



Rosa Casado Mejía
Susana P. Gaytán Guía
M.ª Teresa Padilla Carmona
Ángeles Rebollo Catalán
Blanca Rodríguez Ruiz
(coordinadoras)

GUÍA PARA INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ENSEÑANZAS DE DERECHO

Editorial Universidad de Sevilla



RESPONSABLE INSTITUCIONAL:

Ana M. López Jiménez
Vicerrectora de Servicios Sociales, Campus Saludable,
Igualdad y Cooperación de la US



COORDINACIÓN DE LA COLECCIÓN DE GUÍAS PARA UNA DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS TITULACIONES DE LA US:

Rosa Casado Mejía
Directora de la Unidad para la Igualdad de la US
Susana P. Gaytán Guía
Profesora Titular de la Facultad de Biología de la US
M.ª Teresa Padilla Carmona
Responsable de la Promoción de la Perspectiva de Género.
Unidad para la Igualdad de la US
Ángeles Rebollo Catalán
Catedrática de la Facultad de Ciencias de la Educación
de la Universidad de la US

COORDINACIÓN DE LA GUÍA DE DERECHO:

Blanca Rodríguez Ruiz
Profesora Titular de la Facultad de Derecho de la US

AUTORÍA EN ORDEN ALFABÉTICO:

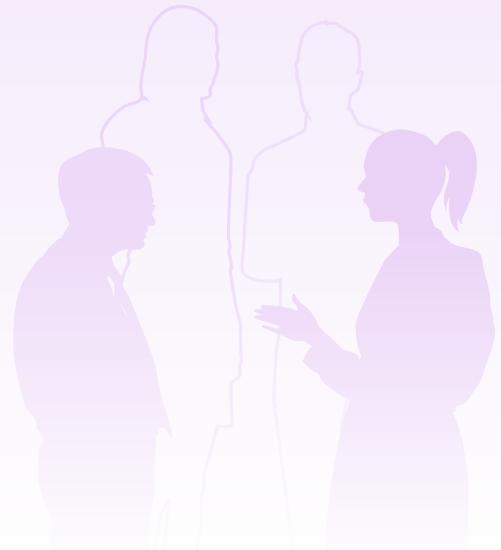
CONTENIDOS COMUNES DE LAS GUÍAS:

Rosa Casado Mejía
Directora de la Unidad para la Igualdad de la US
Susana P. Gaytán Guía
Profesora Titular de la Facultad de Biología de la US
Ángeles Rebollo Catalán
Catedrática de la Facultad de Ciencias de la Educación
de la Universidad de la US

CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE DERECHO:

Waldimeiry Correa da Silva
Profesora Titular de la Facultad de Derecho de la US
Laura Flores Anart
Profesora Ayudante Doctora de la Facultad de Derecho de la US
Blanca Rodríguez Ruiz
Profesora Titular de la Facultad de Derecho de la US
Bárbara Sordi Stock
Profesora Permanente Laboral de la Facultad de Derecho de la US
Luisa Winter Pereira
FPI de la Facultad de Derecho de la US





COMITÉ EDITORIAL:

Araceli López Serena
(Directora de la Editorial Universidad de Sevilla)
Elena Leal Abad
(Subdirectora)

Concepción Barrero Rodríguez
Rafael Fernández Chacón
María Gracia García Martín
María del Pópulo Pablo-Romero Gil-Delgado
Manuel Padilla Cruz
Marta Palenque
María Eugenia Petit-Breuilh Sepúlveda
Marina Ramos Serrano
José-Leonardo Ruiz Sánchez
Antonio Tejedor Cabrera

Reservados todos los derechos. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación, sin permiso escrito de la Editorial Universidad de Sevilla.

© Editorial Universidad de Sevilla 2025
C/ Porvenir, 27 - 41013 Sevilla.
Tlf.: 954 487 447; 954 487 451; Fax: 954 487 443
Correo electrónico: eus4@us.es
Web: <https://editorial.us.es>

© de los textos, sus autores 2025

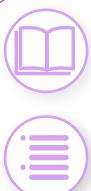
ISBN: 978-84-472-3172-0
DOI: <https://dx.doi.org/10.12795/9788447231720>

© Javier Rodríguez-Piñero Rengel ilustración de cubierta 2025
Diseño de cubierta e ilustración de cubierta, maquetación
y edición electrónica: javiropire@gmail.com



ÍNDICE

I	PRÓLOGO	07
	Ana M. López Jiménez	
II	INTRODUCCIÓN	12
	Rosa Casado Mejía, Susana P. Gaytán Guía y Ángeles Rebollo Catalán	
II.1	Justificación: ¿por qué son necesarias estas guías?	12
II.2	Finalidad: ¿para qué pueden servir estas guías?; ¿cómo se han construido?	14
II.3	Público destinatario: ¿a quién puede servir estas guías?	15
III	¿QUÉ ES DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?	16
	PUNTO DE PARTIDA	
	Rosa Casado Mejía, Susana P. Gaytán Guía y Ángeles Rebollo Catalán	
III.1	El género como categoría	16
III.2	¿Qué es la perspectiva de género?	19
III.3	La ceguera de género y sus implicaciones	22
III.4	Marco normativo	25
III.4.1	Ámbito internacional	25
III.4.2	Ámbito europeo	27
III.4.3	Ámbito estatal	28
III.4.4	Ámbito autonómico	32
IV	LA PERSPECTIVA DE GÉNERO APLICADA A LA DOCENCIA EN DERECHO	34
	Waldimeiry Correa da Silva, Laura Flores Anarte, Blanca Rodríguez Ruiz, Bárbara Sordi Stock y Luísa Winter Pereira	
IV.1	El género como categoría en la enseñanza del Derecho	36



IV.2 La perspectiva de género en la enseñanza del Derecho	42
---	----

V EL CURRÍCULUM OFICIAL DE DERECHO COMO OPORTUNIDAD PARA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN 44

Laura Flores Anarte, Blanca Rodríguez Ruiz, Bárbara Sordi Stock, Luís Winter Pereira y Waldimeiry Correa da Silva

V.1 Revisitando el plan de estudios de Derecho con perspectiva de género	45
V.2 Programas y proyectos docentes con perspectiva de género	48
V.2.1 Recomendaciones para diseñar un programa docente con perspectiva de género	49
V.2.2 Recomendaciones para diseñar un proyecto docente con perspectiva de género	53
V.3 La perspectiva de género en la bibliografía obligatoria y recomendada	61
V.4 Análisis del impacto de género de normas y líneas jurisprudenciales	62
V.5 Formación para la práctica profesional con perspectiva de género	63
V.6 Inclusión de la perspectiva de género en TFG, TFM y tesis doctorales en Derecho	67
V.6.1 Recursos para incluir la perspectiva de género en TFG, TFM o tesis doctorales	74

VI EL CURRÍCULUM IMPLÍCITO. FORMANDO PARA LA IGUALDAD EN LAS AULAS DE DERECHO 75

Bárbara Sordi Stock, Luís Winter Pereira, Waldimeiry Correa da Silva, Laura Flores Anarte y Blanca Rodríguez Ruiz

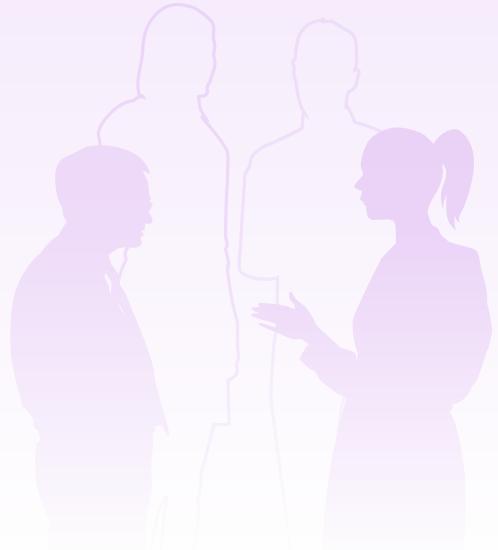
VI.1 Uso inclusivo del lenguaje	75
VI.2 Diversificación de materiales didácticos	76
VI.3 Utilización de ejemplos equilibrados en términos de sexo-género	77
VI.4 Erradicación de prejuicios o sesgos de género explícitos o implícitos	78



VI.5	No separación binaria de mujeres y hombres en las actividades docentes	79
VI.6	Visibilización paritaria de hombres, mujeres y personas LGTBIQ+	79
VI.7	Respeto de la autoidentificación del estudiantado	81
VI.8	Respeto de la paridad de género en las actividades académicas	82
VI.9	Prevención y detección de la violencia de género	83
VII	CAJA DE HERRAMIENTAS	84
Luísa Winter Pereira, Waldimeiry Correa da Silva, Laura Flores Anarte, Blanca Rodríguez Ruiz y Bárbara Sordi Stock		
VII.1	Casos de interés (<i>leading cases</i>) y simulaciones de juicios	84
VII.2	Documentales, películas y series de TV	91
VII.3	Campañas publicitarias	94
VII.4	Páginas web de interés	95
VII.5	Redes sociales	97
VII.6	Librerías y bibliotecas especializadas	97
VIII	PARA SABER MÁS	98
VIII.1	Bibliografía general	98
VIII.2	Bibliografía específica	105
Anexo 1	HERRAMIENTA PARA EL AUTODIAGNÓSTICO DE UNA DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	110
Anexo 2	RECOMENDACIONES PARA UN USO ADECUADO DEL LENGUAJE EN LAS UNIVERSIDADES	116



I PRÓLOGO



Ana M. López Jiménez

Vicerrectora de Servicios Sociales, Campus Saludable,
Igualdad y Cooperación. Universidad de Sevilla

Estamos ante un momento crucial para la transformación de nuestras instituciones de educación superior, un momento en el que la universidad está llamada a desempeñar un rol protagonista en la construcción de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva. Y es en este contexto en el que la Universidad de Sevilla reafirma su compromiso con la igualdad de género como principio transversal que debe impregnar todas sus funciones: la investigación, la gestión, la transferencia del conocimiento y, de manera muy especial, la docencia.

La colección de **Guías para incluir la perspectiva de género en las enseñanzas de...** que aquí presentamos nace con la voluntad de contribuir a ese compromiso institucional. Estas guías no son las primeras publicadas en nuestro país. Existen ya valiosas experiencias en otras universidades que han abierto camino y que han demostrado que es posible –y necesario– incorporar la perspectiva de género en los planes de estudio, en los contenidos curriculares y en las metodologías docentes. Esta colección tiene una característica que la hace especialmente valiosa: ha sido elaborada por profesoras y profesores de la Universidad



de Sevilla con una profunda vinculación y conocimiento de sus respectivas disciplinas, y con una trayectoria consolidada en el trabajo por la igualdad tanto desde la investigación como desde la docencia y la divulgación. Todas las guías de la colección nacen del trabajo en equipo, del esfuerzo por aunar sensibilidades y de años de experiencia enseñando e investigando con perspectiva de género.

Asimismo, cada una de estas guías es fruto de un trabajo colectivo, riguroso y comprometido. No se trata de propuestas genéricas ni de recomendaciones abstractas. Son herramientas prácticas, pensadas desde y para nuestras titulaciones, que ofrecen orientaciones concretas para introducir la perspectiva de género en los contenidos, en las referencias bibliográficas, en los ejemplos utilizados en clase, en la evaluación del estudiantado y en la propia organización de la docencia. Son, por tanto, una invitación a pensar nuestras prácticas docentes desde otra mirada.

Integrar la perspectiva de género en la enseñanza universitaria no es solo una cuestión de justicia social, es un compromiso normativo y una exigencia epistemológica. Significa reconocer que el conocimiento científico no es neutro, que ha sido históricamente construido desde una mirada androcéntrica que ha invisibilizado las aportaciones de las mujeres y ha ignorado las desigualdades estructurales que atraviesan nuestras sociedades. Incorporar esta perspectiva implica revisar los marcos teóricos, los objetos de estudio, las metodologías y los criterios de validación del conocimiento. Implica también abrir el currículo a nuevas voces, a nuevas preguntas y a nuevas formas de entender la realidad.



Esta colección responde, ante todo, a la necesidad de una formación más completa y más conectada con los desafíos del mundo contemporáneo. La incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria entendemos que es una condición para garantizar la calidad del conocimiento que se produce y se transmite en nuestras aulas.

Formar profesionales con sensibilidad de género significa formar personas capaces de analizar críticamente su entorno, de identificar las desigualdades que lo atraviesan y de actuar con responsabilidad y compromiso en su ejercicio profesional. Significa dotar al estudiantado de herramientas conceptuales y metodológicas que les permitan comprender cómo las relaciones de poder, los estereotipos y las estructuras sociales influyen en los fenómenos que estudian, ya sea en el ámbito de la comunicación o en el de la salud, la ingeniería y la arquitectura, la economía, el derecho, la educación o cualquier otra disciplina.

Una docencia que integra la perspectiva de género promueve una mirada más amplia, más crítica y más ética sobre la realidad. Y esa mirada es imprescindible para afrontar los retos del siglo XXI: la sostenibilidad, la justicia social, la innovación inclusiva, la convivencia democrática.

En este sentido, la universidad no solo forma especialistas en un campo del saber: forma ciudadanas y ciudadanos. Y no puede hacerlo al margen de los valores y las normas que sustentan una sociedad democrática e igualitaria. Por eso, enseñar con perspectiva de género no es solo una cuestión de contenidos, sino también de actitudes, de metodologías, de relaciones



pedagógicas. Es enseñar a pensar de otra manera, a cuestionar lo dado, a imaginar alternativas.

La colección de guías que presentamos se inscribe en esta convicción profunda: que la igualdad no es un tema más, sino un eje que atraviesa la generación del conocimiento, la transferencia, la divulgación y la formación universitaria. Y que solo desde esa convicción podremos formar a las y los profesionales que nuestra sociedad necesita: personas críticas, comprometidas, capaces de transformar su entorno desde el conocimiento, la equidad y la justicia.

No debemos olvidar que este compromiso no es solo una opción ética o académica, sino también una obligación legal. La legislación española ha avanzado de forma significativa en los últimos años en la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito educativo. La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la necesidad de integrar la igualdad en todos los niveles del sistema educativo. Más recientemente, el Real Decreto 822/2021, que regula la organización de las enseñanzas universitarias, consolida este mandato al establecer que los planes de estudio deben incorporar los valores y principios democráticos, entre los que se incluye expresamente la igualdad entre mujeres y hombres.

Además, la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), aprobada en 2023, refuerza esta orientación al exigir que las universidades desarrollen políticas activas para garantizar la igualdad de género en la docencia, la investigación y la gestión universitaria. Es por eso que en octubre de 2024 la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) estableció orientaciones y directrices para la incorporación de la



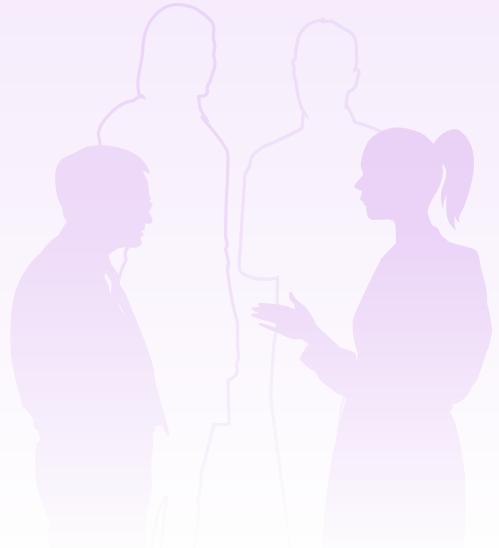
perspectiva de género en los planes de estudio y en los procesos de evaluación universitaria, lo que implica que, en un futuro próximo, nuestros títulos deben hacer frente a este desafío si queremos que sean evaluados positivamente.

Desde el Vicerrectorado de Servicios Sociales, Campus Saludable, Igualdad y Cooperación, queremos agradecer profundamente el trabajo realizado por todas las personas que han participado en la elaboración de estas guías lideradas por la Unidad para la Igualdad de nuestra universidad. Su dedicación, su conocimiento y su compromiso han hecho posible esta colección, que confiamos será una herramienta útil y transformadora para toda la comunidad universitaria. También queremos invitar al conjunto del profesorado a hacer uso de ellas, a adaptarlas a sus contextos específicos, a enriquecerlas con nuevas aportaciones y, sobre todo, a integrarlas en su práctica docente cotidiana.

La Universidad de Sevilla tiene una larga trayectoria en la promoción de la igualdad, y esta colección es una muestra más de ese compromiso. Pero también es un punto de partida. Porque la igualdad no se alcanza con declaraciones ni con documentos, sino con acciones concretas, sostenidas y colectivas. Estas guías son una de esas acciones. Y confiamos en que sean muchas más las que vengan en el futuro.

Sevilla, 20 de mayo de 2025.





II INTRODUCCIÓN

Rosa Casado Mejía, Susana P. Gaytán Guía
y Ángeles Rebollo Catalán

II.1 Justificación: ¿por qué son necesarias estas guías?

a Universidad de Sevilla (US) es una institución que presta un servicio público de educación superior mediante el estudio, la docencia y la investigación, así como la generación, el desarrollo y la difusión del conocimiento al servicio de la sociedad y de la ciudadanía. La universidad tiene la responsabilidad social de generar conocimiento sensible al género, conocimiento que represente a todas las personas en su diversidad, que atienda a las diferencias biológicas, sociales y culturales. Y esta responsabilidad se extiende a la formación de profesionales en materia de igualdad con capacidad para proporcionar soluciones sensibles al género a los problemas propios de su ámbito de actuación, transversal a todas las titulaciones.

Esto no son solo frases formales, políticamente correctas o huecas. La US está comprometida con la igualdad, desde el desarrollo de normativas y planes que garantizan los principios de



igualdad a la acción cotidiana, estando al lado de las personas de la comunidad universitaria.

En cumplimiento de la normativa en materia igualdad de género que nos resulta de aplicación, la US ha aprobado y ejecutado tres Planes de Igualdad: I Plan de Igualdad (2009-2012), II Plan de Igualdad (2014-2018, prorrogado), tras los correspondientes diagnósticos de género. Más recientemente, el 20 de diciembre de 2021 se aprobó en Consejo de Gobierno el III Plan de Igualdad (2022-2024)¹, que consolida las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en la US, afianzando su compromiso y atravesando el conjunto de las actividades universitarias.

En su «eje 4. Docencia e Investigación», se contempla como la primera medida (M4.1.01) del primer objetivo (4.1. *Fomentar la perspectiva de género en los estudios de grado y posgrado*) «Elaborar y difundir guías para la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género». Las demás medidas de este objetivo se entrelazan con esta primera: realizar un estudio sobre la situación, diseñar cursos de formación sobre la introducción de la perspectiva de género en la docencia, promover la incorporación de contenidos específicos en materia de igualdad en las distintas titulaciones de la US, crear un repositorio de recursos docentes con perspectiva de género, o monitorizar y evaluar la implementación de las competencias relacionadas con el género y la igualdad en los estudios de grado y posgrado.

La colección de **Guías para una docencia con perspectiva de género en...** las titulaciones de las diferentes ramas del

1 https://igualdad.us.es/?page_id=817



conocimiento es la respuesta al compromiso adquirido en el eje 4 del III Plan de Igualdad.

II.2 Finalidad: ¿para qué pueden servir estas guías?; ¿cómo se han construido?

¿Y esto cómo se puede trasladar a lo cotidiano, a la comunidad universitaria? Para avanzar en tal reto, la Unidad para la Igualdad ha promovido la creación de grupos de trabajo de personal docente e investigador, de diferentes ramas del conocimiento, con conocimientos y experiencia en perspectiva de género, con mucha ilusión para elaborar guías para la inclusión de la perspectiva de género en la docencia. Y ¿qué pretenden estas guías? Estas guías pretenden facilitar reflexiones y herramientas para que la perspectiva de género esté presente en nuestra docencia y así enriquecerla y dotarla de mayor calidad y representatividad.

Para ello, nace esta colección de guías docentes, donde se ofrece a la comunidad universitaria una propuesta de herramientas específicas de cada disciplina que estimule y facilite la transformación hacia una docencia inclusiva y sensible al género. La idea es allanar el camino a cualquier persona que quiera incluir la perspectiva de género en su docencia. No hace falta ir de entrada a lo máximo, pero sí es importante ir iniciando el proceso. El objetivo es que el personal docente encuentre en estas guías un instrumento práctico, sencillo, que se lo facilite de manera clara, precisa y concisa.



Cada guía comienza presentando el marco normativo de la perspectiva de género y la justificación de la necesidad de incluirla en nuestra docencia. Ya desde la perspectiva de género, y en la especificidad de cada disciplina, se propone revisar el plan de estudios, y se ofrece una herramienta para el autodiagnóstico. Se continúa con sugerencias para introducir esta sensibilidad, no solo en los programas y proyectos docentes, sino en el currículo implícito, en la vida en las aulas. Se termina ofreciendo recursos para una docencia sensible al género y algunos consejos prácticos.

II.3 Público destinatario: ¿a quién puede servir estas guías?

Por un lado, a los equipos de dirección de centros y departamentos, para mejorar la acreditación de los títulos y la calidad de la docencia, y, por supuesto, al profesorado de las distintas asignaturas que, como grupo o individualmente, quiera analizar su labor desde la perspectiva de género e incluirla en su práctica profesional.





