



# EL FUTURO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS

UN ENFOQUE DESDE LA POLÍTICA COMPARADA

Vanesa Hervías Parejo



Instituto Andaluz de la Mujer  
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES  
Y CONCILIACIÓN



UCA

Universidad  
de Cádiz

Secretaría General  
Unidad de Igualdad entre  
Mujeres y Hombres



10  
aniversario  
DE 10 AÑOS AVANZANDO  
EN IGUALDAD





EL FUTURO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO  
EN LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS



EL FUTURO DE LAS POLÍTICAS  
DE IGUALDAD DE GÉNERO  
EN LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS

UN ENFOQUE DESDE LA POLÍTICA COMPARADA

Vanesa Hervías Parejo



Instituto Andaluz de la Mujer  
**CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES  
Y CONCILIACIÓN**



**UCA**

Universidad  
de Cádiz

Secretaría General  
Unidad de Igualdad entre  
Mujeres y Hombres



**10**  
aniversario  
DIEZ AÑOS AVANZANDO  
EN IGUALDAD

Este trabajo ha sido subvencionado por el Instituto Andaluz de la Mujer, de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, según Resolución del Instituto Andaluz de la Mujer por la que se concede una subvención a la Universidad de Cádiz para la promoción de la igualdad de género en las Universidades Públicas de Andalucía, convocatoria 2018.

1º edición: julio, 2019

© de los textos: Vanesa Hervías Parejo

ISBN: 978-84-09-13537-0

Depósito legal: CA 329-2019

Impreso en España

Edición no venal

Todos los derechos reservados. Este libro no puede ser, ni totalmente ni en parte, reproducido, memorizado en sistemas de archivo o transmitido en cualquier forma o medio electrónico, mecánico, fotocopiado o cualquier otro sistema, sin la previa autorización de quien ostenta los derechos de autor.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)), si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

# ÍNDICE

Agradecimientos .....	15
Resumen/Summary .....	17
1. Introducción.....	19
2. Hipótesis, objetivos y aspectos metodológicos .....	25
2.1. Hipótesis y objetivos.....	25
2.2. Aspectos metodológicos .....	26
3. Marco jurídico .....	33
4. Resultados .....	43
4.1. Estructuras principales y aliadas clave para impulsar las políticas de igualdad en las universidades públicas de Andalucía .....	43
4.1.1. Las estructuras garantes de la igualdad .....	44
4.1.2. Recorriendo las universidades publicas andaluzas: evidencias fotográficas.....	53
4.1.3. Las unidades de igualdad aliadas por la igualdad en las universidades.....	89
4.2. La promoción de la igualdad de oportunidades.....	94
4.2.1. Planes y herramientas de diagnóstico y evaluación para la igualdad .....	96
4.2.2. Otras estrategias por la igualdad.....	100
4.3. Avances y retos de las políticas de igualdad .....	105
4.3.1. Actuaciones contra la violencia de género.....	108
4.3.2. Medidas frente al acoso.....	108
4.3.3. Maniobras para la conciliación y corresponsabilidad	110

4.3.4. Acciones a favor del colectivo LGTBIQ.....	112
4.3.5. La transversalidad y transferencia: competencias para la igualdad.....	113
4.3.6. El trabajo en red como táctica para la igualdad entre mujeres y hombres .....	120
5. Conclusiones .....	125
6. Recomendaciones .....	131
Bibliografía .....	135
Anexo.	
Base de datos de las unidades de igualdad de las universidades públicas de Andalucía	
Universidad de Almería.....	143
Universidad de Cádiz.....	151
Universidad de Córdoba.....	164
Universidad de Granada.....	175
Universidad de Huelva.....	185
Universidad de Jaén .....	194
Universidad de Málaga.....	203
Universidad Internacional de Andalucía.....	215
Universidad Pablo de Olavide .....	223
Universidad de Sevilla.....	236



# ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICAS E IMÁGENES

## ÍNDICE DE TABLAS

1. Las unidades de igualdad de las universidades públicas de Andalucía .....	46
2. Organigrama de las unidades de igualdad de las universidades públicas de Andalucía .....	48

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

1. El rectorado según sexo de las universidades públicas de Andalucía .....	50
2. El sexo de la defensoría de las universidades públicas andaluzas .....	51
3. La composición paritaria de los equipos de gobierno de las universidades públicas andaluzas .....	52
4. La composición según sexo de los equipos de gobierno de las universidades públicas andaluzas .....	53
5. El año de constitución de las unidades de igualdad, universidades públicas de Andalucía .....	90
6. Los valores de trabajo de las universidades públicas andaluzas .....	92
7. Los ámbitos de actuación de las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas .....	93
8. Los servicios que ofrecen las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas .....	94

9. Los planes de igualdad de las universidades públicas andaluzas .....	97
10. Los ejes de actuación del plan de igualdad en vigor, universidades públicas andaluzas .....	98
11. Las herramientas de diagnóstico y evaluación, universidades públicas andaluzas .....	99
12. Las acciones para el uso de lenguaje inclusivo en las universidades públicas de Andalucía .....	100
13. La visibilización de catedráticas y expertas/os en género en las universidades públicas andaluzas .....	101
14. La visibilización de grupos, proyectos y tesis doctorales en igualdad de género en las universidades públicas andaluzas .....	102
15. Las campañas a favor de la igualdad y la no violencia contra las mujeres en las universidades públicas de Andalucía .....	103
16. Los incentivos de las unidades de igualdad para la investigación en igualdad en las universidades públicas andaluzas .....	104
17. Los reconocimientos y premios a la labor de las unidades de igualdad en las universidades públicas andaluzas .....	105
18. Las redes contra la violencia de género en las universidades andaluzas .....	108
19. Los protocolos para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en las universidades andaluzas .....	109
20. Los protocolos para la resolución de conflictos ante situaciones de acoso laboral en las universidades andaluzas .....	110
21. Protocolos y servicios para el cambio de nombre y la no discriminación en las universidades andaluzas.....	113

## ÍNDICE DE IMÁGENES

1. Entorno en el que se sitúa la UAL.....	54
2. Entorno de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, UAL .....	55
3. Fachada edificio Delegación del Rector para la Igualdad de Género, UAL .....	55
4. Puerta de entrada a Delegación del Rector para Igualdad de Género, UAL .....	56
5. Habitáculo Delegación del Rector para la Igualdad de Género, UAL .....	56
6. Algo emblemático del Campus UAL.....	57
7. Entorno en el que se sitúa la UCA .....	57
8. Entorno en el que se sitúa la Unidad de Igualdad, UCA ....	58
9. Fachada del edificio de la Unidad de Igualdad, UCA.....	58
10. Puerta de entrada a la Unidad de Igualdad, UCA .....	59
11. Habitáculo de la Unidad de Igualdad, UCA .....	59
12. Algo emblemático del Campus UCA.....	60
13. Entorno en el que se sitúa la UCO .....	60
14. Entorno en el que se sitúa la Unidad de Igualdad, UCO .	61
15. Fachada del edificio de la Unidad de Igualdad, UCO .....	61
16. Puerta de entrada a la Unidad de Igualdad, UCO .....	62
17. Habitáculo de la Unidad de Igualdad, UCO .....	62
18. Algo emblemático del Campus UCO.....	63
19. Entorno en el que se sitúa la UGR .....	63
20. Entorno en el que se sitúa la Unidad de Igualdad, UGR ...	64
21. Fachada del edificio de la Unidad de Igualdad, UGR.....	64
22. Puerta de entrada a la Unidad de Igualdad, UGR.....	65
23. Habitáculo de la Unidad de Igualdad, UGR .....	65
24. Algo emblemático del Campus UGR.....	66
25. Entorno en el que se sitúa la UHU .....	66
26. Entorno en el que se sitúa la Unidad para la Igualdad, UHU	67
27. Fachada del edificio de la Unidad para la Igualdad, UHU	67
28. Puerta de entrada a la Unidad para la Igualdad, UHU .....	68
29. Habitáculo de la Unidad para la Igualdad, UHU .....	68

30. Algo emblemático del Campus UHU .....	69
31. Entorno en el que se sitúa la UJA.....	69
32. Entorno en el que se sitúa la Unidad de Igualdad, UJA ....	70
33. Fachada del edificio de la Unidad de Igualdad, UJA.....	70
34. Puerta de entrada a la Unidad de Igualdad, UJA .....	71
35. Habitáculo de la Unidad de Igualdad, UJA.....	71
36. Algo emblemático del Campus UJA.....	72
37. Entorno en el que se sitúa la UMA .....	72
38. Entorno en el que se sitúa la Unidad de Igualdad, UMA ..	73
39. Fachada del edificio de la Unidad de Igualdad, UMA .....	73
40. Puerta de entrada a la Unidad de Igualdad, UMA.....	74
41. Habitáculo de la Unidad de Igualdad, UMA.....	74
42. Algo emblemático del Campus UMA .....	75
43. Entorno en el que se sitúa la UNIA .....	75
44. Entorno en el que se sitúa la Unidad de Igualdad, UNIA ..	76
45. Fachada del edificio de la Unidad de Igualdad, UNIA.....	76
46. Puerta de entrada a la Unidad de Igualdad, UNIA .....	77
47. Habitáculo de la Unidad de Igualdad, UNIA .....	77
48. Algo emblemático del Campus UNIA.....	78
49. Entorno en el que se sitúa la UPO .....	78
50. Entorno en el que se sitúa la Oficina para la Igualdad, UPO	79
51. Fachada del edificio de la Oficina para la Igualdad, UPO	79
52. Puerta de entrada a la Oficina para la Igualdad, UPO .....	80
53. Habitáculo de la Oficina para la Igualdad, UPO .....	80
54. Algo emblemático del Campus UPO .....	81
55. Entorno en el que se sitúa la US .....	81
56. Entorno en el que se sitúa la Unidad para la Igualdad, US	82
57. Fachada del edificio de la Unidad para la Igualdad, US...	82
58. Puerta de entrada a la Unidad para la Igualdad, US .....	83
59. Habitáculo de la Unidad para la Igualdad, US .....	83
60. Algo emblemático del Campus US.....	84
61. Dirección y equipo técnico de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, UAL .....	84
62. Dirección y equipo técnico de la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres, UCA.....	85

63. Dirección y equipo técnico de la Unidad para la Igualdad, UCO .....	85
64. Dirección y equipo técnico de la Unidad de Igualdad y Conciliación, UGR .....	86
65. Dirección y equipo técnico de la Unidad para la Igualdad de Género, UHU .....	86
66. Dirección de la Unidad de Igualdad, UJA.....	87
67. Dirección y equipo técnico de la Unidad de Igualdad, UMA	87
68. Dirección de la Unidad de Igualdad, UNIA.....	88
69. Dirección de la Oficina para la Igualdad, UPO .....	88
70. Dirección de la Unidad para la Igualdad, US.....	89
71. La pensadora gaditana: ejemplo de lucha por la visibilización de las mujeres .....	111
72. Interfaz web Delegación del Rector para la Igualdad de Género, UAL .....	115
73. Interfaz web Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres, UCA.....	115
74. Interfaz web Unidad de Igualdad, UCO .....	116
75. Interfaz web Unidad de Igualdad y Conciliación, UGR .....	116
76. Interfaz web Unidad para la Igualdad de Género, UHU ...	117
77. Interfaz web Unidad de Igualdad, UJA .....	118
78. Interfaz web Unidad de Igualdad, UMA.....	118
79. Interfaz web Unidad de Igualdad, UNIA .....	119
80. Interfaz web Oficina para la Igualdad, UPO .....	119
81. Interfaz web Unidad para la Igualdad, US .....	120



## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, mi agradecimiento al Instituto Andaluz de la Mujer, entidad que subvenciona la investigación y publicación de este informe, por materializar la oportunidad y por su lucha incansable por la igualdad entre mujeres y hombres en las sociedades andaluzas. En segundo lugar, quiero expresar mi gratitud a la Universidad de Cádiz y a sus órganos de gobierno por el creciente compromiso institucional hacia la igualdad entre mujeres y hombres desde el año 2011, al impulsar la elaboración y puesta en marcha del I Plan de Igualdad de la Universidad de Cádiz 2011-2018 y del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz 2019-2023. En tercer lugar, quiero dar las gracias al equipo directivo y al equipo técnico de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Cádiz por guiarme y ofrecerme su ayuda y soportes a fin de que desarrollara mi labor en las mejores condiciones posibles durante los meses de abril a junio de 2019.

Mi agradecimiento también a las diez unidades de igualdad de las universidades públicas de Andalucía por su acogida durante mi visita, por entregarme toda su energía a través de palabras, por acompañarme en la labor de verificación de datos y por depositar en mí su confianza. Mil gracias a los equipos directivos y técnicos de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la Universidad de Almería, a la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz, a la Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba, a la Unidad de Igualdad y Conciliación de la Universidad de Granada, a la Unidad para la Igualdad de Género de la Universidad de Huelva, a la Unidad de Igualdad de la Universidad de Jaén, a la Unidad de Igualdad de la Universidad de Málaga, a la Unidad de Igualdad de la Universidad Internacional de Andalucía, a la Oficina

para la igualdad de la Universidad Pablo de Olavide y a la Unidad para la igualdad de la Universidad de Sevilla.

Por último, quiero dar las gracias a las comunidades universitarias de las diez universidades públicas andaluzas, formadas por alumnado, personal de administración y servicios y personal docente e investigador, ya que sin ellas esta investigación no habría sido posible. A este último respecto, sobre todo, quiero dar las gracias a las personas que están interesadas y motivadas por el feminismo y las cuestiones de género. Gracias por entender la gran labor que desarrollan las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas y gracias por comprender también que la formación y el resto de las acciones por la igualdad entre mujeres y hombres benefician a toda la comunidad universitaria. Vuestro activismo está construyendo un futuro mejor y posible para las políticas de igualdad en las universidades públicas de Andalucía.



## RESUMEN

En las economías capitalistas todo está sexuado. Las personas en función del sexo y otras situaciones como la clase, la edad, la etnia o el territorio en el que habitan, tienen un acceso diferenciado a los recursos y al poder. Así, participan y se ven afectadas de manera diferenciada por los factores estructurales y coyunturales, por las políticas económicas y sociales y por las crisis que las más de las veces acrecientan las desigualdades previas.

Las desigualdades basadas en el sexo y el resto de las situaciones agravantes antes enunciadas no son cuestiones ajenas a los espacios universitarios. Las universidades también construyen y regularizan las relaciones de género y las relaciones entre mujeres y hombres, pero no siempre subordinando a las mujeres. Así, en su triple rol de administración pública, empresa y espacio de educación superior, las universidades formulan políticas de igualdad que tiene la pretensión de equilibrar las desigualdades entre mujeres y hombres.

Desde el año 2008, las universidades públicas andaluzas a través de sus unidades de igualdad están desarrollando una labor ardua e incansable, en la gran mayoría de las líneas estratégicas diseñadas. Dicha labor abre la posibilidad de investigar la transformación de las relaciones de género desde las universidades, bajo el objetivo de la igualdad, a través de la evaluación y el análisis comparado de sus estructuras, normas, planes y estrategias. El futuro de las políticas de igualdad, sin embargo, no está garantizado. Su perdurabilidad exige de decisiones y acciones, donde las unidades de igualdad han adquirido un papel determinante. Lo logrado hasta el momento no ha sido suficiente en todos los casos y retos nuevos han aflorado en años recientes.

*Palabras claves:* Igualdad, Futuro, Políticas de igualdad, Unidades de igualdad, Universidades públicas andaluzas.

## SUMMARY

Everything is sexed in capitalist economies. People have different levels of access to resources and power depending on their sex and other factors, such as class, age, ethnicity or the territory in which they live. Therefore, people participate and are affected differently by structural and conjunctural factors, economic and social policies, and crises that more often than not increase existing inequalities.

University spaces are not immune to the inequalities based on sex and the other factors mentioned above: universities also build and regularise gender relations and relations between women and men. However, this does not always result in the subordination of women and universities do have the opportunity to further the cause of equality. Thus, in its triple role of public administration, business and higher education space, the university formulates equality policies that aim to balance inequalities between women and men.

Since 2008, Andalusian public universities, through their equality units, have been doing arduous and tireless work in the vast majority of their established strategic lines. Their work opens the possibility of investigating the transformation of gender relations in society, with universities as a point of departure, under the objective of equality, and through the evaluation and comparative analysis of their structures, norms, plans and strategies. The future of equality policies, however, is not guaranteed. Its longevity requires decisions and actions, where the equality units have acquired a determining role. What has been achieved so far has not been sufficient in all cases and new challenges have emerged in recent years.

*Keywords:* Equality, Future, Equality policies, Equality Units, Andalusian public universities.

## INTRODUCCIÓN

En las sociedades de las economías capitalistas todo está sexuado y clasificado en función del sistema capacitante, que distingue entre personas con o sin capacidad para según que cuestiones. Así, las personas en función de su sexo y otras diversidades (como la funcional, sexual, cultural) y categorías sociales (como la clase, la edad, la etnia o el territorio en el que habitan), tienen un acceso diferenciado a los recursos y al poder y, por tanto, no participan de igual manera en los espacios públicos y privados. Debido a dicha participación desigual, las mujeres y hombres se ven afectadas de manera distinta por los factores estructurales y coyunturales, por las políticas públicas y sociales y por las crisis que con frecuencia aumentan las desigualdades previas (Gálvez et al., 2016).

Del momento actual se ha dicho que es el fruto de la convivencia de varias crisis de dimensiones globales que están llevando a la formulación de políticas públicas más austeras (Gálvez y Rodríguez, 2014; 2015). Junto a la crisis financiera, se han enunciado al menos las crisis siguientes: ecológica, de reproducción social y de cuidados, de las estructuras políticas y de la democracia (Agenjo, 2011, Pérez Orozco, 2014). De ellas, sin embargo, solo la crisis financiera ha obtenido un reconocimiento político e institucional generalizado. Las medidas que se han puesto en marcha para combatir la crisis financiera han provocado que las causas estructurales de la misma se agraven especialmente en el caso de Andalucía, vinculadas con la mercantilización de un número creciente de facetas de la vida

humana y de los recursos naturales, la desigualdad económica y la financiarización de la economía (Paleo y Alonso, 2014; Caravaca, Díaz y López, 2018). Esto último ha venido a agravar las situaciones de precariedad, desigualdad e individualización del riesgo (Naredo, 2006; Gálvez et al. 2016) que afectan en mayor medida a las mujeres como colectivo vulnerable.

En respuesta a las situaciones de desigualdad global y desigualdad en función del género antes descritas, la ONU ha aprobado en 2015 la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible lo que ha favorecido que algunos países y sociedades hayan emprendido un nuevo camino con el objetivo de mejorar la calidad de vida de todas las personas. La Agenda 2030 cuenta con diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen la eliminación de la pobreza, la igualdad entre mujeres y hombres, la educación, la defensa del medio ambiente, la necesidad de combatir el cambio climático y el rediseño de las ciudades. Lo anterior es fruto, en parte, de la labor que se ha venido desarrollando en el marco de la Unión Europea a partir de las reuniones que dieron lugar a la Declaración de París, celebradas entre el 28 de febrero y el 2 de marzo de 2005 y a los compromisos adquiridos a partir de III Foro de Alto Nivel sobre Eficacia de la Ayuda, celebrado en Accra el 4 de septiembre de 2008 (Alemany et al., 2009; Bengoa, 2009). A este respecto, las organizaciones feministas sostuvieron y siguen manteniendo que no habrá desarrollo sin atender a sus áreas cruciales, estas son, igualdad de género, sostenibilidad del medio ambiente y derechos humanos (Craviotto, 2009; Espinosa Fajardo y Gallardo García, 2015). En España, tomado como punto de partida la Constitución de 1978, se ha legislado en materia de igualdad y no violencia de género. Los poderes públicos han puesto en marcha políticas para la igualdad de género y las universidades ha participado de dichas estrategias a través de su triple rol de administración pública (actor político), centro de trabajo (persona jurídica) y espacio público dedicado a la educación superior y a la investigación.

Como actor político, la universidad es un espacio de socialización y transmisión cultural que desarrolla su función social mediante la puesta en marcha de políticas públicas (Velasco, 1997). Las políticas pú-

blicas se definen como el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, actuando directamente o a través de sus agentes, que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de las personas y comunidades (Peters, 1982). Por su parte, las políticas de igualdad de género son el conjunto de principios, normas y objetivos formulados explícitamente y sancionadas por autoridades públicas, dirigidas a la consecución de la igualdad, de hecho y de derecho, entre mujeres y hombres (García Prince, 2008). La igualdad entre mujeres y hombres implica el goce pleno de los derechos, por tanto, condiciones no sólo para disfrutar las oportunidades, sino también para el ejercicio de derechos y esto necesariamente significa la superación de las desigualdades de género (Flores Salazar, 2016). Las políticas que promueven la igualdad de género también se definen como el conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres. Tienen por objetivo conseguir una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incidiendo sobre las condiciones socioeconómicas y culturales que impiden y obstaculizan dicha igualdad (Bustelo, 2004).

