

## EDITORIAL

# Los planes de igualdad en las universidades públicas

## Equality plans in public universities

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

*Fundadora y directora de Femeris  
Catedrática de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid*

doi: 10.20318/femeris.2026.10143

El pasado año tuve la oportunidad de presidir la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid. A lo largo de dicha negociación surgieron algunos interrogantes sobre la normativa aplicable, cuya propuesta de resolución se recoge en esta editorial.

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en adelante, Ley de Universidades) recoge varias veces el vocablo igualdad, en muchas de ellas con la perspectiva de la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo que no es de extrañar que en su Exposición de Motivos se declare que la construcción de una universidad equitativa debe impregnar el contenido de toda la Ley y, además, que es preciso establecer como requisitos en materia de igualdad entre mujeres y hombres previos a la creación de una universidad los planes de igualdad, así como la eliminación de la brecha salarial y de toda forma de acoso.

Sin embargo, fuera de la Exposición de Motivos, solo en dos ocasiones se refiere a los planes de igualdad. En concreto, en el artículo 46 se menciona como funciones del consejo de gobierno las siguientes: por un lado, la definición e impulso, en coordinación con la unidad de igualdad, de un plan de igualdad de género del conjunto de la comunidad universitaria; y, por otro, la información de la aprobación del plan de igualdad negociado con la representación de la universidad y la representación legal de los y las trabajadoras, que contendrá al menos las materias recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

## Un plan coordinación por la unidad de igualdad

De las declaraciones de la Ley de Universidades se puede concluir que el plan de igualdad de una universidad deberá ser coordinado por la unidad de igualdad, órgano de constitución obligatoria en las universidades.

De acuerdo con la Ley de Universidades, las universidades públicas deberán contar con unidades de igualdad, que serán las encargadas de asesorar, coordinar y evaluar la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas universitarias, así como de incluir la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la universidad.

Nada se menciona sobre la obligación de crear un vicerrectorado con competencias en materia de igualdad, ni tampoco sobre si la unidad de igualdad debe estar liderada por una persona perteneciente al profesorado o a de administración y servicios. Dejando estas decisiones a los estatutos de cada universidad.

Con independencia de la coordinación de la unidad de igualdad, se declara que el consejo de gobierno deberá impulsar la aprobación de un plan de igualdad, pero también podrá participar en su definición. No obstante, no se determina su concreto papel en la puesta en marcha de estas medidas, aunque parece que podrá colaborar con la unidad de igualdad en definir los principios y las líneas estratégicas que regirán el plan.

Pero, no hay que olvidar que el plan debe ser negociado, por lo que ni la unidad de igualdad, ni el consejo de gobierno, podrán imponer medidas concretas a incluir en dicho plan, siendo su función de coordinación y de mera definición.

## Un plan que debe incluir a toda la comunidad universitaria

La Ley de Universidades señala que el plan de igualdad debe incluir medidas para toda la comunidad universitaria. Desde este tenor, podría plantearse si hay que incluir acciones no solo dirigidas al personal, sino también al estudiantado.

Por lo que una de las primeras decisiones que habrá que tomarse en las universidades en el inicio de la negociación de su plan de igualdad es si incluir medidas para el estudiantado.

No obstante, el concepto de plan de igualdad se relaciona con medidas dirigidas a las personas trabajadoras, de hecho, se recoge la necesidad de su diseño en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado público.

Desde mi punto de vista, las medidas para promover la igualdad para el personal y para el estudiantado deben ir separadas. Con independencia de que también exista la necesidad de organizar algo similar a un plan para estos últimos, teniendo en cuenta las pautas que aporta la Ley de Universidades. En este sentido, se menciona la necesidad de respetar el principio de igualdad en la concesión de becas y ayudas, en el planteamiento de las estructuras curriculares, entre otras, que deberán recogerse en algún instrumento regulador.