III

¿QUÉ ES DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO? PUNTO DE PARTIDA

Rosa Casado Mejía, Susana P. Gaytán Guía
y Ángeles Rebollo Catalán

III.1 El género como categoría

En el curso de la selección de aquellos aspectos que debe considerar un proceso formativo, es esencial reconocer cuáles son las categorías que afectan a dicho proceso. Por definición, una categoría es un aspecto que, a partir de la información específica y relevante obtenida y que valida el conocimiento generado, debe ser tenido en cuenta en el análisis de la realidad. De este modo, podemos afirmar que el «género» representa una categoría significativa, a partir de la revisión del conocimiento, que, desde la órbita del movimiento feminista, se introduce a mediados del siglo XX. Es más, se impele a reivindicar la contribución del feminismo, que ha dotado al género de la fuerza descriptiva, analítica, interpretativa y subversiva que tiene (Donoso-Vázquez, 2018). Se trataría, pues, más que de integrar, de engendrar las disciplinas a partir de la reconstrucción histórica de la experiencia y saberes de las mujeres.



La definición del género como categoría se suele atribuir a la antropóloga Margaret Mead (1935), aunque es probable que el mayor impacto de este concepto proceda de los textos de Simone de Beauvoir (1949), donde se aludía a la apropiación que hace la persona a lo largo de la vida de un conjunto de comportamientos que le permiten ajustarse a las normas de «lo masculino» o «lo femenino». Sea como fuere, es, en este periodo, cuando se acuña un nuevo sentido para el término patriarcado entendido como una ideología, en cuya esencia está elaborar diferencias antagónicas y jerarquizantes (Lagarde, 2008). Desde esta nueva perspectiva, se hace evidente la necesidad de desmontar sus rígidos patrones, especialmente en la forma deficitaria en la que se ha construido el conocimiento, como consecuencia del marco teórico excluyente que de él se deriva. El género es, por tanto, un constructo que trasciende las relaciones sociales, para forzar una auténtica «visión del mundo» basada en las diferencias que distinguen los sexos revelando las asimetrías (entre las que destaca la supremacía de un grupo sobre otro). Como consecuencia de ello, se producen fenómenos de generalización exagerada de los eventos estudiados a partir de la experiencia masculina mientras, simultáneamente, se mantiene una infrarrepresentación de la experiencia, contribución y saberes de las mujeres (Meyerowitz, 2008; Scott, 1986). De todo ello se deduce que la categoría género afecta a todo el conocimiento, al atravesar lo biológico, lo socioeconómico, lo jurídico, lo político o lo cultural (Lagarde, 2008), una afectación de la que todos los niveles educativos se ven impregnados.

En la Educación Superior se persigue que las personas consigan las competencias que les permitan actuar profesionalmente con conocimiento, sensibilidad y atención a la diversidad y las diferencias, y emprender acciones para generar conocimientos



y soluciones sensibles al género para responder a nuevos desafíos y realidades. Por ello, es muy importante que se forme en cómo contemplar la variable género y su conceptualización, abordando científicamente los retos que ello plantea, como un sistema social complejo encargado de modelar las relaciones entre hombres y mujeres, así como su auto-concepto. Esto es lo que ha impulsado la inclusión del análisis del género en la investigación, como se recoge, por parte del Ministerio de Ciencia e Innovación, aportando documentación de relevancia como la referida a la Evaluación de la Integración del Análisis de Género en la Investigación (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2020; Caprile *et al.*, 2012; Díaz-Martínez & Samper, 2014; Schiebinger & Ineke, 2013).

Como consecuencia, también es importante incluir la perspectiva de género en la docencia universitaria de forma transversal en todos los saberes que se imparten (Rebollo-Catalán & García-Pérez, 2023). No obstante, se debe tener cuidado con no identificar la categoría de género (una construcción social compleja) con la de sexo (diferencia anatomo-fisiológica). Aunque exista una relación entre el concepto género y las características que se derivan de la biología sexual, en muchas ocasiones, es trascendental considerar el género como determinante y, como consecuencia, contemplarlo como categoría de análisis. Por tanto, aunque para el estudio del género resulte necesario tener en cuenta el sexo biológico, el concepto de género es más amplio y complejo. De ahí la trascendencia del uso de esta categoría como un elemento crítico de análisis, ya que es fundamental para complejizar y presentar multitud de relaciones teóricas y opciones metodológicas. En esta línea, y focalizando su inclusión en los programas de Educación Superior, la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario en Cataluña (en



su informe para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria; AQU, 2019) define la docencia con perspectiva de género como aquella que tiene en cuenta tanto características biológicas (sexo) como sociales y culturales de las personas (género) y que producen formas estructurales de desigualdad e injusticia. La perspectiva de género supone, por tanto, analizar el impacto de género en las oportunidades, roles sociales e interacciones de las personas y valorar si las necesidades de hombres y mujeres son igualmente tomadas en cuenta y atendidas en las propuestas. Superando e incluyendo este marco general, Jovana Trbovc & Ana Hofman (2015) definen la docencia sensible al género como aquella que es capaz de percibir las diferencias de género y actuar en consecuencia, tanto en la creación del programa de estudios como en la conducta en el aula y el resto de las actividades formativas. Desde este marco conceptual, la comunidad educativa adquiriría el compromiso de introducción de la dimensión de género en los contenidos, en las lecturas y recursos de aprendizaje y en las actividades, con el propósito de reflexionar sobre las implicaciones del género en el desarrollo de las asignaturas.

III.2 ¿Qué es la perspectiva de género?

De todo lo dicho se puede deducir que incluir la perspectiva de género en la práctica docente es, además de una obligación legal, una de las mejores herramientas para conseguir que la docencia se realice con rigor, comprendiendo profundamente tanto a las mujeres como a los hombres, así como las relaciones que se dan entre ambos. Es más, de acuerdo con el espíritu plasmado en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de



Mujeres y Hombres (2007), la perspectiva de género debe contemplarse como una metodología que facilite los mecanismos que, a su vez, permitan la identificación, primero, y su valoración y abordaje, después, de cualquier desigualdad o exclusión de las mujeres. Se trata de generar acciones que han de emprenderse para actuar sobre los factores de género, creando, así, las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad real. Trabajar con perspectiva de género es, por tanto, contar con una herramienta conceptual que ha de permitir poner en evidencia, no solo la determinación biológica que el sexo genera, sino las asignaciones culturales que la sociedad atribuye y las desigualdades y discriminaciones que pueden acarrear. Este enfoque ha de permitir cuestionar los estereotipos, abriendo la posibilidad de elaborar nuevos contenidos, mejorando el desarrollo científico, tecnológico, urbano, etc.

En definitiva, la incorporación de la perspectiva de género en las universidades permitirá identificar, corregir y suprimir posibles sesgos de género en el sistema educativo superior. En general, conceptos como igualdad de género o transversalización de género tienen un enorme impacto y alcance en la formación universitaria, pues han de implicar la identificación de aquellos sesgos de género que aún persisten en la enseñanza superior, de forma explícita (en las programaciones o los contenidos) o implícita (en la forma en la que se desarrolla la vida en el aula o en las metodologías docentes que se empleen). Por ello, el grado de integración de la perspectiva de género en un proyecto docente se puede considerar como un continuo, según los objetivos que se propongan, ya sea no reforzando las desigualdades existentes (neutral al género), procurando corregir desigualdades de género existentes (sensibles al



III ¿QUÉ ES DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO? PUNTO DE PARTIDA
Rosa Casado Mejía, Susana P. Gaytán Guía y Ángeles Rebollo Catalán

género) hasta buscando redefinir los roles y relaciones de género de hombres y mujeres (positivo/transformador de género).

TABLA 1. GRADOS DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN UN PROYECTO DOCENTE

NEGATIVO AL GÉNERO	Las desigualdades de género se refuerzan para lograr los resultados esperados.	Utiliza normas, roles y estereotipos de género que refuerzan las desigualdades de género
NEUTRO AL GÉNERO	El género no se considera relevante para los resultados	Las normas, roles y relaciones de género no son modificadas (ni empeoran ni mejoran)
SENSIBLE AL GÉNERO	El género es un medio para alcanzar las metas.	Se abordan las normas y roles de género y el acceso a los recursos para los objetivos
POSITIVO AL GÉNERO	El género es fundamental para lograr resultados positivos	Cambia las normas y roles de género, y el acceso a los recursos como componente clave de los resultados.
TRANSFORMADOR DE GÉNERO	El género es fundamental para promover la igualdad y lograr resultados positivos	Transforma las relaciones desiguales de género para promover formas distribuidas de poder, control de recursos y toma de decisiones

Fuente: Adaptado de UN-Women (2020). *Gender Equality Glossary*

Ya existen algunas experiencias y buenas prácticas de inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria en distintas áreas disciplinares (Rebollo-Catalán & Arias-



Rodríguez, 2021) en las que podemos observar diferente grado de integración de la perspectiva de género en sus contenidos y metodologías didácticas y evaluativas en el aula.

III.3 La ceguera de género y sus implicaciones

La ceguera de género se define como «la incapacidad para reconocer que los roles y responsabilidades de hombres/niños y mujeres/niñas les son asignados en contextos sociales, culturales, económicos y políticos específicos y que son ciegos al género los proyectos, programas, políticas y actitudes que no tienen en cuenta estos diferentes roles y necesidades diversas, mantienen el *statu quo* y no ayudan a transformar la estructura desigual de relaciones de género» (UNICEF, 2017, p. 21). Esta diferencia abarca todos los ámbitos de la convivencia ciudadana, como el social, cultural, económico y político (ONU Mujeres, herramienta en línea, 2020). El contexto universitario no es una excepción a esta regla.

Según Magrit Eichler (1991), el sesgo de género es una distorsión, interpretación inexacta o planteamiento erróneo –intencional o no– en el acercamiento al objeto de estudio basado en estereotipos y mitos culturalmente aprendidos. Se identifican hasta siete tipos de sesgos de género. La mayor parte de estos sesgos se basan en la suposición de que las situaciones y experiencias de mujeres, hombres, personas transgénero y no conformes con el género son similares, y que el conocimiento generado sobre una persona se puede extrapolar a las



demás. Al aplicar este pensamiento invisibilizamos las diferencias en intereses, necesidades y experiencias individuales según sus asignaciones sociales. Esta suposición produce un currículo androcéntrico marcado por: a) una sobregeneralización de los fenómenos estudiados a partir de la experiencia masculina; b) la invisibilización, infrarrepresentación y/o desvalorización de la experiencia, contribución y saber de las mujeres; c) el pseudouniversalismo del conocimiento borrando el proceso cultural de su creación y presentándolo como un producto acabado; d) la explicación de las diferencias con base en estereotipos de género y creencias falsas no basadas en evidencias científicas y, e) una autoridad científica intrínsecamente masculina a partir de obras, citas y propuestas de lectura procedentes mayoritariamente de hombres.

Uno de estos sesgos es la insensibilidad de género, que se expresa cuando ignoramos –deliberadamente o no– que el sexo y/o género son variables socialmente relevantes en el contenido que enseñamos y asumimos que este es «neutro» al género. Desde Unicef (2017) se advierte que la naturaleza sistémica e internalizada del sesgo es tal que se percibe como neutro lo que, *de facto*, es ciego al género.

Pero estos sesgos de género no solo se filtran en nuestras guías docentes, en el contenido de nuestras asignaturas, o en la bibliografía que recomendamos a nuestro alumnado, sino que también pueden mostrarse en la conducta e interacción en el aula, produciendo climas fríos. Se ha definido un *clima frío* en cuanto al género como un ambiente social inhóspito que genera incomodidad física y sensación subjetiva de rechazo mediante conductas discriminatorias sutiles, que pueden pasar inadvertidas, porque reflejan patrones comunicativos socialmente



aceptados (Buquet *et al.*, 2013). Elisabeth Allan y Mary Madden (2006) explican que el profesorado produce un clima frío cuando se dirige a sus estudiantes varones más a menudo que a las mujeres, cuando hace preguntas de seguimiento a los hombres y no a las mujeres, cuando se enfoca más bien en la apariencia de las mujeres que en sus capacidades, cuando pone más atención cuando hablan los hombres (Lee & Mccabe, 2021). Estos pequeños detalles de trato diferencial son microdesigualdades que tienen efectos acumulativos y producen baja autoestima, aspiraciones modestas en los estudios, etc.; pequeñas ventajas, pero muy numerosas, que a la larga pueden producir diferencias significativas y reafirmar estereotipos. En este sentido, Jovana Trbvoc y Ana Hofman (2015) recomiendan hacer consciente a nuestro estudiantado sobre las implicaciones de género de su desempeño profesional, hacerlo sensible a las diferencias de género que puede haber en las personas usuarias de los productos y/o servicios que proporcionarán como profesionales. Algunos estudios demuestran cómo los prejuicios y estereotipos de género condicionan una adecuada actuación profesional ante situaciones que demandan un conocimiento experto y una sensibilidad en materia de igualdad de género (Albertín-Carbó *et al.*, 2020; Davies & Berger, 2019; Noriega *et al.*, 2020; Olszowy *et al.*, 2020). El manual sobre violencia contra las mujeres publicado por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de Andalucía dedica un apartado específico al sesgo profesional y señala la responsabilidad profesional en la comprensión del fenómeno, en el desarrollo de prácticas profesionales no sesgadas, en el uso de metodologías adecuadas y en actuaciones que no sean dañinas para las víctimas (Paz-Rodríguez, 2022).



Resultan sugerentes algunas *checklists* (AQU, 2019; Díez-Ros *et al.*, 2016; Trbvoc & Hofman, 2015; UNESCO, 2015) que pueden ayudarnos como docentes a reconocer y fijar nuestra atención en aquellos elementos que podemos modificar de nuestra práctica docente en el aula. Se incluye una herramienta de autodiagnóstico para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia ([Anexo 1](#)).

III.4 Marco normativo

Abordar los cambios que supone incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria implica conocer el marco normativo que ampara nuestra acción. Por ello, nos detendremos en algunos hitos clave en el desarrollo del marco normativo que regula la inclusión de la perspectiva de género en la Educación Superior y que afectan muy directamente a nuestra docencia.

III.4.1 Ámbito internacional

La igualdad entre mujeres y hombres se concibe como una cuestión de derechos humanos (UNESCO, 2015). La aplicación del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en la normativa internacional es supervisada por la Commission on the Status of Women (CSW), órgano intergubernamental del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC), creado en 1946. Esta comisión (CSW) desempeñó un papel crucial en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en



inglés), otorgándole el ECOSOC (Resolución 1996/6) un papel preponderante en la monitorización de la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín y de la introducción de la perspectiva de género en las actividades de Naciones Unidas.

La incorporación transversal de la perspectiva de género (también entendida como *gender mainstreaming*) en las políticas públicas tiene su origen en la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las Mujeres celebrada en Pekín en 1995, donde se adopta como estrategia explícita y consensuada de los gobiernos de los 189 estados reunidos. Su informe propone como objetivo garantizar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a los recursos económicos, a la ciencia y la tecnología, a la capacitación profesional, a la información, la comunicación y los mercados, fomentar su participación en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder y alentar a los varones para que participen plenamente en las acciones encaminadas a garantizar la igualdad, al considerar que este proyecto supone su implicación activa y compromiso firme.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (Comité de la CEDAW, 2015), creado para supervisar la implementación de la CEDAW, emite observaciones sobre los informes elaborados periódicamente por los Estados parte. En sus observaciones finales sobre los informes séptimo y octavo de España (61º período de sesiones, 2015), el Comité de la CEDAW reclamó a España el cumplimiento de sus compromisos internacionales en materia de educación e igualdad de género (apartados 26-27), reprochando que la formación en género quedara relegada a un segundo plano en materia educativa en España. En este sentido, exhortó al Estado español a aplicar una



estrategia integral que incluyera medidas proactivas y sostenidas para promover los derechos de las mujeres y eliminar los estereotipos de género de la educación: de los libros de texto, los planes de estudio, los programas académicos y de la formación profesional de docentes. Y considerando la necesidad de que todo ello debiera integrarse en campañas más amplias de sensibilización dirigidas a mujeres y hombres en general, y a medios de comunicación y agencias de publicidad en particular, para promover una imagen positiva y no estereotipada de las mujeres.

Más recientemente, la Agenda 2030 de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015) ha propuesto eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de enseñanza (objetivo 4: *Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos*) y aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas a todos los niveles (objetivo 5: *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*) para lograr una igualdad efectiva y real de género.

III.4.2 Ámbito europeo

La Unión Europea ha sido un agente influyente en la incorporación de la transversalidad de género, instaurándola como estrategia en todas sus políticas a partir de 1996. El tratado de la Unión Europea (artículo 2) y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (artículos 8 y 10) establecen la igualdad de género como principio que ha de estar presente en todas sus acciones y políticas, legitimando la toma de medidas de



acción positiva para erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres (artículo 141.4). También la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículo 23) establece la igualdad de mujeres y hombres como un derecho fundamental que debe garantizarse en todos los ámbitos.

El Consejo Europeo de Lisboa de 2001 reforzó este principio de transversalidad de género para garantizar la igualdad de género en el empleo y en la actividad profesional. En su estrategia de igualdad de género, la Comisión Europea (2020) ha impulsado la incorporación de la perspectiva de género en todas sus políticas con el objetivo de combatir estereotipos de género y erradicar la violencia de género, incluyendo el principio de interseccionalidad en todas sus iniciativas y marcando como ámbito clave de actuación la educación en todos sus niveles.

En la configuración del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) se promueve la incorporación de la perspectiva de género en la docencia, contemplando la necesidad de formar en competencias que permitan afrontar los cambios económicos y sociales y tomar conciencia de los valores asociados a la igualdad de mujeres y hombres. En esta línea, el Consejo de Ministros de Educación, en el Comunicado de Berlín de 2003, instó a los Estados miembros a reducir la desigualdad de género mediante la reorganización de los grados (González & Wagenaar, 2003).

III.4.3 Ámbito estatal

España ha venido desplegando su propio marco normativo para responder a sus compromisos en materia de igualdad de



género, incluyendo la adopción de la perspectiva de género en la Educación Superior.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, establece en su artículo 4 que las universidades incluirán y fomentarán la formación para la igualdad y no discriminación de forma transversal. La ratificación de España en 2014 del Convenio de Estambul (Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, 2011) y la aprobación del Pacto de Estado contra la violencia de género en 2017 conduce a la aprobación de la Ley Orgánica 8/2021 que incluye en su artículo 4 la formación especializada de profesionales en materia de violencia de género, la cual debe incluir, entre otras cuestiones, educar en la prevención y detección precoz de toda forma de violencia a la que se refiere la ley, formación específica en seguridad y uso seguro y responsable de internet, redes sociales y tecnologías digitales y mecanismos para evitar la victimización secundaria, siendo este un aspecto clave en la actuación profesional.

En la misma línea, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableció en su artículo 25 la obligación de fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres en el currículo de todas las etapas educativas, incluidos los planes de estudios universitarios, y el reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la historia. En particular, y a tal fin, las administraciones públicas promoverán (i) la inclusión, en los planes de estudio, de la enseñanza en materia de igualdad entre mujeres y hombres; (ii) la creación de posgrados específicos; y (iii) la realización de estudios e



investigaciones especializadas en la materia y la incorporación de los aspectos de género en los estudios y estadísticas que se lleven a cabo.

Ello supuso cambios en la legislación universitaria. En concreto, la Ley Orgánica 3/2007 modificó la Ley 6/2001 de Universidades para incluir, en su preámbulo, el papel fundamental de la universidad como transmisora de la igualdad entre mujeres y hombres, e introducir la creación de programas específicos sobre igualdad de género. También supuso la aprobación del Real Decreto 1393/2007 de ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, que recogía en su artículo 3 la obligatoriedad de que los planes de estudios incluyeran la enseñanza de la igualdad entre mujeres y hombres.

Por su parte, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, señala en su preámbulo que las universidades deben respetar la igualdad entre mujeres y hombres, y recomienda la creación de programas específicos sobre la igualdad de género. Simultáneamente, el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, reconoce como uno de los principios inspiradores de los planes de estudios que cualquier actividad profesional debe realizarse «desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres» e indica que en los planes de estudios en los que sea pertinente se incluirán «enseñanzas relacionadas con dichos derechos». Asimismo, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en su disposición adicional decimotercera, establece la inclusión de la perspectiva de género «como categoría transversal» y la promoción de los estudios de género y de las mujeres.



En este sentido, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, erige el compromiso público con la erradicación de dinámicas de discriminación por razón de género en uno de sus pilares centrales. Se impone así a las universidades la obligación de garantizar que el estudiantado pueda ejercer sus derechos en condiciones de equidad y no discriminación por razón de, entre otros motivos, su sexo, orientación sexual o identidad de género (artículo 37), así como la promoción de la equidad entre el personal docente e investigador (artículo 65). La perspectiva de género se contempla asimismo como requisito para la creación y reconocimiento de universidades (artículo 4.3), como elemento que se debe promocionar y valorar en los proyectos de investigación (artículo 13.2), como objeto de evaluación en los informes de la Conferencia General de Política Universitaria (artículo 15.1), o como criterio para la elaboración de presupuestos (artículo 57). Las Unidades para la Igualdad (artículo 43) y los planes de igualdad de género (artículo 46) se consolidan como parte de la estructura orgánica y normativa de las universidades. También, el Real Decreto 822/2021, de organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, establece en su artículo 4 que el respeto a la igualdad de género deberá incorporarse como contenidos o competencias de carácter transversal en las diferentes enseñanzas oficiales que se oferten, buscando garantizar que se proporcione formación especializada en esta materia.

