



## 1.- Fundamentos legales

Los ESTATUTS de la Universitat de València (Artículo 4) disponen que “La Universitat de València està al servei del desenvolupament Intel.lectual i material dels pobles, del progrés del coneixement, de la pau, **de la igualtat entre les dones i els homes** i de la defensa ecològica del medi ambient.”

LEY ORGÁNICA 1/2004 DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, en el artículo 4.7 dice: “**las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal**”. En su artículo 7, al referirse a la formación inicial y permanente del profesorado, dispone que. “Las administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad”.

LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, en el artículo 25, al referirse a la igualdad en el ámbito de la educación superior dice: “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**”. En el apartado 2.a, se añade: “las administraciones públicas promoverán la inclusión en los planes de estudio en que proceda, la enseñanza en materia de igualdad entre mujeres y hombres”.

REAL DECRETO 1397/2007 que desarrolla la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades, establece en el artículo 3.5.a: “entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, los planes de estudios deberán tener en cuenta que **cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse en los planes de estudio en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos**”. En su Anexo I, que al referirse a la solicitud y verificación de títulos oficiales, artículo 3.1 señala: “**las competencias propuestas deben ser evaluables**”, por lo que necesariamente deben ser incluidas

ORDEN de 22 de marzo de 1995 del MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA que adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.

LEY 9/2003, de la Comunidad Autónoma Valenciana para LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES en su artículo 9, al referirse a la promoción en la Universidad de la Igualdad de oportunidades, establece que: “**Las universidades deben promover la implantación de asignaturas y realización de proyectos docentes que incorporen la perspectiva de género**”. Y en su artículo 48 dice que: “Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la **utilización de un lenguaje no sexista**”.

Los mencionados fundamentos legales estatales, autonómicos y estatutarios de la Universidad sobre formación, docencia e investigación en igualdad de género justifican plenamente la necesidad de contemplar en los Planes de Estudios formación sobre esta materia.

## **2. Análisis de los objetivos que propone el título**

Los objetivos que plantea el título están redactados de manera genérica, refiriéndose a personas, familias, grupos, comunidades, políticas sociales...que se pueden entender correctas, pero que invisibilizan a las mujeres e ignoran las realidades diferenciadas enmarcadas en el sistema sexo/género.

Entre los objetivos generales que establece el título el tercero habla de: *Contribuir a la ciudadanía activa mediante la potenciación de la igualdad y la garantía de los derechos humanos y sociales*. La inclusión de este objetivo puede incluir la defensa de los derechos de las mujeres y la lucha contra todo tipo de discriminación en razón del sexo. No obstante, dicho compromiso no queda explicitado en ninguna competencia general o específica.

Los objetivos deberían además completarse añadiendo el “*Compromiso con la defensa y práctica de las políticas de igualdad*”

En las prácticas externas debería considerarse como objetivo el de “Conocer, valorar y aplicar en el ámbito laboral los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres”.

## **3. Análisis de contenidos y competencias generales básicas**

En el análisis de las 6 Competencias Generales y 22 Específicas ninguna hace mención a la igualdad entre hombres y mujeres, manteniéndose el mismo tipo de redacción genérica ya citada.

No obstante, el Plan del Grado de Trabajo Social permite la formación en los valores de igualdad y no discriminación a través de la combinación de

diferentes estrategias. En primer lugar, el Plan incluye una competencia transversal a todas las materias, *Capacidad para transmitir y potenciar la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal a los Derechos Humanos y los valores de Democracia y Paz*, que podría permitir a los/las estudiantes incorporar en sus aprendizajes transversalmente la perspectiva de género.

En segundo lugar, la inclusión en el plan de la materia C5: *Igualdad de Género y no Discriminación*, de 6 créditos básicos<sup>1</sup>, garantiza la incorporación de la transversalidad de género, al proporcionar los contenidos fundamentales necesarios. Esta materia está vinculada a la CG 1 (*Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias*) y CG3 (*Capacidad para apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias*) incorporando específicamente la transversalidad de género al permitir visualizar el carácter sexuado del ámbito en el que se produce la acción del trabajo social.