El ciclo teórico de las políticas y programas públicos distingue tres etapas fundamentales, estas son: formulación, implementación y evaluación. Después de las tres etapas anteriores, se reinicia un nuevo proceso donde la formulación es retroalimentada con los resultados de la evaluación a través de la reformulación (Cardozo, 2013). Así, no basta con disponer de buenas implementaciones, sino que se necesita que éstas sean evaluadas y, en su caso, reformuladas. La evaluación es una herramienta de suma importancia para explicar la dinámica de las políticas de igualdad de género (Cruz-Rubio, 2017). Conlleva una forma de valorar, aprender, conocer y dar a conocer la acción pública, a fin de estudiar el nivel de adecuación de la política con la norma, tanto en su diseño como en su implementación. La evaluación además permite hacer más eficiente el uso de los recursos, favorece la toma de decisiones democráticas y la consecución de la igualdad de oportunidades (Cruz-Rubio, 2017).

Los problemas públicos no son neutrales y tienden a reproducir las

prácticas tradicionales y excluyentes asociadas al género, si no se diseñan medidas específicas para evitarlo (Caravaca et al., 2017). Un análisis feminista de la universidad como actor político nos lleva a cuestionar el porcentaje de mujeres rectoras en España, que en el año 2019 se reduce a tres, frente a los cuarenta y siete rectores.<sup>1</sup> Una mirada aún más acusada conduce a analizar la composición paritaria de los equipos de gobierno, las estructuras garantes de la igualdad y los objetivos, ámbitos de actuación, valores de trabajo, funciones y servicios que ofrecen las unidades de igualdad. Junto a lo anterior, también cabe evaluar la existencia de la defensoría universitaria como garantía de derechos, libertades y calidad en las universidades (Alcover de la Hera, 2008).

En segundo lugar, en la universidad, como en el resto de los centros de trabajo de España y Andalucía, se producen situaciones de desigualdad que están basadas en el sexo. Así, las mujeres siguen llevando el mayor peso de las tareas del cuidado sin contraprestación económica y, en algunos casos, sin reconocimiento social (Agenjo, 2014). Lo anterior se traduce en más dificultades para el acceso y la promoción en la carrera universitaria y de gestión y en una disminución de la calidad de vida de las mujeres respecto de los hombres, tal y como se recogen en los diagnósticos e informes de evaluación que preceden a los planes de igualdad implantados en las universidades andaluzas. Junto a lo anterior, la organización de algunos planes de estudio, en sesiones de mañana y tarde y la jornada laboral del personal de administración y servicios y del personal docente e investigador exigen la puesta en marcha de permisos y medidas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, así como espacios de lactancia, ludotecas, escuelas de verano.

En tercer y último lugar, en las universidades, como en el resto de los espacios públicos de educación, se desarrollan relaciones de poder desiguales en función del sexo. Las relaciones de desigualdad basadas en el sexo están arraigadas en España y en Andalucía a

1 Más información en: La igualdad, asignatura pendiente de la universidad pública: solo tres rectoras de cincuenta. <<https://kaosenlared.net/la-igualdad-asignatura-pendiente-de-la-universidad-publica-solo-tres-rectoras-de-50/>>

partir del modelo patriarcal que también está globalizado. Dicho modelo se ha ido adaptando y adquiriendo fórmulas más sutiles, para no quedar obsoleto. Así, para evadir su puesta en cuestión y mantener su legitimidad utiliza sobre todo la naturalización y la costumbre. Las universidades andaluzas, sin embargo, no son ajenas a las situaciones de violencia de género, acoso sexual y laboral y a la LGTBIQfobia; de ahí que se estén poniendo en marcha protocolos para promover la igualdad<sup>2</sup> y contra el acoso<sup>3</sup> y se estén desarrollando proyectos de investigación, entre universidades de ámbito internacional, para desarrollar estrategias frente al acoso sexual y por razón de género (Fuentes Rodríguez, 2018) y ante situaciones de violencia de género (De la Flor Fernández, 2018).

Desde el feminismo, se han generado replanteamientos sobre cómo se desarrollan las relaciones de género en los organismos públicos. Así, Georgina Waylen (1998) y Wendy Brown (1995) insisten en que los organismos públicos, entre ellos las universidades, son espacios de lucha en su naturaleza no homogénea. Desde esta óptica, juegan un papel importante en la creación de formas particulares de relaciones y desigualdades de género. Construyen y regularizan las relaciones de género y las relaciones entre mujeres y hombres, pero no siempre subordinando a las mujeres. Estas visiones abren la posibilidad de investigar la transformación de las relaciones de género desde las universidades andaluzas, bajo el objetivo de la igualdad y a través de la evaluación y el análisis comparado de sus estructuras, normas, planes y estrategias.

trabajo se aborda desde dicha mirada feminista. Tiene por finalidad conocer el impacto de género que las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres provocan en la calidad vida de las mujeres y hombres así como las políticas de igualdad que se están poniendo

- 2 En el enlace siguiente, puede encontrar más información sobre la investigación realizada al objeto de elaborar una base de datos sobre protocolos de igualdad en las universidades públicas españolas: <<https://www.pikaramagazine.com/2018/04/base-de-datos-sobre-protocolos-de-igualdad-en-las-universidades/>>
- 3 Puede leer más sobre la investigación realizada ante situaciones de acoso y los protocolos puestos en marcha en las universidades públicas españolas en el enlace siguiente: <[https://www.pikaramagazine.com/category/en\\_red/acoso-en-la-uni/](https://www.pikaramagazine.com/category/en_red/acoso-en-la-uni/)>

en marcha para combatir las desigualdades desde las comunidades universitarias del territorio andaluz. Así, para poder analizar el momento en el que se sitúa el bienestar y las oportunidades de las mujeres y hombres en las universidades andaluzas se analiza el impacto de los planes de igualdad que se están implantando desde las universidades para dirimir si los ejes de actuación que incluyen están trabajando para mejorar la calidad de vida de todas las personas que forman parte de las comunidades universitarias en Andalucía. Junto a lo anterior, se valora si la universidad como centro de trabajo está siendo capaz de proporcionar las condiciones que garanticen que los tres colectivos que en ella están representados, esto es, personal de administración y servicios, personal docente e investigador y alumnado, puedan disponer de capacidades efectivas para realizar todo aquello que es básico e intrínsecamente valioso para disfrutar de una vida digna (Sen, 1980). Por último, tomando a la universidad como espacio público, se analizan los avances y retos de las políticas de igualdad en las universidades andaluzas.



## HIPÓTESIS, OBJETIVOS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

### 2.1. HIPÓTESIS Y OBJETIVOS

La presente investigación parte de la formulación de dos hipótesis principales, estas son las siguientes:

- Hipótesis primera: La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario impulsa el futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas.
- Hipótesis segunda: La transferencia de conocimientos promueve la transformación social en materia de igualdad de género desde las universidades andaluzas.

A partir de lo anterior, se ha enunciado el objetivo general de la investigación que es el que se expone a continuación:

- Conocer las respuestas que están dando las universidades públicas andaluzas a la necesidad de igualdad entre mujeres y hombres en las comunidades universitarias.

Junto al objetivo general, se han articulado los objetivos específicos siguientes:

- Comparar las estructuras principales y las aliadas clave para impulsar las políticas de igualdad en las universidades públicas andaluzas.
- Investigar la promoción de la igualdad de oportunidades en

- las universidades públicas andaluzas a través de estrategias, ejes de actuación y actoras clave.
- Analizar los avances y retos de las políticas de igualdad en las universidades públicas andaluzas.
  - Visibilizar y difundir los resultados obtenidos sobre la situación y el futuro de las políticas de igualdad en las universidades públicas andaluzas.

## 2.2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para investigar las políticas de igualdad implantadas por las universidades públicas andaluzas, se ha optado por la metodología comunicativa crítica al ser especialmente idónea para el abordaje de investigaciones sociales cuando concurren situaciones de desigualdad social. La metodología comunicativa crítica busca explicar y transformar la realidad a través del diálogo y la reflexión conjunta entre la investigadora y las personas investigadas, en todas las fases del proceso investigador, para distinguir entre los elementos que promueven las desigualdades (componentes exclusores) y los que favorecen su superación (componentes transformadores) (Flecha et al., 2004). Esta perspectiva también recoge las contribuciones de la fenomenología, el constructivismo, el interaccionismo simbólico, la etnometodología, la dramaturgia, y más específicamente, de la acción comunicativa, la acción dialógica y el aprendizaje dialógico (Gómez et al., 2006). Parte de la intersubjetividad lo que significa que no estima a una figura experta cuyo conocimiento ha de estar por encima del resto de los conocimientos (Beck et al., 1997). Los significados y los significantes que construyen y transforman la realidad se planean comunicativamente a través de la interacción. Por su parte, las conclusiones y recomendaciones también se obtienen mediante el consenso entre las personas participantes en la investigación (Aubert, 2008). Junto a lo anterior, la metodología comunicativa crítica permite analizar el proceso de incremento de diálogo en las decisiones que toman determinados actores públicos a muy diferentes niveles. La metodología comunicativa crítica, además, parte de

la capacidad de reflexión y autoreflexión de las informantes clave de la investigación, para interpretar el sentido de las acciones de otras personas (Giddens, 1995; Habermas, 2001).

Desde la óptica descrita, la investigación y el análisis comparado de las políticas de igualdad de género implantadas por las universidades andaluzas se ha planeado como una práctica integral de construcción, análisis y comunicación de información útil, para mejorar aspectos relacionados con la definición e implementación de las estrategias puestas en marcha para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en las comunidades universitarias y en las sociedades andaluzas en su conjunto. Así, se ha entendido que la estrategia metodológica había de ser, sobre todo, un proceso de aprendizaje conjunto que incluyera una reflexión crítica sobre los aciertos y errores cometidos y la consecuente modificación de los cursos de acción (Amaya, 2013). Para emprender lo anterior, en primer lugar, se ha llevado a cabo una aproximación exploratoria, que es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto poco conocido o estudiado por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada a dicho objeto (Arias, 1999). Y es que, si bien es cierto que la evaluación de políticas públicas como teoría ha sido desarrollada a lo largo del tiempo, también es cierto que su desarrollo ha sido mayoritariamente expuesto en el ámbito académico, dentro del que fue inicialmente ideado, reduciéndose de forma escasa en el contexto de la gobernabilidad (Luna Gutiérrez, 2014).

A partir de dicha primera exploración y dado que la metodología comunicativa crítica apuesta por el uso mixto de técnicas cualitativas y cuantitativas (aunque tiene preferencia por las primeras, es decir, por la intersubjetividad que puede, a través del consenso, conocer y transformar las sociedades) se ha procedido, en primer lugar, al estudio del contexto en el que se formulan e implementan las políticas de igualdad formuladas por las universidades andaluzas. Así, se ha elaborado una base de datos que incluye un marco teórico-técnico sobre igualdad y medios para alcanzarla, el examen de la normativa sobre igualdad y género, el análisis del marco político e institucional y la identificación de las actoras principales. La elaboración de

la base de datos antes citada ha permitido extraer datos primarios cuantitativos, así como realizar análisis comparados entre las diez universidades públicas andaluzas.

Junto al estudio de datos cuantitativos, se han recabado datos cualitativos primarios a través del modelo cualitativo y la técnica de la entrevista en profundidad. Dicho método es una metodología es sensible a las diferencias, a los procesos singulares y anómalos, a los acontecimientos y a los significados latentes (Tejedor, 1986). La entrevista cualitativa es una conversación mantenida entre la investigadora y las investigadas para comprender, a través de las propias palabras de las entrevistadas, las perspectivas, situaciones, problemas, soluciones y experiencias que ellas tienen respecto a sus vidas (Munarriz, 1992). La entrevista en profundidad se define como reiterados encuentros cara a cara entre la persona investigadora y las informantes, dirigidos a la comprensión de las perspectivas que tienen las informantes respecto de situaciones y experiencias, tal como las expresan con sus propias palabras (Taylor y Bogdan, 1992).

La elección de la entrevista en profundidad es debida a que el estudio comparado de las políticas de igualdad de género implantadas en las universidades andaluzas exige una investigación holística, integral y plural, superando concepciones que la restringe a una fase ex post centrada en políticas ejecutadas. La investigación no puede obviar que aspectos como el propio diseño de las políticas de igualdad de género y la gestión de las intervenciones deben ser objeto de análisis, en tanto que tiene un impacto diferencial en mujeres y hombres e inciden en los resultados de las intervenciones, pasadas, presentes y también futuras (IAM, 2011). Y esto puede y debe ser considerado de forma ex ante, en tanto que las consecuencias económicas y sociales sobre la ciudadanía pueden ser trascendentes (Bueno y Osuna, 2012). Así, se ha optado por dar voz a las principales garantes de las políticas de igualdad en las universidades andaluzas, estas son, las direcciones y los equipos técnicos de las unidades de igualdad de las diez universidades públicas que hay localizadas a lo largo del territorio andaluz. Dicho análisis se ha abordado desde la perspectiva feminista y tomando como referencia el contexto en el que se

están desarrollando dichas políticas, para poder observar el impacto desigual que las políticas de género tienen en las personas, según su sexo y a partir del cruce de éste con las diversidades y categorías enunciadas en el epígrafe «Introducción» (Fundación Mujeres, 2008; Espinosa Fajardo, 2018).

A continuación, se expone el diseño del instrumento que ha servido de guía en las quince entrevistas en profundidad realizadas. El motivo de que hayan sido quince es que en cinco ocasiones ha habido una segunda visita a la unidad de igualdad al objeto de entrevistar tanto a equipos directivos como a equipos técnicos que no habían podido reunirse con la investigadora durante la primera visita. Dicho instrumento ha sido suministrado de manera presencial a las direcciones y a los equipos técnicos de las unidades de igualdad de las universidades andaluzas.

Diseño de la entrevista en profundidad:

1. Según su opinión, ¿Tienen futuro las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas?
2. En caso afirmativo, ¿Cómo describe su futuro?
3. En caso negativo, ¿Por qué cree que no tienen futuro?
4. Según su opinión, ¿Qué universidad/es andaluza/s destaca/n actualmente en el impulso de las políticas de igualdad de género?
5. Según su experiencia, ¿Por qué cree que dicha/s universidad/es andaluza/s están destacando en el impulso de las políticas de igualdad de género?
6. ¿Cómo se están impulsando las políticas de igualdad de género desde su Universidad?
7. ¿A través de qué estrategias principales se están impulsando las políticas de igualdad de género desde su Universidad?
8. ¿Mediante qué actores principales se están impulsando las políticas de igualdad de género desde su Universidad?
9. ¿Cómo describe el papel de su Unidad de Igualdad/Universidad en el impulso de las políticas de igualdad de género?

10. ¿Cuáles son los valores principales que se promueven desde su Universidad en materia de igualdad?
11. ¿Cuáles son los objetivos principales que tiene la Unidad de Igualdad en su Universidad?
12. ¿Cuáles son las funciones principales de la Unidad de Igualdad en su Universidad?
13. ¿Qué opina sobre el compromiso institucional para garantizar la igualdad en su Universidad?
14. ¿En qué esfuerzos y en qué ámbitos por la igualdad se está actualmente concentrando su Universidad/Unidad de Igualdad?
15. ¿Diría que la transversalidad en materia de igualdad es un reto cumplido en su Universidad?
16. En caso afirmativo, ¿Por qué?
17. En caso negativo, ¿Por qué?
18. ¿A quiénes van dirigidas las actuaciones a favor de la igualdad puestas en marcha desde su Universidad/Unidad de Igualdad?
19. Según su opinión, ¿Cómo está recibiendo su Comunidad Universitaria la implantación de acciones a favor de la igualdad de género?
20. ¿Quiénes participan en dichas actuaciones?
21. ¿En qué grado participan profesorado, personal de administración y servicios y alumnado? Según su opinión, ¿Por qué?
22. ¿Participan de igual modo mujeres y hombres y por qué?
23. ¿Están poniendo en marcha actuaciones para promover una participación equitativa entre mujeres y hombres?
24. ¿Cuáles considera que son los puntos fuertes de su Unidad?
25. ¿Cuáles considera que son las líneas futuras a mejorar desde su Unidad?
26. ¿Qué opina sobre el trabajo en red? (beneficios e inconvenientes, en su caso)
27. ¿Su Unidad de igualdad/Universidad está realizando trabajo en red?

28. En caso afirmativo, ¿Con qué entidades y organismos, internos y externos a su Universidad?
29. En caso afirmativo, ¿Qué medio/s utilizáis para comunicaros en dicha/s red/es?
30. En caso afirmativo, ¿Diría que en dicha/s red/es las relaciones son verticales u horizontales?
31. ¿Su Unidad/Universidad cuenta con redes propias a favor de la igualdad?
32. En caso afirmativo, ¿Cuáles?
33. En caso negativo, ¿Por qué motivo?





## MARCO JURÍDICO

La igualdad entre mujeres y hombres sin distinción por motivo de raza, color, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición es un principio jurídico universal reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, artículos 1 y 2. Dicha igualdad ha sido reafirmada veinte años después con la Proclamación de Teherán de 1968, donde se han evaluado los progresos realizados desde la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y se ha establecido un programa para el futuro. Otros avances a nivel internacional han sido: la Convención sobre los derechos políticos de la mujer de 1952, la Declaración contra la eliminación de la discriminación de la mujer de 1967, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995. Más recientemente se han desarrollado otras actuaciones a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: 1) la Conferencia Beijing+5, 2000, «La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI», 2) la Conferencia Beijing+10, 2005, de seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y de aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing en el año 2005, 3) la Cumbre Mundial de 2005, que refuerza el dispositivo de las Naciones Unidas para la protección de los derechos humanos, especialmente mediante el establecimiento de un Consejo de Derechos Humanos correspondiente a 2006 y la

lucha contra el sexismo y la violencia contra la mujer, 4) la creación de ONU Mujeres 2010 como entidad de las Naciones Unidas para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y 5) Beijing+15, 2010, de seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y de aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

En el ámbito de la Unión Europea también se viene exaltando la igualdad como valor supremo al promover la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 2 y artículo 3.3 del Tratado de la Unión Europea, TUE y artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea). A la Unión se le ha dado, además, el cometido de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad a través de la «integración de la dimensión de género» en sus actuaciones (artículo 8 del TFUE). Así, por ejemplo, la Unión y los Estados miembros se comprometen a combatir la violencia doméstica en todas sus formas, a prevenir y castigar dichos actos delictivos y a prestar apoyo y protección a las víctimas (Declaración n.º 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa). Por otra parte, el TFUE también atiende al principio de igual retribución entre mujeres y hombres para un mismo trabajo y autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres (artículo 157). En este sentido, además, se permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación (artículo 153), se contempla la posibilidad de adoptar medidas legislativas para luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo (artículo 19) y se declara la necesidad de luchar para la erradicación de la violencia contra las mujeres (artículo 168).

También en el ámbito de la Unión Europea caben señalar algunas directivas y reglamentos que han sido incorporados al Ordenamiento Jurídico español, tales como: 1) la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, 2) la Directiva 2004/113/

CE, sobre la aplicación de la igualdad de trato en lo que se refiere al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro y 3) la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta última Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta a las/os empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Por su parte, el Reglamento nº 1922/2006 regula la creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, que trabaja para implantar medidas a favor de la igualdad en toda Europa. Por último, sin ánimo de exhaustividad caben destacar: 1) la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social; 2) la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; 3) la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; 4) la Directiva 2010/18/UE del Consejo; 5) la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.

En España, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en las universidades españolas está regulado en la Constitución (artículo 14) donde también se recoge que los poderes públicos asumen la responsabilidad en la remoción de los obstáculos para la consecución de la igualdad real o sustancial (artículo 9.2). En este sentido, una acción jurídica a favor de la igualdad ha sido la publicación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de

conciliación de la vida familiar y laboral. A partir de dicha Ley, se ha comenzado a plantear la necesidad de establecer determinadas excedencias (artículo 19), permisos (artículo 20) y otras medidas de flexibilización para lograr una verdadera conciliación entre lo público y lo privado, lo que ha afectado a las universidades en su condición de administraciones públicas. Por su parte, la Ley 30/2003, de 13 de octubre sobre Medidas para incorporar la Valoración del Impacto de Género en las disposiciones normativas del gobierno plantea, en sus artículos 1 y 2, la obligación de elaborar informes de impacto de género en toda la normativa estatal, incluida la universitaria cuando proceda del Estado. Lo anterior se ha traducido en la elaboración desde las universidades de diagnósticos, informes y otros instrumentos de evaluación.

Otro avance importante en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las universidades españolas ha sido la publicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género, que establece en su artículo 7 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, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para: a) La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia. b) La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social. c) La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas. d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico». Por otra parte, el artículo 4.7 de la misma LO 1/2004 regula que «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». Dicho planteamiento transversal se ha consolidado en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres a través del artículo 15 que recoge que «las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades». Asimismo, la dimensión polivalente de la igualdad por razón de género también se materializa en los artículos 14 y 51 de dicha Ley.

De un lado, el artículo 14 de la LO 3/2007 recoge criterios generales de actuación de las Administraciones públicas, entre los que cabe destacar: «2) La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas que se desarrollen. 3) La colaboración y cooperación entre las distintas administraciones públicas para el avance de la igualdad. 7) La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia. 8). El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia. 9) El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas. 10) El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares. 11) La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.»