Para dar respuesta a este desafío, las universidades españolas, a través de sus Unidades para la Igualdad, elaboran Planes de Igualdad, que incorporan entre sus ejes la sensibilización, formación y docencia con perspectiva de género. La Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), que aglutina a unidades, oficinas, observatorios,



comisiones y secretariados de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de las universidades españolas, tiene entre sus objetivos generar políticas y acciones comunes para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario. También la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE), a través del Grupo de Políticas de Igualdad de Género de CRUE, para seguir avanzando en la construcción de universidades más equitativas, inclusivas y diversas, asume como objetivo general velar por el desarrollo del marco normativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario español, y promover en él el principio de igualdad entre mujeres y hombres, contemplando como objetivo específico impulsar la docencia y formación con perspectiva de género. Se han incluido en el [Anexo 2](#), las *Recomendaciones para un uso adecuado del lenguaje en las Universidades* elaboradas por el Pleno de Políticas de Igualdad de Género de CRUE en julio de 2024.

III.4.4 Ámbito autonómico

A nivel autonómico encontramos normas análogas. En Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 20.2 que el sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para incluir las enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios. Asimismo, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, recoge la obligación de adoptar medidas de prevención de la violencia de género en el ámbito educativo a todos los niveles, incluido el universitario, medidas que incluyen actuaciones de



erradicación de la discriminación por razón de género, también en el currículum educativo (Título I, Capítulo III).

La Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía incluye, en su artículo 39, la obligación del currículum a contribuir a la superación de las desigualdades por razón del género y a poner en valor la aportación de las mujeres al desarrollo social y del conocimiento. El Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, también recoge entre sus principios generales el fomento de las prácticas de igualdad de género en el ámbito de las universidades (artículo 55).

A su vez, la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía, y la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI también aluden de forma específica a la promoción de la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género en el ámbito educativo, con referencias específicas al ámbito universitario.

Más recientemente, la Ley 9/2018 de modificación de la ley 12/2007, en su revisión del artículo 20.2, ha subrayado la obligatoriedad de las enseñanzas en materia de igualdad en grados, másteres y doctorado.





IV

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO APLICADA A LA DOCENCIA EN DERECHO

Waldimeiry Correa da Silva, Laura Flores Anarte, Blanca Rodríguez Ruiz, Bárbara Sordi Stock y Luísa Winter Pereira

Hay un aforismo que el estudiantado en ciencias jurídicas suele escuchar e interiorizar desde los primeros días de sus estudios universitarios: *ubi societas, ibi ius*. Allí donde hay sociedad, hay derecho. Este aforismo romano presenta la relación entre sociedad y derecho como un vínculo de necesidad: derecho y sociedad son inseparables. Establecida esta conexión, se pasa entonces a afirmar la superioridad del derecho moderno sobre otras modalidades de organización jurídica. Pareciera pues que no puede haber sociedad humana sin orden jurídico, que el derecho es un *a priori* de la sociabilidad, de la relationalidad humana, que no cabe pensar en esta sin la intervención de aquel. Y pareciera que no puede haber auténtica sociedad sin orden jurídico moderno.

Se opera así, desde las aulas universitarias, la naturalización del derecho moderno como un orden necesario. Ello arroja sobre él un halo de mítica neutralidad. Se entiende que las normas jurídicas modernas son abstractas y generales y, como tales, neutras, que responden a las características de objetividad,



universalidad e imparcialidad, lo cual parece blindarlas frente a planteamientos críticos. Lo cierto, sin embargo, es que el derecho ni es neutral ni pretende serlo. Más bien está impregnado de los sesgos propios de toda construcción humana, sesgos que responden al perfil de quienes definieron sus fundamentos y le dieron contenido. El derecho es, pues, siempre *de parte*, de la parte de la sociedad con poder para imponerse sobre las demás. Esa parte está integrada por varones.

Con un simple vistazo a la historia reciente de nuestro sistema jurídico podemos constatarlo. Basta pensar en el derecho que durante la dictadura franquista infantilizaba a las mujeres, privándolas de la ciudadanía activa: en la familia, en el ámbito laboral, en el terreno de los derechos sexuales y (no) reproductivos. La Constitución de 1978 (CE) vino a reconocer el derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación por razón de sexo (artículo 14), y a la igualdad formal de derechos de mujeres y hombres dentro del matrimonio (artículo 32). Vino también a imponer a los poderes públicos la obligación de adoptar medidas de acción afirmativa para parificar la posición ciudadana de todas las personas y de los colectivos sociales en que se integran (artículo 9.2). Todo ello provocó una revisión en profundidad de nuestro ordenamiento jurídico. Algunos cambios, sin embargo, se hicieron esperar. Así, hasta 2017 el apellido paterno seguía teniendo preferencia sobre el materno. Y hasta 2021 la conciliación de vida familiar y laboral seguía estando jurídicamente feminizada, con permisos de maternidad muy superiores a los de paternidad.

Ejemplos como estos muestran que el Derecho carece de la neutralidad que le atribuye el mito, y nos conminan a contemplarlo con perspectiva crítica. Nos conminan, en concreto, a



desvelar sus sesgos de género, como paso previo para atajarlos. De ahí la urgencia de impregnar de perspectiva de género nuestra aproximación al Derecho. Y de ahí la urgencia de hacerlo desde las aulas, de que las facultades de Derecho formen a especialistas con las herramientas precisas para identificar y desarticular lógicas discriminatorias. Formar a juristas con perspectiva crítica de género se nos impone como parte de la exigencia constitucional y ética de formar juristas capaces de operar con coherencia democrática.

IV.1 El género como categoría en la enseñanza del Derecho

Las jerarquías dicotómicas del sistema sexo-género moderno son fuente de discriminación estructural de las mujeres, y de todas aquellas identidades que no responden al perfil identificado con la masculinidad prototípica. Entre estas últimas destaca la situación de las personas no binarias, personas cuya identidad sexogenérica no encaja en los conceptos de hombre ni de mujer, sea en términos biológicos, por presentar características físicas atribuidas a ambos sexos, sea porque en términos de género no encajan en los rasgos y roles socio-culturales identificados con la masculinidad o la feminidad.

En este punto, es imprescindible hacer una aclaración conceptual: cuando hablamos de discriminación no estamos haciendo referencia a una quiebra sin más del derecho a la igualdad, tradicionalmente entendido como derecho a la igualdad de trato. Al igual que este, el derecho a no sufrir discriminación es el



derecho a no sufrir diferencias de trato perjudiciales sin que medie justificación suficiente. Entre ambos existe, sin embargo, una diferencia fundamental: mientras el derecho a la igualdad se hace valer a título individual, el derecho a no sufrir discriminación tiene connotaciones colectivas. Entendemos por discriminación aquel trato perjudicial injustificadamente diferenciador que se infinge a una persona, no a título individual, sino por su pertenencia a algún colectivo social determinado, o a una combinación de colectivos sociales. La discriminación es, pues, un fenómeno intergrupal. No estamos ante situaciones aisladas, desconectadas entre sí, sino ante manifestaciones individuales de un fenómeno colectivo, ante el resultado de desequilibrios estructurales de poder entre colectivos sociales (Rodríguez Ruiz, 2017, pp. 21 y ss.). De ahí que la discriminación sea un fenómeno socialmente más insidioso, y más nocivo, que las vulneraciones del derecho a la igualdad. Y de ahí que haya quien hable, no de discriminación a secas, sino de dinámicas de subdiscriminación (Barrère Unzueta y Morondo Taramundi, 2011).

Además, debemos tener presente que, debido a su carácter estructural, estas dinámicas no siempre son fáciles de identificar. No lo son porque las discriminaciones no siempre son directas, es decir, no siempre consisten en un trato diferenciado perjudicial contra persona concreta, o personas concretas. Con mucha frecuencia nos encontramos ante supuestos de discriminación indirecta, la que se desprende de la aplicación de normas (o cláusulas contractuales, o medidas de políticas públicas, o prácticas) formalmente neutras, de las que sin embargo se derivan consecuencias diferenciadas menos favorables para personas que se insertan en ciertos colectivos, por razón de sus circunstancias identitarias, culturales, familiares, sociales, económicas,



u otras, sin razón alguna que justifique esa diferencia (SSTC 145/1991; 147/1995).

Tampoco *las discriminaciones directas* son necesariamente fáciles de percibir como tales, en la medida en que suelen tener lugar en modalidad *encubierta*, disimuladas tras una justificación del trato diferenciador que quiere ser razonable, detrás de la que se ocultan los verdaderos motivos (discriminatorios) que la mueven.

Veamos un ejemplo en el marco de la enseñanza impartida en la Facultad de Derecho. A lo largo de una actividad educativa es habitual que las explicaciones y ejemplos se realicen a partir de la generalización de las experiencias de los hombres o que se presente a las mujeres y a los hombres como si fueran grupos homogéneos. Tampoco es infrecuente que se utilice en clase la expresión «los padres de la disciplina» y no se hable de las madres de la disciplina. Otro ejemplo es el caso de las personas cuyos marcadores de género no son claramente clasificables en los marcadores binarios habituales, como la vestimenta o las formas de expresarse, o más aún personas con identidades de género no binarias, y que pueden verse señaladas con preguntas del estilo «¿eres chico o chica?» La construcción social del género puede llevar al profesorado a encasillar al estudiante con base en el hetero-binarismo establecido, instigándole a adivinar la identidad y/o la orientación sexual de las personas en base a su expresión de género para interactuar con ellas, y a hacerlo además en términos binarios; todo ello sin tener en cuenta que la expresión de género no determina ni nuestra identidad ni nuestra orientación sexual. En este sentido, preguntas como «¿qué efectos diferenciados tiene esa ley en función del género: en hombres, mujeres y personas que no se incluyen en



una u otra categoría?» o «¿qué desigualdades de género ocultan estos datos que estamos trabajando en clase?» deberían orientar nuestra práctica docente.

Por todo ello, para identificar las dinámicas discriminatorias que impregnan nuestra convivencia es preciso contemplar esta con perspectiva crítica de género. El género es, pues, mucho más que en un concepto descriptivo. Es una categoría analítica² (Beck-Gernsheim, Butler y Puigvert, 2007) que permite visibilizar los desequilibrios de poder que rigen las relaciones entre personas catalogadas como hombres y como mujeres, y entre los primeros y quienes no se reconocen como integrantes de una ni otra categoría, profundizar en sus causas y en sus efectos, y diseñar posibles soluciones.

Ahora bien, sea como categoría descriptiva o como categoría analítica, el género no actúa de forma aislada; más bien problematiza un contexto sociocultural complejo desde la interseccionalidad con otras categorías de análisis (Crenshaw, 1989). De este modo, al entrar en conjunción con otros marcadores sociales como clase, raza, pobreza, religión, grupo étnico, orientación sexual, edad, u otros, el género pone en evidencia que hay personas que pueden sufrir formas agravadas de discriminación, fruto de la acumulación de motivos discriminatorios diversos (discriminación múltiple), o que pueden padecer formas de discriminación específicas, que solo afectan a quienes se encuentran en la intersección entre varios motivos de discriminación (discriminación interseccional).

2 No es redundante recordar que la expresión ideología de género no existe como categoría de análisis. De hecho, este término es utilizado de manera negativa y despectiva para desestimar las reivindicaciones de los derechos de las mujeres y de la diversidad sexual.



Veamos un ejemplo más. Según el Anuario Estadístico 2023-2024 (Universidad de Sevilla, 2024) la Universidad de Sevilla cuenta con un universo de 6925 estudiantes de posgrado (máster), de los cuales el 21,14% procede del extranjero. Dentro del grupo nacional, el 13,63% procede de fuera de Andalucía y, del 84,44% restante, el 28,82% procede de fuera de Sevilla. Si tenemos en cuenta que el mayor volumen de matrículas de posgrado de la Universidad de Sevilla se concentra en la rama de enseñanza Ciencias Jurídicas y Sociales (36,40% del estudiantado), cabe esperar que nos encontremos con un universo nada desdeñable de estudiantes extranjeras y de fuera de Andalucía realizando los cursos de posgrado de la Facultad de Derecho. Pues bien, la eventual discriminación que respecto de sus compañeros varones pueda sufrir una estudiante de posgrado procedente de Andalucía, heterosexual y blanca es muy diferente a la que pueda sufrir una estudiante de posgrado que no responda a ese perfil, por ser, por ejemplo, lesbiana indígena latinoamericana.

Para abordar este tipo de situaciones, y otras dinámicas discriminatorias que puedan tener lugar en el ámbito universitario, es imprescindible desarrollar la docencia universitaria desde la perspectiva de género o con enfoque de género, y en clave interseccional. Es preciso hacerlo tanto en lo que concierne a las dinámicas desarrolladas en el aula como en la aproximación a los contenidos impartidos. Ello es tanto más así en el caso de la docencia que se imparte en la Facultad de Derecho.

En la construcción y pervivencia del sistema sexo-género moderno como sistema dicotómico y jerarquizado, y de los desequilibrios de poder que de él se desprenden, y que lo sustentan, el Derecho ha jugado un papel protagonista como armazón



formal del Estado. Le corresponde, pues, ser también protagonista de su desarticulación para la construcción de un Estado en el que los roles ciudadanos sean equitativos, paritarios. Para ello es imprescindible impregnar su docencia de perspectiva de género, tanto en lo que concierne a la transmisión de contenidos jurídicos como en lo relativo a la gestión de dinámicas docentes. En relación con la primera, es imprescindible imbuir la docencia del Derecho de una mirada crítica que permita identificar los sesgos de género que lo impregnán y se erigen en él en parámetros de «epistemonormatividad» (Winter Pereira, 2021), y que como tales no son siempre evidentes: elementos del ordenamiento que definen y contribuyen a perpetuar la separación dicotómica de atributos simbólicos y roles ciudadanos en función del género, y que erigen los atributos y roles diseñados como masculinos en jerárquicamente superiores a los femeninos, en puntos de referencia de la ciudadanía y parámetros de universalidad. Respecto de la segunda, hemos de ser conscientes de que la universidad es un espacio no-neutral, como lo son todos los espacios sociales, de que también en la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla se manifiestan y reproducen las dinámicas de asignación de roles jerarquizados que dan forma a nuestro sistema sexo-género. Es función del personal docente prevenir, identificar y revertir esas dinámicas.

En este sentido, esta guía pretende evitar que la enseñanza universitaria pueda venir a reforzar relaciones de poder basadas en el género, dentro y fuera del aula, contribuyendo más bien a desarticularlas. En ella se asume, además, la responsabilidad añadida que supone formar a profesionales en una Facultad de Derecho. Como docentes, debemos tener presente que la docencia es un instrumento fundamental para visibilizar y hacer frente a toda dinámica discriminatoria, como tal distorsionante



de la convivencia democrática. Como docentes en una Facultad de Derecho, debemos entender que nuestro papel en la desarticulación de la discriminación por razón de género es tanto más relevante en la medida en que estamos formando a juristas, a profesionales de la argumentación jurídica que como tales van a aportar su grano de arena a la labor de perfilar nuestros parámetros de convivencia. Es esencial para nuestra convivencia democrática que sepan imbuir su labor de perspectiva de género.

IV.2 La perspectiva de género en la enseñanza del Derecho

La perspectiva de género, o el enfoque de género, es una estrategia que permite identificar asimetrías o desequilibrios de poder que se producen por razón de género, explicarlas como tales y, a partir de ahí, diseñar medidas de carácter legal, político u otro que permitan atajarlas (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, ECOSOC, 1997; UNESCO, 2015; ONU Mujeres, herramienta en línea, 2022).

Su punto de partida es el reconocimiento de que esas asimetrías o desequilibrios existen, y de que son un verdadero problema social que permea las actividades educativas, en general, y las desarrolladas en una Facultad de Derecho, en concreto. Y es reconocer que para afrontarlo se requiere de la implementación de estrategias diversas que involucren a múltiples instancias y agentes. Así contextualizada en este ámbito de la enseñanza, la perspectiva de género, o el enfoque de género, requiere que



los contenidos y las metodologías docentes se aborden con conciencia de los sesgos de género que impregnán tanto el orden jurídico como las dinámicas desarrolladas para su aprendizaje, incluidas las dinámicas de interacción en las aulas. Para ello es preciso que a lo largo de cualquier actividad educativa se tome conciencia, de un lado, de las consecuencias, directas e indirectas, que se derivan de la aplicación del marco normativo para mujeres, para hombres, y para quienes no se reconocen como integrantes de ninguna de estas dos categorías; y, de otro lado, se tome asimismo conciencia del perfil de género de las dinámicas docentes desarrolladas en el aula.

Atendiendo a todo lo anterior, esta guía se hace eco de la importancia de introducir el enfoque de género en la docencia desarrollada en la Facultad de Derecho y aspira a situar a la Universidad de Sevilla a la vanguardia de una educación jurídica de calidad. El objetivo es que, además de ser materia sustancial de estudio sistemático y profundo en algunos cursos, el género se convierta en eje transversal fundamental de nuestra aproximación al mundo del Derecho y a su docencia, que marque tanto la comprensión de la especialidad jurídica como la forma en que la transmitimos. Con este propósito presentamos este documento, que busca brindar recomendaciones y herramientas para que el personal docente, dentro de su libertad de cátedra, pueda incorporar el enfoque de género en su práctica docente, y contribuir así a combatir la discriminación tan odiosa como persistente que socava nuestro ideal de convivencia democrática, justa y equitativa.





V EL CURRÍCULUM OFICIAL DE DERECHO COMO OPORTUNIDAD PARA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Laura Flores Anarte, Blanca Rodríguez Ruiz, Bárbara Sordi Stock, Luísa Winter Pereira y Waldimeiry Correa da Silva

El currículum de cada curso de grado o posgrado que se imparte en la Facultad de Derecho viene marcado por su respectivo plan de estudios, y se concreta para cada asignatura en su respectivo programa docente, y en el proyecto docente de cada grupo. En cada uno de estos niveles (grado o posgrado, asignatura y grupo) nos encontramos con las dos dimensiones, explícita y oculta, de todo currículum. El currículum explícito está organizado, en cada nivel, por la concreción de contenidos, competencias y objetivos docentes, metodologías, sistemas de evaluaciones y recursos educativos correspondientes. El currículum oculto, por su parte, no se recoge explícitamente en ningún documento, sino que viene definido por las dinámicas implicadas cotidianamente en la docencia impartida en la Facultad de Derecho, en el marco de cada asignatura y dentro de cada grupo, de cada aula.



Por lo expuesto, la perspectiva de género debe guiar la elaboración de todas las dimensiones del currículum de las distintas carreras que integran la Facultad de Derecho. Cuanto menos, deben tenerse en cuenta las cuestiones que a continuación se mencionan.

V.1 Revisitando el plan de estudios de Derecho con perspectiva de género

No basta con incluir cursos específicos sobre género o delegar en determinado sector de la universidad –con la Unidad para la Igualdad a la cabeza– la responsabilidad de trabajar en la materia. La introducción de la perspectiva de género es una estrategia transversal que debe impregnar todo el proceso docente. El personal docente que integra nuestra facultad tiene un papel clave en dicha transversalización, que debe impregnar la aproximación a los contenidos temáticos y a las dinámicas docentes, evitando en unos y en otras caer en la ceguera de género (Sordi-Stock, 2021).

La memoria de verificación del grado en Derecho de 2009-2010 resulta mejorable en su papel de impulsar que la docencia del Derecho sirva como instrumento de garantía de las condiciones de disfrute de una ciudadanía democrática. Precisamos orientar la formación en Derecho en un sentido que dote al estudiantado de herramientas para identificar y corregir dinámicas estructurales de poder desde un enfoque crítico de género, fortaleciendo la formación de juristas con compromiso explícito con la paridad ciudadana, con los valores democráticos y los derechos



humanos. Todo ello responde a los mandatos normativos vigentes, recogidos en la Ley 15/2022 de Igualdad de Trato y No Discriminación y la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario (LOSU), que establecen la obligatoriedad de integrar la igualdad de género en la docencia, investigación y gestión universitarias.

Por ello, se hace recomendable identificar y revisar objetivos y competencias en la *Guía docente del grado en Derecho*, así como ponderar la conveniencia de introducir modificaciones en el plan de estudios, con asignaturas que aborden en profundidad la transversalidad del género en la impartición de conocimientos jurídicos. En este sentido, compartimos algunas propuestas de objetivos y competencias que se pueden incorporar en los proyectos docentes que hagan explícita la perspectiva de género en la docencia, así como algunos cambios y mejoras del plan de estudios en esta vertiente:

OBJETIVOS

- Formar juristas con conocimiento solvente del derecho anti-discriminatorio conforme a la normativa nacional e internacional.
- Desarrollar una visión crítica del ordenamiento jurídico desde una perspectiva interseccional de género y de derechos humanos.
- Desarrollar la capacidad para aplicar los contenidos relacionados con la función social del Derecho como instrumento al servicio de la paridad ciudadana en un marco democrático en la práctica profesional.



COMPETENCIAS

- Capacidad para identificar, analizar y atajar con perspectiva de género instancias de discriminación en la legislación, la práctica administrativa y la actividad judicial.
- Conocimiento de los mecanismos jurídicos disponibles para garantizar la efectiva paridad ciudadana de mujeres y hombres, y capacidad para articular propuestas de mejora en coherencia con los principios democráticos.
- Habilidad para aplicar metodologías jurídicas feministas y de análisis interseccional en el estudio del Derecho.
- Habilidad para diseñar y desarrollar estrategias de litigación con perspectiva de género.
- Capacidad para emprender y desarrollar de forma crítica tareas de investigación jurídica con perspectiva crítica de género.