En tercer lugar, el Itinerario F3 *Igualdad y Bienestar Social* incorpora materias que tratan la perspectiva de género (*Psicología y sistema sexo-género y Trabajo Social con mujeres*), y otras la realidad sexuada en sus contenidos (*Antropología Urbana, Hábitat, Territorio y Medio Ambiente, Ideologías y Bienestar Social* y finalmente *Trabajo Social en Políticas Activas de Ocupación*)

#### **4. Valoración de los contenidos de las materias específicas**

La **transversalidad** supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen. (Estrategias para la acción aprobadas en la IV Conferencia Internacional de Beijing 1995)

En el Plan de Estudios del Grado de Trabajo Social aparecen tres materias que incorporan específicamente en su denominación los contenidos y competencias referidos: C.5 *Igualdad de Género y no Discriminación*, F.3 *Psicología y sistema sexo-género*, y F.3 *Trabajo Social con mujeres*.

No obstante, el resto de materias no desarrolla la transversalidad del sistema sexo/género ni en contenidos ni en competencias, tal como manifiesta la escasa presencia de términos y conceptos que aparecen en el texto: *Sistema sexo-género* aparece en 8 ocasiones, *Igualdad de género y no discriminación*, en 8; *Perspectiva de género*, 5; *Igualdad entre mujeres y hombres*, 2, e *Impacto de género*, 1 vez.

---

<sup>1</sup> Módulo C: Procesos y problemas sobre los que actúa el trabajo social (57 créditos), que se impartirá en el 1er. curso, 1er. Cuatrimestre.

Entre las materias que deben cursar los/las estudiantes, son 14 las que no incorporan la transversalidad en descriptores y competencias, ni hacen mención alguna a mujeres y hombres, género, sistema sexo-género, perspectiva de género..., frente a 4 que sí lo hacen. Así, en el módulo A, A 2. “Métodos, modelos y técnicas del Trabajo Social”, la Competencia C2 (...*analizar la naturaleza de las relaciones entre profesionales y usuarios [...] teniendo en cuenta los aspectos relativos al género y la diversidad cultural*), y en el A 4. “Investigación, diagnóstico y evaluación del Trabajo Social”, el Contenido C11 (“*Conocimiento e interpretación de necesidades y problemas sociales desde el sistema sexo-género...*”) y la Competencia C8 (“...interpretar datos desde una perspectiva no androcéntrica...”); el módulo C, C. 3. *Salud y Trabajo Social* no incluye contenidos sobre género e igualdad entre hombres y mujeres. La C. 5 *Igualdad de género y no discriminación* está dedicada al desarrollo de la perspectiva de género, como manifiestan tanto sus contenidos, que refieren al sistema sexo-género como construcción social, desarrollo jurídico del principio de igualdad, etc, como cada una de sus 6 competencias.

Una situación similar se produce en los 4 itinerarios de optatividad (6 materias de 4,5 ECTS), ya que 19 materias no incluyen referencia alguna al tema objeto de este informe frente a 5 que sí lo hacen, según se refleja en la Valoración general del Módulo F.

Así, el Módulo F1 *Itinerario salud*, 5 materias no incluyen transversalidad, y la sexta, *Sociología de la Salud*, incluye contenidos relacionados con los temas de referencia.

En el módulo F2 *Itinerario Interculturalidad, cooperación y exclusión social*, 5 materias no incluyen transversalidad, y solamente *Sociología de la desviación social* incluye mención al género en su C5.

En el módulo F3 *Itinerario Igualdad y Bienestar Social*, 4 materias no incluyen transversalidad, y 2 son materias específicas: *Psicología y sistema sexo-género* y *Trabajo Social con mujeres*.

Finalmente, en el módulo F4 *Itinerario Apoyo personal, educativo y familiar*, 5 materias no incluyen transversalidad, aunque *Trabajo Social con menores* sí incluye el género entre sus contenidos.