De otro lado, el artículo 51 establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres abarcando los deberes de: «a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción

profesional. c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración. e) Establecer medidas efectivas de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo; g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación».

Cabe en este momento volver a hacer alusión al triple rol de las universidades, como administración pública, centro de trabajo y espacio de educación superior, expuesto en el epígrafe «Introducción», al objeto de organizar el resto del articulado que se estima de interés para fundamentar el trabajo. En este sentido y en relación a los nombramientos realizados por los Poderes Públicos, se recoge en el artículo 16 de Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Respecto a los instrumentos, los artículos 17 y 45 de la misma Ley Orgánica recogen que los centros de trabajo tienen la obligación periódica de elaborar un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluya medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 20 incluye la necesidad de que los poderes públicos atiendan a la adecuación de las estadísticas y los estudios, incluyendo siempre la variable sexo e indicadores de género.

Por otra parte, el artículo 25 del mismo texto legal regula la igualdad en el ámbito de la educación superior en los términos siguientes: «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». Finalmente, por subrayar algunos pocos artículos más, cabe destacar: el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades en las empresas del sector público (artículo 45), la necesidad de atender a la presencia equilibrada en los órganos de gobierno (artículo 52 a 54), el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (artículo 62).

En el ámbito de la normativa universitaria, la Ley Orgánica de Universidades 6/2000, de 21 de diciembre, reformada por la 4/2007, en su Exposición de Motivos señala lo siguiente: «Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Dicha Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios».

Por su parte, el artículo 21 de la Ley 9/2018 dispone que las universidades públicas de Andalucía deben atender, en primer lugar, a la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, que proclama la igualdad de género como uno de los objetivos básicos y principio rector de la Comunidad Andaluza, estableciendo que las políticas de género deben centrarse, entre otras, en la presencia equilibrada, la equiparación laboral entre mujeres y hombres, la incorporación de valores igualitarios en

la educación, la elaboración de informes de impacto de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Junto a la anterior, cabe destacar, la propia Ley 9/2018, de 8 de octubre de modificación de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía que incide con rotundidad en su artículo 20 en el derecho a la igualdad en la educación superior, señalando lo siguiente: «1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente. 2. El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios. De manera especial, en enseñanzas universitarias oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas. En Ciencias de la Educación, serán de obligado cumplimiento los contenidos de coeducación, prevención de la violencia de género y de igualdad. Igualmente se incluirán estas materias en el sistema de acceso a la función pública docente, como méritos de formación, en los criterios de evaluación y en el programa de contenidos, incluyendo un módulo específico de coeducación, prevención de la violencia de género y promoción de la igualdad. 3. Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para garantizar la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación».

Por su parte, el artículo 21 dispone que: «1. El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología. 2. El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades públicas de Andalucía. 3. Las Admi-



nistraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán porque en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas se tenga en cuenta la perspectiva de género. 4. El sistema universitario andaluz promoverá la creación de cátedras sobre estudios de género y violencia sexista en facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias.».

Asimismo, el artículo 21 bis de la misma Ley está dedicado a las mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación y señala que: «1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, promoverán la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación. 2. A tal efecto, impulsarán la incorporación de la perspectiva de género como una dimensión transversal en la investigación, el desarrollo y la innovación, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso científico, y fomentarán la presencia paritaria de las mujeres en los eventos científicos, académicos e institucionales. 3. Los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento del sector público andaluz establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador. 4. Asimismo, los agentes citados en el apartado 3 desarrollarán mecanismos para evitar el sesgo de género en los procedimientos de concesión de ayudas públicas a la actividad investigadora. 5. Los organismos públicos de investigación del Sistema Andaluz del Conocimiento en Andalucía adoptarán planes de igualdad que deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros de investigación de su ámbito de competencias que avancen en la incorporación de indicadores y análisis de género. Para su elaboración podrán contar, de ser preciso, con el asesoramiento del Instituto Andaluz de la Mujer».

Por último, se quiere rescatar el artículo 3 del Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley andaluza de universidades que incluye en su apartado d), dentro de los principios informadores y objetivos del sistema universitario

andaluz, «la igualdad, que garantice el principio de equidad para los miembros de la comunidad universitaria, así como el equilibrio del sistema universitario andaluz, con especial énfasis en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos». A tenor del principio de equidad, se han publicado también: 1) la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y 2) la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía. De esta última Ley caben destacar los artículos 15 y 16. En el artículo 15 se recogen las actuaciones respecto a la identidad de género de las personas en el ámbito educativo. En el artículo 16 se regula cómo combatir el acoso escolar en el ámbito educativo.

## RESULTADOS

### 4.1. ESTRUCTURAS PRINCIPALES Y ALIADAS CLAVE PARA IMPULSAR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA

Las/os responsables de las políticas de igualdad en las universidades públicas andaluzas enfrenta retos tan diversos como las personas a las que tratan de dar respuesta. Por ello, el futuro de las políticas de igualdad en las universidades no estará libre de obstáculos ni puede decirse que está garantizado, sin la labor que desarrollan diariamente las universidades, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, la Consejería de igualdad, políticas sociales y conciliación y el resto de las consejerías de la Junta de Andalucía a través de sus unidades de igualdad.

«Aunque complicado, el futuro es necesario porque es la solución y será difícil porque conforme avancemos pues vamos a encontrar más resistencias.» (Profesor Miguel Lorente, director Unidad de Igualdad UGR, 16-5-2019).

Las políticas de igualdad en las universidades públicas andaluzas, además, no tendrán futuro sin el compromiso institucional de las/os rectoras/es y sus equipos de gobierno, sin la existencia de garantes tales como las unidades de igualdad, las comisiones de igualdad y las defensorías universitarias y sin la implicación de las/os miembros de las comunidades universitarias, formadas por alumnado, personal de administración y servicios y personal docente e investigador.

«Las políticas de igualdad que se están poniendo en marcha tienen futuro en tanto en cuanto son muchas las personas, el ámbito subjetivo al que van dirigidas y ese cambio social que tiene que darse, pues, se está viviendo, ya, en las universidades, de manera muy clara.» (Profesora María Luisa de la Flor, directora Unidad Igualdad UCA, 11-4-2019.)

A continuación, en este subepígrafe se describe el marco institucional en el que se diseñan e implementan las políticas de igualdad en Andalucía, al distinguir la existencia de unidades de igualdad de género en tres niveles: Instituto Andaluz de la Mujer, consejerías de la Junta de Andalucía y universidades públicas andaluzas. Junto a lo anterior, se exponen las estructuras que promueven la igualdad en las universidades públicas andaluzas y su dependencia orgánica. A este respecto, se ha valorado la existencia de las comisiones para la igualdad y las defensorías universitarias como órganos estratégicos para la consecución de derechos, libertades y calidad en las universidades. Por otra parte, se incluyen resultados comparativos de las diez universidades públicas andaluzas sobre la composición según sexo de los máximos órganos de gobierno. Por último, se analizan de manera comparada los objetivos, ámbitos de actuación, valores de trabajo, funciones y servicios que se ofrecen desde las unidades de igualdad como aliadas clave para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los espacios universitarios. Para una información más detallada sobre los aspectos que van a analizarse, se recomienda consultar el anexo incluido al final de este informe.

#### 4.1.1. Las estructuras garantes de la igualdad en las universidades andaluzas

En Andalucía se han creado y encuentran en funcionamiento unidades de igualdad de género, a tres niveles: en el Instituto Andaluz de la Mujer, en cada una de las consejerías de la Junta de Andalucía y en las diez universidades públicas andaluzas. En primer lugar, la unidad de igualdad del Instituto Andaluz de la Mujer fue creada en el año 2001 con el fin único de dotar de conocimientos y herramientas concretas a los órganos de gobierno para que incorporen la dimensión de género en el desarrollo de sus políticas. La unidad de

igualdad del Instituto Andaluz de la Mujer depende de la Consejería de igualdad, políticas sociales y conciliación y a través del Instituto se ocupa de prestar apoyo, asesoramiento y acompañamiento a las unidades de igualdad de género de las consejerías y universidades públicas andaluzas.

En segundo lugar, con la aprobación de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la administración pública de la Junta de Andalucía ha consolidado la estrategia general de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres que ya fuera iniciada con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, a partir de la cual se crearon las unidades de igualdad de género en todas las consejerías de la Junta de Andalucía. El Decreto 275/2010, de 27 de abril, establece que la misión de las unidades de igualdad de las consejerías andaluzas es impulsar, coordinar e implementar el proceso de integración de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus respectivas políticas. En este sentido, el *mainstreaming* de género se ha configurado como la estrategia más adecuada para el avance en la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas elaboradas e implementadas desde las consejerías de la Junta de Andalucía.

En tercer y último lugar, en el ámbito universitario, 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, realiza varias menciones expresas a la consecución del principio de igualdad de género. Así, se ocupa de regular la creación de las unidades de igualdad como estructuras para impulsar el logro de la igualdad efectiva en las universidades. En concreto, la disposición adicional duodécima recoge que las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. A partir de dicho momento, las universidades andaluzas han creado y puesto en marcha sus respectivas unidades de igualdad. En la actualidad, hay diez unidades de igualdad, una por cada

universidad pública andaluza, tal y como se expone en la tabla siguiente.

Tabla 1. Las unidades de igualdad de las universidades públicas de Andalucía.

UNIDADES DE IGUALDAD	SIGLAS
Universidad de Almería	UAL
Universidad de Cádiz	UCA
Universidad de Córdoba	UCO
Universidad de Granada	UGR
Universidad de Huelva	UHU
Universidad de Jaén	UJA
Universidad de Málaga	UMA
Universidad Internacional de Andalucía	UNIA
Universidad Pablo de Olavide	UPO
Universidad de Sevilla	US

Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

La mayoría de los equipos directivos y técnicos entrevistados al objeto de realizar informe coinciden en señalar, de manera implícita o explícita, que para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los espacios universitarios es necesario alcanzar un compromiso institucional aún más sólido por parte de los órganos de gobierno de las universidades andaluzas.

«Yo creo que la preocupación fundamental es, digamos, la toma de conciencia de que los problemas relacionados con la desigualdad que existen y la necesidad de promocionar la igualdad que tenemos no son compartidos de una manera general por los sectores fundamentales de la universidad, por quién puede apoyar lo estructural, dotando de recursos a las unidades y facilitando, pues, políticas de carácter transversal.» (Profesor Miguel Lorente, director Unidad de Igualdad UGR, 16-5-2019.)

Las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas están formadas por equipos directivos y técnicos. Las direcciones de las unidades de igualdad son puestos de confianza cuya vinculación orgánica es variable. Así, en algunos casos dependen de la secretaria general (UA y UJA), en otros de vicerrectorados diversos (UCO, UHU, UGR, UNIA, UPO y US) y en otros son delegaciones del rectorado (UMA y UAL). Tal y como puede verse en la tabla 2, las unidades de igualdad están formadas por personas preparadas, motivadas y muy trabajadoras. Sin embargo, los equipos directivos y técnicos de dichas unidades son, mayoritariamente, modestos. Así, generalmente, adolecen de plantillas holgadas en número y de figuras contractuales que se mantengan sólidas en el tiempo.

«Las universidades andaluzas son muy distintas porque se sitúan en contextos muy distintos. Porque el recorrido de unas no tiene nada que ver con la historia de otras. Lo que sí sé es que todas estas haciendo un gran trabajo con los recursos de los que disponen. Las unidades de igualdad tienen aún muchas necesidades en cuanto a estructura y personal, que se van supliendo muy poco a poco.» (Profesora Cinta Martos, directora Unidad de Igualdad UHU, 20-5-2019.)

Junto a las unidades de igualdad, las comisiones para la igualdad son órganos colegiados que garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los espacios universitarios. Las comisiones para la igualdad se han creado a iniciativa de las unidades de igualdad como órganos participativos y de decisión de las políticas en materia de género, promovidas y diseñadas por las unidades de igualdad y coordinadas por éstas. Tiene como misión principal velar por el cumplimiento de los planes de igualdad y garantizar la igualdad entre las/os miembros de la comunidad universitaria. También destacan, como estructuras que garantizan la igualdad entre mujeres y hombres en las universidades públicas andaluzas, las rectorías, las defensorías universitarias y los propios equipos de gobierno, a través de sus vicerrectorados. A este último respecto, uno de los aspectos que se ha estudiado ha sido determinar si las universidades andaluzas están atendiendo a la exigencia de presencia equilibrada en sus órganos de toma de decisiones. Así, se ha analizado el sexo de dos órganos

Tabla 2. Organigrama de las unidades de igualdad de las universidades públicas de Andalucía.

UNIDAD	ORGANIGRAMA
UAL	Profa. Maribel Ramírez Álvarez (Delegada del Rector para la Igualdad de Género. Vicerrectora de Estudiantes y Empleo) Dña. Amalia Campos García (Técnica de apoyo a la investigación) Dña. Patricia Villegas López (Becaria en formación) Dña. Leticia García Cerdán (Becaria en formación)
UCA	Profa. Francisca Fuentes Rodríguez (Secretaria General) Profa. María Luisa de la Flor Fernández (Directora Unidad de Igualdad) Dña. Ana Belén Menéndez Baena (Técnica Unidad de Igualdad) Dña. Esther Gil de Reboleño (Técnica de proyectos Unidad de Igualdad)
UCO	Profa. Rosario Mérida Serrano (Vicerrectora de la Políticas Inclusivas y Vida Universitaria) Profa. María Rosal Nadales (Directora de Unidad de Igualdad) D. Rafael Losada Torres (Administrativo Unidad de Igualdad) Dña. Rocío Rubio Alegre (Administradora Cátedra Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán)
UGR	Profa. Teresa Ortega López, (Vicerrectora de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión) Prof. Miguel Lorente Acosta (Director Unidad de Igualdad) D. Pedro Carlos López Graos (Coordinador técnico Unidad de Igualdad) Dña. Andrea Turiso Sanz (Técnica Unidad de Igualdad) Dña. Davinia Cómitre García (Adjunta Unidad de Igualdad) Dña. Rocío Sánchez Muñoz (Técnica Garantía Juvenil).
UHU	Prof. Dr. Juan A. Márquez Domínguez (Vicerrector de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad) Profa. Cinta Martos Sánchez (Directora Unidad de Igualdad y Oficina de Atención a la diversidad) Dña. Inmaculada Expósito Cívico (Técnica de la Unidad de Igualdad) D. Antonio García Romero (Técnico Oficina de Atención a la Diversidad) Dña. Carmen Lourdes Almansa Gómez (Personal en prácticas. Grado Superior de Promoción en Igualdad de Género)



UJA	D. Juan Manuel Rosas Santos (Vicerrector de Estrategia y Gestión de Cambio) Profa. Matilde Peinado Rodríguez (Directora Unidad de Igualdad)
UMA	Profa. Isabel Jiménez Lucena (Delegada de la Rector para la Igualdad y la Acción Social) Profa. Ángeles Liñán García (Subdelegada de la Rector para la Igualdad y la Acción Social) Dña. Micaela Castillo Romero (Jefatura de Sección de la Unidad de Igualdad) Dña. Eva Orellana Martín (Unidad Técnica de gestión)
UNIA	Profa. Dra. María José Álvarez Gil (Vicerrectora de Internacionalización) Profa. Macarena SacristánDíaz (Directora de Secretariado de Internacionalización) Dña. Maite Fernández (Directora Unidad de Igualdad)
UPO	Profa. Elodia Hernández León (Vicerrectora de Cultura y Compromiso Social) Profa. Teresa Moreno Carmona (Jefa de la Unidad de Cultura y Participación Social) Profa. María del Rocío Cárdenas Rodríguez (Directora General de Igualdad, Cultura y Participación Social) Profa. Candelaria Terceño Solozano (Coordinadora Técnica de la Oficina de Igualdad) D. Antonio Piñero Luna (Becario de formación. Línea: Formación y sensibilización en materia de género e igualdad) Dña. Ana María Naranjo Cabrera (Becaria de formación. Línea: Formación y sensibilización en materia de género e igualdad) Dña. Pilar Aguilera Guerrero (Técnica Programa UNIVERGEM) Dña. Ana Nieto Luque (Becaria de formación. Programa: Red Universitaria contra la violencia de género) Dña. María Dolores Yerga Miguez (Becaria de formación. Programa: Conciliación y corresponsabilidad)
US	Profa. Ana López Jiménez (Vicerrectora de los Servicios Sociales y Comunitarios) Profa. Rosa Casado Mejía (Directora de la Unidad para la Igualdad) D. Sebastián Gamero Gómez (Técnico de Igualdad) Dña. M <sup>a</sup> Cruz Navarro González-Lafont (Técnica de Igualdad)

Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

fundamentales en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres en las universidades andaluzas, estos son, el rectorado y la defensoría universitaria. Por último, se ha puesto atención a la composición según sexo de los equipos de gobierno de las universidades públicas andaluzas.

Gráfica 1. El rectorado según sexo de las universidades públicas de Andalucía.



Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

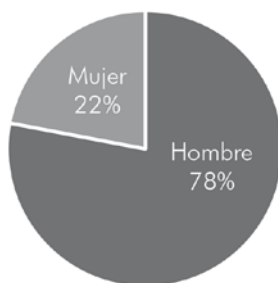
En primer lugar, respecto al sexo del rectorado, en Andalucía hay actualmente dos rectoras (la Catedrática de Fisiología de la UGR, Rectora Pilar Aranda Ramírez, desde mayo de 2015 y la Catedrática de Historia Contemporánea de la UHU, Rectora María Antonia Peña Guerrero, desde 2017) frente a ocho rectores. En la gráfica 1, se muestra el peso según sexo de los rectorados de las universidades públicas de Andalucía en el momento actual.

El panorama es similar a nivel nacional. Así, en la actualidad, hay un total de siete rectoras frente a cuarenta y tres rectores. Mientras, el computo total es de diecinueve rectoras. La primera rectora de la historia de España fue la Catedrática Elisa Pérez Vera de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, UNED, en 1982. En Andalucía cabe mencionar a la Catedrática en Derecho Civil de la UPO, Rectora Rosario Valpuesta Fernández, desde junio de 1997 hasta 2003.

En segundo lugar, la figura de la defensoría universitaria es intro-

ducida formalmente en el año 2001 con la Ley Orgánica de Universidades, en su disposición adicional decimocuarta, con la que se pretende velar por el respeto a los derechos y libertades del profesorado, alumnado y personal de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios. Según esta disposición, corresponde a las universidades establecer, en su estructura organizativa, la figura de la defensoría universitaria, cuya actuación estará dirigida a la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos. La defensoría universitaria no está sometida a mandato imperativo de instancia universitaria y se rige por los principios de independencia y autonomía. Las universidades, a través de sus estatutos, establecerán el procedimiento para su elección o designación, duración de su mandato y dedicación, así como su régimen de funcionamiento. En atención al sexo, en Andalucía hay actualmente dos defensoras universitarias (Profa. Dra. M<sup>a</sup> Carmen Mingorance Gosálvez, UCO y Profa. Dra. Rosario García García, UCA) frente a siete defensores universitarios (UAL, UHU, UJA, UGR, UMA, UPO, US). Por su parte, la UNIA no cuenta con dicha figura.

Gráfica 2. El sexo de la defensoría de las universidades públicas andaluzas.

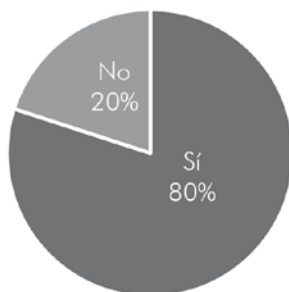


Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

En tercer y último lugar, el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los poderes públicos procurarán atender al principio de

presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan. Así, se establece la obligatoriedad de que los órganos públicos de toma de decisiones tengan una composición paritaria, esto es, que ninguno de los dos sexos esté representado en una proporción inferior al 40% ni superior al 60%. También se contienen previsiones para que los órganos de dirección de las empresas privadas vayan adaptándose paulatinamente a dicha composición paritaria, algo que también afecta a las universidades en su rol de centros de trabajo. En Andalucía, están atendiendo a la composición paritaria en los equipos de gobierno la UAL, UCA, UCO, UJA, UGR, UMA, UPO, US. La UHU no atiende a dicho principio al inclinarse a favor de la representación de las mujeres (65% mujeres y 35% hombres) mientras que en la UNIA persiste la sobrerrepresentación masculina en el momento actual (35% mujeres y 65% hombres).

Gráfica 3. La composición paritaria de los equipos de gobierno de las universidades públicas andaluzas.

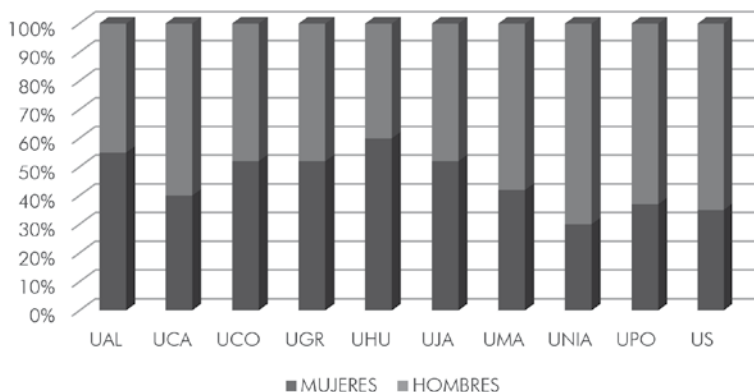


Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

También en atención a la composición paritaria de los cargos de responsabilidad, la gráfica siguiente muestra de manera más detallada el porcentaje de mujeres y hombres que están representados en los

equipos de gobierno de las diez universidades públicas andaluzas en la actualidad.