MODIFICACIONES EN EL PLAN DE ESTUDIOS

Transversalizar la perspectiva de género en los estudios de Derecho es un proyecto a medio plazo, cuya realización requerirá de esfuerzos sostenidos orientados a la incorporación profunda, sólida y coherente de la paridad ciudadana como horizonte, y del género como herramienta analítica en nuestros programas formativos. Para ello, es importante contar con pilares que garanticen su puesta en marcha, su implementación y su sostenibilidad, especialmente con:

- Obligación de que los programas y proyectos docentes introduzcan explícitamente la perspectiva de género, evidenciando su concreción en el diseño de la docencia y en la elaboración de los materiales docentes (*vid. infra VII. Caja de Herramientas*).



- Obligación de especificar el papel de la perspectiva de género en las guías de prácticas externas y de trabajo de fin de grado (TFG). Las prácticas y los TFG deberán fomentar actividades e investigaciones que aborden cuestiones relativas a la discriminación por razón de género, incluida la violencia de género. Se priorizarán convenios con instituciones especializadas en derechos humanos y género.
- Introducción de una asignatura transversal que afronte la discriminación estructural por razón de género y su desarticulación como exigencia de ciudadanía democrática desde la perspectiva de distintas disciplinas jurídicas.
- Incorporación de sistemas de garantía de calidad con perspectiva de género, con indicadores para el seguimiento y valoración de cuestiones como: incorporación de la perspectiva de género en los programas y proyectos docentes, incluida la introducción de mujeres en materiales y referencias bibliográficas; paridad en la composición de áreas y departamentos, y en los puestos y espacios de toma de decisiones; opciones de prácticas, especialidades y salidas profesionales.

V.2 Programas y proyectos docentes **con perspectiva de género**

A continuación, se incluyen sendas propuestas para un programa y un proyecto docente de asignaturas de Derecho redactados con perspectiva de género en el ámbito, respectivamente, del Derecho Constitucional y del Derecho Penal. Puede consultarse también el Programa de Género y Derecho Internacional de la prof.^a Paula Nuño Balmaceda de la Universidad de Chile,



disponible en: https://ucampus.uchile.cl/m/derecho_catalogo/programa?bajar=1&id=81865.

V.2.1 Recomendaciones para diseñar un programa docente con perspectiva de género

DATOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA

Titulación: Grado en Derecho

Centro responsable: Facultad de Derecho

Nombre asignatura: Derecho Constitucional III

Tipología: OBLIGATORIA

Curso: 2

Periodo impartición: Cuatrimestral

Créditos ECTS: 6

Horas totales: 150

Área/s: Derecho Constitucional

Departamento/s: Derecho Constitucional

Recomendación: se aconseja que los proyectos docentes hagan uso de palabras como «profesorado», «estudiantado» y «personas», con ánimo de inclusividad

OBJETIVOS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

OBJETIVOS

El objetivo básico de la asignatura es estudiar el orden de derechos fundamentales en España, su sistema de garantías y su desarrollo jurisprudencial y legislativo. Ello incluye la familiarización del estudiantado con las técnicas de aplicación e interpretación de los derechos fundamentales, asumiendo la



jurisprudencia del Tribunal Constitucional como referencia en el estudio, y la aproximación crítica con perspectiva de género como herramienta analítica. Se desarrollará la capacidad del estudiantado de hacer valer la función social del Derecho, poniendo los derechos fundamentales al servicio de la paridad ciudadana en un marco democrático.

COMPETENCIAS

Competencias específicas:

- Capacidad interpretativa de la Constitución y de sus normas de desarrollo en coherencia con el orden democrático.
- Comprensión sistemática de los derechos fundamentales y sus garantías como instrumentos al servicio de una ciudadanía democrática paritaria.
- Conocimiento y comprensión crítica de las normas de desarrollo de los derechos fundamentales.
- Capacidad para manejar criterios de interpretación y aplicación de los derechos fundamentales en coherencia con su papel democrático.

Competencias genéricas:

- Refuerzo y ampliación de conocimientos generales básicos
- Resolución de problemas jurídicos, especialmente si involucran a uno o más derechos fundamentales.
- Habilidades para localizar y analizar fuentes del Derecho diversas.
- Capacidad de análisis crítico y autocrítico del Derecho atendiendo a su función social con perspectiva de género.
- Capacidad para aplicar con coherencia la teoría jurídica a la práctica.



- Habilidades para el análisis crítico comparado.
- Habilidades para realizar trabajo en equipo.
- Desarrollo de habilidades de investigación.
- Refuerzo de un compromiso ético democrático.

CONTENIDOS O BLOQUES TEMÁTICOS

- Concepto de derechos fundamentales.
- Función democrática de los derechos fundamentales con perspectiva de género.
- Los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española, con análisis crítico de su desarrollo jurisprudencial y normativo y de sus niveles de tutela.
- Las garantías de los derechos fundamentales.
- Los principios rectores de la política social y económica.

ACTIVIDADES FORMATIVAS Y HORAS LECTIVAS

- Actividad: Clases teórico/prácticas.
- Horas: 60.

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CLASES TEÓRICAS

Las clases teóricas tienen como principal objetivo sentar los parámetros dogmáticos de los derechos fundamentales, articulando su vinculación funcional general con la articulación de la ciudadanía democrática y el principio antidiscriminatorio, y analizando la singularidad de esa vinculación en cada uno de ellos. El profesorado expondrá de forma sistemática los aspectos más relevantes de cada derecho analizado, especialmente allí donde su complejidad exija un mayor grado de atención docente.



CLASES PRÁCTICAS

Las clases prácticas consistirán en el estudio analítico de textos jurídicos (normas, sentencias y otros) y en su aplicación práctica con perspectiva crítica democrática, incluida la perspectiva de género. Con este fin, el estudiantado se familiarizará con el uso de bases de datos de legislación y jurisprudencia; con el acceso a los portales institucionales y con el uso de las herramientas que internet pone a disposición de quienes operan con el Derecho.

Con el mismo espíritu crítico, y como actividades complementarias, podrán analizarse también materiales relacionados con debates de la actualidad política y jurídica nacional y/o comparada.

Las horas no presenciales serán empleadas por el estudiantado en el estudio de la materia y en la realización de casos prácticos, incluida la búsqueda y análisis de fuentes jurídicas.

SISTEMAS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN

ELEMENTOS DE EVALUACIÓN

- Exámenes escritos, respetando la periodicidad y convocatorias prevista en la normativa de la Universidad de Sevilla. El profesorado responsable de la asignatura en cada grupo informará en los proyectos docentes propios sobre el perfil concreto del examen.
- Participación activa en las clases teóricas y prácticas.
- Preparación de los materiales necesarios para las clases prácticas.
- Calidad de la exposición escrita y oral.



CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Conocimiento suficiente de la materia. Claridad expositiva. Capacidad de relacionar conceptos y de desarrollar reflexiones críticas en torno a las cuestiones planteadas, con coherencia constitucional y con perspectiva de género. Destreza a la hora de manejar los materiales de trabajo (lecturas, leyes, sentencias, etc.). Donde fuera pertinente, el profesorado responsable de cada grupo podrá proponer sistemas alternativos o complementarios de evaluación en los correspondientes proyectos docentes.

V.2.2 Recomendaciones para diseñar un proyecto docente con perspectiva de género

DATOS DE LA ASIGNATURA

Titulación: Grado en Derecho

Nombre asignatura: Derecho Penal (Parte General)

Profesora: Sordi Stock, Bárbara

Recomendación: utilizar las palabras como «profesorado», «estudiantado» y «personas», con ánimo de inclusividad

COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS

Recomendación: en la actualidad, las competencias recogidas en el programa y proyecto de la asignatura corresponden a la Memoria de verificación del título de Graduado o Graduada en Derecho por la Universidad de Sevilla 2009-2010, que apenas incluye la transversalización de la perspectiva de género. De hecho, únicamente se ve reflejada en la competencia genérica G15, que dice así: «Adquirir conciencia de la exigencia



profesional de respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres; de respeto y promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos; así como de desempeño de acuerdo con los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos» (p. 94).

En este sentido, es recomendable actualizar la Memoria de verificación del título de Graduado o Graduada en Derecho por la Universidad de Sevilla a las exigencias de la actual normativa en vigor. Por ejemplo, la obligación de incluir en las competencias que deben ser alcanzadas por el estudiantado el enfoque de género y la obligación de tener en cuenta posibles elementos diferenciales en términos sexogenéricos como se describe a continuación:

- Interpretar leyes, textos jurídicos, decisiones judiciales y situaciones jurídicas con una perspectiva ética, en coherencia con los valores, principios jurídicos y enfoque de género.
- Resolver problemas jurídicos con base en valores de justicia, bien común y dignidad de la persona, teniendo en cuenta los posibles elementos diferenciales de la imposición y aplicación de la pena para los hombres, mujeres y personas LGTBIQ+.

RELACIÓN DETALLADA Y ORDENACIÓN TEMPORAL DE LOS CONTENIDOS

TEMA 1. CONCEPTOS PENALES BÁSICOS

1. Ciencias Criminales: Criminología, Política Criminal y Derecho Penal
2. *Ius puniendi*
3. Medios de control social
4. Bien jurídico



5. Panorámica: definición de delito
6. Pena y características de la sanción penal
7. Teorías de la pena (modelos punitivos)
8. Reparación

TEMA 2. LEY PENAL

1. Fuentes
2. Criterios de interpretación
3. Principios y garantías
4. Validez/vigencia temporal
5. Validez/vigencia espacial
6. Validez/vigencia personal

TEMA 3. TEORÍA DEL DELITO

1. Comportamiento humano (acción)
 - a. Teorías de la acción
 - b. Componentes: material y psíquico
 - c. Sujetos: persona física y persona jurídica
 - d. Causas de ausencia de acción
 - e. Tipicidad
 - f. Estructura del tipo penal y clases de tipos penales
 - g. Delito doloso
 - h. Delito imprudente
 - i. Delito de omisión
 - j. Tipos de imperfecta realización: actos preparatorios punibles y tentativa
2. Antijuridicidad
 - a. Norma de prohibición y de autorización
 - b. Causas de exclusión: legítima defensa, estado de necesidad, cumplimiento de un deber, ejercicio legítimo de un derecho, oficio o cargo



- c. Entre la justificación y la exclusión de la tipicidad: consentimiento y adecuación social
- 3. Culpabilidad
 - a. Concepto
 - b. Imputabilidad
 - c. Conocimiento de la antijuridicidad
 - d. No exigibilidad y miedo insuperable
- 4. Circunstancias modificativas de la responsabilidad dentro del marco penal correspondiente al injusto y la culpabilidad típicos
- 5. Unidad y pluralidad de delitos. Concurso de leyes

TEMA 4. TEORÍA DE LA PENA

- 1. Penas
- 2. Ejecución de las penas. Sistema penitenciario español
- 3. Reglas de determinación de la pena
- 4. Suspensión y sustitución de las penas privativas de libertad
- 5. Medidas de seguridad
- 6. Consecuencias accesorias
- 7. Responsabilidad civil derivada del delito y costas procesales
- 8. Extinción de la responsabilidad penal y sus efectos

Recomendación: analizar los contenidos que integran los cuatro bloques temáticos de la asignatura con enfoque transversal de género. Se puede, por ejemplo, en el Tema 1 abordar la evolución del bien jurídico relacionado con los delitos de violencia de género y la prevalencia de la victimización femenina en los delitos de violación; en el Tema 2, incluir entre los principios de Derecho penal el principio de igualdad; en el Tema 3, profundizar el análisis de las agravantes por motivo de orientación o identidad sexual o de género y razones de género; y en el Tema 4, examinar las Reglas de Bangkok –Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de



la libertad para las mujeres delincuentes- y su aplicabilidad al contexto español. Nótese que la relación detallada y ordenación temporal de los contenidos es parte del currículum explícito y el docente o la docente pueden hacer explícito en su proyecto el desglose de contenidos con perspectiva de género.

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Clases expositivas: explicación teórica de la materia del programa. El conocimiento teórico es presupuesto indispensable del aprendizaje de la disciplina, pero no suficiente en la preparación de la materia y posterior evaluación de los conocimientos. Por ello, el diseño de las enseñanzas, así como su evaluación, parten de las clases expositivas, pero se completa con la resolución de supuestos prácticos.

Propuesta de casos prácticos: análisis crítico de casos prácticos dirigido por el o la docente, como, por ejemplo, violencia de género, delitos de odio, tráfico de drogas, entre otros.

Recomendación: diversificar los materiales en las clases expositivas, como prensa de periódico, documentales, entre otros; destacar cuestiones como el impacto diferencial de las penas en hombres y mujeres y las políticas penitenciarias existentes para la población LGTBIQ+; recomendable trabajar con casos que aporten un enfoque de género, como, por ejemplo, las penas establecidas en los casos de violencia de género y delitos de odio contra la población LGTBIQ+. Nótese que la metodología de enseñanza-aprendizaje está marcada por dinámicas cotidianas de la docencia impartida dentro de cada grupo, de cada aula, y, como se ha expuesto en la presente guía, forma parte del currículum implícito.



TRIBUNALES ESPECÍFICOS DE EVALUACIÓN Y APELACIÓN

Presidente/a:

Vocal:

Secretario/a:

Suplente 1:

Suplente 2:

Suplente 3:

Recomendación: respetar el principio de paridad en la composición de tribunal titular y suplente tal y como aparece recogido en nuestro ordenamiento jurídico general y sectorial.

SISTEMAS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN

- Pruebas parciales o exámenes finales.
- Intervención activa del estudiantado en la asignatura durante el curso.
- Resolución de supuestos prácticos.

Recomendación: favorecer la participación y la visibilización paritarias de hombres, mujeres y personas LGTBIQ+ en lo que concierne a las intervenciones del estudiantado; respetar la autodeterminación de género en los intercambios con el estudiantado; destacar los posibles elementos diferenciales de género en lo relativo a los casos prácticos, como, por ejemplo, las penas establecidas en los casos de violencia de género y delitos de odio contra la población LGTBIQ+.

CRITERIO DE CALIFICACIÓN

Se podrá escoger entre la evaluación final y la evaluación continua.



Evaluación continua: la evaluación continua incluye dos pruebas parciales con cuestiones escritas y tipo test, la participación en clase y la resolución de casos prácticos, teniéndose siempre en cuenta la introducción en las respuestas del enfoque de género. La nota de la evaluación continua se calculará de la siguiente forma: Nota 1 (parcial 1: 30%) + Nota 2 (parcial 2: 30%) + Nota 3 (participación en clase y resolución de casos: 40%).

Examen final: la evaluación final consistirá en un examen final con cuestiones escritas y tipo test. En las cuestiones escritas se contempla la resolución de casos prácticos teniéndose siempre en cuenta la introducción en las respuestas del enfoque de género.

Recomendación: incluir en las evaluaciones preguntas específicas sobre el enfoque de género. Alentar la participación en clase de mujeres y personas LGBTIQ+ en paridad de condiciones con los hombres.

Por ejemplo, en la clase sobre bienes jurídicos se discute con el estudiantado una decisión judicial que condena a Mónica por la realización de un aborto voluntario después de las 14 semanas de gestación. Entre las cuestiones tipo test de evaluación continua o examen se podría preguntar lo siguiente:

Sobre el caso de Mónica es correcto afirmar que:

- a. Los diferentes plazos temporales establecidos en la ley se deben a la necesidad de ponderar los derechos de la mujer y el nasciturus.
- b. Los diferentes plazos temporales establecidos en la ley se deben a la imposibilidad de ponderar los derechos de la mujer y el nasciturus.



- c. La mujer no tiene derecho a disponer de su propio cuerpo.
- d. Todas las anteriores respuestas son correctas.

La respuesta correcta es la letra a.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Aguado-Correa, Teresa (2004). *Inexigibilidad de otra conducta en derecho penal: manifestaciones del principio de inexigibilidad en las categorías del delito*. Comares.

Cuello-Contreras, Joaquín, Mapelli-Caffarena, Borja y Colina-Ramírez, Edgar I. (2022). *Curso de Derecho Penal (Parte General)*. Tecnos.

Gómez-Rivero, María del Carmen (dir.) (2023). *Fundamentos de Derecho Penal (Parte General)*. Tecnos.

Jiménez-Díaz, María José (2007). *El exceso intensivo en la legítima defensa*. Comares.

Mapelli-Caffarena, Borja; Sordi-Stock, Bárbara; Aguado-Correa, Teresa; Herrera-Moreno, Myriam y Gutiérrez, Francisco (2012). *Mujeres en las cárceles de Andalucía*. Dykinson.

Molina-Fernández, Fernando (coord.) (2025). *Memento práctico Francis Lefebvre Penal 2025*. Francis Lefebvre.

Yagüe-Olmos, Concepción (2002). Mujer, delito y prisión: Un enfoque diferencial sobre la delincuencia femenina. *Revista de Estudios Penitenciarios*, 246.

Recomendación: incluir bibliografía escrita por hombres, mujeres y personas LGTBIQ+, así como escribir por extenso el nombre y apellido de los autores y autoras.



V.3 La perspectiva de género en la bibliografía obligatoria y recomendada

Toda bibliografía de referencia se hace eco y reproduce implícitamente un tipo de realidad social, unas formas de organización, valores y normas, lo que es especialmente significativo en el ámbito de las disciplinas sociales, incluido el Derecho. Para evitar reproducir sesgos inconscientes de género, se recomienda realizar un análisis atento de la bibliografía obligatoria y recomendada para asegurarnos que no está escrita únicamente por hombres y también valorar la inclusión de bibliografía que aborde el Derecho desde una perspectiva de género.

Por consiguiente, es importante incluir trabajos escritos por mujeres y personas LGTBIQ+ en las referencias bibliográficas. Y es importante asimismo analizar el contenido de la bibliografía y otros materiales utilizados en el curso, a fin evitar que se refuerzen pautas discriminatorias, en particular las que se reproducen de formas sutiles. Al propio tiempo, es importante potenciar el uso del nombre completo en las referencias en lugar de las iniciales, a fin de visibilizar las aportaciones realizadas por mujeres.



V.4 Análisis del impacto de género de normas y líneas jurisprudenciales

En una facultad de Derecho, impartir docencia incluye imbuir al estudiantado de sentido crítico a la hora de aproximarse al ordenamiento jurídico. Parte de esa tarea consiste en enseñarles a hacerlo con perspectiva de género. Para ello, y más allá de aprender a identificar hasta qué punto las normas respetan y responden a parámetros de igualdad y de no discriminación, es preciso desarrollar con el estudiantado el ejercicio analítico de ponderar el impacto de género de las distintas normas y líneas jurisprudenciales objeto de análisis. Se trata de que, cada vez que en su trayectoria académica y profesional el estudiantado se enfrenta a la aplicación de un determinado marco jurídico, se le guíe en el análisis de hasta qué punto esas normas y líneas jurisprudenciales despliegan, o no, efectos equitativos con base en el sexo-género.

Pensemos, a modo de ejemplo, en los sesgos de género que impregnan la formulación de conceptos jurídicos indeterminados cifrados en masculino, como la noción de «buen padre de familia» como canon de persona razonable. Pensemos también en los sesgos de género que impregnan la aplicación de principios generales del Derecho nominalmente neutros, como «el interés superior del menor (de la persona menor)». O pensemos en los sesgos de género que atraviesan la aplicación práctica del Derecho en sus distintas ramas, desde el Derecho del Trabajo



(implementación de las normas de conciliación de vida familiar y laboral)³ al Derecho Fiscal (régimen del IRPF)⁴.

V.5 Formación para la práctica profesional con perspectiva de género

En materia de introducción de la perspectiva de género, el conjunto de docentes de la Facultad de Derecho tiene una responsabilidad reforzada, en la medida en que su labor es formar a agentes sociales que, de un modo u otro, contribuirán a dar contenido a nuestro derecho vivo. En este sentido se ha puesto recientemente en marcha un proceso de introducción de dicha perspectiva en instituciones como la abogacía española, la fiscalía, o la judicatura, de cara a formar a las y los profesionales para trabajar atendiendo a esta perspectiva, habiéndose publicado guías en este sentido. Pueden consultarse los materiales disponibles en los siguientes enlaces:

- Poder Judicial España: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Guias-y-Protocolos-de-actuacion/>
- Consejo General de la Abogacía Española: <https://www.abogacia.es/wp-content/uploads/2013/08/GUIA-DE-BUENAS-PRACTICAS-DEL-ABOGADO-Y-ABOGADA-DE-LA-MUJER-VICTIMA-DE-VIOLENCIA-DE-GENERO.pdf>
- Fiscalía General del Estado: <http://www.infocoponline.es/pdf/GUIA-DE-ACTUACION-DEL-MF-EN-VG.pdf>

3 Sobre este tema se pronuncia el Tribunal Constitucional en la STC 240/1999, de 20 de diciembre, FJ 5.

4 Sobre este tema, véase Cubero (2022).



De ahí la importancia de que en una Facultad de Derecho la docencia incorpore de forma transversal la perspectiva de género. Esta importancia se intensifica en el marco de la primera aproximación formal del estudiantado con la aplicación de lo aprendido a través de la asignatura de prácticas, integrada en el último cuatrimestre formativo de grado.

Las prácticas académicas, realizadas en empresas, instituciones u otras entidades públicas y privadas, o en forma de Clínica Legal, y supervisadas por profesorado universitario, ofrecen al estudiantado la posibilidad de complementar y aplicar los conocimientos adquiridos durante su formación académica, a la vez que buscan favorecer la adquisición de competencias que lo preparen para el ejercicio profesional. Se ponen entonces a prueba las utilidades de los conocimientos adquiridos durante la etapa académica, al tiempo que se constatan déficits formativos y asimetrías entre lo enseñado en las aulas y el desenvolvimiento práctico de las distintas profesiones jurídicas.

