

Informe sobre grupos vulnerables y medidas de acceso y permanencia en la educación superior en la Universitat Pompeu Fabra

Uno de los objetivos del seminario que se celebrará en Brasilia en septiembre de 2013 consiste en “ampliar la accesibilidad y permanencia de grupos vulnerables en las Universidades latinoamericanas socias, prestando especial atención a los grupos tradicionalmente excluidos de los estudios universitarios (indígenas y afrodescendientes principalmente), así como a los grupos que sufren particulares dificultades en el acceso a los estudios superiores o en la consolidación de una trayectoria profesional acorde con su nivel de estudios (mujeres y discapacitados)”¹.

A estos efectos, se acordó que cada Universidad socia del Proyecto ALFA-DHES preparase un informe sobre la accesibilidad y permanencia de los grupos vulnerables en la Universidad.

En el caso de la Universitat Pompeu Fabra (UPF) estos grupos vulnerables son el grupo de las mujeres y el de las personas con discapacidad (no nos ceñiremos a las personas con minusvalías físicas ya que esta restricción excluiría del marco de este informe al colectivo más vulnerable dentro del grupo de los discapacitados: las personas con discapacidad mental). Para este informe estos grupos se considerarán separadamente ya que los obstáculos a la hora de acceder a la Universidad resultan ser muy distintos en estos dos grupos².

I. Políticas de discriminación positiva actualmente adoptadas por la Universidad

¹ http://www.upf.edu/intranet/dhes-alfa/oficinas/Propuesta_1_Seminario_Brasilia_def.pdf, p. 1.

² Desgraciadamente no se ha podido acceder a los datos socio-económicos de los alumnos

1. Igualdad de género

a) Diagnóstico de la situación

Para hacer un diagnóstico de las políticas de discriminación positiva adoptadas actualmente por la UPF para favorecer el acceso y permanencia en la Universidad de las mujeres, resulta imprescindible presentar en primer lugar el instrumento básico con el que cuenta la UPF para conseguir y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su seno: El Plan de Igualdad Isabel de Villena.

La UPF dedicó el curso 2007-2008 a la sensibilización y a la reflexión sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. De las reflexiones y los trabajos que se llevaron a cabo durante el curso, en especial del estudio diagnóstico previo *Fins on hem arribat? L'estructura de gènere a la Universitat Pompeu Fabra. Barcelona*³ surgió el Plan de Igualdad para la UPF, el Plan Isabel de Villena (2008-2010) adoptado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2008⁴. Para coordinar el proceso de elaboración de dicho plan se creó, en 2007, la figura del agente de igualdad en la UPF.

A efectos de nuestro informe – ya que se ciñe al acceso y a la permanencia en la educación superior- interesa dar cuenta de los desequilibrios de género presentes en la universidad española en general y en la UPF en particular. La estructura de género en la Pompeu Fabra es muy similar al resto de las universidades públicas catalanas y a la mayoría de universidades públicas de los países occidentales⁵.

La mayoría de estudios distingue, a la hora de analizar la integración de la mujer en la universidad, entre tres colectivos: el alumnado, el personal docente e investigador (PDI) y el personal de administración y servicios (PAS)⁶.

³ GONZÁLEZ, María José; LAPUERTA, Irene; QUIROGA, Águeda. *Fins on hem arribat? L'estructura de gènere a la Universitat Pompeu Fabra. Barcelona* : Consell Social de la UPF, 2007

⁴ Disponible en <http://www.upf.edu/upfigualtat/plaigualtat/>.