Gráfica 4. La composición según sexo de los equipos de gobierno de las universidades públicas andaluzas.



Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

#### 4.1.2. Recorriendo las universidades publicas andaluzas: evidencias fotográficas

En este subepígrafe se expone una selección de imágenes fotográficas que han sido obtenidas durante las visitas realizadas a las diez universidades públicas andaluzas. La selección que se muestra pretende acercar aun más si cabe las unidades de igualdad a las personas que se benefician de sus servicios, esto es, alumnado, personal de administración y servicios y personal docente e investigador y a las sociedades andaluzas en su conjunto. Para ello, se ofrecen siete imágenes de cada una de las unidades visitadas. Las imágenes fotográficas escogidas han tenido los objetivos temáticos siguientes: 1) Entorno en el que se sitúa la universidad visitada, 2) Entorno en el que se sitúa la unidad de igualdad de dicha universidad, 3) Fachada

del edificio donde se ubica la unidad de igualdad de la universidad visitada, 4) Puerta de entrada al habitáculo donde se encuentra la unidad de igualdad de la universidad visitada, 5) Espacio físico donde se ubica la unidad de igualdad de la universidad visitada, 6) Algo emblemático del campus universitario visitado y 7) Equipo directivo y técnico de la unidad de igualdad visitada.

Imagen 1. Entorno en el que se sitúa la UAL.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UAL.

Imagen 2. Entorno de la Delegación del Rector para la igualdad de género, UAL.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UAL.

Imagen 3. Fachada edificio Delegación del Rector para la igualdad de género, UAL.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UAL.

Imagen 4. Puerta de entrada a Delegación del Rector para igualdad de género, UAL.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UAL.

Imagen 5. Habitáculo Delegación del Rector para la igualdad de género, UAL.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UAL.



Imagen 6. Algo emblemático del Campus UAL.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UAL.

Imagen 7. Entorno en el que se sitúa la UCA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UCA.

Imagen 8. Entorno en el que se sitúa la Unidad de Igualdad, UCA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UCA.

Imagen 9. Fachada del edificio de la Unidad de Igualdad, UCA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UCA.

Imagen 10. Puerta de entrada a la Unidad de Igualdad, UCA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UCA.

Imagen 11. Habitáculo de la Unidad de Igualdad, UCA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UCA.

Imagen 12. Algo emblemático del Campus UCA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UCA.

Imagen 13. Entorno en el que se sitúa la UCO.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UCO.

Imagen 14. Entorno en el que se sitúa la Unidad de Igualdad, UCO.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UCO.

Imagen 15. Fachada del edificio de la Unidad de Igualdad, UCO.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UCO.

Imagen 16. Puerta de entrada a la Unidad de Igualdad, UCO.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UCO.

Imagen 17. Habitáculo de la Unidad de Igualdad, UCO.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UCO.

Imagen 18. Algo emblemático del Campus UCO.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UCO.

Imagen 19. Entorno en el que se sitúa la UGR.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UGR.

Imagen 20. Entorno en el que se sitúa la Unidad de Igualdad, UGR.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UGR.

Imagen 21. Fachada del edificio de la Unidad de Igualdad, UGR.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UGR.



Imagen 22. Puerta de entrada a la Unidad de Igualdad, UGR.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UGR.

Imagen 23. Habitáculo de la Unidad de Igualdad, UGR.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UGR.

Imagen 24. Algo emblemático del Campus UGR.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UGR.

Imagen 25. Entorno en el que se sitúa la UHU.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UHU.

Imagen 26. Entorno en el que se sitúa la Unidad para la Igualdad, UHU.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UHU.

Imagen 27. Fachada del edificio de la Unidad para la Igualdad, UHU.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UHU.

Imagen 28. Puerta de entrada a la Unidad para la Igualdad, UHU.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UHU.

Imagen 29. Habitáculo de la Unidad para la Igualdad, UHU.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UHU.

Imagen 30. Algo emblemático del Campus UHU.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UHU.

Imagen 31. Entorno en el que se sitúa la UJA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UJA.

Imagen 32. Entorno en el que se sitúa la Unidad de Igualdad, UJA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UJA.

Imagen 33. Fachada del edificio de la Unidad de Igualdad, UJA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UJA.

Imagen 34. Puerta de entrada a la Unidad de Igualdad, UJA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UJA.

Imagen 35. Habitáculo de la Unidad de Igualdad, UJA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UJA.

Imagen 36. Algo emblemático del Campus UJA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UJA.

Imagen 37. Entorno en el que se sitúa la UMA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UMA.



Imagen 38. Entorno en el que se sitúa la Unidad de Igualdad, UMA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UMA.

Imagen 39. Fachada del edificio de la Unidad de Igualdad, UMA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UMA.

Imagen 40. Puerta de entrada a la Unidad de Igualdad, UMA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UMA.

Imagen 41. Habitáculo de la Unidad de Igualdad, UMA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UMA.

Imagen 42. Algo emblemático del Campus UMA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UMA.

Imagen 43. Entorno en el que se sitúa la UNIA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UNIA.

Imagen 44. Entorno en el que se sitúa la Unidad de Igualdad, UNIA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UNIA.

Imagen 45. Fachada del edificio donde está ubicada la Unidad de Igualdad, UNIA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UNIA.

Imagen 46. Puerta de entrada a la Unidad de Igualdad, UNIA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UNIA.

Imagen 47. Habitáculo de la Unidad de Igualdad, UNIA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UNIA.

Imagen 48. Algo emblemático del Campus UNIA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UNIA.

Imagen 49. Entorno en el que se sitúa la UPO.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UPO.

Imagen 50. Entorno en el que se sitúa la Oficina para la Igualdad, UPO.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UPO.

Imagen 51. Fachada del edificio de la Oficina para la Igualdad, UPO.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UPO.

Imagen 52. Puerta de entrada a la Oficina para la Igualdad, UPO.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UPO.

Imagen 53. Habitación de la Oficina para la Igualdad, UPO.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UPO.



Imagen 54. Algo emblemático del Campus UPO.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UPO.

Imagen 55. Entorno en el que se sitúa la US.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la US.

Imagen 56. Entorno en el que se sitúa la Unidad para la Igualdad, US.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la US.

Imagen 57. Fachada del edificio de la Unidad para la Igualdad, US.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la US.

Imagen 58. Puerta de entrada a la Unidad para la Igualdad, US.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la US.

Imagen 59. Habítáculo de la Unidad para la Igualdad, US.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la US.

Imagen 60. Algo emblemático del Campus US.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la US.

Imagen 61. Dirección y equipo técnico de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, UAL.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UAL.

Imagen 62. Dirección y equipo técnico de la Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres, UCA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UCA.

Imagen 63. Dirección y equipo técnico de la Unidad de Igualdad, UCO.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UCO.

Imagen 64. Dirección y equipo técnico de la Unidad de Igualdad y Conciliación, UGR.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UGR.

Imagen 65. Dirección y equipo técnico de la Unidad para la Igualdad de Género, UHU.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UHU.

Imagen 66. Dirección de la Unidad de Igualdad, UJA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UJA.

Imagen 67. Dirección y equipo técnico de la Unidad de Igualdad, UMA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UMA.

Imagen 68. Dirección de la Unidad de Igualdad, UNIA.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UNIA.

Imagen 69. Dirección de la Oficina para la Igualdad, UPO.



Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la UPO.



Imagen 70. Dirección de la Unidad para la Igualdad, US.

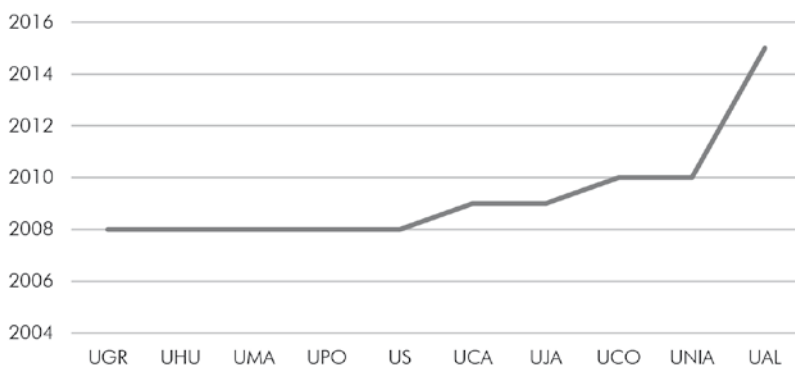


Fuente: Imagen recogida por la autora durante su visita a la US.

#### 4.1.3. Las unidades de igualdad aliadas por la igualdad en las universidades

Las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas se han organizado a partir de la disposición adicional duodécima de 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. A partir de lo anterior, tal y como puede verse en la gráfica siguiente, las primeras unidades de igualdad en constituirse lo hicieron en el año 2008, estas fueron la UGR, UHU, UMA, UPO y US. En el año 2009, lo hicieron la UCA y la UJA. En el año 2010, se crearon las unidades de igualdad de la UCO y la UNIA y no ha sido hasta el año 2015 que se ha establecido la unidad de igualdad de la UAL.

Gráfica 5. El año de constitución de las unidades de igualdad, universidades públicas andaluzas.



Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

Entre los objetivos de las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas destacan los siguientes: 1) Impulsar la perspectiva de género y la cultura de igualdad de oportunidades en la docencia, la investigación y la gestión académica, 2) Integrar la igualdad, de forma transversal, en todos los ámbitos y actividades de la universidad, 3) Informar, sensibilizar y formar a la comunidad universitaria, 4) Velar para que cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión sean erradicadas, 5) Eliminar las dificultades y barreras que impiden una participación igualitaria y el desarrollo personal, académico y profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria, 6) Realizar estudios y diagnósticos de las desigualdades entre mujeres y hombres en todos los sectores de la comunidad universitaria, 7) Promover campañas de sensibilización, formación e información destinadas la comunidad universitaria, 8) Prevenir y proteger posibles situaciones de acoso sexual y acoso sexista que puedan sucederse en la universidad, 9) Promover la investigación sobre igualdad entre mujeres y hombres, 10) Visibilizar la labor de las mujeres en las uni-

versidades y promover los estudios y las investigaciones sobre mujeres a través de reconocimientos y premios.

«Yo creo que uno de los principales objetivos es velar por el cumplimiento de todas las políticas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las facetas de la universidad, en todos los organismos, y en los tres grupos que son PAS, el PDI y el alumnado. En ese sentido, tenemos como marco normativo de referencia los planes de igualdad.» (Profesora Matilde Peinado, directora Unidad de Igualdad Jaen, 23-4-2019.)

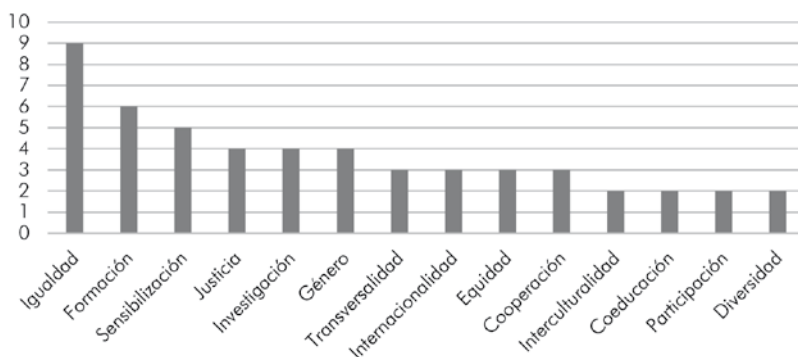
Por su parte, las unidades de igualdad se ocupan de las funciones principales siguientes: 1) Estudiar la situación de mujeres y hombres en la universidad, 2) Ofrecer formación específica en igualdad, 3) Incluir la perspectiva de género en la docencia y en la investigación, 4) Promover acciones de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito universitario, 5) Asesoramiento, seguimiento y en algunos casos (dependiendo de la unidad de igualdad en cuestión) intervención ante casos de violencia de género, 6) Luchar contra la discriminación, entre ellas la discriminación por razón de sexo y/o género y contra la LGTBIQFobia, 7) Velar por el uso no sexista del lenguaje en el ámbito académico, 8) Elaborar, velar por el cumplimiento y realizar la evaluación de los planes de igualdad de la universidad, 9) Supervisar la implantación y el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad en el ámbito universitario, 10) Promover la realización y divulgación de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo en la universidad, 11) Contribuir a la elaboración e inclusión de indicadores de género en las estadísticas y recogida de datos que se realicen por parte de la universidad, 12) Difundir el uso de instrumentos de evaluación de impacto de género en la ejecución de sus políticas.

«Tenemos el encargo de realizar el estudio diagnóstico de la situación de igualdad de mujeres y hombres en la universidad, con la posterior elaboración, puesta en marcha o implementación de lo que es el plan de igualdad correspondiente (...), formación y sensibilización en materia de género e igualdad (...), promover lo que es esta cultura de igualdad de oportunidades en los distintos sectores, incluida la investigación, docen-

cia, gestión (...), impulsar, potenciar y favorecer las políticas de igualdad, como órgano encargado de velar por esa garantía del principio de igualdad en el ámbito de la universidad (...))» (Profesora Candelaria Terceño, coordinadora técnica Oficina para la Igualdad UPO, 2-5-2019.)

Junto a los objetivos y funciones antes enunciadas destacan los valores de trabajo que las universidades públicas de Andalucía están promoviendo a través de sus unidades de igualdad. Dichos valores son, tal y como puede verse en la gráfica 6, los siguientes: la igualdad, la formación, la sensibilización, la justicia, la investigación, el género, la transversalidad, la internacionalidad, la equidad, la cooperación, la interculturalidad, la coeducación, la participación equilibrada y la diversidad sexual, funcional, cultural y étnica.

Gráfica 6. Los valores de trabajo de las universidades públicas andaluzas.

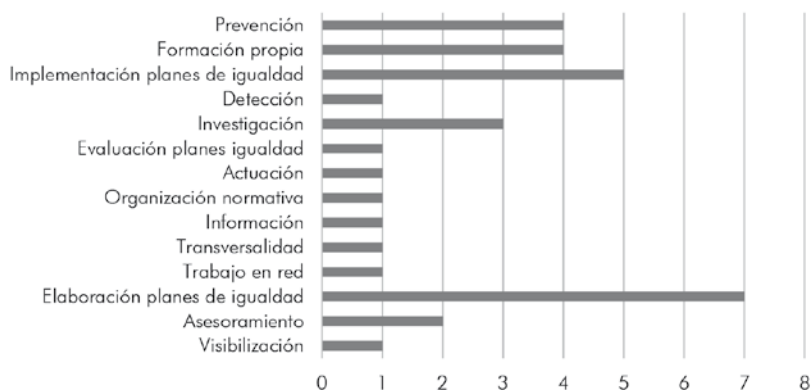


Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

En palabras de una de las directoras entrevistadas:

«El valor principal es conseguir que haya igualdad, pero igualdad real, no una igualdad formal que igualdad formal ya la tenemos. Entonces, el objetivo, por supuesto, el valor fundamental, es conseguir la igualdad real.» (Jefa de Sección Micaela Castillo, Unidad de Igualdad UMA, 21-5-2019.)

Gráfica 7. Los ámbitos de actuación de las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas.



Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

Por otra parte, en el momento en el que se realiza el estudio, los equipos directivos y técnicos entrevistados señalan que sus unidades de igualdad están concentrando las energías en los esfuerzos y ámbitos siguientes: visibilización, asesoramiento, elaboración de planes de igualdad, trabajo en red, transversalidad, información, organización normativa, evaluación de planes de igualdad, investigación, intervención, formación propia, detección de situaciones de violencia y acoso y prevención.

«En la actualidad uno de los retos importantes consiste en impulsar el liderazgo femenino en las actividades investigadoras y en equiparar la presencia de mujeres en las disciplinas relacionadas con STEM.<sup>4</sup>» (Profesora María Rosal, directora Unidad de Igualdad UCO, 13-5-2019.)

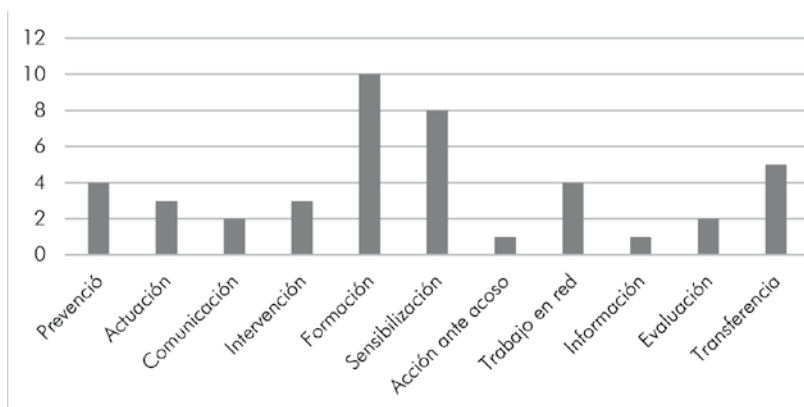
Por último, las unidades de igualdad ofrecen en la actualidad los servicios de prevención, actuación, comunicación, intervención, formación, sensibilización, atención ante el acoso, trabajo en red, in-

4 El término STEM es el acrónimo en inglés *Science, Technology, Engineering and Mathematics*.

formación, evaluación y transferencia, en la intensidad que puede apreciarse en la gráfica 8 y también en las palabras de una de las personas entrevistadas.

«En Granada, por ejemplo, estamos centradas prácticamente en el seguimiento de los casos de acoso, claro pero la concienciación no puede dejarse, la formación no puede dejarse, de manera que nos vemos mañana y tarde entregadas por la igualdad aquí, ¡qué es genial!, yo estoy súper contento, pero que hace que no puedas atender, muchas veces, otras cuestiones de la unidad de igualdad que también son muy importantes.» (Coordinador Técnico Pedro Carlos López, Unidad de Igualdad UGR, 17-5-2019.)

Gráfica 8. Los servicios que ofrecen las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas.



Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

#### 4.2. LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA

En este subepígrafe se incluyen, a continuación, resultados comparativos de las diez universidades públicas andaluzas sobre las cuestiones siguientes: planes de igualdad implantados y en vigor, ejes

de actuación de los planes en vigor, herramientas de diagnóstico y herramientas de evaluación puestas en marcha para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Junto a lo anterior, se han evaluado otras estrategias puestas en marcha desde las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas tales como la utilización de lenguaje inclusivo, la visibilización de catedráticas, mujeres referentes y expertas en género, el impulso y la visibilización de proyectos de investigación sobre igualdad entre mujeres y hombres, grupos de investigación en materia de género y visibilización y fomento de tesis, trabajos fin de máster y trabajos fin de grado que versen sobre género y violencia contra las mujeres. Para una información más detallada sobre los aspectos que van a analizarse, se puede consultar el anexo incluido al final de este informe.

Antes de abordar los resultados comparativos antes enunciados es importante señalar a quienes van dirigidas las actuaciones en materia de igualdad que se organizan desde las unidades de igualdad, en qué grado participan y cómo reciben dichas acciones los colectivos a los que están dirigidas. En primer lugar, la mayoría de las acciones que desarrollan las unidades de igualdad están dirigidas a los tres colectivos que conforman la comunidad universitaria, estos son, alumnado, personal de administración y servicios y personal docente e investigador, aun así, algunas de dichas actuaciones se extienden a la sociedad en general.

«En la UNIA, están dirigidas principalmente al personal de administración y servicios, también al alumnado. Pero hoy se han aprobado por la Comisión de Extensión los dos cursos de extensión universitaria que se van a ofertar a la sociedad en general.» (Directora Maite Fernández, Unidad de Igualdad UNIA, 26-4-2019.)

Por otra parte, los tres colectivos a los que van dirigidas dichas actuaciones no las reciben ni participan con la misma intensidad. Así, en atención al grado de participación, la mayoría de las direcciones y equipos técnicos entrevistados señalan que es el alumnado quien participa de una manera más activa, seguido del profesorado y del personal de administración y servicios, por este orden.

«Hasta ahora hemos trabajado mucho con el alumnado, efectivamente, le hemos dado prioridad porque creemos que es importante y vamos a seguir trabajando con el alumnado, pero, también, queremos incidir bastante, a partir de ahora, en profesorado y PAS.» (Jefa de Sección Micaela Castillo, Unidad de Igualdad UMA, 21-5-2019.)

Por último, en relación a cómo se reciben las actuaciones, las direcciones y equipos técnicos coinciden en señalar que la igualdad entre mujeres y hombres sigue siendo una cuestión que interesa solo a una parte de la comunidad universitaria.

«El grado de concienciación sigue siendo bajo, normalmente se apunta siempre gente súper motivada con esto e incluso súper formada. Quiero decir que a lo mejor no son esas personas las que lo necesitan, son otras. Pero tú sabes que en estas cuestiones la inmensa mayoría de la gente mantiene una actitud pasiva, o beligerante en contra, o estamos en el falso espejismo de la igualdad que le decimos nosotras que es creernos que ya está todo conseguido y que, además, todo lo que aplico en mis clases está en sintonía con la igualdad. Entonces yo creo que es del tema del que menos sabe la gente y más se cree que sabe.» (Profesora Matilde Peinado, directora Unidad de Igualdad Jaen, 23-4-2019.)