Es importante no perder aquí de vista que las profesiones jurídicas se encuentran atravesadas por el sistema sexo-género, que está en la base del Estado, que se desenvuelven en espacios construidos con base en lógicas masculinizadas de independencia y desplazamiento de responsabilidades de cuidado hacia un espacio doméstico feminizado. Cuestiones como los horarios, la forma de vestir, los códigos de conducta y lingüísticos, las expectativas, actitudes y prejuicios que rigen las profesiones jurídicas revelan hasta qué punto en ellas la construcción patriarcal del sistema jurídico se concita con la que rige el mundo laboral. Paradigmáticamente descriptivo de esto resulta lo acontecido en junio de 2022 en relación con la propuesta para modificar la denominación del Colegio de Abogados de



Sevilla a la más inclusiva Colegio de la Abogacía de Sevilla, tal y como recomienda el Consejo General de la Abogacía. El hecho de que la abrumadora mayoría de las personas colegiadas que votaron lo hiciera en contra de esa modificación es indicativo de las dinámicas fuertemente masculinizadas que controlan el desenvolvimiento de la profesión⁵.

Estas dinámicas conectan con la falta de formación en género de quienes operan de un modo u otro con el Derecho. Sobran ejemplos de ello en el terreno jurisdiccional. Pese a la obligación de incorporar la perspectiva de género en la interpretación y aplicación de las normas impuestas por el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, son legión las sentencias judiciales en las que la perspectiva de género brilla por su ausencia; como brilla por su ausencia en el funcionamiento del sistema judicial, notablemente en materia de conciliación de vida familiar y laboral. Un ejemplo elocuente es la frecuente negativa a suspender vistas judiciales por situación de gestación avanzada o reciente m/paternidad.

La formación de profesionales sensibles al género constituye una oportunidad para revertir este panorama, y las prácticas curriculares se erigen en un espacio crucial para ello. El profesorado que asuma la tutoría académica del estudiantado de prácticas tiene, pues, la labor de verificar la correcta implementación de la perspectiva de género en esta experiencia formativa. Y debe fomentar que el estudiantado de prácticas impulse la introducción de la perspectiva de género en el contexto profesional

5 Ramajo, Javier (26 de julio de 2022). «Abogadas de Sevilla impugnan la votación que evitó llamar Colegio de la Abogacía al Colegio de Abogados: “Fue una chapuza”». El diario.es. https://www.eldiario.es/sevilla/abogadas-ses-villa-impugnan-votacion-evito-llamar-colegio-abogacia-colegio-abogados-chapuza_1_9201112.html [Consulta: 07/01/2025].



en el que las desarrolle. Ello requerirá una comunicación fluida sobre este tema con la entidad que asuma la tutorización externa del estudiantado en prácticas. Y requerirá, en términos de tutorización académica directa, que en la producción jurídica dentro de su práctica formativa el estudiantado incorpore y promueva cuanto menos los siguientes aspectos:

- El uso de un lenguaje inclusivo.
- La selección de las actividades a desarrollar con perspectiva de género, allí donde esa selección sea posible.
- La incorporación transversal de la perspectiva de género al desarrollo de actividades objeto de esta fase formativa.
- La inclusión de un análisis específicamente centrado en el género de las actividades y materias abordadas en esta fase formativa.
- Exigencia de que la memoria académica de las prácticas especifique, en un apartado concreto o de manera transversal, en qué medida se ha introducido la perspectiva de género en la selección y desempeño de las actividades desarrolladas.

Importante es también que la selección de destinos de prácticas se realice con perspectiva de género. Debe fomentarse, en este sentido, el desarrollo de prácticas en determinadas áreas de las profesiones jurídicas donde el género ocupe un lugar central, como los juzgados de familia, los juzgados de violencia de género, los servicios de atención a las víctimas de violencia de género, o despachos profesionales especializados.

Mención especial merece la introducción de la perspectiva de género en las prácticas docentes que se desarrolle en modalidad de Clínica Legal. Se entiende por tal una actividad jurídico-formativa de carácter práctico, cuyo objetivo es atender a consultas planteadas por la sociedad civil, preferiblemente



sobre cuestiones que afectan a colectivos social y jurídicamente postergados, y que no tienen una respuesta nítida en Derecho, sobre cuestiones que encierran, por tanto, interés formativo añadido para el estudiantado, al que pone en contacto con la función social del Derecho. Introducir la perspectiva de género en las prácticas que asuman la modalidad de Clínica Legal implica incorporarla a todas las etapas de su funcionamiento, en concreto a:

- La composición de los equipos docentes.
- La selección de personas y entidades potenciales usuarias.
- La elección de temas concretos a abordar.
- La elaboración de informes.

V.6 Inclusión de la perspectiva de género en TFG, TFM y tesis doctorales en Derecho

La introducción de la perspectiva de género en el ámbito de la investigación tiene su lugar en una guía para la docencia en una Facultad de Derecho, y debe ser transversal a todos los niveles y a todas las áreas de conocimiento y metodologías de investigación. En el ámbito jurídico, la introducción de la perspectiva de género debe impregnar los trabajos de investigación que se integran en los requisitos de una determinada fase formativa en sus distintas ramas y modalidades, los trabajos de asignatura, grado, máster o doctorado, así como los proyectos de investigación desarrollados, a nivel individual o colectivo, más allá de dichos requisitos.



Abordar la investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) en el ámbito jurídico con perspectiva de género equivale a hacerlo desde la conciencia de que vivimos en un sistema sexo-género en el que:

- Las diferencias de género afectan y condicionan las relaciones jurídicas, socioeconómicas, políticas y culturales.
- Esas diferencias se traducen en sesgos cognitivos que erigen a los hombres (cis y heterosexuales) en modelo normativo de referencia en el orden jurídico, socioeconómico, político y cultural.
- Estos sesgos vienen impregnando la investigación desarrollada en los distintos ámbitos de conocimiento, empezando por el jurídico, allí donde no se incluye de forma consciente la perspectiva de género.
- El principio democrático obliga a entender y atajar esos sesgos para articular un orden de convivencia paritario.
- Parte de esta obligación democrática es que las actividades I+D+I desarrolladas en todos los ámbitos de conocimiento, y en concreto en el de las ciencias sociales y jurídicas, introduzcan la perspectiva de género en sus temas, planteamientos y criterios de análisis, para lograr un acercamiento más fiel a las realidades sociales y articular soluciones más equitativas a los problemas existentes.

En esta línea los trabajos de fin de grado (TFG), los trabajos de fin de máster (TFM) y las tesis doctorales ofrecen un marco idóneo para que el estudiantado (en sus diferentes etapas y grados de dificultad) pueda demostrar las competencias profesionales adquiridas durante su formación. El marco jurídico ofrece diferentes modelos metodológicos que se prestan a la investigación con perspectiva de género y sensibilidad hacia diversidades sociales, y hacia los procesos de inclusión en los que se desenvuelve la realidad actual. La Comisión Europea



(2020: 181) ofrece pautas concretas para la inclusión de la perspectiva de género en 5 momentos del desarrollo de una investigación: identificación del problema, diseño de investigación, recogida de datos, análisis y difusión de resultados.

No podemos olvidar, además, que, junto a un contenido sensible a la perspectiva de género, es importante que todo trabajo de investigación utilice un lenguaje inclusivo y no sexista. Como no podemos olvidar la importancia de visibilizar las investigaciones realizadas por mujeres. Para ello es preciso utilizar un sistema de referencias bibliográficas que permita dicha visibilización, incorporando el nombre completo y no solo las iniciales. Y es preciso fomentar la búsqueda de trabajos de autoras para incorporarlas a la bibliografía, especialmente en áreas de conocimiento tradicionalmente masculinizadas.

A partir de ese uso inclusivo del lenguaje y de referencias bibliográficas que permita visibilizar diversidades, un posible esquema de trabajo podría contener los siguientes apartados:

ESQUEMA PARA LA INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: SECCIONES DE TRABAJO Y CONTENIDO BÁSICO DE CADA UNA DE ELLAS.

Fuente: Elaboración propia a partir de AQU (2019) y Comisión Europea (2020).

INTRODUCCIÓN:

El objetivo de esta sección es contextualizar la investigación que será desarrollada. Se intentará responder al menos a las siguientes cuestiones: el porqué del tema escogido, las motivaciones para investigar sobre la materia, el estado actual de la cuestión, y la relevancia de la investigación y de sus posibles aportaciones.



Resulta crucial incluir en este apartado introductorio consideraciones relacionadas con la perspectiva de género, para poner de manifiesto desde el inicio la transversalidad del género como categoría de análisis en el diseño de cualquier actividad investigadora.

Cuestión relevante: ¿Se incluyen consideraciones críticas de género en la justificación del estudio y/o en la contextualización de su objeto?

OBJETIVOS

En esta sección se exponen los objetivos perseguidos con el desarrollo de la investigación y/o estudio planteado.

Los objetivos deben incluir el enfoque de género. A estos efectos, a la hora de su concreción, es relevante plantear reflexiones críticas relacionadas con la forma en que afecta a mujeres y hombres la normativa analizada, la jurisprudencia y/o doctrina científica seleccionada, los efectos o consecuencias de sus posibles líneas evolutivas, entre otras cuestiones.

Cuestión relevante: ¿La propuesta explica de manera explícita y exhaustiva cómo se van a tratar los aspectos relativos al género, por ejemplo, en un objetivo específico?

HIPÓTESIS DE PARTIDA

Todo trabajo de investigación debe exponer con claridad cuáles son sus hipótesis de partida.



La introducción de la perspectiva de género en la exposición de las hipótesis de las que se parte en la investigación permitirá a quien la desarrolla incorporarla transversalmente en el transcurso de la investigación y en la validación final (o no) de dichas hipótesis.

Cuestión relevante: ¿En qué medida incorpora la hipótesis de partida consideraciones relativas al género, y en qué medida esas consideraciones sirven de guía para todo el estudio?

ESTADO DE LA CUESTIÓN

Esta sección está dedicada a recopilar y exponer los aspectos esenciales que permitan entender en qué momento se está en relación con la materia y/o tema objeto de investigación. En el ámbito jurídico se suele partir de la situación normativa de una materia, incluyendo los resultados de la aplicación y/o interpretación del marco jurídico que la regula o le afecta, y las lagunas jurídicas en relación con una temática, entre otras cuestiones.

Este apartado resulta crucial a la hora de introducir la perspectiva de género en un trabajo de investigación. Incorporarla aquí es esencial para analizar la situación de partida desde esta lógica de análisis, en aras de identificar y visibilizar desde el inicio elementos críticos desde la asimetría socio-sexual del sistema sexo-género.

Cuestión relevante: ¿En qué medida consideraciones relativas al género informan la estimación del estado de la cuestión que se asume como punto de partida de la investigación, y en qué medida esas consideraciones condicionan el desarrollo de ésta?



METODOLOGÍA

Esta sección está dedicada a exponer las herramientas y criterios de estudio y análisis que serán utilizados a lo largo del trabajo de investigación. En Derecho suele incluir la exposición y el análisis crítico del marco normativo, de su interpretación doctrinal, de su desarrollo ejecutivo y jurisprudencial, y de las consecuencias de todo ello en el ordenamiento jurídico y en la realidad social.

La perspectiva de género permite diseñar estrategias de análisis plural, interseccional e interdisciplinar posicionadas desde el lugar en el que se encuentra el sujeto que lleva a cabo la investigación. Todo ello posibilita recurrir a las epistemologías feministas que llevan en consideración la asimetría sociosexual del sistema sexo-género.

Cuestión relevante: ¿La metodología asegura que se van a investigar las posibles diferencias de género, que se van a recoger y analizar los datos diferenciados por el sexo-género durante todo el ciclo de proyecto y que formarán parte de la publicación final?

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Desarrollar un análisis sistemático de la materia o tema objeto de estudio y discutir sus resultados constituye el núcleo central de todo trabajo de investigación.

La perspectiva de género requiere y al mismo tiempo facilita que el análisis y la discusión de resultados consideren la socialización diferenciada de mujeres y hombres, y de personas que no se identifican como unas ni como otros. Si se analizan normas y/o aplicaciones normativas o interpretaciones de



estas, así como las lagunas existentes, se debe tener en consideración que las normas no son (y nunca han sido) neutras en cuanto a los sujetos destinatarios de las mismas. La perspectiva jurídica de género permite introducir una crítica general al modelo simbólico y las narrativas jurídicas que se han creado (y crean) y al lugar que ocupan (o tienen asignado) a los sujetos de destinatarios.

Cuestión relevante: ¿Se han tenido en cuenta los resultados e impactos de la investigación que pueden ser diferentes según sexo y género?

CONCLUSIONES

Este apartado sintetiza las principales aportaciones de la investigación al Derecho y su aplicación. En él se reúnen de forma sintética los aspectos conclusivos relevantes tras el planteamiento del tema objeto de estudio, su análisis, la discusión de este y la exposición de los resultados de la investigación.

Incluir la perspectiva de género en esas conclusiones es un paso final fundamental para colegir propuestas de mejoras del marco jurídico y de su aplicación práctica acordes con la visión y dimensión plural de la realidad sociosexual desde las Ciencias Jurídicas.

Cuestión relevante: ¿Incorporan las conclusiones una perspectiva de género coherente con los planteamientos de género que informan, o deben haber informado, los planteamientos iniciales y el desarrollo del trabajo de investigación?



V.6.1 Recursos para incluir la perspectiva de género en TFG, TFM o tesis doctorales

Entre los recursos disponibles en la biblioteca de la Universidad de Sevilla, encontramos algunos específicamente orientados a guiar y ofrecer recomendaciones y apoyo al estudiantado en el proceso de elaborar sus TFG y TFM. Se hace preciso añadir a esos recursos otros específicamente enfocados a cómo incorporar la perspectiva de género en TFG, TFM, y en todo trabajo de investigación. Entre los recursos que podrían utilizarse como base para la incorporación de los criterios aludidos en las guías propias de la US para la elaboración de trabajos de investigación en perspectiva de género, cabe citar:

Análisis de género en la investigación (IAGI) Materiales elaborados por Capitolina Díaz Martínez, profesora de Sociología de la Universidad de Valencia, 2018.

- *¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la investigación? Una guía para promover una investigación sensible al género*, Centro de Estudios de Ciencia, Comunicación y Sociedad, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, 2020.
- *La investigación en derecho con perspectiva de género*. (M.ª Jesús Espuni Tomás, Elisabet Velo Fabregat y Daniel Vallés Muñío, eds.). Dykinson, S.L., 2000 (<https://doi.org/10.2307/j.ctv103xb4>).

En relación a su producción difundimos la convocatoria anual de Premios al mejor TFG, TFM y la mejor TD en materia de Igualdad, promovido anualmente desde la Unidad para la Igualdad de la US⁶.

6 <https://igualdad.us.es/wpblog/resuelta-8a-edicion-premios-mejores-tfg-tfm-y-td-en-materia-de-igualdad-de-genero/>





VI

EL CURRÍCULUM IMPLÍCITO. FORMANDO PARA LA IGUALDAD EN LAS AULAS DE DERECHO

Bárbara Sordi Stock, Luísa Winter Pereira, Waldimeiry Correa da Silva, Laura Flores Anarte y Blanca Rodríguez Ruiz

VI.1 Uso inclusivo del lenguaje

Como primer paso para incorporar la perspectiva de género, todo currículum debe empezar por utilizar un lenguaje inclusivo en términos de género, que debe impregnar los programas y los proyectos docentes, así como todos los textos y materiales preparados para el estudiantado. Es importante evitar que el uso del lenguaje refleje y refuerce el sistema sexo-género moderno, que erige a lo masculino en punto de referencia del conocimiento, en perspectiva superior y universalizable de la realidad. Esta forma de lenguaje sexista refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres y quienes se integran en los movimientos LGTBIQ+, consolidando estereotipos de género, y favorece más en general la exclusión de toda persona que no encaje en el prototipo de varón erigido en modelo de ciudadanía.



El lenguaje inclusivo en términos de género promueve el abandono del sexismó lingüístico para visibilizar a las mujeres y, en general, a quienes no encajan en la construcción moderna de lo masculino (Consejo General del Poder Judicial, 2009). Para ello es importante evitar el uso exclusivo del masculino como si fuera genérico como, por ejemplo, el uso de expresiones informales excluyentes del tipo «Buenos días, chicos», o «Buenos días a todos». Y es importante evitar expresiones masculinizadas, como «hombres de leyes», que pueden ser sustituidas por otras genéricas, como «profesionales del Derecho». Lo mismo podemos decir de expresiones como «los trabajadores», «el juez/los jueces», «los fiscales», «los extranjeros», u otras. Sin ignorar la dificultad que implica modificar nuestras costumbres lingüísticas, es importante tomar conciencia de la importancia que el lenguaje inclusivo tiene como instrumento de inclusión social. No se ignora que a veces el uso del masculino y del femenino puede hacer más farragosa la comunicación. Para facilitarla se aconseja, allí donde sea posible, el uso de expresiones genéricas, como «personal laboral», «órgano/s judicial/es», «fiscalía», «personas extranjeras», u otras. No está de más recordar que la palabra «señorita» tiene un profundo contenido sexista y, por lo tanto, no debe ser utilizada, tanto más cuando tratamos con personas mayores de edad, en proceso de formación para ser profesionales del Derecho.

VI.2 Diversificación de materiales didácticos

Es habitual considerar que los materiales típicos para la enseñanza de los cursos vinculados a la Facultad de Derecho son



normas, sentencias e informes oficiales. No obstante, otros materiales como imágenes, películas, documentales, titulares de prensa, ensayos, novelas u otros recursos didácticos se han transformado en herramientas clave para el proceso de enseñanza-aprendizaje con perspectiva de género. Estos materiales complementarios contribuyen, en general, a conectar el Derecho con su contexto social, y a hacerlo valer, pues, como disciplina humanística. Contribuyen, más en concreto, a concienciar al estudiantado sobre las desigualdades de género y a reflexionar de forma crítica sobre la socialización diferenciada que implica el sistema sexo-género (véanse, a modo de ejemplo, los recursos incluidos en el apartado VII: Caja de herramientas).

VI.3 Utilización de ejemplos equilibrados en términos de sexo-género

En el proyecto de introducir la perspectiva de género en la Facultad de Derecho, juega un papel central la utilización de ejemplos que den protagonismo equilibrado a mujeres y varones en lo que concierne a su presencia en las esferas de lo público y de lo doméstico. Es importante poner como ejemplos a mujeres cuando se habla de representación política, de altos cargos de la administración o de dirigentes de empresas. Y es especialmente importante traer ejemplos paritarios en lo referente a la crianza de las hijas e hijos y, en general, cuando se hace referencia a tareas de cuidado y domésticas.

Es asimismo importante incluir referencias a personas LGTBIQ+ en la actividad educativa, siendo crucial visibilizar su presencia



social a través de la docencia de las distintas disciplinas impartidas en la Facultad de Derecho. Sirva de ejemplo la referencia a nuevas formas de familias en una clase de Derecho de Familia, a personas no binarias en una clase sobre el derecho fundamental a no sufrir discriminación, o a personas trans como víctimas de delitos de odio en una clase de Derecho Penal.

VI.4 Erradicación de prejuicios o sesgos de género explícitos o implícitos

Estos sesgos pueden contribuir a retroalimentar estereotipos que sitúan a personas pertenecientes a determinados colectivos sociales en situación de subdiscriminación respecto de otras. Entre los rasgos discriminatorios de pertenencia se encuentra, en lugar destacado, su género. Por ello, debemos evitar prejuicios como, por ejemplo, los que identifican a los estudiantes como mejores que las estudiantes en todo lo que concierne a funciones de liderazgo; o como los que presumen que son mejores que las estudiantes en sus exposiciones orales, mientras que estas son mejores a la hora de tomar apuntes. Asimismo, debemos evitar expresiones que incorporan prejuicios de género, como «los jueces llevan bien los pantalones», entendido esto como símbolo de fortaleza, firmeza, racionalidad y proactividad, cualidades que pasan a identificarse implícitamente con los varones, con lo masculino.



VI.5 No separación binaria de mujeres y hombres en las actividades docentes

A lo largo de la clase es habitual el uso de las categorías mujer y hombre para organizar actividades de aprendizaje, como la constitución de grupos exclusivos de mujeres, de un lado, y de hombres, de otro. Estas prácticas contribuyen a reforzar estereotipos de género, acentuando desigualdades y dando cobertura a dinámicas discriminatorias. Lo mismo cabe decir del uso de lenguaje oral que excluye a quienes no se identifican con el binarismo sexogenérico. Hemos de tener presente, en este sentido, que el estudiantado de la Facultad de Derecho presenta la misma riqueza y diversidad en términos de sexo-género que la sociedad en general, que puede estar integrado por personas que se identifican como no binarias en términos de sexo-género, y que deben estar integradas en la docencia en paridad con quienes se identifican como hombres/varones y como mujeres.

VI.6 Visibilización paritaria de hombres, mujeres y personas LGTBIQ+

No es infrecuente que los cargos orgánicos de mayor escalafón sean representados con referentes masculinos, mientras que los cargos administrativos inferiores se entiendan representados por mujeres; ni es infrecuente que las tareas del ámbito doméstico aparezcan vinculadas a personajes femeninos, mientras que se le atribuyan al personaje masculino funciones supuestamente



de ayuda o apoyo circunstancial en estas tareas. Tampoco lo es que a personas LGTBIQ+ se las presente exclusivamente como integrantes de este colectivo. En este sentido, es clave trabajar con materiales que visibilicen a mujeres, hombres y personas LGTBIQ+ en igualdad de condiciones a todo lo largo y ancho de las tareas que dan forma a nuestra convivencia social, como impulso y reflejo de una sociedad que aspira a ser justa y democrática y, como tal, paritaria.