⁵ GONZÁLEZ, María José; LAPUERTA, Irene; QUIROGA, Águeda. *Fins on hem arribat? L'estructura de gènere a la Universitat Pompeu Fabra. Barcelona* : Consell Social de la UPF, 2007

⁶ En la Universidad española los desequilibrios más acentuados en términos de género no se presentan en el alumnado sino entre los trabajadores, sobretodo en el PDI. El PAS cuenta con un 70% de mujeres, con la excepción del servicio de informático, mientras que el PDI sólo cuenta con un tercio de mujeres. GONZÁLEZ, María José; LAPUERTA, Irene; QUIROGA, Águeda. *Fins on hem arribat? L'estructura de gènere a la Universitat Pompeu Fabra. Barcelona* : Consell Social de la UPF, 2007

Según los datos publicados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para el curso 2012-2013, el alumnado se compone mayoritariamente de mujeres. Ellas representan el 54,3% del total de estudiantes universitarios, su presencia es mayoritaria en todos los niveles de formación universitaria. Esta mayor presencia femenina en las aulas ocurre en todas las ramas, con la excepción de las titulaciones técnicas. Así, en el curso 2012-2013 en Ciencias de la Salud el 70,5% eran mujeres, en Ciencias Sociales y Jurídicas el 61,1%, en Artes y Humanidades el 61,7% y en Ciencias el 53,6%, mientras en la rama de Ingeniería y Arquitectura el porcentaje de mujeres se situaba en el 26,4%⁷.

Estos datos reflejan en la actualidad y a nivel nacional lo que ya advirtieron las autoras del estudio “*Fins on hem arribat?*” en el año 2007 para la UPF: “Mujeres y hombres, sin embargo, continúan manifestando preferencias muy estereotipadas de género que derivan en una clara segmentación por estudios y, finalmente, en una fuerte segmentación en el mercado de trabajo”⁸.

Es decir, aunque las mujeres tienen una presencia mayoritaria en las aulas, una nota de entrada medianamente más alta que los hombres, tienen menor riesgo de abandono y alcanzan en mayor proporción la titulación universitaria, todavía persisten unas barreras específicas de género de carácter estructural y sociocultural⁹ que alejan a las mujeres de las ramas técnicas.

Por lo tanto cabe afirmar, y eso antes de presentar y evaluar las políticas de discriminación positiva llevadas a cabo por la UPF, que la asignatura pendiente en aras de garantizar a las mujeres el acceso y permanencia en la Universidad consistiría en actuar sobre el proceso de formación de preferencias de género que los niños desarrollan durante la educación primaria y secundaria.

⁷ Datos y Cifras del Sistema Universitario Español Curso 2012-2013, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, p. 26; disponible en <http://www.mecd.gob.es/dctm/sue/datos-y-cifras-sistema-universitario-espanol.pdf?documentId=0901e72b814eed28>.

⁸ GONZÁLEZ, María José; LAPUERTA, Irene; QUIROGA, Águeda. *Fins on hem arribat? L'estructura de gènere a la Universitat Pompeu Fabra*. Barcelona : Consell Social de la UPF, 2007

⁹ GONZÁLEZ, María José; LAPUERTA, Irene; QUIROGA, Águeda. *Fins on hem arribat? L'estructura de gènere a la Universitat Pompeu Fabra*. Barcelona : Consell Social de la UPF, 2007.

Justamente este es un tema que se escapa del ámbito universitario, ya que los estudiantes eligen la rama de estudios en función de preferencias desarrolladas con anterioridad o bien en la escuela o bien en su entorno familiar.

Por lo tanto hemos de empezar con la advertencia que el mayor obstáculo de acceso a la Universidad pública española por parte de las mujeres, esto es la reducida presencia en ramas técnicas, es un problema que las políticas universitarias difícilmente podrán solventar.

b) Políticas desarrolladas por la UPF: el Plan de Igualdad Isabel de Villena (2008-2010)

Como ya se anunciaba, la principal medida que se ha tomado por parte de la UPF en relación con la igualdad de género ha sido la elaboración del Plan de Igualdad Isabel de Villena (2008-2010)¹⁰. En dicho Plan se identificaron cinco ejes principales: visualización y sensibilización con respecto a las desigualdades de género; comunicación; acceso al trabajo y promoción de las carreras profesionales; representación equilibrada en los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones, y conciliación de la vida personal y laboral. A efectos de analizar las políticas de discriminación positiva entabladas por la UPF susceptibles de tener un impacto sobre el acceso y la permanencia de las mujeres a la educación superior, interesa ceñirnos al estudio de las acciones desplegadas en los dos primeros ejes, es decir en los ámbitos de la visualización y de la comunicación, ya que las acciones previstas en los restantes ejes van principalmente dirigidas al PDI y al PAS y no al alumnado.

aa) Visualización y sensibilización con respecto a las desigualdades de género

¹⁰ <http://www.upf.edu/upfigualtat/plaigualtat/>.