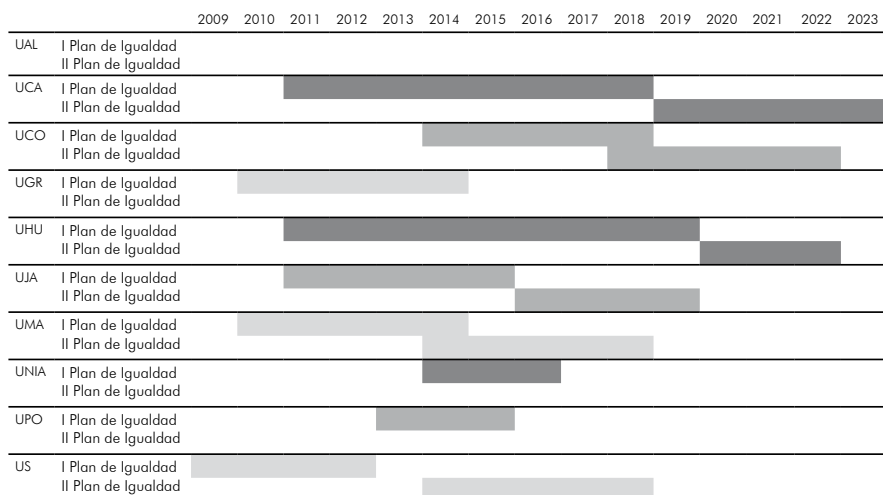
#### 4.2.1. Planes y herramientas de diagnóstico y evaluación para la igualdad

El concepto de planes de igualdad en las empresas se regula en el artículo 46.1 de la Ley 3/2007 que recoge lo siguiente: «Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendente 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». A tenor de lo anterior, todas las unidades de igualdad han publicado su primer plan para la igualdad entre mujeres y hombres, a excepción de la UAL. Además, la mayoría de ellas se encuentran en la fase de formulación e implementación de su segundo plan de igualdad.



«Estoy centrando los esfuerzos en realizar ahora el primer Plan de Igualdad,<sup>5</sup> el proyecto stem, el despertar las vocaciones científicas y el de consolidar las habilidades transversales en las chicas que estudian ingeniería para la inserción en el mundo laboral (...), la prevención en temas de violencia, (...) una cultura de igualdad y no violencia, (...), acoso sexual y acoso por razón de sexo y el ciberacoso (...). Y luego, en la sensibilización a un colectivo de estudiantes que incluso van a hacer una asociación LGBTI.» (Profesora Maribel Ramírez, delegada del rector para la igualdad de género, vicerrectora de estudiantes y empleo, Unidad de Igualdad UAL, 15-5-2019.)

Gráfica 9. Los planes de igualdad de las universidades públicas andaluzas



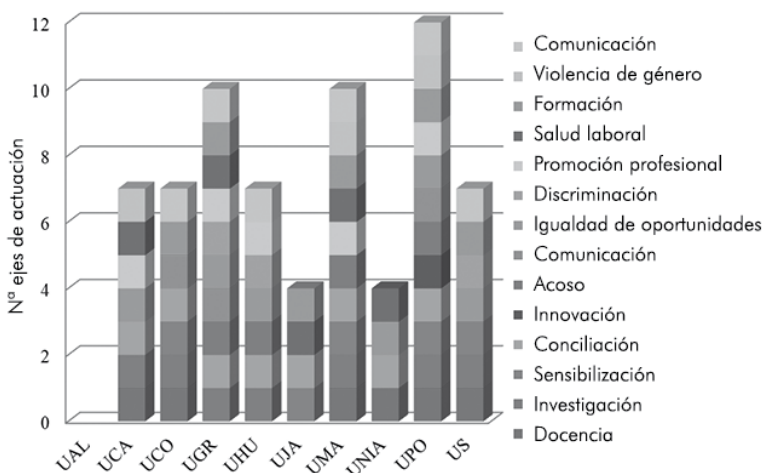
Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

Los planes de igualdad son la estrategia política principal de las unidades de igualdad para promover la igualdad entre mujeres y

5 En julio de 2019, según informa la dirección de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la Universidad de Almería, se ha presentado el I Plan de Igualdad de la UAL ante la Comisión de Igualdad y será próximamente llevado a aprobación ante los Órganos de Gobierno de dicha Universidad.

hombres en las universidades públicas andaluzas. Dichos planes, que se están ideando y poniendo en marcha a partir de la labor de las unidades de igualdad y de las comisiones para la igualdad, se concentran en una serie de ejes de actuación que pueden resumirse en las palabras clave que se muestran en la gráfica 10.

Gráfica 10. Los ejes de actuación del plan de igualdad en vigor, universidades públicas andaluzas.



Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

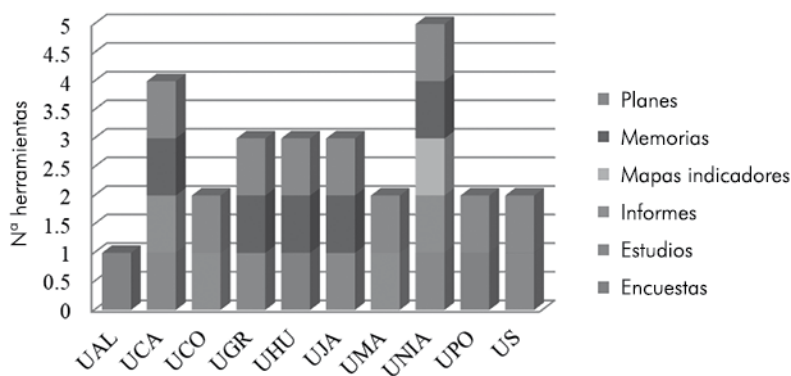
«El principal objetivo es la publicación del segundo plan de igualdad. Llevamos trabajando como dos años. (...) destacaría que lleva un eje específico LGTBI y otro eje de nuevas masculinidades. Son dos ejes muy interesantes y creo que le van a dar un buen impulso al tema dentro de la Universidad de Granada. Este segundo plan de igualdad quedó concretado, según lo que enviamos a rectorado, en nueve ejes, treinta y seis objetivos, y ciento ochenta y cinco acciones.» (Coordinador Técnico Pedro Carlos López, Unidad de Igualdad UGR, 17-5-2019.)

Los ejes antes enunciados son ejecutados por las/os actores principales que promueven la igualdad, estos son, vicerrectorados, consejos de gobierno, servicios, extensiones, centros, sedes, inspecciones de servicios y defensorías universitarias. En el impulso de las políticas de igualdad, las unidades de igualdad se ocupan de la gestión económica y administrativa, la búsqueda de financiación externa, la solicitud y justificación de subvenciones, la formación, la sensibilización, la investigación, la actualización de la página web, el trabajo en red.

«Desde todos los vicerrectorados ya se está trabajando en género, desde todos los centros y facultades también y en la Oficina lo que hacemos es ayudarles, apoyarles, coordinar esas actuaciones, con lo cual esas actuaciones tienen más impacto.» (Profesora Rocío Cárdenas, Directora General de Igualdad, Cultura y Participación Social Oficina para la Igualdad UPO, 2-5-2019.)

Las universidades públicas andalzas necesitan evaluar la eficacia y eficiencia de sus actuaciones. Para lo anterior, utilizan como herramientas principales los planes de igualdad, las memorias, los mapas de indicadores, los informes, los estudios y las encuestas.

Gráfica 11. Las herramientas de diagnóstico y evaluación, universidades públicas andalzas.

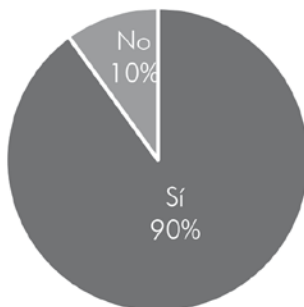


Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andalzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

#### 4.2.2. Otras estrategias por la igualdad en las universidades públicas andaluzas

En primer lugar, cabe destacar la importancia del uso no sexista del lenguaje que se viene reivindicando desde que existen políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En Andalucía, dicha reclamación se materializa por primera vez en 1992, a través de la Orden sobre eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos (BOJA 126, de 5 de diciembre de 1992). Dicha Orden se completa en 1993 con otra Orden sobre normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la Junta de Andalucía (BOJA 24, de 6 de marzo de 1993). Junto a lo anterior, la Junta de Andalucía ha emitido en 2005 una Instrucción para evitar el uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía. Por último, la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, hace su aporte a través del artículo 3.8 que recoge que se entiende por lenguaje sexista el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo.

Gráfica 12. Las acciones para el uso de lenguaje inclusivo en las universidades públicas de Andalucía.

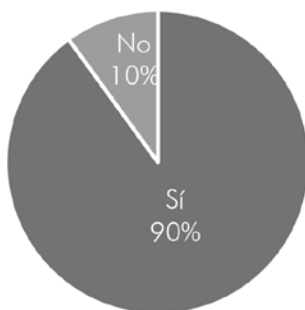


Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

A este respecto, las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas están poniendo en marcha estrategias diversas para promover y favorecer el uso del lenguaje inclusivo. Dichas medidas van desde cursos, seminarios, recopilaciones de guías y manuales, elaboración de materiales propios tales como guías, realización de estudios y acciones de difusión, por ejemplo, a través de cartelería y programas de radio en canales universitarios.

En segundo lugar, en la exposición de motivos de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se reconoce la labor de las unidades de igualdad en la promoción y visibilización de las mujeres. Así, se destaca el papel de las mujeres en la ciencia y en I+D+i, con el fin de ayudar a superar los obstáculos que hoy todavía encuentran las mujeres en estos campos del conocimiento. En dicha Ley se proponen mecanismos que eviten el sesgo de género en todo el proceso de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, al extender estas medidas al ámbito de competencias del Sistema Andaluz del Conocimiento. En este sentido, las universidades públicas andaluzas entienden la importancia de visibilizar la labor de gestión y docencia e investigación

Gráfica 13. La visibilización de catedráticas y expertas/os en género en las universidades públicas andaluzas.

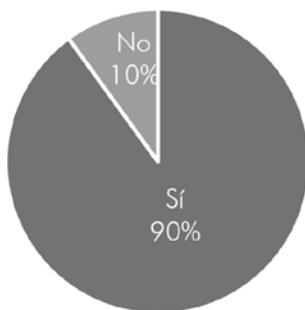


Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

que desarrollan mujeres que han alcanzado una trayectoria profesional reconocida y de aquellas otras docentes, investigadoras y gestoras que son referentes y expertas en materia de género. Lo anterior tiene como objetivo otorgar a estas mujeres un reconocimiento a su carrera profesional y que las catedráticas y expertas en género sirvan de referentes para promover la igualdad entre mujeres y hombres en las universidades públicas de Andalucía.

También con la intención de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las universidades públicas andaluzas, las unidades de igualdad se ocupan de visibilizar la labor de los grupos de investigación, de los proyectos, de los trabajos fin de grado, trabajos fin máster y de las tesis doctorales que se ocupan de los estudios de género y de la no violencia contra las mujeres.

Gráfica 14. La visibilización de grupos, proyectos y tesis doctorales sobre igualdad de género en las universidades públicas andaluzas.

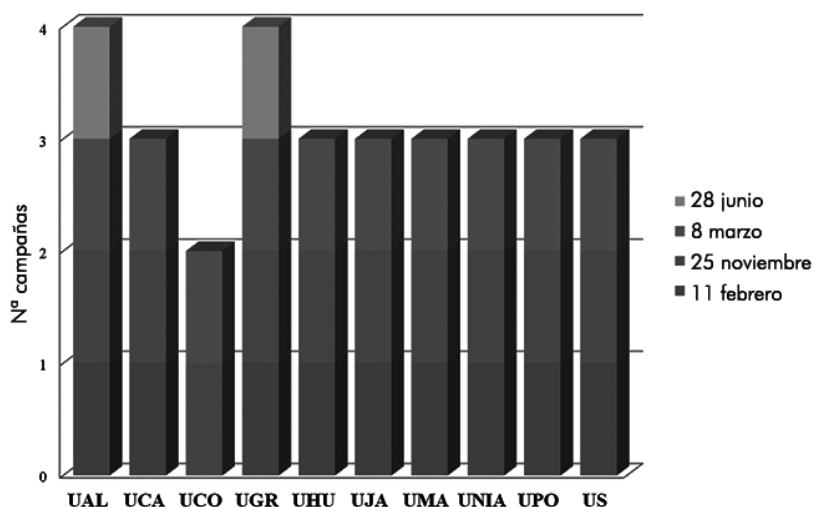


Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

En tercer lugar, en las universidades públicas andaluzas, las unidades de igualdad organizan campañas sobre las efemérides que son de su competencia, estas son las siguientes principalmente: 28 de junio (Día del orgullo LGTBIQ), 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres), 25 de noviembre (Día para la erradicación de las violencias) y 11 de febrero (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia).

Además de las anteriores, otras celebraciones enunciadas por los equipos directivos y técnicos durante las entrevistas realizadas han sido los siguientes: 17 de mayo (Día Internacional con la Homofobia y la Transfobia), la Campaña los buenos tratos, la Campaña *he for she*, la Campaña Y tú, qué fórmula utilizas, la Campaña No es No contra las agresiones hacia las mujeres en el Carnaval de Cádiz y la Campaña del Día del Padre Igualitario.

Gráfica 15. Las campañas a favor de la igualdad y la no violencia contra las mujeres en las universidades públicas de Andalucía.

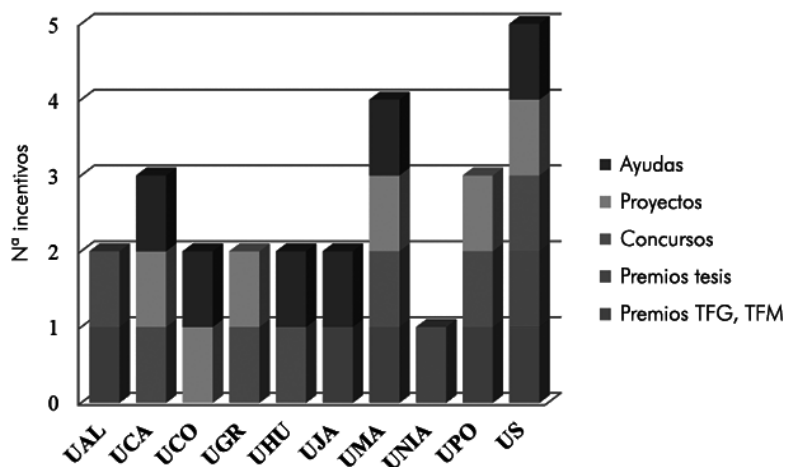


Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

En cuarto lugar, las unidades de igualdad proporcionan incentivos para que las/os miembros de la comunidad universitaria realicen investigaciones en materia de género. Dichos incentivos consisten en la convocatoria de ayudas, concursos y proyectos y en la concesión de premios por la realización de trabajos fin de grado, trabajos fin

de máster y tesis doctorales sobre igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género.

Gráfica 16. Los incentivos de las unidades de igualdad para la investigación en igualdad en las universidades públicas andaluzas.



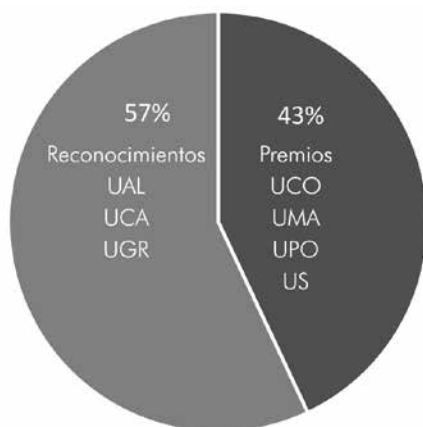
Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

Por último, a partir de la labor que desarrollan y de las actuaciones puestas en marcha, varias unidades de igualdad han ido logrado reconocimientos y premios. Así, la UAL ha obtenido el premio LGTBIQ, de parte de la Asociación COLEGA de Almería. La UCA ha logrado el III Premio Menina de Andalucía 2015, concedido por la Delegación del Gobierno en Andalucía que reconoce y apoya la labor de entidades, asociaciones, instituciones y particulares andaluces en la erradicación de cualquier forma de violencia sobre la mujer. La UCO tiene un reconocimiento de la Junta de Andalucía con motivo del 28 de febrero. La UGR cuenta con el VI Premio Menina de Andalucía 2018. La UMA ha conseguido en 2019 posicionarse en el ranking *Gender equality* la cincuenta y siete a nivel mundial y la seis a nivel



nacional en políticas de género. La UPO cuenta con un reconocimiento de buenas prácticas recibido del Banco de Innovación en las Administraciones Públicas a través del Departamento de Publicaciones, Estudios y Documentación del INAP. Por último, la US también ha obtenido un reconocimiento de buenas prácticas en conciliación concedido por el Instituto Andaluz de la Mujer dentro del proyecto Diversia, integrado en el programa *People* en el que han participado socios de tres regiones europeas: Andalucía (España), Malopolska (Polonia) y Estocolmo (Suecia).

Gráfica 17. Los reconocimientos y premios a la labor de las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas.



Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

#### 4.3. AVANCES Y RETOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA

En este subepígrafe se recogen las opiniones de los equipos directivos y técnicos en relación a lo que entienden que son sus retos principales y las líneas futuras a mejorar, los avances logrados y sus fortalezas

principales y las actuaciones que se están llevando a cabo para promover una participación más equitativa. Junto a lo anterior, se exponen resultados comparativos sobre las diez universidades públicas andaluzas relacionados con las cuestiones siguientes: actuaciones en materia de violencia de género, medidas frente al acoso sexual y por razón de sexo, medidas para la resolución de conflictos ante situaciones de acoso laboral, maniobras para la conciliación y corresponsabilidad, acciones a favor del colectivo LGTBIQ, la transversalidad y la transferencia como competencias para la igualdad y los beneficios del trabajo en red entre universidades públicas andaluzas y de ámbito nacional. Para una información más detallada sobre los aspectos que van a tratarse, se puede consultar el anexo incluido al final de este informe.

En primer lugar, en relación a los retos principales y a las líneas futuras a mejorar, los equipos directivos y técnicos señalan la necesidad de que las políticas de igualdad sean verdaderamente transversales, por ejemplo, realizando diagnósticos que permitan corregir situaciones relacionadas con la inferior representación de las mujeres catedráticas respecto de los hombres catedráticos. Otros retos y líneas futuras a mejorar son: 1) añadir incentivos para que, por ejemplo, los grupos de investigación y las direcciones de los departamentos sean liderados en mayor medida por mujeres, 2) poner en marcha acciones para la conciliación de la vida familiar y profesional, sobre todo de aquellas mujeres que aun no han consolidado su carrera universitaria, y 3) la prevención ante todo tipo de violencia, acoso y discriminación.

«Como políticas transversales a todos los servicios, acciones, grupos de las comunidades universitarias, las políticas de igualdad tienen que tener voz en los presupuestos, en recursos humanos, gestión y representación, en la organización e impartición de la docencia, en la investigación con perspectiva de género y de liderazgo de las mujeres (...). Y muy importante en las políticas de conciliación y corresponsabilidad y en el abordaje del acoso (...). Todo encaminado a unas comunidades igualitarias en la diversidad, potenciando relaciones más saludables.» (Profesora Rosa Casado, directora Unidad de Igualdad US, 2-5-2019.)

En segundo lugar, las profesionales entrevistadas señalan como avances y fortalezas de las unidades de igualdad de la que forman parte: el alumnado incondicional, la formación que se ofrecen a la comunidad universitaria, la transversalidad de las actuaciones que se están llevando a cabo y el tener un equipo al más alto nivel, formado y comprometido. En tercer lugar, como líneas futuras a mejorar se señalan las siguientes, entre otras: incentivar la participación del profesorado y del personal de administración y servicios, incluir presupuestos con perspectiva de género, flexibilizar la jornada de trabajo y el teletrabajo, poner en el centro el feminismo, la mujer y la igualdad con mayúsculas y mejorar la atención a las personas LGTBIQ.

«Participan más las mujeres. Es algo histórico, somos las que hemos salido perdiendo históricamente en nuestras sociedades patriarcales. Somos sujeto de discriminaciones y abusos en las relaciones de poder naturalizadas. Los hombres tienen menos que perder y creen que no es cosa suya. Pero cada vez van participando más hombres, avanzando en igualdad ganamos todas y todos.» (Profesora Rosa Casado, directora Unidad de Igualdad US, 2-5-2019.)

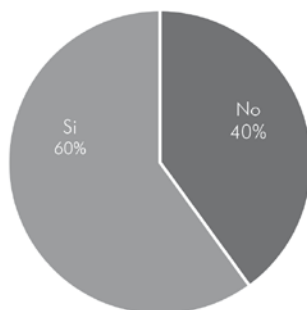
Por último, las unidades de igualdad están poniendo en marcha actuaciones para promover una participación más equitativa de los miembros de la comunidad universitaria en las sociedades andaluzas. En relación a esto se están desarrollando algunas estrategias tales como implicar al alumnado masculino en el tema de hombres e igualdad y nuevas masculinidades, desarrollar actuaciones formativas dirigidas solo a chicos, aunque también están abiertas a chicas, trabajar con un círculo incipiente de hombres por la igualdad en la universidad, empezando por estudiantes que quieran implicarse, la formación de clubs temáticos destinados solo a hombres en la universidad.