Otra aportación relevante es visibilizar y hacer valer la lucha de las mujeres por los avances jurídicos que vienen dando forma al derecho democrático en el marco concreto de cada asignatura. En este sentido, es importante, aparte de citar aisladamente a autoras, apreciar con carácter global las aportaciones de las mujeres, allá donde el estudiantado pueda llegar a constatar que la situación actual ha sido fruto del arduo trabajo realizado por ellas, al igual que por otros colectivos que la modernidad situó en posición de desventaja, y en intersección con ellos. Ello contribuiría, además, a la comprensión de los postulados esenciales e irrenunciables de la teoría crítica feminista.

Una tercera forma de visibilizar en términos paritarios a hombres, mujeres, y personas LGTBIQ+ consiste en destacar a lo largo de la impartición de una asignatura los aspectos diferenciales en los que mujeres y personas LGTBIQ+ se ven afectadas en la sociedad actual. Así, en el tratamiento de las materias el estudiantado verá la relación con la vida real, percatándose de una problemática cotidiana que tiene muy cerca, que no es una mera exposición de algo abstracto y teórico.



VI.7 Respeto de la autoidentificación del estudiantado

La autodeterminación de género ha sido afirmada como derecho fundamental por el Tribunal Constitucional (STC 99/2019, de 18 de julio), y ha sido recientemente asumida por 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. Por su parte, la Ley andaluza 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, dispone que «los contenidos del material educativo empleado en la formación del alumnado promoverán el respeto y la protección del derecho a la diversidad sexogenérica y a la expresión de género, así como a una educación no binaria, que visibilice la diversidad corporal y sexual, y la diversidad familiar» (artículo 15).

La integración con base en el principio de autodeterminación de las diversidades de género que conviven en las aulas puede ser un desafío para un colectivo de docentes habituado a funcionar sobre la base de la pre-asignación binaria. Respetar la autoidentificación del estudiantado trans o no binario que participa en las clases de la Facultad de Derecho forma, sin embargo, parte de las obligaciones de nuestro personal docente. Si una estudiante se identifica como mujer en clase, con independencia de que fuera identificada como varón al nacer por tener genitales identificados con el sexo masculino, esta estudiante es una mujer (trans) y debe ser tratada como tal, utilizándose para ello el nombre que ha elegido. No es relevante saber si la persona ha pasado o no por cirugía de reasignación



de sexo, que dejó de ser requisito para el reconocimiento de la identidad de género con la entrada en vigor de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Del mismo modo, si una persona se identifica como no binaria, el personal docente debe dirigirse a ella como tal, con el sufijo e, y debe incluirla en las referencias a todo el grupo, bien mediante el uso de ese sufijo, bien mediante el uso de nombres colectivos inclusivos (Valenzuela-Sanz & Alonso-Vinués, 2020).

VI.8 Respeto de la paridad de género en las actividades académicas

No es infrecuente que las personas que organizan conferencias, congresos, jornadas o mesas redondas elijan como ponentes a hombres. La representatividad de las mujeres y, sobre todo, de las personas LGTBIQ+ sigue siendo minoritaria, en ocasiones incluso ínfima, con frecuencia asociada a papeles instrumentales como la condición de moderadora o facilitadora. Es prioritario, pues, implicar a más mujeres y personas LGTBIQ+ en calidad de expertas en eventos y actividades académicas.



VI.9 Prevención y detección de la violencia de género

Nuestra universidad es parte de la «Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género» de Andalucía. Esta red de voluntariado no solo supone un recurso inestimable por ser un referente de sensibilización para el resto de la población universitaria, sino que contribuye a visibilizar posibles situaciones de violencia con base en el género, facilitando apoyo tanto en el acompañamiento como en el asesoramiento y divulgación de los recursos. Actualmente participan de la red estudiantes, personal docente e investigador (PDI) y personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) de la Universidad de Sevilla. Es importante tomar conciencia de su existencia y colaborar con ella en lo que precise. Animamos al personal docente e investigador que integra la Facultad de Derecho a formar parte de la red.





VII CAJA DE HERRAMIENTAS

Luísa Winter Pereira, Waldimeiry Correa da Silva, Laura Flores Anarte, Blanca Rodríguez Ruiz y Bárbara Sordi Stock

En el presente apartado se ofrece un conjunto de recursos de apoyo al profesorado que pueden favorecer la impartición de clases con perspectiva de género.

VII.1 Casos de interés (*leading cases*) y simulaciones de juicios

RESOLUCIÓN: STEDH OPUZ V. TURQUÍA (2009)

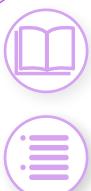
Tribunal Sentenciador: Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH).

Principal aportación: Primera vez que el TEDH reconoce que la violencia doméstica es una forma de discriminación basada en género. Establece que la pasividad judicial frente a la violencia doméstica viola los artículos 2, 3 y 14 de la Convención⁷.

Acceso: HUDOC: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-139404>

Otras resoluciones similares: Talpis v. Italia (2017).

⁷ <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r23564.pdf>



RESOLUCIÓN: STEDH KONSTANTIN MARKIN V. RUSIA (2012)

Tribunal Sentenciado: TEDH.

Principal aportación: Primera vez que el TEDH reconoce que la exclusión de los varones del permiso parental de conciliación de vida familiar y laboral reconocido a mujeres es una diferencia de trato constitutiva de discriminación por razón de sexo.

Acceso: HUDOC: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-139043>

Otras resoluciones similares: García Mateos v. España (2013).

RESOLUCIÓN: STEDH TALPIS V. ITALIA (2017)

Tribunal Sentenciado: TEDH.

Principal aportación: Reafirma que la inacción estatal frente a la violencia doméstica constituye discriminación contra las mujeres. Reconoce el femicidio como una forma de violencia basada en género.

Acceso: HUDOC: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-171994>

Otras resoluciones similares: A.E. v. Bulgaria (2023).

RESOLUCIÓN: STEDH SEMENYA V. SUIZA (2023)

Tribunal Sentenciado: TEDH.

Principal aportación: Establece que la discriminación basada en características sexuales requiere una justificación con base en «razones de mucho peso». Amplía la protección contra la discriminación por sexo.

Acceso: HUDOC: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=002-14151>

Otras resoluciones similares: A.E. v. Bulgaria (2023).



RESOLUCIÓN: STC 173/1994

Tribunal Sentenciado: Tribunal Constitucional.

Principal aportación: Califica como discriminación directa encubierta por razón de sexo la no renovación de un contrato temporal de una mujer embarazada con base en el ejercicio de la libertad empresarial, sin que esta decisión estuviera suficientemente justificada por razones ajenas al embarazo de la trabajadora.

Incluye el embarazo, la maternidad y la lactancia, en tanto factores diferenciales que inciden de forma exclusiva sobre las mujeres, como causas de discriminación por razón de sexo entre las protegidas por el artículo 14 CE.

Acceso: https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion>Show/2690#complete_resolucion&dictamen

Otras resoluciones similares: SSTC 136/1996; 20/2001; 17/2003; 175/2005; 342/2006; 214/2006; 17/2007.

RESOLUCIÓN: STC 147/1995

Tribunal Sentenciado: Tribunal Constitucional.

Principal aportación: Dispone que es indirectamente discriminatorio establecer, para una categoría profesional ocupada solo o eminentemente por mujeres, una remuneración inferior que para categorías profesionales masculinizadas, si ambas realizan un trabajo de igual valor. Definición de discriminación indirecta.

Acceso: https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion>Show/3001#complete_resolucion&completa



RESOLUCIÓN: STC 136/1996

Tribunal Sentenciado: Tribunal Constitucional.

Principal aportación: Establece, contra el criterio general de que la carga de probar un hecho corresponde a quien lo alega, que ante un trato peyorativo sospechoso de ser discriminatorio basta con que la víctima aporte indicios de discriminación, correspondiendo a la parte demandada probar que su actuación tiene una justificación objetiva y razonable ajena a motivos discriminatorios.

Esta línea jurisprudencial da lugar a la incorporación del citado criterio para el reparto de la carga de la prueba en el artículo 217.5 LEC.

Acceso: https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion>Show/3188#complete_resolucion&completa

Otras resoluciones similares: SSTC 136/1996; 87/1998; 29/2000; 114/2002.

RESOLUCIÓN: STC 240/1999

Tribunal Sentenciado: Tribunal Constitucional.

Principal aportación: Reconoce una dimensión constitucional (artículos 14 y 39 CE) al derecho a conciliar la vida familiar y laboral.

Declara que la exclusión del funcionariado interino de las medidas legales de conciliación de vida familiar y laboral supone discriminación indirecta por razón de sexo.

Acceso: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion>Show/3982>

Otras resoluciones similares: SSTC 203/2000; 3/2007; 233/2007.



RESOLUCIÓN: STC 41/2006

Tribunal Sentenciado: Tribunal Constitucional.

Principal aportación: Reconoce la orientación sexual como motivo sospechoso de discriminación con base en la cláusula abierta del artículo 14 CE.

Introduce el concepto de 'despido pluricausal', entendido como el que responde tanto a alguna razón objetiva como a algún motivo discriminatorio, para declararlo injustificable en la medida en que la discriminación juegue algún papel.

Acceso: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion>Show/5643>

RESOLUCIÓN: STC 12/2008

Tribunal Sentenciado: Tribunal Constitucional.

Principal aportación: Confirma la constitucionalidad de introducir por ley medidas reequilibradoras para lograr una efectiva participación paritaria de la ciudadanía en todos los ámbitos de la sociedad.

Acceso: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-2008-3852>

Otras resoluciones similares: SSTC 103/1983; 128/1987; 229/1992.

RESOLUCIÓN: STC 26/2011

Tribunal Sentenciado: Tribunal Constitucional.

Principal aportación: Introduce 'circunstancias familiares' como motivo sospechoso de discriminación, con base en la cláusula



abierta del artículo 14 CE. en el acceso de padres (varones) trabajadores a medidas de conciliación de la vida familiar y laboral
Acceso: <https://hj.tribunalconstitucional.es/Resolucion/6808>

RESOLUCIÓN: STC 67/2022

Tribunal Sentenciado: Tribunal Constitucional.

Principal aportación: Distingue entre las categorías de sexo y de (identidad de) género.

Reconoce que el sexo va más allá de la clasificación binaria mujer/varón, con referencia a la intersexualidad como realidad biológica.

Acceso: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-11083

Otras resoluciones similares: SSTC 176/2008; 99/2019.

RESOLUCIÓN: STS 2003/2018

Tribunal Sentenciado: Sala Penal del Tribunal Supremo, Recurso nº 10549.

Principal aportación: Primera sentencia en la que expresamente se introduce la expresión «perspectiva de género» en la resolución de un conflicto penal.

Ponente: Vicente Magro Servet.

Acceso: <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/609bed1be6397d87>



RESOLUCIÓN: STS 3757/2018

Tribunal Sentenciado: Tribunal Supremo, Sala de lo Penal.

Principal aportación: Aprecia el agravante de género (22.41 CP), independientemente del agravante de parentesco (23 CP), al entender que la discriminación que sufre la mujer en atención al género se da también fuera de las relaciones de pareja.

Ponente: Julián Sánchez Melgar.

Acceso: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8fb963d567aaed8f/20181122>

Puede accederse a materiales y protocolos para juzgar con perspectiva de género en los siguientes enlaces:

- *Hacia una litigación penal con perspectiva de género.* Disponible en: <rid.unrn.edu.ar/bitstream/20.500.12049/9962/3/Libro%20Innovacio%cc%81n%20y%20transversalizacio%c-c%81n%20en%20Ciencias%20Juri%cc%81dicas-170-175.pdf>
- *Juicios orales con perspectiva de género.* Disponible en: [cee doc.inmujeres.gob.mx/ftp/Campeche/campmeta2_4.pdf](http://cee.doc.inmujeres.gob.mx/ftp/Campeche/campmeta2_4.pdf)
- *Juzgando con perspectiva de género.* Poyato Matas, Gloria (bibliografía): Disponible en: dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=707914
- *Protocolo para juzgar con perspectiva de género.* Disponible en: scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20%28...
- *Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Actualizado.* Disponible en: youtube.com/watch?v=X6ad_4JQb1Y
- *Gender Equality in the European Court of Human Rights.* Disponible en: <https://shs.hal.science/halshs-03945361>
- *Policy on gender-based crimes. Crimes involving sexual, reproductive and other gender-based violence (ICC. The Office*



of the Prosecutor, 2023). Disponible en: <https://www.icc-cpi.int/sites/default/files/2023-12/2023-policy-gender-en-web.pdf>

VII.2 Documentales, películas y series de TV

- Abbasi, Ali (Director). (2022). *Holy Spider* [película]. (*feminicidio / Sistema penal y sesgos de género*)
- Atwood, Margaret, Miller, Bruce y Chang Yahlin. (2017-2025). *El cuento de la criada* [serie]. (*Restricciones de derechos humanos, género, y control social bajo un régimen autoritario que subyuga los derechos de las mujeres.*)
- Acosta, Oliva (Directora). (2011). *Las constituyentes* [documental]. (*Género, institucionalidad y estado democrático*)
- Balaguer, Javier (Director). (2001). *Solo mía* [película]. (*Violencia de género*)
- Berneri, Anahí (Directora). (2017). *Alanis* [película]. (*Prostitución*)
- Bollaín, Icíar (Directora). (2003). *Te doy mis ojos* [película]. (*Violencia de género*)
- Cholodenco, Lisa (Directora). (2010). *The Kids are All Right* [Los chicos están bien] [película]. (*Homoparentalidad / género y socialización*)
- Cohen, Bonni & Jon Shenk (Directores). (2020). *Athlete A* [Gimnasta A: El médico depredador] [documental]. (*Violencia sexual de género*)
- Coixet, Isabel (Directora). (2019). *Elisa y Marcela* [película]. (*Homosexualidad / violencia estructural de género*)



- Daldry, Stephen (Director). (2002). *The Hours* [Las horas] [película]. (*Homosexualidad / género y socialización*)
- Esteban Alenda, José & César Esteban Alenda (Directores) (2010). *El orden de las cosas* [película]. (*Violencia de género*)
- EUROSociAL (Producción). (2019). *Justicia para la cohesión social. El caso de Lorenza Cayuhan y «Las 100 reglas de Brasilia»* [documental]. (*Mujeres en prisión e interseccionalidad*)
- França, Pedro Henrique (Director). (2023). *Corpolítica* [documental]. (*Violencia política de género*)
- Gabriadze, Levan (Director). (2014). *Unfriended* [Eliminado] [película]. (*Sexting*)
- Gaztelumendi, Bertha (Directora). (2017). *Volar* [película]. (*Violencia de género*)
- Guadagnino, Luca (Director). (2017). *Call Me by Your Name*, [Llámame por tu nombre] [película]. (*Homosexualidad / género y socialización*)
- Hooper, Tom (Director). (2015). *The Danish Girl* [La chica danesa] [película]. (*Transexualidad*)
- Kelley, David E. (Director). (2017). *Big Little Lies* [Pequeñas mentiras sin importancia] [serie TV]. (*Género y socialización*)
- Leder, Mimi (Directora). (2018). *On the Basis of Sex* [Una cuestión de género] [película]. (*Género, institucionalidad y estado democrático*)
- Lee Carr, Erin (Directora). (2019). *At the Heart of Gold: Inside the USA Gymnastics Scandal* [Dr. Nassar: El caso del equipo de gimnasia de EEUU] [documental]. (*Violencia sexual de género*)
- Leigh, Mike (Director). (2004). *Vera Drake* [El secreto de Vera Drake] [película]. (*Aborto / sistema penal y sesgos de género*)
- Lelio, Sebastián (Director). (2017). *Una mujer fantástica* [película]. (*Transexualidad*)



- León Siminiani, Elías (Director). (2019). *El caso Alcàsser* [película]. (*Violencia sexual de género*)
- Macías, Belén (Directora). (2008). *El patio de mi cárcel* [película]. (*Mujeres en prisión*)
- Mañá, Laura (Directora). (2012). *Concepción Arenal, la visitadora de cárceles* [película]. (*Mujeres en prisión*)
- McCarthy, Andrew, et al. (Directores). (2013). *Orange Is the New Black* [película]. (*Mujeres en prisión*)
- Mendes, Sam (Director). (2008). *Revolutionary Road* [película]. (*Género y socialización*)
- Puenzo, Lucía (Directora). (2007). *XXY* [película]. (*Intersexualidad*)
- Redondo, Noemí (Directora). (2021). *Dolores. La verdad sobre el caso Wanninkhof* [serie documental]. (*Sistema penal y sesgos de género*)
- Ruben, Joseph (Director). (1990). *Sleeping with the enemy* [Durmiendo con su enemigo] [película]. (*Violencia de género*)
- Sánchez-Maroto, Maribel (Directora). (2021). *Nevenka* [serie documental]. (*Violencia de género*)
- Santos Buendía, Rosa de (Realización). (2012). *Mamá, duérmete que yo te vigilo* [documental-documentos TV] (*Violencia de género*).
- Scott, Ridley (Director). (1991). *Thelma and Louise* [*Thelma y Louise*] [película]. (*Violencia de género / género y socialización*)
- Trapero, Pablo (Director). (2008). *Leonera* [película] (*Mujeres en prisión*)
- Urresola Solaguren, Estíbaliz (Directora). (2023). *20.000 especies de abejas* [película]. (*Infancia trans*)
- von Trier, Lars. (Director). (2000). *Dancer in the Dark* [Bailar en la oscuridad] [película]. (*Violencia estructural de género*)



VII.3 Campañas publicitarias

- *Campañas y materiales de sensibilización disponibles en la página web del Ministerio de Igualdad de España.* Disponible en: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/sensibilizacionnConcienciacion/campannas/home.htm>
- Cambia el trato (Fundación Avon, herramienta en línea). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=mNiAep5rDgE>
- Del juego y juguete no sexista, no violento 2017-2018 (Instituto Andaluz de la Mujer, España, herramienta en línea). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=QUNlijvg018&t=7s>
- Guía de asesoramiento al profesorado para trabajar en las aulas el día 8 de marzo: igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2021/03/Guia-Asesoramiento-Profesorado-8M_US.pdf.
- *Las mujeres reciben el mismo trato que los hombres en el trabajo. ¿Es cierto?* (PlayGround, herramienta en línea). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=0ku5fOGgO8o>
- Menos mitos, más igualdad (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Colombia. Herramienta en línea). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=ATHsbjcFjvc&t=4s>
- *MontevideoXigual: por una ciudad libre de violencia de género-2017* (Intendencia Montevideo, Uruguay. Herramienta en línea). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=TW19aJzRLyI&t=4s>
- *#NadajusticaLaviolencia* contra la mujer/ campaña violencia 2019 (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Chile. Herramienta en línea). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=wfP1GvS843U>



- ¿Qué significa hacer algo #ComoNiña? (Always Latinoamerica. Herramienta en línea). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=s82iF2ew-yk>

VII.4 Páginas web de interés

- *Asociación de Mulleres Juezas de España*. Disponible en: <https://www.mujeresjuezas.es/>
- CIDH (2018). *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos nº 4: Derechos Humanos y Mujeres*. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo4.pdf>
- CIDH (2021). *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 19: Derechos de las personas LGTBI*. Disponible en: <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/74315>
- *Consejo General del Poder Judicial* (2009). *Normas mínimas lenguaje inclusivo*. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Normas-minimas-lenguaje-inclusivo/#:~:text=Si%20se%20conoce%20el%20g%C3%A9nero,el%20Magistrado%2Fa>
- *Consejo General del Poder Judicial. Observatorio contra a Violencia Doméstica e de Género*. Disponible en: *Consejo General. Abogacía Española. Áreas Temáticas*. <https://www.abogacia.es/areas-tematicas/igualdad/>
- *Defensor del Pueblo*. Disponible en: <https://www.defensordelpueblo.es/>
- *European Commission. The Horizon 2020 Regulation, Work Programme 2018-2019, Science with and for Society. SwafS-13-2018. Gender Equality Academy and dissemination*



of gender knowledge across Europe. Disponible en: https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2018-2020/main/h2020-wp1820-swfs_en.pdf

- *EUROsociAL. Programa para la cohesión social. Área de política de igualdad de género.* Disponible en: <https://eurosocial.eu/>
- *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Materiales didácticos.* <https://www.inmujeres.gob.es/areassTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/Materiales-Didacticos.htm>
- *Ministerio de Ciencia e Innovación.* Disponible en: <https://www.ciencia.gob.es/Secc-Servicios/Igualdad/Dimension-de-genero-en-la-IDI.html;jsessionid=FD13C3636B5CC78F29E-973706F328D71.1>
- *Ministerio de Ciencia e Innovación.* Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=EeQ5-2u2Mhk>
- *Ministerio del Interior. Estadísticas del Sistema VIOGÉN.* Disponible en: <https://www.interior.gob.es/opencms/es/servicios-al-ciudadano/violencia-contra-la-mujer/estadisticas-sistema-viogen/>
- *Ministerio Fiscal.* Disponible en: <https://www.fiscal.es/>
- *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (CEPAL).* Disponible en: <https://oig.cepal.org/es>
- *ONU Mujeres.* Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/about-us>
- *Red Feminista de Derecho Constitucional.* Disponible en: <https://feministasconstitucional.org/>
- *Tribuna Feminista.* Disponible en: <https://tribunafeminista.org/>
- *Tribunal Constitucional.* Disponible en: <https://www.tribunal-constitucional.es/es/Paginas/default.aspx>



- *Tribunal Europeo de Derechos Humanos*. Disponible en: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home>
- *Universidad de Extremadura. Recursos para la docencia con perspectiva de género*. Disponible en: <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/recursos>
- *Universidad de Sevilla. Unidad para la Igualdad*. Disponible en: <https://igualdad.us.es/>
- *Women's Link Worldwide*. Disponible en: <https://www.womenlinkworldwide.org/en>

VII.5 Redes sociales

- *Twitter @No_Sin_Mujeres*. Académicos españoles por la presencia femenina en las Ciencias Sociales
- *Instagram Planeta ELLA*. Red Internacional de Feminismos.

