

IGUALDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO SOSTENIBLE. AVANCES Y DESAFÍOS EN LA AGENDA MUNDIAL Y EN LA UNIVERSIDAD

GENDER EQUALITY AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT. PROGRESS AND CHALLENGES IN THE GLOBAL AGENDA AND AT UNIVERSITY

GEMA DEL SOCORRO GARCÍA LUJÁN ÁVILA
Y SILVIA ALBAREDA-TIANA

Authors / Autoras:

Gema del Socorro García Luján Ávila
Universitat Internacional de Catalunya,
Barcelona, España
gema.garcialujan@uic.es
<http://orcid.org/0000-0003-3314-5743>

Silvia Albareda-Tiana
Universitat Internacional de Catalunya,
Barcelona, España
salbareda@uic.es
<https://orcid.org/0000-0001-5643-8667>

Submitted / Recibido: 30/01/2023

Accepted / Aceptado: 16/09/2023

To cite this article / Para citar este artículo:

García Luján Ávila, G. del S., y Albareda-Tiana, S. (2024). Igualdad de género y desarrollo sostenible. Avances y desafíos en la agenda mundial y en la universidad. *Feminismo/s*, 43, 213-243. <https://doi.org/10.14198/fem.2024.43.09>

Licence / Licencia:

Este trabajo se comparte bajo la licencia de Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional de Creative Commons (CC BY-NC-SA 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>.



© 2024 Gema del Socorro García Luján Ávila
y Silvia Albareda-Tiana

Resumen

En el año 2015 Naciones Unidas aprobó los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, entre los que se encuentra el ODS 5 que propone la igualdad de género. A apenas siete años del término de esta Agenda, se constata que, aunque ha habido avances significativos, todavía falta compromiso y trabajo por parte de todas las administraciones y entidades educativas para contribuir al logro de todas las metas que incluyen los 17 ODS. En este contexto, los objetivos de este estudio son: 1) analizar, a partir de los informes oficiales que ofrece la web de los ODS de Naciones Unidas, las diferencias existentes entre hombres y mujeres a escala mundial, mostrando la vinculación entre el ODS 5 y otros ODS; 2) conocer el vínculo de la universidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, y en particular con el ODS 5; y 3) explorar las medidas que se han llevado a cabo por parte de la universidad española para la implementación del ODS 5, en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el gobierno y en la investigación.

Para alcanzar estos objetivos se ha empleado una metodología descriptiva, llevando a cabo una revisión bibliográfica de informes gubernamentales, legislación vigente española y publicaciones científicas. Como conclusiones, se reconocen los avances significativos que se han logrado en términos de políticas de igualdad, promoción de la perspectiva de género en la educación, investigación y la participación de las mujeres en roles académicos y de liderazgo. Sin embargo, también se han identificado desafíos persistentes, como las brechas de género en ciertas disciplinas y la necesidad de abordar y eliminar la violencia de género en el entorno universitario. Es esencial mantener y fortalecer el compromiso con políticas inclusivas y medidas concretas que aborden las desigualdades de género en la Educación Superior. Esto implica promover la diversidad y la equidad en la contratación y promoción del personal académico, así como garantizar que se fomente una cultura universitaria libre de discriminación y violencia de género.

Palabras clave: Igualdad de oportunidades; ODS; ODS5; Brecha de género; Género, Universidad; Desarrollo sostenible; Informes oficiales; Transversalidad de género.

Abstract

In 2015, the United Nations approved the Sustainable Development Goals (SDGs) of the 2030 Agenda, including SDG 5, which proposes gender equality. Just seven years before the end of this Agenda, it is clear that, although there has been significant progress, there is still a lack of commitment and work by all administrations and educational entities to contribute to the achievement of all the goals that include the 17 SDGs. In this context, the objectives of this study are: 1) analysing, on the basis of the official reports provided by the United Nations SDG website, the differences between men and women worldwide, showing the link between SDG 5 and other SDGs; 2) finding out the university's links with the Sustainable Development Goals of the 2030 Agenda and in particular with SDG 5; and 3) exploring the measures that have been carried out by Spanish universities for the implementation of SDG 5, promoting equal opportunities for men and women, in government and in research. In order to achieve these objectives, a descriptive methodology has been used, carrying out a bibliographic review of government reports and current Spanish legislation and scientific publications. Among the conclusions are recognized the significant advances that have been made in terms of equality policies, promotion of the gender perspective in education and research and the participation of women in academic and leadership roles. However, persistent challenges have also been identified, such as gender gaps in certain disciplines and the need to address and eliminate gender-based violence in the university environment. It is essential to maintain and strengthen the commitment with inclusive policies and concrete measures that address gender inequalities in Higher Education. This involves promoting diversity and equity in

the recruitment and promotion of academic staff, as well as ensuring that a free of discrimination university culture and gender-based violence is promoted.

Keywords: equal opportunity; SDGs; SDG5; Gender gap; Gender, University; Sustainable development; Official reports; Gender mainstreaming.

1. INTRODUCCIÓN

En septiembre de 2015 Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que venían a ser la continuación y mejora de los Objetivos del Milenio (United Nations, 2015). Apenas a siete años del término de esta Agenda, se constata que, aunque ha habido avances significativos, todavía falta compromiso y trabajo por parte de todas las administraciones y entidades educativas para contribuir al logro de todas las metas que incluyen los 17 ODS (Gil-Pérez y Vilches, 2023; Sachs et al., 2022).

En esta línea, la consecución de la igualdad de género es indispensable para poder hablar de una visión de sostenibilidad y de equidad global. Está ampliamente reconocido que la igualdad de oportunidades que recoge el ODS 5, así como la formulación del ODS 4: «Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos» (United Nations, 2015, p. 21), no sólo es un derecho humano fundamental, sino también un requisito para un mundo próspero, sostenible y pacífico (United Nations Sustainable Development Group [UNSDG], 2017). La Agenda 2030 reconoce que el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas contribuirá, de manera decisiva, al logro de todas las metas de los ODS (Puri, 2017).

Por parte del European Institute for Gender Equality (2016), la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE) (Massó et al., 2021) y del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad (2022) se han implementado diferentes medidas para contribuir al logro de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el ámbito de la academia y de la ciencia. Sin embargo, informes recientes muestran que todavía existe una brecha de género en la investigación científica y en el gobierno de la universidad (De Torres, 2020).

La igualdad de género sigue siendo un desafío, incluso, con todos los avances llevados a cabo en materia de equidad (Pastor y Acosta, 2016). Las universidades se encuentran insertas en la sociedad y, por ello, en ellas también influyen los pensamientos estereotipados y las redes informales de poder que hacen que los méritos y atribuciones de las mujeres obtengan un menor grado de reconocimiento y aceptación (De la Cal et al., 2023). La academia debería convertirse en centro neurálgico para que las aportaciones de investigadoras y científicas a lo largo del tiempo se hagan visibles y, sin embargo, todavía existe un número reducido de referentes femeninos en las distintas ramas de conocimiento. Siguen apareciendo sesgos de género implícitos en la investigación y en las evaluaciones de los méritos relacionados, que perjudican los trabajos realizados por las mujeres (Lombardo et al., 2021) y, como consecuencia, su desarrollo y crecimiento académico.