«Me he dado cuenta que hay muchas chicas que estudiando ingeniería no terminan trabajando en ingeniería. Por eso, en la delegación tenemos un programa que es el JUMP, que es jóvenes universitarias muy profesionales.» (Profesora Maribel Ramírez, delegada del Rector para la igualdad de género, vicerrectora de estudiantes y empleo Unidad de Igualdad UAL, 15-5-2019.)

#### 4.3.1. Actuaciones contra la violencia de género en las universidades andaluzas

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. La mayoría de las universidades públicas andaluzas están dinamizando redes y formación a favor de la eliminación de todos los tipos de violencia a través de sus unidades de igualdad.

Gráfica 18. Las redes contra la violencia de género en las universidades andaluzas.



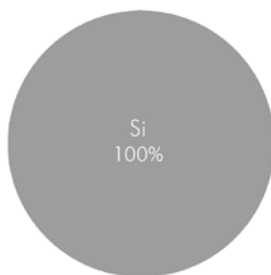
Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

#### 4.3.2. Medidas frente al acoso en las universidades públicas andaluzas

El artículo 3.6 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece que se entiende por acoso sexual el comportamiento de tipo verbal, no verbal o físico

de índole sexual realizado por el hombre contra la mujer, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral. Por su parte, el artículo 3.7 de la misma Ley recoge que se entiende por acoso por razón de sexo el referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

Gráfica 19. Los protocolos para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en las universidades andaluzas.



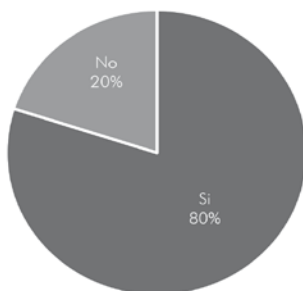
Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

A partir de lo anterior, todas las universidades públicas andaluzas cuentan con un protocolo para la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual. Dichos protocolos han sido elaborados a partir del trabajo compartido de las unidades de igualdad y las comisiones para la igualdad. En algunos casos, en las universidades se han constituido comisiones especializadas para atender las situaciones de acoso sexual y por razón de género (tal es el caso de la UCA y UMA que cuentan con comisiones de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de género) mientras que

otras universidades dan respuesta a esta problemática ampliando las funciones otorgadas a sus comisiones para la igualdad.

Junto a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, las unidades de igualdad se han visto obligadas a dar respuesta a las situaciones de acoso laboral en las universidades públicas andaluzas. Así ocho de las diez universidades andaluzas cuenta actualmente con protocolo para la resolución de conflictos ante situaciones de acoso laboral, estas son: UAL, UCA, UCO, UGR, UJA, UMA, UPO, US.

Gráfica 20. Los protocolos para la resolución de conflictos ante situaciones de acoso laboral en las universidades andaluzas.



Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019.

#### 4.3.3. Maniobras para la conciliación y corresponsabilidad en las universidades públicas andaluzas

La visibilización de las mujeres en lo público sigue siendo un reto de las sociedades contemporáneas. La publicación en el siglo XVIII de *La pensadora gaditana* surgió en Cádiz (desde el 12 de julio de 1763 hasta el 2 de julio de 1764) bajo la firma de Beatriz Cienfuegos como respuesta al periódico *El Pensador*, en el que José Clavijo y Fajardo negaba a las mujeres su capacidad de raciocinio y las invitaba a guardar silencio en el espacio privado. En una de sus publicaciones, llamadas *Pensamientos*, la autora reivindica el lugar de la mujer en la ciencia al afirmar que «igualmente hermosos son los hombres, pero

no deben llamarse hermosos por una delicadeza de facciones que los afemine. Se hacen hermosos pareciendo hombres. Esto es, huyendo de toda afeminización y acostumbrando su traje a todo aquello que es más propio del valor y la ciencia a la que son destinados».

Imagen 71. La pensadora gaditana: ejemplo de lucha por la visibilización de las mujeres.



Fuente: Pikara Magazine. Disponible aquí: <<https://www.pikaramagazine.com/2019/05/la-pensadora-gaditana/>>.

Las mujeres, sin embargo, siguen destinadas a la invisibilización de los espacios privados y cuando quieren participar de los espacios públicos tienen que ingeniárselas para conciliar su vida familiar y laboral. Las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas están poniendo en marcha acciones para favorecer una participación más equitativa de las mujeres en los espacios públicos. Así, han activado medidas para la conciliación y reducción del encargo docente y para fomentar la producción científica de las investigadoras tras la maternidad, adopción y/o acogimiento. También ha puesto en marcha convenios con escuelas infantiles de 0 a 3 años, aulas

abiertas, ludotecas gratuitas, campamentos de vacaciones durante la semana blanca y en el mes de julio. Algunas de las universidades analizadas cuentan actualmente con bolsas de canguros, programas de respiro familiar para ascendientes, programas de ocio y tiempo libre para jóvenes en situación de dependencia y convenios de plazas de residencias para mayores. Otras universidades están estableciendo jornadas flexibles para el personal de administración y servicios y el teletrabajo. Junto a lo anterior, se han realizado diagnósticos de necesidades de conciliación destinados al personal de administración y servicios, se han lanzado encuestas para valorar las necesidades, se han habilitado salas de lactancia para que puedan ser usadas tanto por el personal de administración y servicios como por el profesorado y el alumnado, se han publicado guías y ayudas y se han organizado jornadas, conferencias y cinefórum-debate para promover la conciliación familiar universitaria.

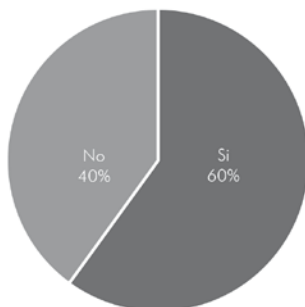
#### 4.3.4. Acciones a favor del colectivo LGTBIQ en las universidades andaluzas

Las universidades públicas andaluzas a través de sus unidades de igualdad están desarrollando actuaciones a favor del colectivo de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales y *queer*. Entre dichas actuaciones destaca la puesta en marcha de protocolos para el cambio de nombre con el que cuenta (UGR, UMA, UPO), protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género (UCA) y un servicio de cambio de nombre por identidad sexual (UAL, UCA y UGR). Junto a lo anterior, las universidades públicas andaluzas realizan actuaciones para favorecer la información, formación, sensibilización y concienciación sobre el colectivo LGTBIQ. Entre estas últimas destacan las siguientes: alzado de bandera LGTBIQ en UAL, UCA y UHU, celebración de la semana LGTBIQ US, Jornada ATA-Universidad US, Programa de radio Radiando Igualdad (monográfico junio) de la US y especial LGTBI+ en la radio de la UAL, concienciación a través de las redes sociales UGR, impulso de una asociación en el seno de la Universidad para garantizar la



diversidad sexual UJA y Ciclo LGTBI durante el mes de mayo (cine, arte y jazz) de la UMA.

Gráfica 21. Protocolos y servicios para el cambio de nombre y la no discriminación en las universidades andaluzas.



Fuente: elaboración propia. Proyecto El Futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada. IAM, marzo-junio 2019

#### 4.3.5. La transversalidad y transferencia: competencias para la igualdad en las universidades públicas andaluzas

La transversalidad en materia de igualdad de género es uno de los principales retos que enfrentan las universidades públicas andaluzas junto a la articulación del trabajo en red que se verá en el subepígrafe siguiente. La transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres se recoge en el artículo 15 de la LOE 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres «El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades». La UAL impulsa actuaciones transversales y para la transferencia desde cuatro líneas estratégicas, estas son: 1) sensibilización (Revista UAL, concursos y #UALStem), 2) Información (campañas), 3) Formación

complementaria en la oferta formativa de grado que ofrece la UAL y 4) El Programa UAL Joven que busca acercar la Universidad a los más jóvenes, a través de visitas a la misma y de una amplia variedad de actividades de promoción y divulgación del conocimiento tales como (Visibilidad de la Mujer en la Ciencia, Línea #UALStem para despertar vocaciones científicas en las chicas y Proyecto Ciencia, Ingeniería, Género y Vocación).

La UCA está trabajado de manera transversal en sus centros a través de los enlaces de igualdad que actúan como intermediarios entre la unidad de igualdad y los distintos centros, campus y colectivos. Junto a lo anterior, se ha realizado un estudio para la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio de grado. Por otra parte, se apuesta por la transferencia a través de la organización y colaboración en acciones formativas curriculares y extracurriculares, exposiciones, proyectos de investigación, ciclos de conferencias, premios a la implicación social, campañas, redes de trabajo y másteres universitarios.

La UCO también apuesta fuertemente por la transversalidad de género en la Universidad y la transferencia. Así, se ocupa de la organización y participación en Jornadas formativas, colaborar con el Ayuntamiento, difundir resultados, liderar estudios, convocar premios e inaugurar exposiciones.

Por su parte, la UGR está trabajado de manera transversal y por la transferencia realizando jornadas, liderando proyectos, poniendo en marcha cursos y talleres y publicando CalendariA. También apuesta por la transversalidad del género a través de los ciclos de cine, organización de monólogos, exposiciones, obras de teatro y debates.

La UHU desarrolla actuaciones transversales a través de sus agentes de igualdad y apuesta por la transferencia mediante cursos, charlas, juegos y reflexiones, concursos, celebraciones, jornadas, congresos, seminarios, talleres, clubes, exposiciones, cine fórum, certámenes y másteres.

Imagen 72. Interfaz web Delegación del Rector para la Igualdad de Género, UAL.



Fuente: < <http://cms.ual.es/UAL/universidad/organosgobierno/vestudiantes/estructura/igualdad/index.htm> > .

Imagen 73. Interfaz web Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres, UCA.



Fuente: < <https://igualdad.uca.es/> > .

Imagen 74. Interfaz web Unidad de Igualdad, UCO.



Fuente: <<http://www.uco.es/igualdad/>>.

Imagen 75. Interfaz web Unidad de Igualdad y Conciliación, UGR.



Fuente: <<https://unidadigualdad.ugr.es/>>.

La UJA, por su parte, trabaja por la transversalidad y la transferencia cuando organiza programas especiales de radio, debates abiertos, cine fórum, jornadas y difunde materiales, documentales, guías y recursos compartidos.

La UMA apuesta fuertemente por la transversalidad y la transferencia a través de varias líneas estratégicas, éstas son: el Aula Abierta MUMA, la formación en igualdad, el trabajo en red con vicerrectorados, centros y servicios, las actuaciones en los centros a través de los enlaces de igualdad, la Red de Igualdad de la UMA, los Encuentros en la UMA y mediante el Máster en Igualdad y Género.

La UNIA también impulsa la transversalidad y la transferencia mediante cursos, jornadas y seminarios curriculares y extracurriculares que están destinados a toda la comunidad universitaria.

La UPO es una de las universidades que más interiorizada tiene la transversalidad en sus actuaciones. Una de sus líneas más innovadoras es la implantación en los centros de docencia con perspectiva de género. Además, ha organizado grupos de trabajo, talleres específicos, premios y programas de actividades.

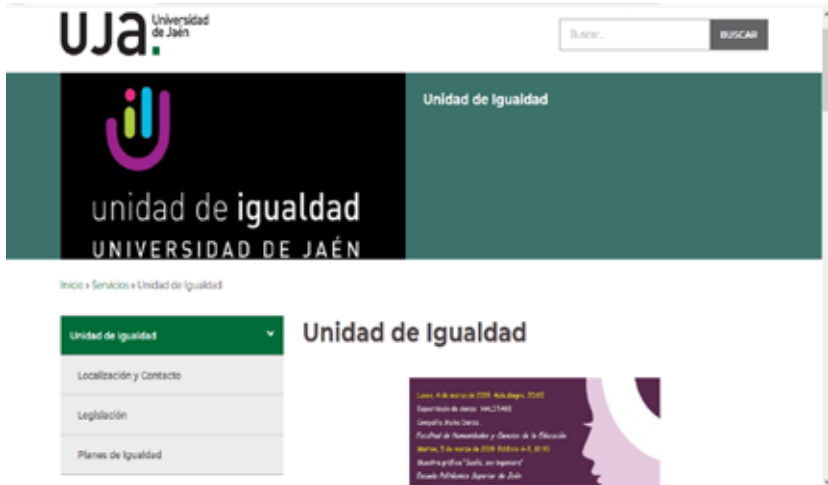
La US, por último, está poniendo en marcha convocatorias, másteres, programas de radio, vídeos, congresos y eventos diversos, para promover la transversalidad en sus actuaciones, destinados a toda la comunidad universitaria.

Imagen 76. Interfaz web Unidad para la Igualdad de Género, UHU.



Fuente: < <https://uhuigualdadydivers.wixsite.com/igualdadydiversidad> >.

Imagen 77. Interfaz web Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres, UJA.



Fuente: <<https://www.ujae.es/servicios/igualdad/>>.

Imagen 78. Interfaz web Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres, UMA.



Fuente: <<https://www.uma.es/unidad-de-igualdad/>>.

Imagen 79. Interfaz web Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres, UNIA.



Fuente: <<https://www.unia.es/actividades-novedades-convocatorias-igualdad/unidad-de-igualdad-unia>>.

Imagen 80. Interfaz web Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres, UPO.



Fuente: <<https://www.upo.es/upsc/igualdad/>>.

Imagen 81. Interfaz web Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres, US.



Fuente: <<http://igualdad.us.es/>>.

#### 4.3.6. El trabajo en red como táctica para la igualdad entre mujeres y hombres en las universidades públicas andaluzas

Las universidades públicas andaluzas forman parte de dos redes principales estas son: la Red de unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas (RUIUPA) y la Red de unidades de igualdad para la excelencia universitaria (RUIGEU). Junto a las anteriores, las unidades de igualdad han constituido sus propias redes para combatir la violencia de género y participan en red con otras organizaciones institucionalizadas y no institucionalizadas.

En primer lugar, la RUIUPA andaluza se ha materializado mediante el Convenio firmado por los respectivos rectorados de las diez universidades públicas de Andalucía el día 29 de noviembre de 2012. Los objetivos de la red se sustancian en los siguientes:

1. Promover la implantación de la igualdad en las políticas universitarias.
2. Difundir y visibilizar las actuaciones en materia de igualdad en las universidades públicas Andaluzas.



3. Definir las funciones básicas y estructura mínima de funcionamiento de las unidades para la igualdad de las universidades públicas Andaluzas.
4. Crear protocolos de trabajo conjunto entre las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas, así como con otras Instituciones.
5. Favorecer el intercambio de experiencias en materia de género, creando una base común de indicadores de género y compartiendo los datos a fin de elaborar un diagnóstico y el consiguiente plan de igualdad, así como para su seguimiento y evaluación.
6. Diseñar e implementar programas de formación conjunta para las unidades de igualdad y para el personal de las universidades.
7. Compartir recursos, instrumentos y personal experto en la perspectiva de género.
8. Elaborar y difundir un documento conjunto de diagnóstico del impacto de género en las universidades públicas andaluzas.
9. Posibilitar la elaboración y desarrollo de proyectos comunes en las líneas estratégicas de la Red.
10. Coordinar las actividades de la Red Andaluza con otras unidades de igualdad y otras redes similares.

En segundo lugar, la RUIGEU española reúne todas las unidades, oficinas, observatorios, comisiones, secretariados de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de las universidades españolas. En los diferentes encuentros de unidades y oficinas de igualdad de las universidades españolas ha existido una demanda explícita del trabajo en red entre los diferentes servicios universitarios en materia de igualdad. Por eso, durante el III Encuentro de Oficinas y Unidades de Igualdad de las universidades españolas, celebrado el día 21 de noviembre de 2009 en Lleida, se dieron los primeros pasos para la creación de la Red RUIGEU. Los objetivos de esta red responden a la necesidad de trabajar de forma conjunta y coordinada para aprovechar los esfuerzos y recursos de las diferentes unidades, oficinas, observatorios, grupos de investigación y personas que traba-

jan la igualdad de género en las universidades españolas, optimizar los recursos ya existentes y compartir experiencias entre las distintas entidades de igualdad del ámbito universitario. Concretamente, los objetivos de la red son los siguientes:

1. Compartir experiencias, actividades, soluciones y recursos.
2. Informarse, asesorarse y darse apoyo mutuo.
3. Generar políticas y acciones comunes para superar los obstáculos que dificultan o impiden la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
4. Visibilizar la defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las universidades.
5. Establecer vínculos con entidades públicas y privadas, locales, autonómicas, estatales e internacionales comprometidas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo.

En tercer y último lugar, las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas trabajan en red con el tejido institucional y no institucional existente en el entorno en el que se encuentran ubicadas. Así, durante las entrevistas han enunciado el trabajo en red desarrollado con vicerrectorados, campus universitarios, facultades, sedes, centros universitarios, servicios, comisiones, consejos de estudiantes, observatorios, másteres, aulas abiertas, la red latinoamericana de investigación y transferencia de estudios y prácticas sociales de género, el Instituto Andaluz de la Mujer, el Grupo de Trabajo de Política de Género de la CRUE (y los Subgrupos de trabajo dedicados a la Conciliación y Corresponsabilidad y a la Investigación y Transferencia con perspectiva de género), pactos sociales, asociaciones, plataformas, Red de hombres por la Igualdad, Asamblea de identidades sexuales y de género, entre otras.

Los equipos directivos y técnicos de las unidades de igualdad entrevistadas coinciden en señalar que el trabajo en red es necesario y que tiene muchos beneficios. Dichos beneficios están relacionados con el uso eficiente de recursos, con la evitación de la duplicidad de recursos y con las sinergias que mueven el trabajo en red que permite a las unidades desarrollar su labor con más apoyos institucionales (no

solo los internos a su universidad), seguir el camino que han iniciado otras compañeras y decidir hacia donde quieren avanzar a partir de las experiencias relatadas por otras unidades de igualdad compañeras, en el logro de cada una de las estrategias diseñadas. A pesar de lo anterior, la gran mayoría de los equipos directivos y técnicos entrevistados coinciden en señalar que aunque han avanzado en los últimos años aun queda por mejorar la articulación de las redes en las que participan, de modo que la información se mueva de manera más ágil y efectiva.

«Es muy enriquecedor, a la vez que a veces algo costoso sobre todo cuando el trabajo se acumula en listas de correo muy largas. Sin embargo, los encuentros y otros formatos que estamos empezando a utilizar como google drive o las aulas virtuales de las universidades está facilitando mucho el trabajo y permitiendo una colaboración y cooperación más sencilla.» (Profesora Cinta Martos, directora Unidad de Igualdad UHU, 20-5-2019.)



## CONCLUSIONES

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de las universidades públicas andaluzas que persigue una participación y acceso igual a las oportunidades y ámbitos del desarrollo social, político, económico, educativo y cultural de las mujeres y hombres en las sociedades andaluzas.

Las personas que forman parte de las comunidades universitarias, en función de su sexo y de otras situaciones como la clase, la edad, la etnia o el territorio en el que habitan, tienen un acceso diferenciado a los recursos y al poder. Así, participan y se ven afectadas de manera diferenciada por los factores estructurales y coyunturales, por las políticas económicas y sociales y por las crisis que las más de las veces acrecientan las desigualdades previas.

Las desigualdades basadas en el sexo y el resto de las situaciones agravantes antes enunciadas no son cuestiones ajenas a los espacios universitarios. Las universidades también participan de la construcción y la regularización de las relaciones de género y de las relaciones entre mujeres y hombres, pero no siempre subordinando a las mujeres. Así, en su triple rol de administración pública, empresa y espacio de educación superior, las universidades están formulando políticas de igualdad que tiene la pretensión de contribuir al equilibrio de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Las universidades públicas andaluzas son espacios de socialización y transmisión cultural privilegiados que desarrolla su función social mediante la puesta en marcha de políticas públicas. Dichas políticas

se definen como el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, actuando directamente o a través de sus agentes, que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de las personas que forman parte de las comunidades universitarias.

La igualdad entre mujeres y hombres trata de garantizarse en las universidades públicas andaluzas a través de las políticas de igualdad que son el conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los órganos con capacidad decisoria en torno a la promoción de la situación de las mujeres y de la igualdad entre mujeres y hombres.

Desde las universidades andaluzas es necesario abordar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debido a que siguen existiendo obstáculos que afectan al desarrollo social y a la gestión del conocimiento (el que se genera y el que se transmite) que dificultan que las mujeres puedan acceder a una vida plena y de calidad.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha de integrarse en la cultura de la comunidad universitaria para que ésta pueda ser perseguida a través de políticas de igualdad. Para lo anterior, es necesario el compromiso de los órganos de gestión de las universidades y su formalización a través de planes y estrategias para la igualdad.

En las universidades públicas andaluzas, aunque se cuenta con el apoyo de los actuales equipos de gobierno, las estructuras garantes de la igualdad no están suficientemente consolidadas. Así, por ejemplo, las unidades de igualdad no cuentan con una plantilla fija de trabajadoras/es y el número de personas que se dedican a preservar y promover la igualdad de oportunidades desde dichas unidades también es insuficiente. Igualmente son modestas e insuficientes las partidas presupuestarias que las universidades dedican a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía.