VII.6 Librerías y bibliotecas especializadas

- *Centro de Documentación María Zambrano*. Sevilla. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/maria-zambrano>
- *Traficantes de Sueños*. Madrid. Disponible en: <https://www.traficantes.net/>
- *Librería Mujeres*. Madrid. Disponible en: <http://www.libreria-mujeres.com/>



VIII PARA SABER MÁS

VIII.1. Bibliografía general

Albertín-Carbó, Pilar; Cubells, Jenny; Peñaranda, María Carmen y Martínez, Luz María (2020). A Feminist Law Meets an Androcentric Criminal Justice System: Gender-Based Violence in Spain. *Feminist Criminology*, 15 (1), 70-96. <https://doi.org/10.1177%2F1557085118789774>

Allan, Elisabeth & Madden, Mary (2006). Chilly classrooms for women undergraduate students: A question of method? *Journal of Higher Education*, 77 (4): 684-711. <http://dx.doi.org/10.1353/jhe.2006.0028>

AQU (2019). *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria*. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. https://www.aqu.cat/doc/doc_25276332_1.pdf

Ballarín, Pilar (2015). Los códigos de género en la Universidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 68(1), 19-38. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie68a01.pdf>

Ballarín, Pilar (2017). ¿Se enseña coeducación en la Universidad? *Atlánticas Revista Internacional de Estudios Feministas*, 2(1), 7-31. <http://dx.doi.org/10.17979/arief.2017.2.1.1865>



- Beauvoir, Simone de (1998 [1949]). *El segundo sexo* (traducción Teresa Martorell). Cátedra.
- Buquet, Ana G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la Educación Superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos* 32, 211-225. <https://bit.ly/3BHI-3gk>
- Buquet, Ana G., Cooper, Jenifer A., Mingo, Araceli & Moreno, Hortensia. (2013). Intrusas en la Universidad. Universidad Autónoma de México. <https://bit.ly/3IV0nxz>
- Comisión Europea (2011). *Manual. El género en la investigación*, Unidad de Mujeres y Ciencia, Ministerio de Ciencia e Innovación. <https://bit.ly/3EZlwwv>
- Comisión Europea (2020). *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. <https://bit.ly/3yIRI9Y>
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) (2015). *Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de España*, 29 Julio 2015, CEDAW/C/ESP/CO/7-8. Organización de Naciones Unidas. <https://www.refworld.org.es/docid/564591b34.html>
- Comisión Europea (2020). *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. <https://bit.ly/3yIRI9Y>
- Comité Para La Eliminación De La Discriminación Contra La Mujer (CEDAW) (2015). *Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de España*, 29 Julio 2015, CEDAW/C/ESP/CO/7-8. Organización de Naciones Unidas. <https://www.refworld.org.es/docid/564591b34.html>
- Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, ECOSOC (1997). A/52/3, 18 de septiembre 1997. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw47/csw47Res472-s.pdf>



Council of Europe (2016). *Gender Equality Glossary*. <https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6947-gender-equality-glossary.html>

Davies, Samantha & Berger, Emily (2019). Teachers' Experiences in Responding to Students' Exposure to Domestic Violence. *Australian Journal of Teacher Education*, 44(11), 96-109. <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2019v44.n11.6>

Díaz-Aguado, María José; Martínez Arias, Rosario; Martín Babarro, Javier & Falcón, Laia (2021). *Igualdad y violencia contra las mujeres en la adolescencia en España. El papel de la escuela*. Colección Aulas por la Igualdad, número 1. Ministerio de Educación y Formación Profesional. https://www.libreria.educacion.gob.es/libro/igualdad-y-violencia-contra-las-mujeres-en-la-adolescencia-en-espana-el-papel-de-la-escuela_177095/

Díaz Martínez, Capitolina (2018). *Análisis de género en la investigación (IAGI)*. Universidad de Valencia.

Díez-Ros, Rocío, et al. (2016). Inclusión de la perspectiva de género en las guías docentes de asignaturas de Didáctica. En Roig-Vilá, Rosabel et al. (eds.). *Investigación e innovación educativa en docencia universitaria. Retos, propuestas y acciones* (pp. 403-420). Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad de Alicante. <https://bit.ly/3qOteo8>

Donoso-Vázquez, Trinidad (2018). La perspectiva de género en la Universidad como motor de innovación. En Rebollo-Catalán, A., Ruiz-Pinto, E. & Vega-Caro, L. (Coords.) *La Universidad en clave de género* (pp. 23-52). Octaedro.

Eichler, Magrit (1991). *Non sexist research methods: a practical guide*. Routledge

EIGE (2016). *Guidelines for Gender Mainstreaming Academia*. Swedish Secretariat for Gender Research, University of Gothenburg. <https://bit.ly/3sIMcNo>



- EIGE (2016). *Gender in Education and Training*. Oficina de publicaciones de la Unión Europea. <https://bit.ly/2Yr0WoU>
- González, Julia & Wagenaar, Robert (2003) (eds.). *Tuning Educational Structures in Europe*. Universidad de Deusto.
- Lagarde, Marcela (2008). La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo. En González-Marín, María Luisa (Coord.). Metodología para los estudios de género. Instituto de Investigaciones Económicas (pp. 48-71), UNAM.
- Lee, Jennifer J., & McCabe, Janice M. (2021). Who speaks and who listens: Revisiting the chilly climate in college classrooms. *Gender & Society*, 35(1), 32-60. <https://doi.org/10.1177/0891243220977141>
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. *Boletín Oficial del Estado*, 313 de 29 de diciembre de 2004. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://bit.ly/2Wps8DQ>
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado*, 89, de 13 de abril de 2007, 16241-16260. <https://bit.ly/3mBjcGc>
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. *Boletín Oficial del Estado*, 38, de 13 de febrero, 7761-7773. <https://bit.ly/3goE9jV>
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. *Boletín Oficial del Estado*, 131, del 2 de junio de 2011. <https://bit.ly/3sQqyqt>
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de



- género en Andalucía. *Boletín Oficial del Estado*, 269, de 7 de noviembre de 2018, 108202-108237. <https://bit.ly/3zojSRW>
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. *Boletín Oficial del Estado*, 134, de 5 de junio de 2021. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9347
- Lombardo, Emanuela & Mergaert, Lut (2013). Gender Mainstreaming and Resistance to Gender Training: A Framework for Studying Implementation. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 21(4), 296-311. <http://dx.doi.org/10.1080/08038740.2013.851115>
- Mead, Margaret (1935). *Sexo y temperamento en tres sociedades primitivas*. Paidós Ibérica.
- Meyerowitz, Joanne (2008). A History of Gender. *The American Historical Review* 5 (113), 1346-1356. <https://www.jstor.org/stable/30223445>
- Noriega, Nancy; Juarros-Basterretxea, Joel; Herrero, Juan (2020). Implicación de los profesionales de la salud en los casos de violencia en la pareja contra la mujer: La influencia de las actitudes sexistas hacia la mujer. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 11 (1), 31-41. <https://doi.org/10.23923/j.rips.2020.01.033>
- Olszowy, Laura; Jaffe, Peter G.; Dawson, Myrna; Straatman, Anna-Lee; Saxton, Michael D. (2020). Voices from the frontline: Child protection workers' perspectives on barriers to assessing risk in domestic violence cases. *Children and Youth Services Review*, 116: e105208. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105208>
- Organización de Naciones Unidas (ONU) (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://bit.ly/37g806E>



Organización de Naciones Unidas (ONU) (2022). *Gender Equality Training Glossary*. UN Women Training Centre. <https://bit.ly/3WrJGbP>

Paz Rodríguez, Juan Ignacio (coord.) (2022). *Violencia contra las mujeres: conceptos básicos, marco normativo e intervención profesional e institucional*. Manuales para el abordaje profesional integral de la violencia contra las mujeres. Instituto Andaluz de la Mujer. <https://n9.cl/pjmrp>

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. *Boletín Oficial del Estado*, 260, de 30 de octubre de 2007. <https://bit.ly/3gTLtV5>

Real Decreto 822/2021, de 29 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. *Boletín Oficial del Estado*, 233, de 29 de septiembre de 2021, 119537-119578. <https://bit.ly/2Z0XcLo>

Rebollo Catalán, Ángeles & Arias-Rodríguez, Alicia (coords.) (2021). *Hacia una docencia sensible al género en la Educación Superior*. Dykinson. <https://bit.ly/3FPjYq9>

Rebollo-Catalán, Ángeles & García-Pérez, Rafael (2023). Enseñar con perspectiva de género. En Ana M.ª Porto & Jesús Miguel Muñoz-Cantero (Eds.). *Educación Inclusiva y Equitativa de Calidad* (pp. 15-34). Peter Lang.

Schiebinger, Londa & Klinge, Ineke (2013). Gendered Innovations. How gender analysis contributes to research. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2777/11868>

Scott, Joan W. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, 91 (5), 1053-75. <https://doi.org/10.2307/1864376>. Accessed 5 Sep. 2022

Trbovc, Jovana M. & Hofman, Ana (2015). *Toolkit: integrating gender-sensitive approach into research and teaching*. Gen-



- dering the academy and research: combating career instability and asymmetries (project GARCIA). <https://bit.ly/3jiFACg>
- UNESCO (2015). *A guide for gender equality in teacher education: Policy and practices*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <https://bit.ly/38nsNGG>
- UNESCO (2015). *Educación 2030. Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos*. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa
- UNICEF (2017). *Gender Equality. Glossary of Terms and Concepts*. <https://uni.cf/3tJECm5>
- Universidad de Sevilla (2009). *I Plan de Igualdad 2009-2012* (aprobado por Consejo de Gobierno el 16 de junio de 2009). Disponible en: https://igualdad.us.es/?page_id=817
- Universidad de Sevilla (2014). *II Plan de Igualdad 2014-2018, prorrogado hasta 2021* (aprobado por Consejo de Gobierno el 14 de mayo de 2014). Disponible en: https://igualdad.us.es/?page_id=817
- Universidad de Sevilla (2021). *III Plan de Igualdad 2022-2024* (aprobado por Consejo de Gobierno del 20 de diciembre de 2021). Disponible en: https://igualdad.us.es/?page_id=817
- Verge, Tania & Alonso, Ana (2019). La ceguera al género en el currículum de la ciencia política y su impacto en el estudiantado. *Revista Internacional de Sociología*, 3(77): e135. <https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.3.18.003>
- Verge, Tania, Ferrer-Pons, Mariona & González, M. José (2018). Resistance to mainstreaming gender into the higher education curriculum. *European Journal of Women's Studies*, 25(1), 86-101. <https://doi.org/10.1177/1350506816688237>



VIII.2 Bibliografía específica

Barrère Unzueta, M. Ángeles (Maggy) & Morondo Taramundi, Dolores (2011). Subordiscriminación y discriminación interseccional: Elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez* 45, 15-42. <https://doi.org/10.30827/acfs.v45i0.523>

Beck-Gernsheim, Elisabeth; Butler, Judith; Puigvert, Lidia (2007). *Mujeres y transformaciones sociales*. El Roure.

Bento, Cida (2022). O Pacto da Branquitude. São Paulo: Companhia das Letras.

Caprile, María (coord.) (2012). Guía práctica para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación. Fundación CIREM. <https://bit.ly/3G0VvxR>

Centro de Estudios de Ciencia, Comunicación y Sociedad (2020). *¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la investigación? Una guía para promover una investigación sensible al género*, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.

Correa Da Silva, Waldimeiry (2022). Teorías críticas del derecho y feminismo postcolonial: la necesaria revisión de la praxis normativa sobre la trata de personas. *Revista General de Derecho Público Comparado*. N.º 31. Monográfico Pensamiento crítico en Derecho: Deconstruyendo mitos jurídicos. Disponible en: https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_categoria=13985

Consejo General del Poder Judicial (2009). *Normas mínimas lenguaje inclusivo*. Disponible en: <https://bit.ly/4jFryaG>

Crenshaw, Kimberlé (1989). Demarginalizing the Intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. Disponible en: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>



Cubero Truyo, Antonio (2022). «La presencia de la fiscalidad en las nuevas realidades familiares, es decir, en la “familia moderna” (“Modern Family”)», en Antonio Cubero Truyo, Florián García Berro y Luis Toribio Bernárdez (dirs.). *Adaptación de la normativa tributaria a las nuevas realidades familiares* (pp. 54), Tirant lo Blanch.

Davis, Angela Y. (2022). *Mujeres, raza y clase*, Akal.

Díaz Martínez, Capitolina (2018). *Ánalisis de género en la investigación (IAGI)*. Universidad de Valencia.

Díaz Martínez, Capitolina y Samper, Teresa (2014). Las mujeres y la ciencia: la apuesta por la investigación con perspectiva de género del Horizonte 2020. *100cias@uned. Revista de la Facultad de Ciencias de la UNED*, 7, 109-112. <http://hdl.handle.net/10550/53958>

Donoso-Vázquez, Trinidad & Velasco-Martínez, Anna (2014). *La «ceguera de género» en la orientación universitaria*. Conferencia en el V Seminario de la Red Interuniversitaria de Profesorado de Orientación. Santiago de Compostela. A Coruña, 20-21 de marzo de 2014.

EIGE (2016). *Gender in Education and Training*. Oficina de publicaciones de la Unión Europea. <https://bit.ly/2Yr0WoU>

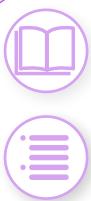
Espuny Tomás, M.ª Jesús; Velo Fabregat, Elisabet & Vallés Muñío, Daniel (eds.) (2000). *La investigación en derecho con perspectiva de género*. Dykinson.

Facio Montejo, Alda (1992). Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal), ILANUD.

Flores Anarte, Laura (2022). El pacto sexual y la construcción binaria sexo-género. *Revista General de Derecho Público Comparado*. N.º 31. Monográfico Pensamiento crítico en Derecho: Deconstruyendo mitos jurídicos. Disponible en: https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_categoria=13985



- González Fernández, Ana I. (2024). Transversalización de la perspectiva de género: un enfoque integral de la justicia. En Pablo R. Bonorino Ramirez (Ed.). *Derecho, género y sostenibilidad* (pp 83-100). Dykinson.
- Hooks, bell (2024). Enseñar comunidad. Una pedagogía de la esperanza. Madrid: Bellaterra.
- Instituto de la Mujer: Observatorio para la Igualdad de Oportunidades (2008). *Guía de Coeducación Síntesis sobre la Educación para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). Disponible en: https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/Guia_de_coeducacion_2020_.pdf
- Lopes Louro, Guacira (org.) (2000). *O corpo educado: pedagogias da sexualidade*. 2.ed. (Traducción de Tomas Tadeu da Silva). Belo Horizonte. Disponible en: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/1230/Guacira-Lopes-Louro-O-Corpo-Educado-pdf-rev.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lugones, María (2008). The Coloniality of Gender. *Worlds & Knowledges Otherwise*, 2(2), pp. 1-17.
- Martínez García, Elena (2018). *Ánalisis de la Justicia desde la perspectiva de género*. Tirant lo Blanch.
- Pateman, Carole (2019). *El contrato sexual*, Ménades.
- PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2000). *UNDP: Gender and Development Program. Learning and Information Pack*.
- Poyatos Matas, Gloria (2019). Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa. *iQual. Revista de Género e Igualdad*, (2), 1-21. <https://doi.org/10.6018/iQual.341501>
- Rodríguez Ruiz, Blanca (2017). *Género y Constitución. Mujeres y varones en el orden constitucional español*. Juruá.



Rodríguez Ruiz, Blanca (2022). ¿Libres e iguales? Sobre los mitos fundacionales del Estado y sus efectos jerarquizantes y excluyentes. *Revista General de Derecho Público Comparado*. N.º 31. Monográfico Pensamiento crítico en Derecho: Deconstruyendo mitos jurídicos. Disponible en: https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_categoria=13985

Ruiz Rico, Gerardo & Rodríguez Ruiz, Blanca (eds.) (2022). *Género, derecho y tutela jurisdiccional: visiones desde España y América Latina*. Tirant lo Blanch.

Salazar Benítez, Octavio (2019). *Igualdad, género y derecho*. Ediciones Olejnik.

Sordi-Stock, Bárbara (2021). *Estrategias para una docencia con igualdad y sin discriminación en la Academia Judicial de Chile*. Herramienta EUROSOCIAL Nº 95. EUROSOCIAL; Academia Judicial de Chile. Disponible en: <https://eurosocial.eu/biblioteca/doc/estrategias-para-una-docencia-con-igualdad-y-sin-discriminacion-en-la-academia-judicial-de-chile/>

Sordi-Stock, Bárbara (2022). El Derecho penal y la rearticulación del mito de la neutralidad jurídica. *Revista General de Derecho Público Comparado*. N.º 31. Monográfico Pensamiento crítico en Derecho: Deconstruyendo mitos jurídicos. Disponible en: https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_categoria=13985

Tadeu Da Silva, Tomaz (1999). *Documento de Identidad, una introducción a las teorías del currículo*. 2ª Edición Autêntica Editorial. Belo Horizonte.

Torres Díaz, M. Concepción (2021). *Guías para una docencia universitaria con perspectiva de género. Derecho y Criminología*. Xarxa Vives d'Universitats. Disponible en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/1/118703/10045/Derecho-y-Criminologia_Torres-Diaz_2021.pdf



- UNESCO (2006). *El currículum a debate*. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000151698>
- Universidad de Sevilla (2024). Anuario Estadístico 2023-2024. Disponible en: <https://gerencia.us.es/sites/gerencia/files/documentos/anuarios/anuario2024/anuario24.html>
- Valenzuela-Sanz, Ana & Alonso-Vinués, Carlota (2020). *Guía práctica de lenguaje inclusivo*. <https://www.igbtqiahealtheducation.org/wp-content/uploads/04/2020/Guia-practica-de-lenguaje-inclusivo-Chrysallis.pdf>
- Winter Pereira, Luís (2021). On Epistemonormativity: From Epistemic Injustices to Feminist Academic Caringzenship. En Mark Murphy, Ciaran Burke, Cristina Costa & Rille Raaper (Eds.). *Social Theory and the Politics of Higher Education: Critical Perspectives on Institutional Research* (pp. 149-166). Bloomsbury Academic.
- Winter Pereira, Luís (2022). El sujeto constitucional. Entre la abstracción de la ciudadanía y la exclusión de corporalidades otras. *Revista General de Derecho Público Comparado*. N.º 31. Monográfico Pensamiento crítico en Derecho: Deconstruyendo mitos jurídicos. https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_categoria=13985



Anexo 1

HERRAMIENTA PARA EL AUTODIAGNÓSTICO DE UNA DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Unidad para la Igualdad

**Vicerrectorado de
Servicios Sociales,
Campus Saludable,
Igualdad y Cooperación**

Esta herramienta es una elaboración original de Angeles Rebollo-Catalán y Catalina Solís Ceballos a partir de Rebollo-Catalán & García-Pérez (2023), Trbovc & Hofman (2015), Díez-Ros *et al.* (2016), Krišová & Polánková (2020).



PLANTILLA

Información identificativa:

DATOS DEL PROFESORADO

Nombre y apellidos:

<p>Categoría laboral/vinculación:</p> <p><input type="checkbox"/> Estudiante de doctorado <input type="checkbox"/> Pre-doctoral (FPI, FPU...) <input type="checkbox"/> Ayudante doctor-a /Postdoc <input type="checkbox"/> Contratado-a Doctor-a / PPL <input type="checkbox"/> Titular Universidad <input type="checkbox"/> Catedrático-a Universidad <input type="checkbox"/> Otros. Indicar:</p>	<p>Antigüedad (cuando corresponda):</p> <p><input type="checkbox"/> Menos de 5 años <input type="checkbox"/> De 5 a 10 años <input type="checkbox"/> De 11 a 20 años <input type="checkbox"/> Más de 20 años</p>
<p>Centro/Facultad:</p>	<p>Rama (selecciona 1):</p> <p><input type="checkbox"/> Arte y Humanidades <input type="checkbox"/> Ciencias <input type="checkbox"/> Ciencias de la Salud <input type="checkbox"/> Ciencias Sociales y Jurídicas <input type="checkbox"/> Ingeniería y Arquitectura</p>

DATOS DE LA ASIGNATURA

Denominación de la asignatura:

<p>Tipo de asignatura:</p> <p><input type="checkbox"/> Obligatoria <input type="checkbox"/> Optativa</p>	<p>Nº créditos:</p>
---	----------------------------

Grado/Máster en que se imparte:

<p>Curso en que se imparte:</p> <p><input type="checkbox"/> 1º <input type="checkbox"/> 2º <input type="checkbox"/> 3º <input type="checkbox"/> 4º</p>	<p>Cuatrimestre:</p> <p><input type="checkbox"/> 1º <input type="checkbox"/> 2º <input type="checkbox"/> Anual</p>
---	---



Cuestiones generales:

Marca tu respuesta con una X en la columna de la derecha

LENGUAJE	SÍ	NO
¿Se utilizan términos inclusivos respecto al género (alumnado, profesorado, las y los estudiantes...?)		
¿Se favorece el uso de términos genéricos, expresiones neutras o impersonales, evitando así el uso del masculino genérico (uso no marcado de la lengua)?		
Si detecto sexismos en el lenguaje en apartados de la guía que no puedo modificar ¿elevo la petición a quien tenga competencia para modificarlo?		
¿La herramienta para elaborar el proyecto docente contiene un apartado específico donde se pueda explicar cómo se va a incluir la perspectiva de género?		