La investigación universitaria debe enfocarse en resolver problemas científicos y sociales importantes y en desarrollar tecnologías innovadoras que puedan ser utilizadas para mejorar la calidad de vida de las personas (Cisneros y Mendoza, 2018). Debe estar enfocada en generar conocimiento a través de la investigación, con el objetivo no sólo de preparar al estudiantado para carreras exitosas, sino también para contribuir al desarrollo de la sociedad (Tarrant y Thiele, 2016). Para lograr este progreso social es esencial que las universidades desempeñen un papel activo en la promoción de la igualdad de género en todos los aspectos de la educación y la investigación (Stange et al., 2011). La universidad debe convertirse en motor del desarrollo económico y social, fomentando el crecimiento, el debate y la innovación (Tomás y Valiente, 2020). Integrar el estudio y debate sobre igualdad de género en la Educación Superior es esencial para construir un mundo más justo e inclusivo.

Ante la creciente necesidad de analizar si existe una igualdad real de sexos en la investigación universitaria y en la academia, este estudio pretende conocer qué se ha hecho en el ámbito español, desde la aprobación de la Agenda 2030, para el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la academia y en la ciencia, y cuáles son los resultados de las medidas tomadas. Para abordar este objetivo, se ha considerado necesario realizar previamente una revisión más amplia, analizando a escala mundial cuáles han sido los avances en igualdad de oportunidades, para las mujeres,

en los diferentes ODS. En síntesis, los objetivos de investigación que este estudio pretende abordar son los siguientes:

1. Analizar, a partir de los informes oficiales que ofrece la web de los ODS de Naciones Unidas, las diferencias existentes entre hombres y mujeres a escala mundial, mostrando la vinculación entre el ODS 5 y otros ODS.
2. Conocer el vínculo de la universidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y en particular con el ODS 5.
3. Explorar las medidas que se han llevado a cabo por parte de la universidad española para la implementación del ODS 5, en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el gobierno y en la investigación.

2. METODOLOGÍA

Para alcanzar el primer objetivo se ha optado por realizar una revisión documental de todos los informes oficiales y documentos que aparecen enlazados en el portal web de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas: <https://tinyurl.com/y2moby9>. A partir de esta revisión documental, se han recopilado, en términos claros y empíricos, las diferencias estadísticas entre hombres y mujeres en cada uno de los ODS.

Para el logro de los otros dos objetivos de investigación, vinculados con la promoción de la igualdad de oportunidades en la investigación universitaria y en los órganos de gobierno, se ha utilizado una metodología descriptiva, llevando a cabo una revisión bibliográfica de informes gubernamentales, legislación vigente española y publicaciones científicas vinculadas tanto a la universidad como al ODS 5. Como base de datos para la revisión bibliográfica de artículos científicos se ha empleado Web of Science y Google Académico, por ser las principales bases de datos mundiales de referencias bibliográficas y publicaciones científicas. La búsqueda se realizó durante los meses de febrero a marzo de 2022 y, posteriormente, los meses de mayo y junio de 2023.

Los criterios de inclusión en la búsqueda de documentos han sido la combinación de términos: mujer + universidad; género + universidad; mujer + investigación; género + investigación, en el ámbito español y en cuanto a

criterios de exclusión se han rechazado publicaciones anteriores a la Agenda 2030 del 2015.

3. RESULTADOS

A menos que se acelere el progreso en materia de igualdad de género, la comunidad mundial no solo no logrará alcanzar el ODS 5, sino que también renunciará al efecto catalizador que la igualdad de género puede tener para el logro de la Agenda 2030 en términos más generales (UN Women, 2018). Las mujeres se enfrentan a enormes barreras estructurales que repercuten en todos los aspectos de sus vidas (Grupo Banco Mundial, 2015). Por lo tanto, es fundamental eliminar las limitaciones específicas de género, así como otras formas de discriminación con las que se entrecruzan.

3.1. Diferencias existentes entre hombres y mujeres a escala mundial

Uno de los problemas sociales más importantes hoy en día es lograr la igualdad de género a nivel internacional. La Agenda mundial de igualdad de género ha avanzado en varios aspectos en los últimos años. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer para alcanzar la igualdad real en todo el mundo ya que, a pesar de los avances significativos, las desigualdades persistentes y las discriminaciones sistémicas siguen siendo una realidad en todo el planeta.

Los ODS son un conjunto de 17 objetivos globales adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015 para abordar los desafíos más urgentes del mundo y mejorar la calidad de vida de las personas. Los ODS abarcan una amplia gama de temas, desde la erradicación de la pobreza y el hambre hasta la protección del medio ambiente y la promoción de la igualdad de género (United Nations, 2015). Los ODS se convierten en una oportunidad para abordar la desigualdad global y la exclusión y representan un llamado histórico para abordar sus causas fundamentales y para construir un mundo más justo e inclusivo (Sachs, 2015).

El ODS 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas concentra sus esfuerzos en la lucha contra la exclusión. Es importante mencionar que los ODS se relacionan entre sí y la igualdad de género es un tema transversal en todos ellos, es decir, es un aspecto clave

para lograr un desarrollo sostenible en todos los objetivos planteados (United Nations, 2015). A continuación, se enumeran algunos de los ODS en donde la igualdad de género es un tema recurrente y necesario para la consecución del desarrollo sostenible.

- ODS 1. Erradicar la pobreza: se promueve la igualdad de género mediante el empoderamiento económico de las mujeres, garantizando su acceso a servicios financieros y mejorando su representación en el sector laboral.
- ODS 2. Hambre cero: se promueve la igualdad de género mediante el acceso equitativo a la alimentación y la agricultura, y la inclusión de las mujeres en la toma de decisiones en estos ámbitos.
- ODS 3. Salud y bienestar: garantizar acceso igualitario a servicios de salud de calidad para hombres y mujeres, reducir la tasa de mortalidad materna y promover la salud sexual y reproductiva.
- ODS 4. Educación de calidad: garantizar la igualdad de acceso a la educación, incluyendo la eliminación de la discriminación de género en el sistema educativo y la promoción de la igualdad de género en el currículo.
- ODS 5. Igualdad de género: lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas, y eliminar todas las formas de violencia contra ellas.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico: promover la igualdad de oportunidades y la igualdad salarial entre hombres y mujeres, y mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura: fomentar la igualdad de género en el acceso a la tecnología, a la innovación y a las infraestructuras.
- ODS 10. Reducción de la desigualdad: abordar las desigualdades de género y promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles: promover la igualdad de género en la planificación y el diseño de las ciudades y las comunidades.

- ODS 12. Consumo y producción responsables: promover la igualdad de género en la toma de decisiones y en el acceso a los recursos y servicios necesarios para un consumo y una producción sostenibles.
- ODS 13. Acción por el clima: promover la igualdad de género en la lucha contra el cambio climático y en la adaptación a sus efectos.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas: promover la igualdad de género en la construcción de una sociedad pacífica y justa, y en el fortalecimiento de las instituciones y la gobernanza.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos: promover la igualdad de género en la toma de decisiones y en la formulación de políticas relacionadas con los ODS.