La igualdad ha de perseguirse de manera transversal y no separadamente. Para ello, en primer lugar, es necesario realizar una identificación de las desigualdades y diversidades, de las presencias y de las ausencias y de la participación de mujeres y hombres en la

comunidad universitaria, en la actividad docente e investigadora y en los órganos de gestión. Las universidades públicas andaluzas están realizando dicho análisis transversal y, de este modo, están poniendo en marcha evaluaciones de impacto de género y enseñanzas en materia de igualdad de género. Además, están favoreciendo la transversalidad en los planes de estudios universitarios y fomentando el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.

La mirada feminista transversal que se está desarrollando desde las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas también se ocupa de analizar las principales demandas y problemáticas asociadas al género que concurren en las universidades y su entorno, para detectar situación de violencia, acoso, rechazo y exclusión. Ante dichas situaciones, las universidades públicas andaluzas han activado redes contra la violencia, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo y también contra el acoso laboral.

La igualdad de oportunidades ha de integrarse en todos los colectivos y actividades que conforman la comunidad universitaria orientada hacia la transferencia. Así, ha de extenderse al personal docente e investigador, al personal de administración y servicios, al alumnado y a las relaciones que se establecen entre ambos colectivos. Asimismo, ha de desarrollarse en la actividad docente, en la actividad investigadora y en la actividad de gestión. Lo anterior está provocando el necesario cambio social de los entornos en que las universidades están ubicadas.

Las universidades andaluzas tienen como valores de trabajo la igualdad, la formación, la sensibilización, la justicia, la investigación, el género, la transversalidad, la internacionalidad, la equidad, la cooperación, la interculturalidad, la coeducación, la participación y la diversidad. Se ocupan de informar, asesorar, intervenir, investigar y prevenir. Los servicios que ofrecen para promover la igualdad son los siguientes: formación, intervención frente al acoso, asesoramiento ante la violencia de género, sensibilización ante las diversidades, integración y trabajo en red.

Respecto a las estructuras que garantizan la igualdad, las unidades

de igualdad cuentan con grupos de trabajo compuestos de manera paritaria (al menos en su mayoría) y por distintas personas de los equipos de gobierno, de las direcciones del PDI y PAS (con poder de decisión) y de la representación legal del personal (PAS y PDI) y del alumnado.

Desde el año 2008, las universidades públicas andaluzas a través de sus unidades de igualdad están desarrollando una labor ardua e incansable en las líneas estratégicas diseñadas. Dicha labor abre la posibilidad de investigar la transformación de las relaciones de género desde las universidades públicas andaluzas, bajo el objetivo de la igualdad, a través de la evaluación y el análisis comparado de sus estructuras, normas, planes y estrategias. El futuro de las políticas de igualdad, sin embargo, no está garantizado. Su perdurabilidad exige de decisiones y acciones, donde las unidades de igualdad han adquirido un papel determinante. Lo logrado hasta el momento no ha sido suficiente en todos los casos y retos nuevos han aflorado en años recientes.

Los planes de igualdad se han revelado como la herramienta clave para incorporar la igualdad en las universidades, a través de medidas y actuaciones en diferentes materias. Para su formulación, las universidades públicas andaluzas han tomado como referencia las políticas de igualdad, así como los planes elaborados por otras unidades andaluzas, nacionales e internacionales. Los planes definen, de forma consensuada, los objetivos que se pretenden alcanzar, las actuaciones a realizar, la planificación de las mismas, los recursos materiales, económicos y humanos, el calendario y el sistema de seguimiento y evaluación.

Como paso previo a la elaboración de planes de igualdad, las universidades públicas andaluzas han elaborado diagnósticos que tienen como objetivo conocer la situación de las universidades en materia de igualdad, identificando posibles desequilibrios o desigualdades en la participación de mujeres y hombres, las causas que las producen y la definición de medidas para corregir dichas situaciones. Los diagnósticos de las universidades publicas andaluzas muestran fortalezas,



debilidades y propuestas de mejora para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La implantación de políticas de igualdad desde las universidades públicas andaluzas no es un reto fácil. En su gestión, las unidades de igualdad encuentran obstáculos diarios que están relacionados, por ejemplo, con la falta de motivación de parte de la comunidad universitaria que entiende que las cuestiones de género y la igualdad entre mujeres y hombres no les afecta. El seguimiento y la evaluación de los planes de igualdad son dos estrategias cuyo fin es facilitar información relativa al desarrollo de dichos planes; y sobre los resultados obtenidos durante y tras su desarrollo, permitiendo ver en qué medida se está avanzando en la reducción de las desigualdades y la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en las universidades.

Para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, las unidades de igualdad se ocupan de:

1. Apoyar el desarrollo de proyectos de investigación que tienen en cuenta la perspectiva de género.
2. Fomentar el desarrollo de investigaciones (tesis, trabajos fin de master y trabajos fin de grado) que analicen las cuestiones de género.
3. Impulsar actuaciones para aumentar el número de mujeres dedicadas a la investigación, el desarrollo y la innovación.
4. Incorporar medidas que promuevan una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos decisorios.
5. Promover que más mujeres alcancen la cátedra al visibilizar a aquellas que ya lo han logrado y a las que tienen una trayectoria que es merecedora de la misma.
6. Introducir medidas de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres de modo que las mujeres puedan ganar en calidad de vida y en posibilidades de acceso profesional.
7. Aplicar, desarrollando y visibilizando a través de sus páginas webs, la normativa vigente en materia de igualdad.

Respecto a los nuevos retos que enfrentan las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas, las personas entrevistadas

exponen que son los siguientes: dar respuesta a la diversidad de necesidades, motivaciones e intereses de las personas que forman parte de las comunidades universitarias, lograr que el género y la igualdad entre mujeres y hombres sea un asunto que interese a toda la comunidad universitaria, la flexibilización de la jornada laboral y el teletrabajo, la transversalidad en la formación de grado, posgrado y máster, la transferencia en materia de igualdad y el trabajo en red. Por último, en cuanto al necesario trabajo en red, éste no está suficientemente articulado, ni en el interior de las universidades ni hacia el exterior y mayoritariamente se está desarrollando a través de canales informales.

## RECOMENDACIONES

En este epígrafe se recoge las recomendaciones que han ofrecido los equipos directivos y técnicos entrevistados a través de sus propias voces:

Para empezar, cabe decir que para seguir caminando hacia la igualdad desde las universidades es necesario reforzar los aspectos siguientes del ciclo de las políticas de igualdad de género:

1. La contextualización del problema de la desigualdad entre mujeres y hombres.
2. El compromiso de la comunidad universitaria con la igualdad.
3. El establecimiento de una estructura que sea garantista de la consecución de la igualdad.
4. La participación activa de aliadas clave tales como las unidades de igualdad, las rectorías, las defensorías universitarias, los equipos de gobierno y las comisiones de igualdad de las universidades públicas andaluzas
5. La formación, transversal y específica, en materia de igualdad de género.
6. La implicación y la participación de la comunidad universitaria en todos los procesos que se diseñen y pongan en marcha desde las universidades a fin de lograr un mayor impacto.
7. La visibilización, información y sensibilización a toda la comunidad universitaria del proceso para alcanzar mayor eficacia y eficiencia. Para esto último, es muy importante también la transparencia y la calidad del proceso.

8. La evaluación de las actuaciones puestas en marcha.
9. La retroalimentación que permita la puesta en marcha de nuevas actuaciones y la formulación de propuestas de mejora sobre aquellas actuaciones que no están dando los resultados esperados.
10. El trabajo en red para rentabilizar recursos y esfuerzos.
11. La necesaria transferencia a las sociedades de Andalucía para lograr el cambio social.

A partir de lo anterior, al objeto de desarrollar actuaciones a favor de la igualdad se formulan las recomendaciones siguientes. En primer lugar, será necesario partir del diagnóstico de la situación de cada una de las universidades públicas andaluzas, para observar y planear cómo mejorar las debilidades. Para lograr un mayor impacto, será fundamental que la comunidad universitaria tome voz y se sienta protagonista del proceso de cambio. A continuación, en segundo lugar, se tratará de diseñar una estrategia a favor de la igualdad que se ocupe de superar aquellos obstáculos que han sido detectados en el diagnóstico desde una mirada feminista.

La tercera fase consistirá en poner en marcha dicha estrategia a través de un plan de igualdad que haya sido consensuado por los tres colectivos que forman la comunidad universitaria (alumnado, PAS y PDI) y habrá de estar organizado por ejes de actuación. En esta fase será estratégico acercarse a las personas que forman la comunidad universitaria de nuevo y convertirlas en aliadas clave para la consecución de cada una de las líneas estratégicas diseñadas. Para esto último, se tendrá que atender a sus motivaciones, a sus intereses y encauzar los recursos disponibles para dar respuesta a las mismas. En la fase cuarta se realizará la evaluación de la estrategia diseñada para promover la igualdad y en dicha fase también serán evaluadores los tres colectivos que forman la comunidad universitaria en relación a sus actuaciones a favor de la igualdad. En quinto lugar, en la última fase se realizará la retroalimentación que permitirá diseñar nuevas líneas de acción, difundir los resultados y aportar a la transferencia de conocimiento a las sociedades andaluzas.

Para concluir, se propone una posible estrategia de acción futura

que consistiría en la articulación del trabajo en red que ya están desarrollando las unidades de igualdad de manera informal a través del espacio virtual que se ha puesto a su disposición pero que aun no está activo. En dicho espacio, las unidades podrían compartir los resultados de sus investigaciones y experiencias en diseño y experimentación de estrategias para la igualdad entre mujeres y hombres en los espacios universitarios con el resto de la sociedad andaluza. Ahora bien, para poder hacer lo anterior y el resto de las recomendaciones que se proponen en este informe, las unidades de igualdad de las universidades andaluzas necesitan un mayor compromiso institucional a fin de alcanzar su consolidación a través de mayores dotaciones de personal y recursos.



## BIBLIOGRAFÍA

- Agenjo, A. (2011). «Lecturas de la crisis en clave feminista: una comparación de la literatura en torno a los efectos específicos sobre las mujeres». *Papeles de Europa*. 23, 70-100.
- Agenjo, A. (2014). «Economía feminista, los retos de la sostenibilidad de la vida». *Revista Internacional de Pensamiento Político*. 8: 15-27.
- Alcover de la Hera, C. M<sup>a</sup>. (2008). (Coord.). *La figura del defensor universitario: garantía de derechos, libertades y calidad en las Universidades*. Sevilla: Universidad Internacional de Andalucía.
- Alemany, C., Schoenstein, A., Knab, M. y Raaber, N. (2009). «El camino hacia Accra. Lecciones aprendidas a nivel mundial». *Documentos de Trabajo* (Fundación Carolina). 36, 11-21.
- Amaya, P. (2013). «Evaluación de políticas públicas y transformación social: mejores prácticas, mejor Estado». Material de estudio del VI Máster Iberoamericano de Evaluación de Políticas Públicas. La Rábida.
- Arias, F. G. (1999). *El Proyecto de investigación*. Caracas: Editorial Espíteme.
- Aubert, A., Flecha, A., García, C., Flecha, R. y Racionero, S. (2008). *Aprendizaje dialógico en la Sociedad de la Información*. Barcelona: Hipatia Editorial.
- Beck, U., Giddens, A. y Lash, S. (1997). *Modernización Reflexiva. Política, transición y estética en el orden social moderno*. Barcelona: Península.

- Bengoa, J. (2009). «Acciones comunes y estrategias conjuntas hacia Accra: reflexiones sobre resultados y retos». *Documentos de Trabajo* (Fundación Carolina). 36, 27-32.
- Bueno, C y Osuna, J.L. (2012). «La evaluación de políticas públicas en las ciencias sociales: entre el ser y el deber ser». *Prisma Social. Revista de Ciencias Sociales*. 9, 176-208
- Brown, W. (1995). *States of Injury: Power and Freedom in the Late Modernity*. New Jersey: Princeton University Press.
- Bustelo, M. (2004). *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: Los libros de la Catarata.
- Caravaca, I., Díaz, S., Luque, V., Molero, R. y Torres, J.F. (Coord.). (2017). *I Informe Observatorio de desigualdad de Andalucía*. Sevilla: Observatorio de Desigualdad de Andalucía.
- Caravaca, I., Díaz, S. y López, M<sup>a</sup> C. (2018). *II Informe del Observatorio de desigualdad en Andalucía*. Sevilla: Observatorio de Desigualdad de Andalucía.
- Cardozo Brum, M. (2013). «De la evaluación a la reformulación de políticas públicas». *Política y Cultura*. 40, 123-149
- Craviotto, N. (2009). «Género y eficacia de la ayuda: presentación de la movilización de las organizaciones de los derechos de la mujer». *Documentos de Trabajo* (Fundación Carolina). 36, 3-10.
- Cruz-Rubio, C.N. (2017). «Revisando la política de la evaluación de las políticas públicas». *Más poder local*. 31, 8-11.
- De la Flor Fernández, M<sup>a</sup> L. (2018). «Protección social de la víctima de violencia de género». En Gil de Reboleño Lastortres (Coord). *La universidad como sujeto transformador de la realidad social en materia de igualdad de género*. Cádiz: Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
- Espinosa Fajardo, J. y Gallardo García, B. (2015). *Coherencia de políticas y género. Un análisis feminista de la promoción del desarrollo internacional*. AECID: 2015 y más.



- Espinosa Fajardo, J. (2018). *Guía de género para políticas públicas más transformadoras. Orientaciones para el análisis y la incidencia política*. Sevilla: Observatorio de Género sobre Economía, Política y Desarrollo (GEP&DO).
- Flecha, R., Vargas, J., Davila, A. (2004). «Metodología comunicativa crítica en la investigación en Ciencias Sociales: la investigación workaló». *Lan Harremanak*. 11 (2), 21-33.
- Flores Salazar, A.L. (2016). *Políticas públicas de igualdad de género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Fuentes Rodríguez, F. (2018). «Violencia de género en el ámbito laboral: acoso sexual y acoso por razón de género en el ordenamiento jurídico español». En Gil de Reboleño Lastortres (Coord). *La universidad como sujeto transformador de la realidad social en materia de igualdad de género*. Cádiz: Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
- Fundación Mujeres. (2008). *Guía para el seguimiento y evaluación de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.
- Gálvez, L. y Rodríguez, P. (2014). *Gendered impacts of the financial, social and political crisis and austerity measures in Spain*. En Luda di Cortemiglia, V. *The Impacts of the Crisis on Gender Equality and women´s Wellbeing in EU Mediterranean Countries* (pp. 191-252). San Paolo: United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute, UNICRI.
- Gálvez, L. y Rodríguez, P. (2015). «Los retos de la crisis económica desde una perspectiva de género». *Gaceta sindical: reflexión y debate*. 24, 111-126.
- Gálvez, L. y Rodríguez, P. (Coord.). (2016). *El impacto de la crisis y las políticas de austeridad en las mujeres y la igualdad de género en Andalucía en el escenario post-crisis*. Sevilla: Universidad Pablo de Olavide.

- García Prince, E. (2008). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual*. Cataluña: España-PNUD.
- Giddens, A. (1995). *Modernidad e identidad del yo*. Barcelona: Península.
- Gómez González, A. y Díez-Palomar, J. (2009). «Metodología comunicativa crítica: transformaciones y cambios en el siglo XXI. Teoría de la Educación». *Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*. 10 (3), 103-118.
- Gómez, J., Latorre, A., Sánchez, M. y Flecha, R. (2006). *Metodología comunicativa crítica*. Barcelona: El Roure Ciencia.
- Habermas, J. (2001). *Teoría de la acción comunicativa*. Volumen I: *Racionalidad de la acción y racionalización social* y Volumen II: *Crítica de la razón funcionalista*. Madrid: Taurus.
- IAM. (2011). *La Igualdad entre mujeres y hombres en las Universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad*. Sevilla: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
- Luna Gutiérrez, R.J. (2014). «El nuevo paradigma de la evaluación de las políticas públicas». *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas, REICE*. 4, 34-48.
- Munarriz, B. (1992). «Técnicas y métodos de investigación cualitativa». *Metodología educativa I. Jornadas de Metodología de Investigación Educativa*. A Coruña, 23-24 abril 1991, coordinadores Eduardo Abalde Paz, Jesús Miguel Muñoz Cantero. A Coruña: Universidade da Coruña, Servizo de Publicacions, p. 101-116. ISBN: 84-600-8006-4.
- Naredo, J. M. (2006). *Raíces económicas del deterioro ecológico y social: más allá de los dogmas*. Madrid: Siglo XXI.
- Paleo, N. y Alonso, A. (2014). «¿Es solo una cuestión de austeridad? Crisis económica y políticas de género en España». *Investigaciones Feministas*. 5, 36-68.
- Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía*. Madrid: Traficantes de Sueños.

- Peters, B. (1982). *American Public Policy*. Nueva York: Franklin Wats Publications.
- Sen, A. (1980). «Equality of What?» En McMurrin, Sterling (Edit.), *The Tanner Lectures on Human Values*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Taylor, S. J y Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados*. España: Editorial Paidós.
- Tejedor, E.J. (1986). «La estadística y los diferentes paradigmas de investigación educativa. *Educar*. 10, 79-101.
- Velasco, H, M. (1997). «Los espacios de la socialización y la educación». *Historia de la Educación*. 16, 509-514.
- Waylen, G. (1998). «Gender, feminism and the state: an overview». En *Gender, politics and the state*, Randall, V. and Waylen, G. (Edit.). London: Routledge.



# ANEXO

BASE DE DATOS  
UNIDADES DE IGUALDAD  
UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA



# UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

## UAL

### NOMBRE

Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

### AÑO DE CONSTITUCIÓN

La Delegación del Rector para la igualdad de Género se creó en el año 2015. Fue en el 2018 cuando se incluyó en los estatutos de la UAL.

### ORGANIGRAMA

Profa. Maribel Ramírez Álvarez (Delegada del Rector para la Igualdad de Género. Vicerrectora de Estudiantes y Empleo). Dña. Amalia Campos García (Técnica de apoyo a la investigación), Dña. Patricia Villegas López (Becaria en formación), Dña. Leticia García Cerdán (Becaria en formación).

### DEPENDENCIA ORGÁNICA

La Delegación del Rector para la igualdad de género depende del Rectorado.

<http://cms.ual.es/UAL/universidad/organosgobierno/rectorado/estructura/index.htm>.

### PÁGINAS WEB

<https://www.igualdad.ual.es/>.

<https://news.ual.es/>.

### OTRAS PÁGINAS WEB DE REFERENCIA

<http://www.ualjoven.ual.es/>.

### ¿RECTORA EN LA UNIVERSIDAD?

No.

## ¿COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DEL ACTUAL EQUIPO DE GOBIERNO?

Sí (57,1% mujeres y 42,9% hombres).

<<http://www.ual.es/universidad/organosbobierno.html>>.

## ¿DEFENSOR/A UNIVERSITARIO/A? SEXO

Varón.

Prof. Dr. Juan Sebastián Fernández.

## OBJETIVOS DE LA DELEGACIÓN PARA LA IGUALDAD

La Delegación del Rector para la Igualdad de Género se constituye como una estructura para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios: la docencia, el aprendizaje, la investigación, la innovación y la gestión. Tiene como objetivo principal elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en la universidad y coordinar las acciones específicas que puedan desarrollar en este ámbito los distintos órganos y servicios universitarios.

## ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DE LA DELEGACIÓN PARA LA IGUALDAD

1. Cumplimiento de la normativa en materia de igualdad.
2. Prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
3. Elaboración e implementación del Plan de Igualdad para garantizar la igualdad de oportunidades.
4. Investigación y diagnóstico de aspectos en la Universidad respecto a la desigualdad.

## VALORES DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN PARA LA IGUALDAD

Igualdad de todas las personas y valor a la diferencia.

## SERVICIOS DE LA DELEGACIÓN PARA LA IGUALDAD

Prevención, Actuación, Formación, Sensibilización, Información, Trabajo en red, Perspectiva de género, Asesoramiento, Cercanía.

## FUNCIONES DE LA DELEGACIÓN PARA LA IGUALDAD

- Realizar acciones informativas, formativas y de sensibilización



en materia de igualdad de género dirigidas a la comunidad universitaria.

- Elaborar informes diagnósticos sobre la situación de la Universidad de Almería en materia de igualdad de género.
- Coordinar la elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, protocolos de prevención y tratamiento del acoso y de cualquier medida adoptada para garantizar la igualdad de género en la Universidad.
- Realizar acciones transversales para la inserción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación.
- Trabajar en red con las unidades de igualdad a nivel local, estatal, europeo e internacional.
- Asesorar a los órganos de gobierno y servicios sobre cuestiones relacionadas con las políticas de igualdad de género y su aplicación en la Universidad.
- Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad de género, así como de las medidas y planes adoptados por la Universidad.
- Todas las competencias que le atribuyan los órganos de gobierno de la Universidad.

#### I PLAN DE IGUALDAD, FECHA

En elaboración.

#### II PLAN DE IGUALDAD, FECHA

No corresponde.