Ningún descriptor de las distintas materias alude al pensamiento feminista ni a los estudios de género a pesar de tratarse de un ámbito de investigación ampliamente consolidado tal como confirman las numerosas investigaciones, libros y artículos publicados en revistas especializadas. El sesgo epistemológico que introduce la perspectiva androcéntrica no puede seguir siendo ignorado después de décadas de investigación desde la perspectiva de género, máxime cuando se trata de una de las aportaciones más dinámicas del pensamiento contemporáneo que debe ser conocida y valorada.

## 5. Valoración del lenguaje

La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, ha motivado la necesidad de plantear la diferenciación del uso del masculino o femenino en la designación de las múltiples profesiones y actividades para las que se venía empleando tradicionalmente el masculino. Así mismo, la preocupación por evitar discriminaciones por razón de sexo y de representar adecuadamente a las mujeres, ha llevado a sectores significativos de la sociedad española y a las autoridades educativas a la idea de que, en coherencia con la política de propiciar un uso adecuado del lenguaje, se adopten las medidas necesarias a fin de que los títulos académicos oficiales se adecuen en su expresión a la naturaleza femenina o masculina de quienes los obtengan.

En la redacción del plan se aprecia un esfuerzo para utilizar un lenguaje no sexista. Así, en 127 ocasiones se usa *Diplomado/a en Trabajo Social* frente a las 3 ocasiones en que el texto refiere a *Diplomado en Trabajo Social*; el texto también menciona a las *personas* (117 ocasiones, y 6 *persona*), y en 115 ocasiones nombra a *los y las estudiantes*.

No obstante el esfuerzo realizado, debe corregirse la utilización mayoritaria del masculino exclusivamente en muchas materias, referido a todos los participantes en la vida académica: *los estudiantes* aparecen 138 veces, el *alumno* 2, *los graduados* 10, *el profesor* y *los profesores* 104, pero nunca se menciona a *la profesora* o *las profesoras*. Los términos dobles *Graduado/a* o *Graduados/as* aparecen en una ocasión. El término inclusivo “*profesorado*” se utiliza 50 veces, lo cual resulta oportuno.

Los/las profesionales del Trabajo Social son mayoritariamente mujeres, pero el texto refiere al *trabajador social* 15 veces y 14 a los *trabajadores sociales*, y sólo 1 a la *trabajadora social* 1 y nunca a las *trabajadoras sociales*. En la misma línea, se utiliza el masculino para nombrar a las personas que atiende el trabajo social, mayoritariamente mujeres. Si bien, la palabra *hombres* no aparece como genérico en ninguna ocasión, las mujeres son nombradas en 17 ocasiones cuando se trata de servicios exclusivamente dirigidos a ellas. Las expresiones *Hombres y mujeres* (2 veces) y *Mujeres y hombres* (3), tienen escasa relevancia frente a *los usuarios*, *los internos*, *los cuidadores*... en un uso del lenguaje que sin duda distorsiona la realidad.

## 6.- Recomendaciones para incluir en los nuevos títulos de Grado.

**Primera:** Añadir entre los objetivos generales: *Contribuir a la ciudadanía activa de mujeres y hombres mediante la potenciación de la igualdad y la garantía de los derechos humanos y sociales*

Completar los objetivos con el del “*Compromiso con la defensa y práctica de las políticas de igualdad*”

**Segunda:** Modificar la competencia general, transversal a todas las materias, incluyendo *mujeres y hombres*. Así, “*Capacidad para transmitir y potenciar la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal a los Derechos Humanos de mujeres y hombres y los valores de Democracia y Paz*”.

**Tercero:** Incluir epígrafes en relación con la perspectiva de género y con problemáticas de mujeres en aquellas materias que no lo hacen.

**Cuarto:** Eliminar todas las desviaciones de lenguaje sexista.

En Valencia, 14 de enero 2009

Fdo.: A. Olga Quiñones Fernández  
Directora