Si hablamos del ODS 1, erradicar la pobreza del mundo, se puede constatar que, en muchos lugares, la pobreza se debe a la desigualdad de género. Las mujeres ven limitadas sus capacidades por la falta de acceso a recursos y por la escasa o inexistente protección de sus derechos, lo que resulta en que tienen una alta probabilidad de vivir en la pobreza, en la exclusión social y sin acceso a cubrir sus necesidades básicas de salud (UN Women, 2018).

Se puede observar en las Tablas 1, 2 y 3 cómo impacta el ODS 5 en los ODS 1-6 y 8 con algunos indicadores relevantes que demuestran la desigualdad existente entre hombres y mujeres. En la Tabla 1, según datos del 2021 por cada 100 hombres que viven en condiciones de extrema pobreza, hay 122 mujeres. Las políticas y estrategias globales necesitan garantizar a la mujer el mismo acceso a la posesión de bienes y a las mismas condiciones y oportunidades en el mundo laboral.

Tabla 1. Relación del ODS 5 con los ODS 1, 2 y 3

ODS	Año	Indicador	Hombres	Mujeres
1. Fin de la pobreza	2021	783 millones (M) viven en extrema pobreza	100	122
2. Hambre cero	2020	690 M (8,9% de la población mundial) padecen hambre		↑
3. Salud y bienestar	2021	Consecuencias COVID-19: • Aumento de cuidados en casa y dificultades laborales y académicas. Las ganancias económicas de las mujeres están en riesgo • Ante el cierre en las escuelas aumenta la demanda de trabajo no remunerado		↑ ↑
	2020	• España: personal sanitario infectado Atención médica de mujeres en países de desarrollo Atención en planificación familiar (a nivel mundial) Riesgos para la salud derivados de contaminación del aire doméstico	24,5%	75,5% 50% 75% ↑

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la web de la Agenda 2030 de Naciones Unidas

A nivel internacional, existen compromisos para conseguir y extender los derechos en términos de igualdad de género. En el artículo «Eliminating all forms of violence against women and girls», Fitz-Gibbon y Walklate (2020) citan la Agenda 2030 y diferentes documentos de Naciones Unidas, donde se enfatiza la importancia de erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas a nivel mundial. Se reconoce cómo la violencia contra las mujeres es un problema grave de derechos humanos y de salud pública, y llama a los estados miembros a tomar medidas para prevenir y erradicar la violencia, proteger a las víctimas y perseguir a los perpetradores (Fitz-Gibbon y Walklate (2020). La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por las Naciones Unidas, en 1995, durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer contempla un plan de acción para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel mundial (United Nations, 1995). Establece doce áreas temáticas clave para la igualdad de

género y el empoderamiento de las mujeres, incluyendo la educación, la economía, la violencia contra las mujeres y la participación política. La Declaración de Beijing es considerada como uno de los documentos más importantes para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el mundo (United Nations, 1995). La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing 2020 fijó el compromiso a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio del 2000 (ODM), renovándose con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a través de los ODS.

En la Tabla 2, se observa que las mujeres todavía sufren múltiples manifestaciones de violencia, tales como la mutilación genital femenina (200 millones en 2021), la violencia sexual o física a manos de una pareja íntima (una de cada cinco mujeres) y, aunque no se poseen datos precisos, se sabe que todavía hay numerosos obstáculos para denunciar la violencia sufrida. Por otra parte, como se recoge en el ODS 4 de la Tabla 2, en el 2021, 750 millones de jóvenes y niñas fueron obligadas a casarse antes de los 18 años.

Tabla 2. Relación del ODS 5 con los ODS 4, 5 y 6

ODS	Año	Indicador	Hombres	Mujeres
4. Educación de Calidad	2021	750 millones de personas adultas analfabetas	1/3	2/3
5. Igualdad de género	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Obligadas a casarse antes de los 18 años • Mutilación genital femenina (MGF) • Representación parlamentaria • Violencia sexual o física a manos de una pareja íntima de un periodo de 12 meses • Obstáculos para la denuncia de violaciones y falta de protección legal 		750 M 200 M 23,7% 1 de cada 5
6. Agua limpia y saneamiento	2021	Desplazamientos en ir a buscar agua Defecación al aire libre con riesgo		80%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la web de la Agenda 2030 de Naciones Unidas

En el ODS 4 –Educación de calidad–, se observa que la meta 4.5 se centra directamente en el tema de disparidad de género: «4.5: De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad». La misma Tabla 2 muestra que, en el 2021, de 750 millones de personas adultas anal-fabetas, las dos terceras partes eran mujeres. En materia educativa, según el Informe de seguimiento de la universidad en el mundo (UNESCO, 2019), el acceso ha mejorado para niñas y mujeres en todo el mundo, pero aún existen desafíos en términos de calidad y pertinencia. El informe señala que, en todo el mundo, las niñas tienen menos probabilidades que los niños de completar su etapa académica y alcanzar habilidades básicas de lectura y escritura (UNESCO, 2019).

Las diferencias también afectan al ODS 6: Agua limpia y saneamiento. En la Tabla 2 se puede observar que en los lugares donde no hay acceso a agua potable, la tarea de desplazarse para ir a buscar agua recae en un 80% en niños, niñas y mujeres, lo que supone, en el caso de la población infantil, un recorte considerable del tiempo invertido en educación.

Analizando las diferencias entre hombres y mujeres en el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, la Tabla 3 muestra que son notables en seis indicadores relevantes.

Tabla 3. Relación del ODS 5 con el ODS 8

ODS	Año	Indicador	Hombres	Mujeres
8. Trabajo decente y crecimiento económico	2021	Los hombres ganan sueldos más elevados	12,5% más	
	2021	Participación de población activa	94%	63%
	2021	Trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes		2,6% veces más
	2019	Puestos directivos del mundo		28%
	2020	Representación parlamentaria	75%	25%
		Trabajo informal		70%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la web de la Agenda 2030 de Naciones Unidas

Según el informe *Progress of the world's women 2019-2020: Families in a changing world* (UN Women, 2019), el número de mujeres en el empleo ha aumentado en todo el mundo, pero aún existen brechas significativas en términos de salarios y oportunidades de carrera. El informe señala que, en todos los países, las mujeres ganan menos que los hombres en trabajos similares (UN Women, 2019). Como se puede observar en los datos recogidos en la Tabla 3, los hombres ganan un 12,5 % más que las mujeres en trabajos equivalentes. En el 2021, el 94% de los hombres, pertenecientes a la población activa, poseían un puesto de trabajo, mientras que solo era un 63% en el caso de las mujeres.

En cuanto a la participación política, el número de mujeres en cargos políticos ha aumentado en algunos países con un 25%, pero sigue siendo bajo en comparación con el número de hombres (Momsen, 2019). El informe *Women in Politics 2020* del *United Nations Development Programme (UNDP)* muestra que, a nivel mundial, solo el 23,7% de los cargos en el parlamento son ocupados por mujeres (UNDP, 2020). También se señala en este informe que, a nivel mundial, solo el 10,7% de las jefaturas de estado y de gobierno son asumidas por mujeres (UNDP, 2020). Estos datos indican que aún queda

mucho por hacer para alcanzar la igualdad de género en la participación política.