Cuestiones específicas:

Marca tu respuesta con una X en la columna de la derecha

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA	SÍ	NO
¿Hay mujeres en el equipo de docentes que imparte la asignatura?		
¿La mayoría del profesorado de la asignatura son hombres?		
¿El liderazgo/coordinación de la asignatura la asume un hombre?		
¿Hay mujeres en el tribunal titular de evaluación de la asignatura?		
¿La mayoría de miembros del tribunal titular de evaluación son hombres?		
¿Hay mujeres en el tribunal suplente de evaluación de la asignatura?		
¿La mayoría de miembros del tribunal suplente de evaluación son mujeres?		

OBJETIVOS Y COMPETENCIAS	SÍ	NO
¿Se formulan objetivos docentes que impliquen aplicar la perspectiva de género en el desarrollo de la materia?		
¿Se contemplan competencias que impliquen aplicar la perspectiva de género en el desarrollo de la asignatura?		



**ANEXO 1. HERRAMIENTA PARA EL AUTODIAGNÓSTICO
DE UNA DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

CONTENIDOS O BLOQUES TEMÁTICOS	SÍ	NO
¿Se incluyen contenidos que aborden la dimensión de género en el ámbito disciplinar (contribuciones de las mujeres, normativas y protocolos de actuación, sexismo implícito y explícito en prácticas profesionales, estereotipos de género, violencias machistas...)?		
¿Se incorporan contenidos para preparar a los y las estudiantes para ser profesionales sensibles al género?		
¿Se incluyen contenidos para concienciar a los y las estudiantes de las desigualdades de género que encararán como profesionales?		
¿Se hace referencia al uso de noticias, vídeos u otros recursos que traten la dimensión de género para el desarrollo de los contenidos de la asignatura?		
METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y ACTIVIDADES FORMATIVAS	SÍ	NO
¿Se incluye alguna referencia a la participación equilibrada por género en el desarrollo de las clases (promover grupos de trabajo mixtos por género, evitar grupos de un solo sexo cuando sea posible, evitar abusos en el uso de la palabra en intervenciones en el aula, prestar la misma atención a intervenciones de alumnas y alumnos, preguntar de la misma forma y con la misma frecuencia a alumnos y alumnas)?		
¿Se contempla de forma explícita dedicar, al menos, una clase a la cuestión de género en relación con la asignatura?		
¿Se proponen actividades formativas que aborden las implicaciones e impactos del género en el ámbito disciplinar para el ejercicio de la profesión?		
¿Se especifica si se usan materiales y recursos sensibles al género, libres de sexismo y estereotipos de género (lecturas, diapositivas, vídeos, ejemplos, etc.)?		



**ANEXO 1. HERRAMIENTA PARA EL AUTODIAGNÓSTICO
DE UNA DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

SISTEMAS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN	SÍ	NO
¿Se incorpora la dimensión de género como criterio en la evaluación de los proyectos y prácticas de los y las estudiantes (es decir, si han tenido o no en cuenta la dimensión de género en sus análisis e interpretaciones)?		
¿Se contempla el uso de fórmulas de evaluación participativa (autoevaluación, coevaluación, ...) combinando sistemas de evaluación y evitando el uso casi exclusivo de pruebas tipo test o similares?		
¿Se contempla la evaluación como una vía para promover la reflexión y el aprendizaje, proporcionando retroalimentación de los proyectos, prácticas o productos entregables del alumnado?		
BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA	SÍ	NO
¿Propone manuales que tengan en cuenta la dimensión de género en relación con los contenidos?		
¿Incluye nombre y apellidos en la autoría de la bibliografía para hacer visible la contribución de las mujeres en el ámbito disciplinar?		
¿Hay equilibrio o paridad entre el número de autores y de autoras en la bibliografía?		
En la bibliografía obligatoria, ¿existe paridad entre el número de autores y autoras?		



Valoración / Reflexión:

**DESCRIBE DEBILIDADES O ELEMENTOS DE MEJORA QUE HAS IDENTIFICADO EN EL ANÁLISIS DE TU GUÍA DOCENTE PARA INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA MATERIA.
EXTENSIÓN MÁXIMA 300 PALABRAS:**

**RESUME LAS FORTALEZAS O ASPECTOS POSITIVOS QUE HAS IDENTIFICADO EN TU GUÍA DOCENTE EN RELACIÓN CON LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.
UTILIZA UN MÁXIMO DE 300 PALABRAS:**



Anexo 2

RECOMENDACIONES PARA UN USO ADECUADO DEL LENGUAJE EN LAS UNIVERSIDADES



Documento aprobado por el Pleno de Políticas de Igualdad de Género en su sesión del 19 de julio de 2024



[Para consultar el documento original hacer click este enlace](#)



RELACIÓN DE UNIVERSIDADES ASISTENTES AL PLENO

1. Universitat Autònoma de Barcelona
2. Universidad Autónoma de Madrid
3. Universidad de Alcalá
4. Universidad de Alicante
5. Universidad de Almería
6. Universitat de Barcelona
7. Universidad de Burgos
8. Universidad de Cádiz
9. Universidad de Cantabria
10. Universidad Carlos III de Madrid
11. Universidad de Castilla-La Mancha
12. Universidad Complutense de Madrid
13. Universidad de Córdoba
14. Universidade da Coruña
15. Universidad de Deusto
16. Universidad Europea Miguel de Cervantes
17. Universidad de Extremadura
18. Universitat de Girona
19. Universidad de Granada
20. Universitat de les Illes Balears
21. Universidad Internacional de Andalucía
22. Universitat Internacional de Catalunya
23. Universidad de Jaén
24. Universitat Jaume I de Castellón
25. Universidad de La Rioja
26. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
27. Universitat de Lleida
28. Universidad de León
29. Mondragon Unibertsitatea
30. Universidad de Málaga
31. Universidad Miguel Hernández de Elche
32. Universidad de Murcia
33. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)
34. Universidad de Navarra
35. Universidad de Oviedo
36. Universitat Oberta de Catalunya
37. Universidad Pablo de Olavide
38. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU)
39. Universidad Politécnica de Cartagena
40. Universitat Politècnica de Catalunya
41. Universidad Politécnica de Madrid
42. Universitat Politècnica de València
43. Universidad Pontificia Comillas
44. Universitat Pompeu Fabra
45. Universitat Ramon Llull
46. Universidad Rey Juan Carlos
47. Universitat Rovira i Virgili
48. Universidad de Salamanca
49. Universidad de Santiago de Compostela
50. Universidad de Sevilla
51. Universitat de València
52. Universidad de Valladolid
53. Universitat de Vic
54. Universidad de Vigo
55. Universidad de Zaragoza



RECOMENDACIONES PARA UN USO ADECUADO DEL
LENGUAJE EN LAS UNIVERSIDADES

Desde la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 14 estableció en su apartado 11 como uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos «La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas», las Universidades Españolas atendiendo al cumplimiento de esta Ley han introducido en el sistema universitario del Estado Español diferentes estrategias para sensibilizar sobre la importancia de un uso adecuado del lenguaje desde la perspectiva de género.

Además, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en su objetivo número 5, impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. El objetivo de este documento es proporcionar unas recomendaciones básicas para promover un uso no sexista del lenguaje en el ámbito universitario y contribuir a la agenda 2030.

LO QUE NO SE NOMBRA NO EXISTE

¿QUÉ ES EL LENGUAJE SEXISTA?

El **sexismo lingüístico o lenguaje sexista** es el que utiliza palabras o estructuras que invisibilizan o excluyen a las mujeres. Es decir, no es algo característico de la lengua como sistema, sino que se apoya en algunos de los usos arraigados y aceptados como correctos. Se trata de una construcción social fruto de un modelo androcéntrico que considera al hombre como medida



de todas las cosas y que refleja, transmite y refuerza un modelo no igualitario.

El lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización y busca promover la selección consciente de palabras evitando el uso de la forma masculina por defecto para la descripción de personas en general.

¿POR QUÉ USAR UN LENGUAJE NO SEXISTA?

El uso que hacemos de la lengua influye en la construcción de la identidad personal y determina la mentalidad colectiva y la conducta social. Para poder alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres es necesario que el lenguaje refleje esa igualdad.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su art. 14 establece que, entre otros, serán criterios generales de actuación de los poderes públicos, «la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas».

Resulta fundamental utilizar un lenguaje libre de sexismo en el ámbito universitario, ya que somos un espejo en el que la sociedad se mira. Formamos a profesionales de distintos ámbitos y tenemos que ser conscientes de que nuestro lenguaje habrá de ser vehículo de conciencia social y de igualdad.



¿CÓMO USAR UN LENGUAJE NO SEXISTA?

La lengua, como herramienta rica en recursos, nos permite escoger entre infinidad de formas y posibilidades a la hora de expresarnos, por ello es aconsejable:

- Evitar un discurso que ignore a las mujeres y sus experiencias. Nombrarlas allí donde aparezcan para no contribuir a su invisibilización.
- Hacer referencia a «las mujeres» no a «la mujer» ya que no hay un solo modelo de mujer.
- No usar el masculino en un sentido genérico para hacer referencia a grupos mixtos y mucho menos para referirse a grupos de mujeres.
- Si se nombra una realidad en la que hay más mujeres que hombres, utilizar la lógica y anteponer el femenino inclusivo.
- Utilizar el femenino en cargos, profesiones, ocupaciones, títulos y rangos cuando sean mujeres. Por ejemplo: «graduada, licenciada, diplomada, doctora, técnica, catedrática, profesora, PAS/PDI funcionaria».
- O procurar utilizar términos inclusivos como profesorado, estudiantes, ciudadanía o usa femenino anteponiendo persona o personas cuando se pueda, por ejemplo: las personas trabajadoras. Cuando no sea posible, utiliza desdoblamientos.
- Utilizar quien, quienes, persona, personas en lugar de los determinantes el, los, aquel, aquellos, todos. Por ejemplo: «Quien se inscriba en el curso obtendrá el reconocimiento de 2 créditos ECTS» / «La persona que se inscriba en el curso obtendrá el reconocimiento de 2 créditos ECTS» en lugar de «El que se inscriba en el curso obtendrá el reconocimiento de 2 créditos ECTS» / «Aquel que se inscriba en el curso obtendrá el reconocimiento de 2 créditos ECTS» o «Quienes se inscriban en el curso obtendrán el reconocimiento de 2 créditos ECTS» / «Las



personas que se inscriban en el curso obtendrán el reconocimiento de 2 créditos ECTS» en lugar de «Los que se inscriban en el curso obtendrán el reconocimiento de 2 créditos ECTS» / «Aquellos que se inscriban en el curso obtendrán el reconocimiento de 2 créditos ECTS» / «Todos los que se inscriban en el curso obtendrán el reconocimiento de 2 créditos ECTS».

- Emplear alguien, algunas personas, un grupo de, multitud de en lugar de los pronombres indefinidos uno, todos, algunos, varios, muchos. Por ejemplo: «Cuando alguien se plantea cómo hacerlo lo hace» en lugar de «Cuando uno se plantea cómo hacerlo lo hace»; «Algunas personas creen que la universidad es reflejo de la sociedad» en lugar de «Algunos creen que la universidad es reflejo de la sociedad»; «Un grupo de estudiantes» en lugar de «Varios estudiantes».
- Utilizar los determinantes invariables cada o cualquier. Por ejemplo: «Cualquier persona interesada» o «Cada una de las personas interesadas» en lugar de «Todos los interesados».
- Siempre que no modifique el significado de la oración:
 - Suprimir el artículo los. Por ejemplo: «El curso está dirigido a profesionales» en lugar de «El curso está dirigido a los profesionales».
 - Usar la impersonalidad. Por ejemplo: «Navegar con identificación» en lugar de «Navegar identificado» y «Se puede cancelar la matrícula» en lugar de «Los alumnos pueden cancelar la matrícula».
 - Omitir el sujeto. Por ejemplo: «Habrá un debate» en lugar de «Los participantes mantendrán un debate».
 - Utilizar la segunda persona del singular (tú o usted). Por ejemplo: «Si decides inscribirte en el curso obtendrás un certificado de formación» o «Si decide inscribirse en el curso obtendrá un certificado de formación» en lugar de «Los alumnos y los profesores que decidan inscribirse en el curso obtendrán un certificado de formación».



- Emplear el infinitivo o el gerundio del verbo. Por ejemplo: «Inscribiéndose a través del formulario se accederá al curso» en lugar de «Los que se inscriban a través del formulario tendrán acceso al curso» y «Es necesario entregar la documentación» en lugar de «Es necesario que los alumnos entreguen la documentación».
- Usar adjetivos invariables en lugar de adjetivos masculinos a la hora de calificar a un grupo mixto. Por ejemplo: «Mis estudiantes son muy inteligentes» en lugar de «Mis estudiantes son muy listos».
- Ser consciente del valor y la capacidad transformadora del lenguaje.

PERSONAS NO BINARIAS

Para referirse a personas no binarias se puede utilizar:

- **Lenguaje no binario indirecto.** Evitar las palabras que evidencien el género masculino o femenino y en su lugar modificar la frase de manera que se utilicen palabras neutras o cambios gramaticales. Por ejemplo: «¿Te has preparado? en lugar de ¿Estás preparada/o?»
- **Lenguaje no binario directo.** Utilizar el femenino anteponiendo la palabra persona o personas o preguntar directamente con qué pronombres se identifica. Referirse a las personas por los nombres que ellas mismas eligen es básico para respetar la dignidad humana.



RECOMENDACIONES BÁSICAS PARA EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

Utilizar:

- El **profesorado** o el **personal docente** en lugar de *los profesores*.
 - El **alumnado** o el **estudiantado** en lugar de *los alumnos*.
 - El **personal investigador** en lugar de *los investigadores*.
 - Las **personas tituladas** en lugar de *los titulados*.
 - Las **personas beneficiarias/usuarias** en lugar de *los beneficiarios/usuarios*.
 - **Becas para alumnado extranjero** en lugar de *becas para extranjeros*.
 - La **persona responsable** en lugar de *el responsable*.
 - La **dirección del curso/proyecto/máster** en lugar del *director del curso/proyecto/máster*.
- Evitar las barras en los formularios:

EN LUGAR DE:	PODEMOS DECIR:
Sr./Sra.:	Nombre y Apellido
Domiciliado/a en:	Domicilio:
Nacido/a en:	Lugar de nacimiento:
Graduado/a en:	Grado en:
Firma del interesado/a:	Firmado:

- Cuando sea necesario utilizar el desdoblamiento de los artículos, por ejemplo: los y las becarias, las y los becarios (la concordancia se establece con el determinante o el sustantivo más próximo), el desdoblamiento parcial, por ejemplo: estimadas/estimados colegas o las alumnas y alumnos y el desdoblamiento total, por ejemplo: la Vicedecana/el Vicedecano o estimadas compañeras/estimados compañeros.



- Utilizar los recursos y mecanismos anteriores en documentos internos, externos y en línea (avisos, comunicaciones, contratos), publicaciones en papel y en línea (manuales, libros, boletines, trabajos de investigación) e intervenciones orales.

PARA REFLEXIONAR

El término *hombre* como genérico no incluye a las mujeres, utilizar *humanidad*, *ser humano* o *persona*. Utilizar frase como «*La historia del hombre*» o «*El hombre en la arquitectura*» en lugar de *ser humano* invisibiliza a las mujeres, transmitiendo la idea de que no han sido agentes de la historia ni sujetos de derechos.

El término *ciudadano* como genérico no incluye a las ciudadanas, utilizar *ciudadanía*.

En nuestra lengua existen ciertos vacíos léxicos. Por ejemplo:

- La palabra *genias* no existe a pesar de ser gramaticalmente correcto
- No hay equivalente femenino a la palabra *hombría*
- *Primera dama* se refiere a la «*esposa del presidente*», pero no hay una palabra que haga referencia al «*esposo de la presidenta*».

El uso del lenguaje ha dado lugar a una **dualidad de significados**.

Por ejemplo:

- Ser un *zorro* se refiere a ser inteligente o astuto, mientras que ser una *zorra* tiene un significado peyorativo.
- Se dice que algo es *cojonudo* cuando es bueno o divertido, pero cuando es aburrido o pesado se dice que es un *coñazo*.



OMISIÓN DE DETERMINANTES

Podrán optar los profesionales con experiencia	Podrán optar profesionales con experiencia
Cada comisión irá presidida por el titular	Cada comisión irá presidida por su titular
Formación dirigida a los responsables/los integrantes de área	Formación dirigida a responsables/integrantes de área

MEJOR UTILIZAR: QUIEN / QUIENES / ALGUIEN

El que suscribe	Quien suscribe
Si alguno no acepta	Si alguien no acepta
¿Algunos de los presentes desea intervenir?	¿Alguien desea intervenir?
Trabajadores y trabajadoras de la UMA	Quien trabaja en la UMA

ESTRUCTURAS CON SE

Cuando el alumno solicite la tutoría	Cuando se solicite la tutoría
Fueron elegidos delegados	Se eligieron delegados

PASO DE PASIVA A ACTIVA Y VICEVERSA

Los vocales serán designados por cada uno de los grupos	Cada grupo designará a sus vocalías
El alumno debe presentar el trabajo mañana	El trabajo debe ser presentado mañana

SUSTITUIR EL VERBO ESTAR+ADJETIVO POR EL VERBO TENER+SUSTANTIVO

Estar obligado al cumplimiento	Tener obligación de cumplir
--------------------------------	-----------------------------

ADJETIVOS MASCULINOS SE SUSTITUYEN POR PREPOSICIÓN+SUSTANTIVO

Autorizado	Con autorización
Titulado universitario	Con titulación universitaria



EVITAR UN EXCESIVO DESDOBLAMIENTOS Y BARRAS

La mayoría de los/as alumnos/as acudieron al examen	La mayoría del alumnado acudió al examen
Graduado/a en:	Grado en:
Se precisan secretarios/as	Se precisa personal de secretaría
Bienvenidos y bienvenidas al curso	Os damos la bienvenida al curso

CAMBIAR LA REDACCIÓN

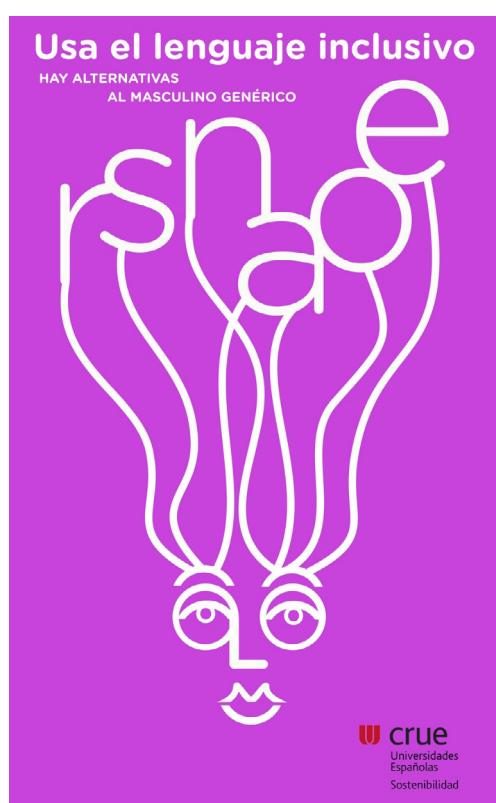
Todos suspendieron	Nadie aprobó
Ruego estén atentos	Ruego presten atención
Para ser catedrático se requiere	Para obtener una cátedra se requiere

**CAMBIAR: DISTINTOS POR DIFERENTES /
NINGUNO POR NADIE/ TODOS POR CADA**

Ninguno se ha presentado a la reunión	Nadie se ha presentado a la reunión
---------------------------------------	--

SUSTITUIR EL TÉRMINO HOMBRE CUANDO SEA GENÉRICO

Los estudios sobre el hombre	Los estudios sobre el ser humano/la humanidad
------------------------------	--



Esta obra forma parte de la colección de «Guías para una docencia con perspectiva de género en... las titulaciones de las diferentes ramas del conocimiento», como respuesta al compromiso adquirido en el eje 4 del III Plan de Igualdad.

Esta guía pretende facilitar reflexiones y herramientas para que la perspectiva de género esté presente en la docencia en Derecho y así enriquecerla y dotarla de mayor calidad y representatividad, facilitando la transformación hacia una docencia inclusiva y sensible al género.

La idea es allanar el camino a cualquier persona que quiera incluir la perspectiva de género en su docencia. El objetivo es que el personal docente de Derecho encuentre en esta guía un instrumento práctico, sencillo, que se lo facilite de manera clara, precisa y concisa. Está dirigida, por un lado, a los equipos de dirección de centros y departamentos, para mejorar la acreditación de los títulos y la calidad de la docencia, y, por supuesto, al profesorado de las distintas asignaturas que, como grupo o individualmente, quiera analizar su labor desde la perspectiva de género e incluirla en su práctica profesional.