Entre las acciones previstas en el Plan de Igualdad para dar visibilidad y permitir la sensibilización de la comunidad universitaria con respecto a las desigualdades de género destaca la creación de una Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género, dedicada a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. A este órgano, proyectado como órgano impulsor en el despliegue del Plan de Igualdad, le incumbe entre otras la promoción y el apoyo de acciones y actividades previstas en el Plan así como la supervisión del despliegue y la evaluación del impacto del Plan de Igualdad.

Otro objetivo perseguido por el Plan de Igualdad consistía en la incorporación a los datos estadísticos de *La UPF en Xifres*¹¹ un apartado específico destinado a mostrar la evolución de los indicadores de género referidos al PDI, al PAS y a los estudiantes, así como en la creación de un espacio en la web de la UPF dirigido a hacer visibles los estudios, las asignaturas y los grupos de investigación en temas de género que se llevan a cabo en la Universidad¹².

Finalmente, y ciertamente de mayor relevancia en relación con la desigualdad de género en el acceso – la elección – de ciertas ramas de estudios, están las acciones específicas de sensibilización dirigidas a los estudiantes de la UPF, con el objetivo de combatir los estereotipos de género en las carreras profesionales así como las acciones específicas de sensibilización dirigidas a los futuros estudiantes de la UPF (especialmente a los estudiantes de nivel secundario).

bb) Comunicación

En el ámbito de la comunicación el Plan de Igualdad imponía principalmente velar por que las comunicaciones internas y externas de la UPF se hicieran desde una perspectiva no sexista del lenguaje así como redactar los reglamentos y demás normativas, incluyendo el Libro de Estilo de la UPF, desde una perspectiva no sexista del lenguaje¹³.

¹¹ <http://www.upf.edu/xifres/>

¹² <http://www.upf.edu/upfigualtat/>

¹³ [Recomanacions per a un ús no sexiste del llenguatge](#). Gabinet Lingüístic de la UPF

c) Un análisis del marco legal de esas políticas

La Constitución española impone en su artículo 9.2 a los poderes públicos el deber de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En el ámbito de las políticas dirigidas a promover la igualdad entre géneros el marco legal español viene constituido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La elaboración de Planes de Igualdad, tal y como lo es el Plan de Igualdad Isabel de Villena (2008-2010), es uno de los instrumentos previstos en los artículos 45 a 48 de la Ley Orgánica 3/2007ⁱ.

La Ley Orgánica 3/2007 se refiere - además de imponer la eliminación de obstáculos para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el sistema educativo en general (artículo 23ⁱⁱ) – expresamente a la educación superior cuando exige en su artículo 25ⁱⁱⁱ a las administraciones públicas competentes fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. En particular se requiere la inclusión de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los distintos planes de estudios, la creación de posgrados específicos así como la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Por lo tanto estamos ante un marco normativo que - más que permitir- exige que se logre la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Se prevé la eliminación de obstáculos a esta igualdad mediante políticas de visualización y de sensibilización tanto en el ámbito de la educación primaria y secundaria como de la educación superior.