Si bien los ODS 1-6, y 8 se encuentran vinculados de forma clara y directa con el ODS 5, los ODS 7 y 9-17 requieren la participación y empoderamiento de las mujeres para lograr su consecución, tal como lo explica el documento *Why gender equality matters across all SDG's* (UN Women, 2018). En la Tabla 4 se puede observar cómo cada uno de estos ODS se relaciona con el ODS 5.

Tabla 4. Relación de los ODS 7, 9-17 con el ODS 5

<p>ODS 7 Energía asequible y no contaminante</p>	<p>Como principales gestoras de la energía en los hogares, las mujeres tienen un papel importante en la transición hacia una energía sostenible para todos.</p>	<p>La contaminación del aire en interiores por el uso de combustibles para la energía doméstica causó 4,3 millones de muertes en 2012, y las mujeres y las niñas representan 6 de cada 10 de ellas.</p>
<p>ODS 9 Industria, innovación e infraestructura</p>	<p>Aumentar la participación de las mujeres en la tecnología, la ciencia y la innovación para hacer frente a los retos mundiales del futuro.</p>	<p>Las mujeres representan el 28,8% de los investigadores de todo el mundo. Sólo 1 de cada 5 países han alcanzado la paridad de género en este ámbito.</p>
<p>ODS 10 Reducción de las desigualdades</p>	<p>La igualdad de género está estrechamente vinculada a la igualdad general en la sociedad.</p>	<p>Hasta el 30% de la desigualdad de ingresos se debe a la desigualdad dentro de los hogares, incluso entre mujeres y hombres. Las mujeres también tienen más probabilidades que los hombres a vivir por debajo del 50% de la renta media.</p>

<p>ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles</p>	<p>Las mujeres tienen los mismos derechos en la ciudad y su seguridad en los espacios públicos es crucial para una urbanización sostenible.</p>	<p>La población mundial se está volviendo más urbana, con oportunidades y riesgos para las mujeres y las niñas. Más del 50% de las mujeres urbanas de los países en desarrollo viven en condiciones en las que carecen de al menos uno de los siguientes elementos: acceso a agua potable, instalaciones de saneamiento mejoradas, vivienda duradera o una superficie habitable suficiente.</p>
<p>ODS 12 Producción y consumo responsable</p>	<p>La producción y el consumo insostenibles siguen patrones de desigualdad de género: las mujeres sufren de forma desproporcionada la escasez de recursos y de desastres naturales –consecuencia del cambio climático.</p>	<p>La inversión en transporte público es muy beneficiosa para las mujeres, que suelen utilizarlo más que los hombres.</p>
<p>ODS 13 Acción por el clima</p>	<p>La igualdad de género es fundamental para mitigar impactos climáticos: la inclusión de mujeres en el debate sobre el clima conduce a mejores resultados en los proyectos y políticas relacionados con el cambio climático.</p>	<p>El cambio climático tiene un impacto desproporcionado en las mujeres y los niños, que tienen 14 veces más probabilidades que los hombres de morir durante una catástrofe.</p>

<p>ODS 14 Vida submarina</p>	<p>Empoderar a las mujeres en la toma de decisiones en la industria pesquera local tiene como resultado una mejor gestión de los recursos para la conservación.</p>	<p>La contaminación de los ecosistemas marinos y de agua dulce afecta negativamente los medios de subsistencia de mujeres y hombres, su salud y la de sus hijos.</p>
<p>ODS 15 Vida de ecosistemas terrestres</p>	<p>El conocimiento particular de las mujeres sobre los bosques y su dependencia de los mismos las convierte en clave para la conservación y regeneración forestal.</p>	<p>Entre 2010 y 2015, el mundo perdió 3,3 millones de hectáreas de bosques. Las mujeres rurales en situación de pobreza dependen de los recursos comunes y se ven especialmente afectadas por su agotamiento.</p>
<p>ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas</p>	<p>Las mujeres juegan un papel vital en la prevención de los conflictos y la creación y mantenimiento de la paz. Protegiendo a la mujer y sus derechos se garantizan sociedades pacíficas e incluyentes.</p>	<p>En tiempos de conflicto, los índices de homicidio y otras formas de delincuencia violenta aumentan considerablemente. Mientras que los hombres tienen más probabilidades de morir en el campo de batalla, las mujeres sufren de forma desproporcionada la violencia sexual, secuestradas, torturadas y obligadas a abandonar sus hogares.</p>
<p>ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos</p>	<p>La movilización de recursos suficientes será crítica para la consecución de los compromisos para la Agenda 2030.</p>	<p>En 2015, el flujo de salida de fondos de los países en desarrollo fue 2,5 veces mayor que el de entrada de ayuda, y las asignaciones de género palidecieron en comparación.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la web de la Agenda 2030 de Naciones Unidas

3.2. Vínculos existentes entre la universidad española y la Agenda 2030

La misión de la academia es proporcionar educación y generar conocimiento a través de la investigación (Díaz et al., 2021). En términos de formación, la universidad es responsable de ofrecer una amplia variedad de contenidos académicos, desde programas de licenciatura hasta programas de posgrado, con el objetivo de brindar al alumnado una educación de calidad y prepararle para carreras exitosas en sus campos de elección (Connell, 2019). La capacitación universitaria también se centra en desarrollar habilidades importantes como el pensamiento crítico, la comunicación eficaz y la capacidad de trabajar en equipo, así como en fomentar valores éticos y sociales en el estudiantado (Marrero et al., 2018). La enseñanza superior debe renovar su misión, desarrollar las competencias que exige el mercado laboral, hacer frente a los retos actuales y participar activamente en la configuración de un nuevo contrato social para la educación (UNESCO, 2022). Con la situación vivida a raíz del COVID-19, la enseñanza universitaria de más de 220 millones de estudiantes se vio interrumpida en 2020 por el cierre de instituciones: es de vital importancia considerar el derecho a la Educación Superior como imperativo de justicia social (UNESCO, 2022), es decir, generar la igualdad de oportunidades.

En cuanto a su compromiso con la Agenda 2030, la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE, 2021a) ha adoptado un papel activo en su desarrollo e implementación, especialmente en lo que respecta a los ODS relacionados con la Educación Superior. La CRUE ha trabajado para promover la incorporación de los ODS en las políticas y prácticas universitarias, y ha desarrollado una serie de iniciativas para apoyar el cumplimiento de los ODS en las universidades españolas. Entre las iniciativas que ha desarrollado para apoyar la Agenda 2030 se incluyen: impulsar la docencia y formación con perspectiva de género, promover la investigación y la transferencia de conocimiento con perspectiva de género, analizar y evaluar planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, prevenir y desarrollar protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y desarrollar estrategias que promuevan la conciliación y corresponsabilidad en entornos universitarios (CRUE, 2019).