En todo caso, dichas acciones tendrán que ser consensuadas por la unidad de igualdad con el vicerrectorado con competencias sobre el estudiantado, y deberá participar la representación de este en sus diferentes niveles (grado y postgrado).

## Un plan negociado

Desde el artículo 46 de la Ley de Universidades se concluye que el plan deberá ser, en todo caso, un plan negociado entre la representación de la universidad (aquí no menciona a la unidad de igualdad) y la representación de las personas trabajadoras.

Como parte del personal es funcional y otra parte es laboral, deberán quedar representadas ambos niveles en la comisión negociadora.

El hecho de que el plan sea obligatoriamente negociado, lleva a que no sea necesario un acuerdo sobre su puesta en marcha en el consejo de gobierno, dado que las medidas tienen su origen en la propia negociación de las partes que representan a toda la comunidad universitaria, por lo que solo es preciso, una vez que se cierra el acuerdo, que se informe al consejo.

## Un plan con un diagnóstico previo también negociado

Por otra parte, habrá que aplicar la normativa a la que se refiere la Ley de Universidades, en concreto, la Ley 3/2007. Esta última, dedica su capítulo III a los planes de igualdad en la empresa, la cual se compone de varios preceptos. Sin embargo, la Ley de Universidades solamente se remite a un punto concreto de un precepto, que regula básicamente el contenido del diagnóstico que hay que realizar previamente a los planes de igualdad.

Así, de acuerdo con esta remisión, los planes de igualdad de las universidades recogerán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo, continúa el artículo mencionado, se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: a) Proceso de selección y contratación; b) Clasificación profesional; c) Formación; d) Promoción profesional; e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) Infrarrepresentación femenina; h) Retribuciones; y i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Por último, señala que la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

En este último artículo se indica que la empresa, en este caso la universidad, está

obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Así, las universidades deberán elaborar planes de igualdad, pero, como paso previo a este plan deberán realizar un diagnóstico, con un contenido tasado mínimo que siempre debe incluirse. Este diagnóstico deberá ser negociado con la representación de las personas trabajadoras. Pero, además deberán dotar a los planes de un registro salarial.

Por último, se obliga a las universidades a informar sobre los datos precisos para realizar tanto el diagnóstico como el registro a la comisión negociadora, cuando le requiera tal información, con independencia de la aplicación de las normas de protección de datos personales.

### **Un plan con un contenido mínimo**

En este ámbito, como en todo el resto de la negociación y la determinación del contenido del plan de igualdad, debería utilizarse las pautas recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Si bien es verdad que el tenor de esta norma no debe tenerse en cuenta a los efectos de negociar un plan de igualdad para el personal funcionario, sí es obligatorio para el laboral, con lo cual es natural utilizarlo como base en la negociación del plan en su conjunto.

### **Un plan con medidas medibles**

Fuera del diagnóstico, la única obligación que impone la Ley de Universidades respecto a las medidas es que sean evaluables.

En el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, solamente se hace mención a la mediación cuando se señala que la comisión negociadora tendrá competencias en definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

Aunque sí se regula en esta norma la evaluación periódica de las medidas, que tienen relación directa con la necesidad de medir sus resultados a lo largo de la implantación del plan. Así, se determina que en la norma que habrá que identificar medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la evaluación de cada una de las medidas y objetivos; calendario de seguimiento, evaluación y revisión periódica; y la composición y

funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

### **Un plan que debe ser registrado y publicado**

En la misma línea, en el artículo 11 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se recoge la obligación de registro de los planes de igualdad al igual que el resto de las empresas en los registros correspondientes de acuerdo con el ámbito de aplicación del Plan.

Pero, además, de acuerdo con la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, habrá que registrar el plan en otros registros especiales. Por lo que habrá que registrar el plan en el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas y luego se publicará en la página web de la Dirección General de la Función Pública y, en todo caso, en el Portal [www.administracion.gob.es](http://www.administracion.gob.es) para permitir el acceso público y facilitar su consulta automatizada.