Ante este panorama normativo podemos concluir que la UPF ha creado los instrumentos previstos por la Ley (Plan de Igualdad) y seguido las indicaciones acerca de los planes de estudio visto que imparte numerosas asignaturas sobre género en distintos estudios de grado y de postgrado. La UPF ha reconocido por acuerdo de Consejo de Gobierno el Grupo de Investigación en Políticas Transversales de Género, compuesto por mujeres

profesoras de la UPF, que se dedica a aportar una perspectiva de género en las diferentes investigaciones que actualmente se realizan en diversas ramas de estudios.

d) Los resultados o evaluación de las políticas antecedentes, en caso de existir tales evaluaciones

Desgraciadamente hasta la fecha no se ha procedido a la evaluación oficial del despliegue del Plan de Igualdad a pesar de que el Plan se haya desplegado en los años 2008-2010 y a pesar de estar expresamente prevista dicha evaluación. La Comisión Permanente – órgano competente para llevar a cabo la evaluación - se reunió por última vez en el año 2012 y acordó dividir por ejes el encargo de la evaluación. Según la Agente de Igualdad de la UPF, sería por cambios en los órganos de dirección (elecciones a rector) que esta evaluación todavía no se haya podido llevar a cabo y se espera que la próxima reunión de la Comisión Permanente tenga lugar en el primer trimestre de 2014.

Si tenemos en cuenta que identificamos la persistencia de estereotipos socioculturales a la hora de elegir una rama de estudios como mayor barrera al acceso de las mujeres a las ramas técnicas, interesaría saber si se han llevado a cabo las acciones específicas de sensibilización previstas en el Plan de Igualdad y dirigidas a los futuros estudiantes de la UPF (especialmente a los estudiantes de nivel secundario), con el objetivo de combatir los estereotipos de género en la elección de carreras profesionales.

2) Personas con discapacidad

a) Diagnóstico de la situación

La preocupación por permitir y facilitar el acceso y la permanencia de personas con discapacidad en el sistema universitario español ha ido aumentando de manera

constante a lo largo de las últimas décadas¹⁴. El panorama normativo así como las políticas llevadas a cabo por los poderes públicos y las universidades españolas se han convertido en un denso conjunto destinado a incluir el estudiante con discapacidad.

Antes de entrar en la presentación de estas políticas conviene precisar que, tal y como ya anunciamos en la introducción, no nos limitaremos al colectivo de las personas con minusvalías físicas ya que así quedaría excluido el colectivo que- por varios motivos- mayor dificultad tiene para acceder y permanecer en el sistema universitario: las personas con discapacidad mental¹⁵. La normativa a nivel de Universidades no discrimina entre discapacidad física y mental estableciendo que tanto el acceso como el desarrollo de los alumnos con algún tipo de discapacidad debe regirse por los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y compensación de desventajas (Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades y Real Decreto 1742/2003, de 19 de diciembre, por el que se establece la normativa básica para el acceso a los estudios universitarios de carácter oficial).

A la hora de realizar un diagnóstico de la presencia de estudiantes con discapacidad en el sistema universitario español, se ha de lamentar en primer lugar la ausencia de datos estadísticos homogéneos sobre el nivel educativo de la población con discapacidad y sobre su grado de acceso a la Universidad, ausencia que ya manifiesta el Libro Blanco sobre Universidad y Discapacidad¹⁶.

A pesar de esta ausencia de datos homogéneos, los distintos informes y estudios empíricos a los que se ha tenido acceso coinciden en que el porcentaje de la población con discapacidad que alcanza la educación superior es netamente inferior al de la población sin discapacidad¹⁷. Por lo tanto, la discapacidad sigue siendo en España un factor de exclusión educativo.

¹⁴ *Las políticas sobre discapacidad en el sistema universitario español*, edita MINISTERIO DE EDUCACIÓN, SECRETARÍA GENERAL DE UNIVERSIDADES, 2011.

¹⁵ *Dislexia Entornos adaptados para personas con discapacidad mental*, edita Observatorio Universidad y Discapacidad (entidad formada por Fundación ONCE y la Cátedra de Accesibilidad de la Universidad Politécnica de Cataluña-BarcelonaTech), enero 2013, disponible en: <http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3823/Entornos%20adaptados.pdf?sequence=1>.