El informe de la CRUE (2021b) *Universidad 2030: Propuesta para el debate* es una herramienta que busca evaluar el progreso de las universidades españolas en la implementación de la Agenda 2030. En él se recoge claramente que: «el compromiso de las universidades con la transformación social está dentro de su naturaleza y se debe medir en términos de contribución al avance de una sociedad más justa, cohesionada y sostenible» (CRUE, 2021b, p. 21). Este informe se ha elaborado para identificar las fortalezas y debilidades de las universidades españolas, proporcionando recomendaciones para mejorar su contribución a la Agenda 2030. La visión general de la implementación de los ODS en las universidades debe enmarcarse en cuatro áreas vitales, tal como podemos observar en la Tabla 5: investigación, educación, liderazgo social y gestión y gobernanza.

Tabla 5. Visión general de la contribución de las universidades a los ODS

Investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación sobre los ODS. • Investigación inter y transdisciplinar. • Innovaciones y soluciones. • Implementación local y nacional. • Creación de capacidades para la investigación.
Educación	<ul style="list-style-type: none"> • Educación para el desarrollo sostenible • Empleos para implementar los ODS. • Creación de capacidades. • Movilizar e implicar a la juventud.
Liderazgo social	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso público. • Acción y diálogo intersectorial. • Desarrollo de políticas y abogacía hacia los ODS. • Movilización y posicionamiento del sector hacia los ODS. • Demostrar el compromiso del sector universitario.
Gestión y gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> • Gobernanza y gestión universitarias alineadas con los ODS. • Incluir los ODS en la rendición de cuentas.

Fuente: SDSN Australia/Pacific (2017)

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las Administraciones públicas:

Fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 25.1), mediante: 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 (art. 25.2). (p. 16)

Si bien a nivel general se cuenta con amplio reconocimiento del papel fundamental que tienen las universidades en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el enfoque parece quedarse en el ámbito teórico y no en el práctico, sin abordar las necesidades y oportunidades únicas de las instituciones educativas de nivel superior.

Según el informe *El compromiso de las universidades españolas con la Agenda 2030* elaborado por la CRUE (2022), las contribuciones de las universidades españolas a la aplicación de la Agenda 2030 son de aplicación transversal e inclusiva en todos los ámbitos de la comunidad universitaria, con el compromiso de reportar informes sobre el impacto de la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento en relación a los ODS.

El Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC) es el órgano de coordinación para el sistema universitario catalán, y se encarga tanto de consultar como de asesorar al Gobierno de la Generalidad en materia de universidades. Fue creado en 1977 y desde el 2003 es regulado por la Ley de Universidades de Cataluña. El CIC es una organización que representa a todas las universidades catalanas (públicas y privadas) y trabaja a través de diferentes comisiones para promover la investigación y el desarrollo científico en Cataluña y está comprometido con la implementación de los ODS en las universidades catalanas (CIC, 2021). Para dar cumplimiento al Acuerdo de Gobierno de 25 de septiembre de 2019, por el que se aprobó el Plan Nacional para la implementación de la Agenda 2030 en Cataluña, dentro del CIC se creó el grupo de trabajo de la Agenda 2030. La finalidad de este grupo de trabajo ha consistido en definir la estrategia del sistema universitario catalán para la consecución de los ODS aprobados por la Agenda 2030. Dicho grupo se responsabiliza igualmente de llevar a cabo acciones de difusión y dar visibilidad de dichas acciones a todo el sistema universitario. El CIC cuenta con un Plan de Acción del Sistema Universitario Catalán para la Agenda 2030, dividido en 5 ejes principales: Gobernanza, Educación y Docencia,

Investigación y Transferencia, Compromiso con la Comunidad e Iniciativas de Campus (CIC, 2021).

Por otra parte, el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, sobre la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, establece en el punto 2 del artículo 4, los principios rectores en el diseño de los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales. De acuerdo con estos, los planes de estudios deberán tener como referente los principios y valores democráticos, los ODS y en su inciso b «el respeto a la igualdad de género, atendiendo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, y al principio de igualdad de trato y no discriminación» (Real Decreto 822/2021, p. 10).

3.3. Medidas llevadas a cabo por el sistema universitario español para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el gobierno y en la investigación universitaria

A pesar de que la presencia de mujeres en la Educación Superior ha aumentado significativamente en las últimas décadas, todavía existen desigualdades significativas en términos de representación, acceso a oportunidades y remuneración (Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC, 2022). Esta falta de representación se ve reflejada en la brecha de género en las cátedras y en la investigación, donde las mujeres están significativamente menos presentes que los hombres (Gallego-Morón y Matus-López, 2018).

Las mujeres enfrentan barreras en el acceso a oportunidades de investigación y desarrollo. De acuerdo con el informe *Mujeres Investigadoras 2022* (Comisión de Mujeres y Ciencia CSIC, 2022), solo el 27% de los proyectos financiados por el Ministerio es liderado por una mujer. De hecho, estas únicamente ocupan el 32% de los cargos de gestión universitaria. Según el mismo informe, las mujeres en España suponen un porcentaje similar de estudiantes de posgrado y de doctorado, pero es significativamente más improbable que presenten solicitudes de financiamiento para investigación y son menos propensas a recibir financiamiento. En general, según este informe, pese a que las mujeres son más del 50% del estudiantado universitario en España,

todavía existen brechas significativas en cuanto a la participación y el acceso a oportunidades de carrera en el ámbito de la investigación.

Según datos de la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEMP), las mujeres suponen menos del 30% de las personas solicitantes de patentes en España (OEMP, 2022). Estos datos sugieren que, a pesar de tener una presencia similar en los programas de posgrado y doctorado, las mujeres en España enfrentan barreras significativas en el acceso a oportunidades de investigación y financiamiento. Esto se debe en gran medida a la discriminación implícita y explícita que soportan en el lugar de trabajo, así como a las expectativas de género que a menudo se asocian con la investigación y el desarrollo.

La brecha salarial puede estar relacionada con la discriminación de género en el lugar de trabajo, la falta de mujeres en puestos de liderazgo y la responsabilidad principal de cuidado de los hijos e hijas que recae en las mujeres (De la Cal et al., 2023). Esta disparidad se ve agravada por la falta de representación de las mujeres en posiciones académicas de mayor responsabilidad y por el acceso limitado de las mujeres a oportunidades de investigación y desarrollo. Según un estudio realizado por el Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI, 2020) solo el 22% de las mujeres ocupan cargos de responsabilidad en las universidades españolas, en comparación con el 78% de los hombres. Aunque se han hecho progresos significativos en materia de igualdad de género en las universidades españolas, todavía quedan desafíos importantes por superar. Es necesario tomar medidas para aumentar la representación de las mujeres en posiciones académicas de mayor responsabilidad, eliminar barreras en el acceso a oportunidades de investigación y desarrollo, y abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres (Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC, 2022).

Existen instituciones que se han comprometido con la igualdad de género en las universidades españolas y catalanas a través de proyectos y la consolidación de acciones especiales. El informe anteriormente citado de la CRUE (2021b), *Universidad 2030: Propuesta para el debate*, pretende medir de forma práctica y con las estrategias necesarias, el compromiso de la universidad con la igualdad de género. En primer lugar, el informe evalúa el grado en que las universidades están incorporando los ODS relacionados con la igualdad de género en sus programas académicos y en sus políticas y prácticas. Esto

incluye el grado en que las universidades están promoviendo la educación sobre igualdad de género y la inclusión de estudiantado, profesorado y personal no docente de todos los géneros. En segundo lugar, el informe evalúa el impacto de las universidades en la promoción de la igualdad de género en la sociedad. Por ejemplo, se evalúa el grado en que las universidades colaboran con organizaciones y entidades locales para promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres. También se valora el grado en que las universidades están promoviendo la igualdad de género en sus investigaciones y proyectos de desarrollo sostenible, así como en las políticas de recursos humanos y en los puestos de responsabilidad.

Las instituciones universitarias se enfrentan al reto de lograr un cambio sostenible en una época en la que las transformaciones neoliberales han creado un modelo de gobernanza que da prioridad a la racionalidad económica; para ello, la investigación y consolidación de prácticas en igualdad de género deben ser una prioridad para así garantizar que las políticas universitarias promuevan una verdadera igualdad de oportunidades para todos/as (Rosa et al., 2020). La igualdad de género no es sólo una cuestión de justicia social, sino también una cuestión de cambio estructural en las economías y las sociedades y es, por ello, que la investigación en igualdad de género es esencial para entender y abordar las desigualdades persistentes entre hombres y mujeres en todo el mundo (Connell, 2019). Las universidades deben convertirse en espacios de educación crítica y transformación social, en los cuales se promueva la igualdad de género y se desmantelen las estructuras de opresión (Cisneros y Mendoza, 2018).

Por ejemplo, según el *Informe final del estudio brecha salarial de género en las universidades públicas españolas* de 2021, en las áreas que engloban disciplinas tradicionalmente masculinizadas el porcentaje de mujeres se reduce, es del 39,9% en la rama de Ciencias y se sitúa en el 25,9% en Ingeniería y Arquitectura (Massó et al, 2021). La desigualdad de género es la forma más palpable de inequidad, poniendo en clara desventaja a las mujeres en cualquier lugar del mundo en temas de educación, participación ciudadana, salud y toma de decisiones (Díaz et al., 2021). Todavía en muchos países no se cuenta con proyectos y estructura institucional, social y gubernamental suficientes como para cumplir con algunos de los ODS o con las metas anunciadas (United Nations Development Programme, 2020). La pandemia del

COVID-19 ha agravado las desigualdades de género existentes y ha amenazado los avances en igualdad de género y desarrollo sostenible alcanzados en el pasado. La investigación llevada a cabo por Yildirim y Eslen-Ziya (2020) demostró que la rutina diaria de las académicas con menores a su cargo se vio afectada de forma desproporcionada por la pandemia de COVID-19. Además, las mujeres con hijos e hijas son académicamente menos productivas que los hombres (Collins et al., 2020; Lutter y Schröder, 2020). Esto podría estar relacionado con el conflicto entre las exigencias que tradicionalmente se han asignado al rol de padre o madre, en el que las mujeres deben dar prioridad al cuidado de los menores. En las unidades familiares con hijos y/o hijas, en las que el hombre es el principal proveedor económico, se espera que la mujer asuma funciones adicionales que el hombre no puede asumir, por ausentarse del hogar la mayor parte del tiempo.

La igualdad de género en las universidades españolas sigue siendo un desafío importante. Según el estudio: *Mujeres e Innovación 2020* del Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación del Ministerio de Ciencia e Innovación en España, aunque el porcentaje de mujeres en los estudios universitarios ha aumentado en las últimas décadas, todavía existen brechas significativas en términos de representación en cargos académicos y de investigación. El estudio señala que, en el año 2018, solo el 38,2% del profesorado titular eran mujeres (Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación del Ministerio de Ciencia e Innovación, 2020). Además, según el informe *Universidad 2030: propuesta para el debate* sobre la situación de la igualdad de género en las universidades españolas, se observa que las mujeres tienen menos oportunidades para acceder a puestos de investigación y cargos académicos, así como un menor acceso a programas de formación y desarrollo profesional (CRUE, 2021b).

Las universidades en España han tomado medidas para incorporar la igualdad de género en sus contenidos y programas educativos. Según el informe anteriormente citado de CRUE 2021, sobre la situación de la igualdad de género en las universidades españolas en el año 2020, se observa que existen programas y políticas para promover la igualdad de género, como la creación de comisiones de igualdad, la inclusión de la perspectiva de género en los programas de estudio y la formación en igualdad de género para el personal docente y de investigación (CRUE, 2021b). De hecho, el 57% de

las universidades españolas han incorporado la igualdad de género en su formación para el personal docente e investigador (Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación del Ministerio de Ciencia e Innovación, 2020), pero todavía hay que realizar esfuerzos por implementar los planes establecidos. Se pretende que la perspectiva de género se aborde de manera transversal en la docencia, incorporándose en el currículum de todas las asignaturas, evitando un tratamiento separado como un problema específico sólo de algunas asignaturas (Verge y Cabruja, 2017). Para ello, existen recursos internacionales disponibles para lograr la correcta implementación de los ODS en la universidad, por ejemplo, se han desarrollado indicadores específicos para evaluar la contribución de las instituciones educativas a la Agenda 2030 (Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra [AQUA], 2019); existen guías para lograr la colaboración entre la universidad, la empresa y la sociedad civil para abordar los desafíos de sostenibilidad (SDSN Australia/Pacific, 2017) e igualmente existen ejemplos de buenas prácticas y estudios de caso de instituciones de Educación Superior que han implementado de forma exitosa los ODS en sus actividades y currículo (SDSN, 2020).

Las acciones concretas para introducir la perspectiva de género en la universidad incluyen la política institucional (unidades de igualdad, planes de igualdad), la docencia (sesiones de formación para el profesorado, competencias transversales de género, incentivos para proyectos con perspectiva de género) y la investigación (incluir en los planes estratégicos de la universidad, proyectos de investigación en perspectiva de género multidisciplinares y premiar la paridad y el liderazgo de las mujeres) (AQU Catalunya, 2019)

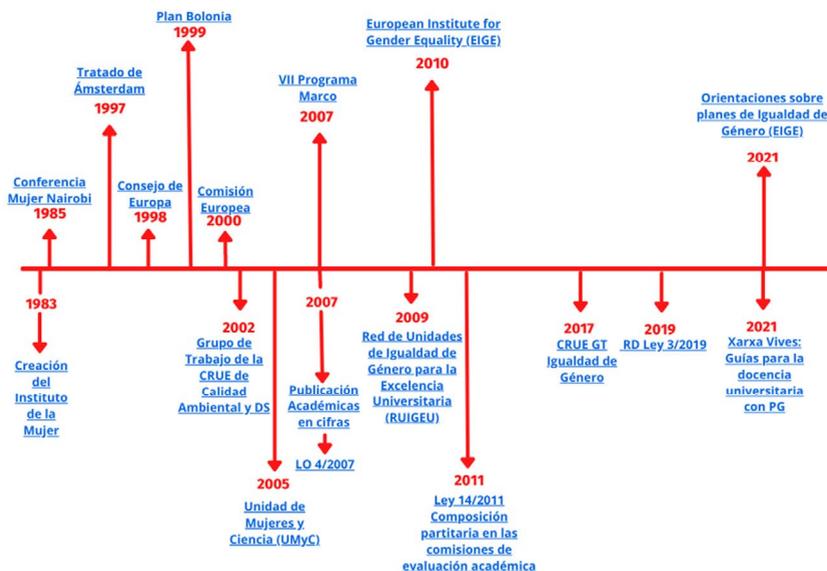
La Ley Orgánica 3/2007 atribuye un rol destacado en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Establece que las universidades deben adoptar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a estudios y en la formación, así como en la promoción y el desarrollo profesional. También promueve la creación de comisiones de igualdad y la inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudio y en la formación para el personal docente e investigador.