¹⁶ *Las políticas sobre discapacidad en el sistema universitario español*, edita MINISTERIO DE EDUCACIÓN, SECRETARÍA GENERAL DE UNIVERSIDADES, 2011, p. 21.

¹⁷ *Las políticas sobre discapacidad en el sistema universitario español*, edita MINISTERIO DE EDUCACIÓN, SECRETARÍA GENERAL DE UNIVERSIDADES, 2011, p. 21; *Entornos adaptados para personas con discapacidad mental*, edita Observatorio Universidad y Discapacidad, 2013, p- 28.

Finalmente interesa resaltar que el porcentaje de estudiantes con discapacidad que realizan sus estudios en universidades a distancia dobla el de los estudiantes con discapacidad adscritos a Universidades presenciales¹⁸.

b) Políticas desarrolladas por la UPF

Las políticas de inclusión llevadas a cabo por la UPF se corresponden en gran medida con las políticas de inclusión desarrolladas por la mayoría de las universidades españolas.

aa) Servicio de Apoyo para Estudiantes con Discapacidad y recursos prestados por la UPF

En primer lugar la UPF cuenta con un Servicio de Apoyo para Estudiantes con Discapacidad. Este servicio es competente para cualquier servicio de apoyo al estudiante con discapacidad. Más allá de este recurso general, la UPF cuenta con recursos específicos como los relativos al servicio de biblioteca, lenguas de signos y materiales y mobiliario adaptado. Los estudiantes con discapacidad tienen a su disposición el Servei d'Assessorament Psicològic (SAP) y la Oficina d'Inserció Laboral de la UPF (OIL) que tendrán en cuenta sus necesidades específicas.

bb) Becas y Ayudas al Estudio/ Exención de Precios Públicos

Desde el Curso Académico 2009-2010, la Secretaría General de Universidades opta por unas políticas de discriminación positiva con el objetivo de facilitar el acceso al sistema de becas y ayudas al estudio a los estudiantes afectados por un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.

La acción positiva principal consiste en la denominada “matricula reducida”, es decir una reducción en la carga lectiva a matricular. Los estudiantes con una discapacidad

¹⁸ UNIVERSIDAD Y DISCAPACIDAD, *Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad*, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad- Fundación Universia, 2013, disponible en http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/302/Fundacion_Cermi_Price_Accesible_Def.pdf, p. 18.

igual o superior al 65%, podrán reducir la carga lectiva necesaria para cumplir el requisito de matriculación hasta un máximo del 50%¹⁹.

Más allá de las acciones positivas relativas al sistema de becas y ayudas al estudio la atención que desde el Curso académico 2007/2008 por imperativo legal (artículo 45.2 Ley Orgánica de Universidades) rige la exención total de tasas y precios públicos en los estudios conducentes a la obtención de un título universitario para aquellos estudiantes que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

cc) Plan de inclusión de las personas con discapacidad en la UPF

Por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2010 se aprobó el plan de inclusión de las personas con discapacidad en la UPF²⁰. La elaboración de dicho plan ha venido impuesta por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (LOMLOU), que modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre (LOU). Así establece la obligación de elaborar los planes que garanticen la inclusión de las personas con necesidades especiales inherentes a su discapacidad en la universidad, previa consulta de las organizaciones representativas de los respectivos sectores sociales concernidos. La finalidad del Plan de Inclusión es garantizar la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad universitaria y de aquellos que quieran formar parte, atendiendo a los principios de accesibilidad universal y diseño para todos.

El Plan tiene una duración inicial de cuatro años y una vez transcurrido este periodo de vigencia inicial será objeto de una evaluación completa.

c) Un análisis del marco legal de esas políticas

Para el acceso de las personas con discapacidad al sistema universitario español ha sido de mayor importancia la modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOU), realizada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (LOMLOU).

¹⁹ *Las políticas sobre discapacidad en el sistema universitario español*, edita MINISTERIO DE EDUCACIÓN, SECRETARÍA GENERAL DE UNIVERSIDADES, 2011, p. 36.