La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación, establece la igualdad de género como una categoría transversal que se debe establecer en la ciencia, la tecnología y la innovación en España. Esta

ley reconoce la necesidad de promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la ciencia, la tecnología y la innovación, incluyendo la investigación, la formación, la promoción y el desarrollo profesional. En cuanto a la composición paritaria en los comités de evaluación, la ley establece la necesidad de garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los comités de evaluación de proyectos de investigación y en los órganos de decisión de la ciencia, la tecnología y la innovación. Además, la ley plantea la evaluación ciega del currículum para garantizar la objetividad en la selección de personal. La evaluación ciega del currículum consiste en eliminar cualquier información personal que pueda identificar a la persona candidata, como el nombre o el género, con el objetivo de evitar la discriminación en la selección de personal (Ley 14/2011).

Tal como se puede observar en la Figura 1, la igualdad de género en la universidad ha recorrido un largo camino que tiene sus inicios en 1983.

Figura 1. Cronología de los hitos importantes en igualdad de género a nivel nacional e internacional que afectan al ámbito interuniversitario



Fuente: Elaboración propia

Los retos en España son palpables, aunque la ciencia y la tecnología han experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas, puesto que según datos del Ministerio de Ciencia e Innovación (2021), el presupuesto destinado a investigación e innovación en España ha aumentado desde el año 2000, alcanzando una tasa de inversión del 1,23% del PIB en 2019. En cuanto a la participación de mujeres en la ciencia y la tecnología, aunque ha habido algunos avances en las últimas décadas, todavía existe una brecha de género en estos ámbitos. Según el Informe sobre la situación de la igualdad de género en las universidades españolas de la CRUE del año 2021, el porcentaje de mujeres en cargos de investigación en España es del 25,4%. Aunque esto es un aumento en comparación con el año 2015 (22,4%), todavía existe una brecha significativa en comparación con el porcentaje de hombres (74,6%) (CRUE, 2021b).

Se recogen a continuación los datos estadísticos que aporta el Informe Mujeres Investigadoras 2022 de la Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC (2022), que hacen palpable la desigualdad de género existente y el reto que ello representa:

- Sólo un 35,5 % de los proyectos nacionales vigentes en 2021 en el CSIC son liderados por investigadoras.
- A nivel europeo, ese liderazgo se traduce en un 33,1% de proyectos que están dirigidos por investigadoras.
- El porcentaje de mujeres investigadoras de plantilla se sitúa en un 37,5%.
- El porcentaje de Profesoras de Investigación se sitúa en un 26,4%.

4. CONCLUSIONES

La educación ha sido considerada en todo el mundo como un vehículo esencial para promover la igualdad de género y hacer frente a los desequilibrios y la discriminación. Para lograr este objetivo es necesario realizar investigaciones que demuestren el impacto de esta política educativa. A pesar de que en términos generales se reconoce ampliamente la importancia crucial de las universidades en la promoción e implementación de los ODS, parece que este reconocimiento se limita principalmente a un nivel teórico y no se traduce de manera efectiva en la práctica. Esto implica que las necesidades

y oportunidades específicas de las instituciones educativas de nivel superior no están siendo abordadas de manera adecuada. Por ello, se considera de vital importancia aprovechar las sinergias y la transversalidad: hay 17 objetivos y la igualdad de género es importante para todos ellos. Los enfoques integrados de aplicación son fundamentales para aprovechar estas sinergias. Se debe dar prioridad desde las instituciones de Educación Superior a las inversiones, políticas y programas sensibles al género para alinear la acción con los principios, valores y aspiraciones de la Agenda 2030. Si estas prioridades se contemplan en los planes estratégicos de las universidades y se revisa su cumplimiento a través de indicadores, se podrá ir avanzando hacia la igualdad real de oportunidades.

El camino hacia la igualdad de género en las universidades es un proceso necesario y en constante evolución. A lo largo de este artículo, se han examinado los avances significativos que se han logrado en términos de políticas de igualdad, la promoción de la perspectiva de género en la educación e investigación y la participación de las mujeres en roles académicos y de liderazgo. Sin embargo, también se han identificado desafíos persistentes, como las brechas de género en ciertas disciplinas y la necesidad de abordar y eliminar la violencia de género en el entorno universitario.

Es fundamental reconocer que la igualdad de género en la universidad no es solo un objetivo ético, sino también un imperativo para el progreso y la equidad en la sociedad en su conjunto. Para seguir avanzando, es esencial mantener y fortalecer el compromiso con políticas inclusivas y medidas concretas que aborden las desigualdades de género en la Educación Superior. Esto implica promover la diversidad y la equidad en la contratación y promoción del personal académico, así como garantizar que se fomente una cultura universitaria libre de discriminación y violencia de género.

En última instancia, la igualdad de género en la universidad no solo beneficia a las personas directamente involucradas en la Educación Superior, sino que también contribuye a una sociedad más justa y avanzada en su conjunto. Es un desafío continuo que requiere un esfuerzo de todas las partes interesadas: instituciones educativas, gobiernos, organizaciones de la sociedad civil y la comunidad académica. A medida que continuemos trabajando en esta dirección, podremos aspirar a un futuro donde la igualdad

de género en la Educación Superior sea una realidad tangible en España y en todo el mundo.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra. AQUA. (2019). *Proposal of indicators to embed the Sustainable Development Goals into institutional quality assessment*. <https://acortar.link/OsvMR6>
- AQU Catalunya. (2019). *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género a la docencia universitaria*. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Cisneros, P. F., & Mendoza, K. L. (2018). Vinculación universidad-sociedad: espacio para generar creatividad e innovación. *Killkana Sociales: Revista de Investigación Científica*, 2(2), 53-58. https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i2.304
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L., & Scarborough, W. J. (2020). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 549-560. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>
- Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC. (2022). *Informe mujeres investigadoras 2022 junio*. <https://mujeresconciencia.com/app/uploads/2022/07/cmcy-2022-6722.pdf>
- Connell, R. (2019). *The good university: What universities actually do and why it's time for radical change*. Bloomsbury Publishing. <https://doi.org/10.1111/ajph.12605>
- Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC). (2021). *Memòria del Consell Interuniversitari de Catalunya 2020*. https://recercauniversitats.gencat.cat/web/content/10_publicacions/6_memories/CIC/docs/Memoria_CIC_2020.pdf
- CRUE. (2019). *Grupo de trabajo de políticas de género*. <https://www.crue.org/wp-content/uploads/2020/02/GT-Poli%CC%81ticas-de-Genero.pdf>
- CRUE. (2021a). *La universidad en la transición social hacia la Agenda 2030*. https://www.crue.org/Boletin_SG/Manifiesto%20Crue-Sostenibilidad%20Mieres.pdf
- CRUE. (2021b). *Universidad 2030: propuesta para el debate*. https://www.crue.org/wp-content/uploads/2021/11/CRUE_UNIVERSIDAD2030_VERSION-DIGITAL.pdf

- CRUE. (2022). *El compromiso de las universidades españolas con la Agenda 2030*. <https://www.crue.org/wp-content/uploads/2021/11/CRUE-Universidades-Espanolas.-Posicionamiento-Agenda-2030.pdf>
- De la Cal, M. L., Etxezarreta, A., Galbete, A., & Martínez, E. (2023). *Estudio brecha salarial de género en las universidades públicas españolas*. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/download/estudio-brecha-salarial-de-genero-en-las-universidades-publicas-espanolas/>
- De Torres, M. L. (2020). La Educación Superior en España en 2020: retos para alcanzar la igualdad de oportunidades. *Revista CES Derecho*, 11(2), 160-178. <https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.9>
- Díaz, M., Moreno, R., & Gallardo, C. (2021). La universidad española ante el ODS 4: los planes estratégicos como principal barrera para alcanzar la inclusión. *Revista de Educación Inclusiva*, 14(1), 69-91.
- European Institute for Gender Equality. (2016). *Gender equality in academia and research: GEAR tool*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>
- Fitz-Gibbon, K., & Walklate, S. (2020). Eliminating all forms of violence against all women and girls: Some criminological reflections on the challenges of measuring success and gauging progress. En J. Blaustein, K. Fitz-Gibbon, N. W. Pino, & R. White (Eds.), *The Emerald handbook of crime, justice and sustainable development* (pp. 315-332). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-78769-355-520201018>
- Gallego-Morón, N., & Matus-López, M. (2018). Techo de cristal en las universidades españolas. Diagnóstico y causas. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 22(3), 209-229. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v22i3.7999>
- Gil-Pérez, D., & Vilches, A. (2023). Cómo avanzar en la necesaria transición a la sostenibilidad. *Ciência & Educação (Bauru)*, 29, 1-15. <https://doi.org/10.1590/1516-731320230027>
- Grupo Banco Mundial. (2015). *Mujer, empresa y el derecho 2016: alcanzando la igualdad*. Grupo del Banco Mundial.
- Instituto de las mujeres del Ministerio de Igualdad (2022). *III Plan Estratégico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 2022-2025*. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1824.pdf>

- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. *Boletín Oficial del Estado*, 131, de 2 de junio de 2011, 54387-54455.
- 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, 12611-12645.
- Lombardo, E., Bustelo, M., Alonso, A., Verge, T., Elizondo, A., Tildesley, R., & La Barbera, M. (2021). *Igualdad e interseccionalidad en las universidades. Recomendaciones*. <https://interuniguales.com/recomendaciones/>
- Lutter, M., & Schröder, M. (2020). Is there a motherhood penalty in academia? The gendered effect of children on academic publications in German sociology. *European Sociological Review*, 36(3), 442-459. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz063>
- Marrero, O., Amar, R. M., & Triadú, J. X. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 5, 1-18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>
- Massó, M., Golías, M., & Nogueira, J. (2021). *Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas: informe final*. Universidade da Coruña.
- Ministerio de Ciencia e Innovación. Unidad de Mujeres y Ciencia. (2021). *Científicas en cifras*. https://www.ciencia.gob.es/dam/jcr:dc8689c4-2c47-4aaf-97ce-874bd0b5a081/Cientificas_en_Cifras_2021.pdf
- Momsen, J. (2019). *Gender and development*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315674186>
- Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI). (2020). *Mujeres e Innovación 2020*. Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM). (2022). *La OEPM en cifras 2022*. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.
- Pastor, I., & Acosta, A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la universidad española. Avances y retos. *Investigaciones feministas*, 7(2), 247-271. <https://doi.org/10.5209/INFE.52966>
- Puri, L. (2017). *Women: Major drivers & beneficiaries of poverty eradication*. <https://acortar.link/Qxldd7>
- Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. *Boletín Oficial del Estado*, 233, de 29 de septiembre de 2021, 119537-119578.

- Rosa, R., Drew, E., & Canavan, S. (2020). An overview of gender inequality in EU universities. En E. Drew, & S. Canavan (Eds.), *The gender-sensitive university*, (pp. 1-15). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003001348-1>
- Sachs, J. D. (2015). *La era del desarrollo sostenible*. Deusto.
- Sachs, J. D., Kroll, C., Lafortune, G., Fuller, G., & Woelm, F. (2022). *Sustainable development report 2022*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781009210058>
- SDSN Australia/Pacific. (2017). *Getting started with the SDGs in universities: A guide for universities, higher education institutions, and the academic sector*. Sustainable Development Solutions Network – Australia/Pacific.
- SDSN. (2020). *Accelerating education for the SDGs in universities: A guide for universities, colleges, and tertiary and higher education institutions*. Sustainable Development Solutions Network.
- Stange, M. Z., Oyster, C. K., & Sloan, J. E. (Eds.). (2011). *Encyclopedia of women in today's world*. SAGE Publications.
- Tarrant, S. P., & Thiele, L. P. (2016). Practice makes pedagogy – John Dewey and skills-based sustainability education. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 17(1), 54-67. <https://doi.org/10.1108/ijsh-09-2014-0127>
- Tomás y Valiente, F. (2020). Algunas reflexiones sobre la universidad, la historia y el estado. *Encuentros Multidisciplinares*, 64, 1-11.
- UN Women. (2018). *Why gender equality matters across all SDG's*. <https://acortar.link/HN3N1j>
- UN Women. (2019). *Progress of the world's women 2019-2020. Families in a changing world*. United Nations Publication.
- UNESCO. (2019). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo: Migración, desplazamientos y educación: construyendo puentes, no muros, 2019*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367436>
- UNESCO. (2022). *Knowledge-driven actions: Transforming higher education for global sustainability*. <https://doi.org/10.54675/YBTV1653>
- United Nations. (1995). *Report of the Fourth World Conference on Women*. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf>
- United Nations. (2015). *Transforming our world. The 2030 Agenda for Sustainable Development*. <https://sustainabledevelopment.un.org/>

content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf?r=artikellink

- United Nations Development Programme (UNDP). (2020). *Women in politics 2020*. United Nations Development Programme.
- United Nations Sustainable Development Group (UNSDG). (2017). *SDGs and gender equality: UN interagency guidance note for the Europe and Central Asia Region*. <https://unsdg.un.org/resources/sdgs-and-gender-equality-un-interagency-guidance-note-europe-and-central-asia-region>
- Verge, T., & Cabruja, T. (2017). *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives*. Xarxa Vives d'Universitats.
- Yildirim, T. M., & Eslen-Ziya, H. (2020). The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men academics during the lockdown. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 691-697. <https://doi.org/10.1111/gwao.12529>