²⁰ <http://www.upf.edu/upfinclusio/plainclusio/>.

Entre las inclusiones más importantes, añadidas a las contempladas en la LOU, podemos encontrar el establecimiento de programas de becas y ayudas; y medidas de exención parcial o total del pago de los servicios académicos con especial atención a una serie de colectivos, entre ellos, el alumnado con discapacidad.

Asimismo se impone a las Universidades el mandato de elaborar un Plan de inclusión que dé cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Disposición Adicional 24^a, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley, y previa consulta de los movimientos representativos de la discapacidad.

Se establece también, como ya vimos más arriba, la exención total de precios públicos en los estudios conducentes a la obtención de un título universitario.

La normativa estatal viene completada por la normativa de las Comunidades Autónomas así como por la normativa propia de cada Universidad.

En el caso de la UPF, más allá del Plan de Inclusión, se habrían de destacar varios artículos de sus Estatutos, aprobados por Decreto 209/2003, de 9 de Septiembre y modificados por ACUERDO GOV/203/2010, de 9 de Noviembre (texto íntegro publicado en el DOGC núm. 5756, de 16 de Noviembre de 2010). En primer lugar señala el artículo 75.1 sobre la Integración de personas con discapacidades y programas específicos de ayuda que *“La Universidad debe asegurar a las personas con discapacidades la igualdad de oportunidades. Debe facilitarles la plena movilidad por sus propios medios en las instalaciones del campus y la participación plena y efectiva en la actividad universitaria. La Universidad elaborará planes de inclusión y se realizarán las adaptaciones oportunas en los procesos de acceso y en el desarrollo curricular de los estudiantes en función de las necesidades específicas de estos estudiantes”*.

d) Los resultados o evaluación de las políticas antecedentes, en caso de existir tales evaluaciones

Los estudios e informes a los que se ha tenido acceso confluyen en que el conjunto de políticas de inclusión desarrolladas en los últimos años tiene un impacto positivo en el acceso de personas con discapacidad a la educación superior. Sobre todo las modalidades de estudio semi-presenciales o a distancia (UNED) atraen cada vez más

estudiantes con discapacidad. La exención de precios y tasas públicas así como la discriminación positiva en el sistema de becas y ayudas tiene asimismo un impacto positivo. Ahí se ha resaltado que el sistema adoptado por algunas Comunidades Autónomas así como en el caso UNED que prevé que los importes de los precios públicos por servicios académicos no satisfechos por los alumnos beneficiarios sean compensados por parte de la Comunidad Autónoma a la Universidad, o por la Administración General del Estado en el caso de la UNED²¹.

Lamentablemente a día de hoy no han transcurrido todavía los cuatro años de duración inicial del Plan de Inclusión de la UPF así que no disponemos de la evaluación final y prescriptiva de su despliegue.

II. Conclusiones

Relativo a las políticas desarrolladas por la UPF para facilitar el acceso y la permanencia de los dos grupos vulnerables analizados – las mujeres y las personas con discapacidad podemos concluir que se ha llevado a cabo a una cierta sensibilización de la Comunidad Universitaria. Se ha dado visibilidad a ambos colectivos y – en menor grado – se han implementado acciones positivas en su favor.

El mayor problema a la hora de valorar estas políticas consiste en relación con ambos grupos en la inexistencia de evaluaciones de los planes de inclusión e igualdad desplegados por prescripción legal. En el caso del Plan de igualdad hace ya tres años que dicha evaluación hubiera tenido que realizarse.

¹ LO 3/2007

Artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

²¹ *Las políticas sobre discapacidad en el sistema universitario español*, edita MINISTERIO DE EDUCACIÓN, SECRETARÍA GENERAL DE UNIVERSIDADES, 2011, p. 36.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 47 Transparencia en la implantación del plan de igualdad

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 48 Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

ii *Artículo 23* La educación para la igualdad de mujeres y hombres

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

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

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.