#### III PLAN DE IGUALDAD, FECHA

No corresponde.

#### HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Encuesta para estudiantes, PDI y PAS para la elaboración del I Plan de Igualdad de la UAL. Informe diagnóstico cuantitativo y cualitativo para la elaboración del I Plan de Igualdad de la UAL.

#### EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN VIGOR

Se encuentra en elaboración.

## HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LA DELEGACIÓN PARA LA IGUALDAD

Encuestas para estudiantes, PDI y PAS para la elaboración del Plan de Igualdad de la UAL. Hemos realizado el Informe diagnóstico «Cuantitativo» y «Cualitativo».

## ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD Y COMISIONES VINCULADAS A LA DELEGACIÓN PARA LA IGUALDAD

Comisión de igualdad de la UAL.

## OBJETIVO/S DE LA COMISIÓN/ES

Comisión de Igualdad de la UAL:

1. Participar en la elaboración del diagnóstico de la situación en materia de igualdad de género en la Universidad de Almería.
2. Colaborar activamente en la elaboración e implantación del Plan de Igualdad de la Universidad de Almería que recogerá las directrices que deben orientar la actividad de esta Universidad en materia de igualdad.
3. Realizar la supervisión, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, así como elaborar propuestas de mejora para cumplir los objetivos planteados.
4. Impulsar, promover y velar por el cumplimiento del principio de igualdad, tanto en las políticas como en las acciones o actuaciones que realice la Universidad de Almería.
5. Promover la integración de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, e implementación de las políticas universitarias, así como en las diferentes funciones de la universidad.
6. Difundir el compromiso adquirido, así como los resultados que del diagnóstico se deriven y las acciones emprendidas para el desarrollo del Plan de Igualdad.
7. Cualquier otra que le sea atribuida como consecuencia del propio funcionamiento de esta Comisión o que le sea encomendada por los órganos de gobierno, representación y asesoramiento de la Universidad de Almería.

## TRABAJO EN RED, ¿CON...?

1. Red de Unidades de Igualdad de Universidades Públicas Andaluzas, RUIUPA.
2. Red de unidades de igualdad de género de las universidades públicas andaluzas, RUIUPA.
3. Grupo de Trabajo de Política de Género de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, CRUE.
4. IAM y todas las administraciones públicas de la provincia.
5. Vicerrectorado de Estudiantes, Vicerrectorado de Enseñanzas Oficiales y Formación Continua, Gerencia.
6. Con todas las facultades y centros de la Universidad.
7. Asociaciones externas y de estudiantes.
8. Delegaciones de estudiantes.

## ¿RED CONTRA LA VIOLENCIA?

No.

## TRANSVERSALIDAD EN LAS ACTUACIONES (SÍ/NO). EJEMPLOS

1. Sensibilización: revista, concursos, #UALStem.
2. Información: campañas.
3. Formación: formación complementaria en los diferentes grados que ofrece la UAL.
4. El Programa UAL Joven busca acercar la Universidad a los más jóvenes, a través de visitas a la misma Universidad y de una amplia variedad de actividades de promoción y divulgación del conocimiento. En esta página se pueden encontrar diferentes líneas de actuación de la Delegación, tales como:
  - Visibilidad de la Mujer en la Ciencia.
  - Línea #UALStem para despertar vocaciones científicas en las chicas.
  - Proyecto Ciencia, Ingeniería, Género y Vocación.

## ACCIONES DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

1. Encuesta para estudiantes I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería.
2. Sala de lactancia y escuela infantil desde los 0 años con horario de 8:00 a 21:00 h., en la que se ofrece un servicio de ludoteca por la tarde.

## ACCIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Taller «Mitos del amor romántico y prevención de la violencia de género».
2. Jornada formativa: La universidad ante la violencia contra las mujeres.
3. Presentación del libro: «La violencia contra las mujeres en la antigua Roma».
4. Taller del programa «Por los buenos tratos».
5. Manifiesto 25 de noviembre.
6. Publicación en la revista del artículo: Igualdad de género y prevención de la violencia contra la mujer: éxito del programa promujer con adolescentes.
7. Publicación en la revista de una reseña sobre la «Guía de recomendaciones para el acceso a la justicia de mujeres sordas víctimas de violencia de género».

## ACCIONES LGTBIQ

1. IV Jornada de policía, diversidad y derechos, con motivo de apoyo al colectivo LGTBI+.
2. Jornada de formación pro LGTBI+, con motivo de Día internacional contra la LGTBIfobia.
3. Jornada LGTBI+. Sesión de trabajo sobre violencia intragénero
4. Izado de la bandera LGTBI+.
5. Especial LGTBI+ en la radio de la Universidad de Almería.

## PROTOCOLO CAMBIO DE NOMBRE

En la Delegación se aplica la normativa correspondiente para atender a las necesidades del alumnado.

## ACCIONES CONTRA EL ACOSO

1. Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería.
2. Campañas, por curso académico, de sensibilización contra el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
3. Póster para la prevención del acoso en la UAL.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería.

## PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

El Servicio encargado de esta materia es el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

## ACCIONES A FAVOR DEL LENGUAJE INCLUSIVO

1. Programa en la radio de la UAL, en la sección Rincón de la igualdad «Derecho para tod@s», se habló sobre la Proposición no de Ley relativa a fomentar un uso igualitario del lenguaje.
2. Talleres de Formación.

## VISIBILIZACIÓN DE ACTUACIONES EN PÁGINA WEB: (SÍ/NO/NO TODO)

Sí. A través de dos páginas, la de la Unidad de Igualdad y la del Vicerrectorado de estudiantes y empleo.

## VISIBILIZACIÓN DE CATEDRÁTICAS Y EXPERTOS/AS EN GÉNERO: (SÍ/NO/NO TODO)

Sí, a través de todas nuestras acciones.

## VISIBILIZACIÓN DE GRUPOS, PROYECTOS, TESIS EN IGUALDAD (SÍ/NO/NO DEL TODO)

Sí, está dentro de las acciones de la Delegación.

## ACCIONES FORMATIVAS, DE COMUNICACIÓN Y TRANSFERENCIA 2019

1. Jornadas de Bienvenida para dar a conocer las funciones y competencias de la Delegación de Igualdad.
2. Concursos literarios.
3. Línea #UALStem en colaboración con el Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo.
4. Talleres formativos en igualdad, prevención de la Violencia, ha-

bilidades transversales para el empoderamiento de estudiantes en carreras en las que las chicas están en minoría.

5. Difusión y comunicación de todas y cada una de las acciones que reivindiquen la igualdad, dirigida por cualquier miembro de la comunidad universitaria, servicio u órgano.
6. Impulso de convocatorias, ayudas de proyectos de investigación en materia de igualdad.

## CAMPAÑAS

Se realizan campañas de todas las efemérides en competencias de la igualdad.

1. Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero).
2. Para la erradicación de las violencias (25 de noviembre).
3. Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo).
4. Día Internacional con la Homofobia y la Transfobia (17 mayo).
5. Día del orgullo LGTBI+ (28 de junio).
6. Semana de la ciencia, con el fin de dar visibilizar la Mujer y la Ciencia (15 de noviembre).

## RECONOCIMIENTOS A LA UNIDAD DE IGUALDAD

Premio LGTBI, de parte de la Asociación COLEGA.

## CONVOCATORIA, PREMIOS, CONCURSOS DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Concursos de literario en materia de igualdad.
2. Premios de TFGs y TFM.

¿RECOGEN Y MUESTRAN NORMATIVA DE INTERÉS (SÍ/NO)?

## ENLACE

Sí, la recogen.

No disponible enlace de acceso a la normativa.

# UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

## UCA

### NOMBRE

Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

### AÑO DE CONSTITUCIÓN

2009.

### ORGANIGRAMA

Profa. Francisca Fuentes Rodríguez (Secretaría General). Profa. María Luisa de la Flor Fernández (Directora Unidad de Igualdad). Dña. Ana Belén Menéndez Baena (Técnica Unidad de Igualdad). Dña. Esther Gil de Reboleño (Técnica de proyectos Unidad de Igualdad).

### DEPENDENCIA ORGÁNICA DE LA UNIDAD

Secretaría General de la Universidad de Cádiz (con rango de Dirección de Secretariado).

### PÁGINA WEB

<<https://igualdad.uca.es/>>.

<<https://cau-alumnos.uca.es/cau/indiceGlobal.do>>.

### OTRAS PÁGINAS WEB DE REFERENCIA

<<https://www.uca.es/category/inclusion/> <https://www.uca.es/category/mujer/>>.

### ¿RECTORA EN LA UNIVERSIDAD?

No.

### ¿COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DEL ACTUAL EQUIPO DE GOBIERNO?

Sí (43,8% mujeres y 56,2% hombres).

<<https://www.uca.es/equipo-de-gobierno/>>.

## ¿DEFENSOR/A UNIVERSITARIO/A? SEXO

Mujer. Profa. Dra. Rosario García García.

### OBJETIVOS DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

Eliminar las dificultades y barreras que impiden una participación igualitaria y el desarrollo personal, académico y profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria. Promover que los principios de inclusión, pluralidad, diversidad, igualdad de oportunidades y equidad se hagan realidad tanto dentro como fuera de ella.

### ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Elaboración y coordinación de la implementación, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad.
2. Gestión de las propuestas de mejora derivadas del Observatorio de la diversidad y promoción de una política igualitaria dentro de la comunidad universitaria.
3. Asesoramiento en lo relativo a los problemas derivados de discriminación en razón del género.
4. Creación de recursos orientados a la formación y el intercambio de conocimientos y experiencias en materia de igualdad de género.
5. Participación en los planes de estudio de las futuras titulaciones de grado y postgrado para garantizar la introducción de la perspectiva de género.
6. Colaboración con cualquier grupo o equipo de investigación que se proponga realizar estudios de género con la intención de promover la coeducación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### VALORES DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

Igualdad, Investigación, Colaboración, Igualdad de Oportunidades, Coeducación, Perspectiva de género, Transversalidad, Internacionalización, Intercambio, Formación, Sensibilización, Diversidad, Equidad.



## SERVICIOS DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

Investigación, Colaboración, Coeducación, Perspectiva de género, Transversalidad, Internacionalización, Intercambio, Formación, Sensibilización, Externalización, Transferencia.

## FUNCIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Visibilizar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres realizando diagnósticos de la situación en los diferentes colectivos (PDI, PAS, Alumnado).
2. Elaborar y coordinar la implementación, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad.
3. Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.
4. Promover la implantación transversal de la igualdad en las políticas universitarias.
5. Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la investigación y la docencia.
6. Promover la sensibilización y formación en materia de igualdad de toda la comunidad universitaria.
7. Colaborar y coordinarse con las instituciones y demás entidades o colectivos que trabaje en pro de la igualdad.
8. Garantizar un ambiente de trabajo exento de violencia de género.
9. Elaborar una memoria anual de actividades y realizar aquellas otras funciones que le fueran encomendadas.

### I PLAN DE IGUALDAD, FECHA

I Plan de Igualdad de la Universidad de Cádiz 2011-2018.

### II PLAN DE IGUALDAD, FECHA

II Plan de Igualdad Entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz 2019-2023.

### III PLAN DE IGUALDAD, FECHA

No corresponde.

## HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

1. I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, 2011-2018.
2. Control y seguimiento. La transparencia en la aplicación del Plan: sistema de información a la comunidad universitaria sobre la existencia del Plan y su obligación de cumplirlo.
3. II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la UCA, 2019-2023.
4. Acuerdo de la Comisión de Igualdad por el que se aprueban las medidas del II Plan de Igualdad (noviembre de 2018).
5. Memoria de seguimiento del plan de igualdad, 2011-2012.
6. Memoria de seguimiento del plan de igualdad, 2012-2013.
7. Memoria de seguimiento del plan de igualdad, 2013-2014.
8. Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Estudio de Grado en la UCA, 2018.
9. I Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA (Ejercicio 2011).
10. II Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA (Ejercicio 2012).
11. III Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA (Ejercicio 2013).
12. IV Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA (Ejercicio 2014).
13. V Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA (Ejercicio 2017).

## EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN VIGOR

II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz, 2019-2023.

1. Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.
2. Potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la docencia y la investigación.
3. Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en la vida universitaria.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al tra-

bajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria.

5. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos/as quienes trabajan o estudian en la UCA
6. Promover la salud laboral en óptica de género y contribuir a erradicar la violencia género.

#### HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Memoria de Acciones 2017.
2. Memoria de Acciones 2016.
3. Memoria de Acciones 2015.
4. Memoria de Acciones 2014.
5. Memoria de Acciones 2013.
6. Memoria de Acciones 2012.
7. Memoria de Acciones 2011.
8. Memoria de Acciones 2010.
9. Memoria de Acciones 2009.
10. Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Cádiz, II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz 2019-2023.
11. Indicadores del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad, 2019-2023.

#### HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Estudio de Grado en la UCA, 2018.
2. Memoria de Acciones 2017.
3. Memoria de Acciones 2016.
4. Memoria de Acciones 2015.
5. Memoria de Acciones 2014.
6. Memoria de Acciones 2013.
7. Memoria de Acciones 2012.
8. Memoria de Acciones 2011.
9. Memoria de Acciones 2010.
10. Memoria de Acciones 2009.
11. I Memoria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad en-

- tre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz, 2011- 2012.
12. II Memoria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz, 2012-2013.
  13. III Memoria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz, 2013-2014.

#### ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD Y COMISIÓN/ES VINCULADAS A LA UNIDAD

1. Comisión de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA- Febrero de 2009 (BOUCA nº 96).
2. Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso (más presencia de hombres que de mujeres) - Diciembre 2016.

#### OBJETIVO DE LA COMISIÓN/ES

Comisión de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz.

1. Informar la propuesta o, en su caso, la modificación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, previamente a su presentación a Consejo de Gobierno para su aprobación.
2. Coordinado por la Unidad de Igualdad, hacer el seguimiento y evaluación de la implementación del Plan de Igualdad.

Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso.

1. Diseñar actuaciones frente a las conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz.

#### TRABAJO EN RED, ¿CON...?

1. Vicerrectorados: hemos trabajado con todos los Vicerrectorados para la elaboración del II Plan de Igualdad.
2. Centros: Enlaces de Igualdad; También venimos trabajando con los Centros para la organización de actividades.
3. Servicios.
4. Extensiones.
5. Observatorio de la diversidad.

6. Observatorio de la prensa.
7. Instituto Andaluz Provincial (IAM Cádiz).
8. Comisión de Igualdad.
9. Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso.
10. Seminarios de estudios de la Mujer.
11. Máster Interuniversitario de estudio de género.
12. Ayuntamiento de Cádiz.
13. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.
14. Red de unidades de igualdad de género para la excelencia universitaria (RUIGEU).
15. Red de unidades de igualdad de género de las universidades públicas andaluzas.
16. Grupo de Trabajo de Política de Género de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, CRUE.
17. Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género.
18. Consejo Local de la Mujer (Ayuntamiento de Jerez).
19. Observatorio Local de violencia de género (Ayuntamiento de Jerez).
20. Comisión abierta participativa para el fomento de la integración y participación de la mujer en el carnaval (Ayuntamiento de Cádiz).
21. Grupo de Trabajo Responsabilidad Social de la UCA.
22. Comisión Redactora de normas de la UCA.

#### ¿RED CONTRA LA VIOLENCIA?

Sí. Red ciudadana contra la violencia de género de la Universidad de Cádiz.

Enlaces de igualdad.

#### TRANSVERSALIDAD EN LAS ACTUACIONES (SÍ/NO). EJEMPLOS

1. Enlaces de Igualdad en los centros. Para el curso académico 2018/2019, la Unidad de Igualdad ha promovido la designación de Enlaces de Igualdad que actúan como intermediarios entre la Unidad de Igualdad y los distintos centros, campus y

colectivos de la UCA. Para ello, se ha contado con la colaboración de los Centros, Administraciones de Campus y Delegación de Alumnado de la UCA.

2. I Seminario Educación Sexual, Género y Coeducación.
3. Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Estudio de Grado de la Universidad.
4. Mujeres cineastas: Activismo contra la violencia de género.
5. I Jornada de Género y Diversidad Funcional, 2019.
6. I Exposición Miradas de Mujeres.
7. Ciclo de conferencias «Hablemos de feminismo».
8. Presencias Universitarias – Presencias Literarias en la Universidad de Cádiz.
9. Premios a la implicación social.
10. UCA y Junta impulsan la Red ciudadana contra la Violencia de Género.
11. Coordinación, con la Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas (RUIUPA), del «X 12. Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas».
12. Diseño de la Red Ciudadana contra la Violencia de género de la Universidad de Cádiz.
13. Colaboración con el Ayuntamiento de Cádiz, en la Campaña «Carnaval sin violencia 2017».
14. Estudio el futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: Un enfoque desde la política comparada (enero-junio 2019).
15. Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Estudio de Grado de la Universidad de Cádiz.
16. La ESI homenajea a sus ingenieras, con motivo del 8M.
17. La exposición 'Mujeres de Ciencia en Cádiz' se puede visitar en Chiclana de la Frontera.
18. Celebración del Seminario Internacional sobre Mujeres en Conflicto: respuestas desde el trabajo social feminista.
19. Diseño de la Red Ciudadana contra la Violencia de género de la Universidad de Cádiz.
20. Máster Interuniversitario en Género, Identidad y Ciudadanía.

21. Noche europea de I@s investigador@s.

## ACCIONES DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Acuerdo del Consejo de Gobierno (UCA) del 18 de diciembre de 2017, por el que se ratifica el Acuerdo sobre medidas de flexibilidad horaria, permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del Personal de la Universidad de Cádiz. - BOUCA nº 246 (pág. 114).

## ACCIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Enlaces de igualdad.
2. Protocolo sobre atención a estudiantes víctimas de violencia de género.
3. Contra la violencia por razón de género en la Universidad. El material de sensibilización «Contra la Violencia por razón de género en la Universidad». Ha sido el resultado de un estudio previo sobre dicha problemática, realizado por la Unidad de Igualdad en colaboración con asesores externos. 697 personas, miembros de la comunidad universitaria de la UCA, se han prestado a colaborar en este estudio, respondiendo cuestionarios o prestándose para ser entrevistadas/os. En este material hemos intentado plasmar los resultados.
4. Exposición itinerante «La violencia de género en el mundo del cómic» (2009 y Reedición 2015).
5. Red Ciudadana contra la violencia de género de la Universidad de Cádiz.
6. Celebración del Seminario Internacional sobre Mujeres en Conflicto: respuestas desde el trabajo social feminista.
7. Jornadas sobre «Diversidad y Género» - Seminarios de Educación para la No violencia de género (6 ediciones, desde 2007 hasta la actualidad).
8. Jornadas contra la violencia de género (2 ediciones: 2015 y 2017).
9. Cinefórum «La claqueta violeta».
10. Red Ciudadana contra la violencia de género.

## ACCIONES LGTBIQ

1. Gestión de cambio de nombre por identidad sexual: <<https://>

- cau-alumnos.uca.es/cau/indiceGlobal.do> .
2. Protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género.
  3. Alzada de bandera LGTBIQ Campus de Jerez.

#### PROCOLO CAMBIO DE NOMBRE

1. Protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género.

#### ACCIONES CONTRA EL ACOSO

1. Enlaces de igualdad.
2. Guía para presentar una denuncia ante situaciones de acoso.
3. Red Ciudadana contra la violencia de género de la Universidad de Cádiz.

#### PROCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

1. Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y el acoso sexista en la UCA (no vigente).
2. Protocolo de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso en la Universidad.

#### PROCOLO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

1. Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y el acoso sexista en la UCA.
2. Protocolo de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso en la Universidad.

#### ACCIONES A FAVOR DEL LENGUAJE INCLUSIVO

Ofrece repertorio de Guías públicas y privadas para el uso no sexista del lenguaje: <https://igualdad.uca.es/documentacion/>.

#### VISIBILIZACIÓN DE ACTUACIONES EN PÁGINA WEB: (SÍ/NO/NO TODO)

Sí.

#### VISIBILIZACIÓN DE CATEDRÁTICAS Y EXPERTOS/AS EN GÉNERO: (SÍ/NO/NO TODO)



Base de datos miembros Red Ciudadana contra la violencia de género de la Universidad de Cádiz (catedráticas, expertas, PDI, PAS y Alumnado).

#### VISIBILIZACIÓN DE GRUPOS, PROYECTOS, TESIS EN IGUALDAD (SÍ/NO/NO DEL TODO)

1. Tres mujeres científicas andaluzas de la UCA, entre las muchas investigadoras brillantes apoyadas desde CEI·Mar.
2. Coordinación y ejecución del Proyecto de Cooperación Internacional al Desarrollo «La Universidad como sujeto transformador de la realidad social en materia de Igualdad de Género».
3. Coordinación y ejecución del Estudio «La incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Estudio de la UCA».
4. Coordinación del Proyecto «Consolidación de la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género». Octubre- diciembre. -Colaboración proyecto en el Proyecto «Incorporación de la Perspectiva de Género en Asignatura del Grado de Psicología. Una experiencia de Investigación - Acción Participativa».
5. «Mujeres de Ciencia en Cádiz». Galería de mujeres con una larga trayectoria investigadora en la UCA.

#### ACCIONES FORMATIVAS, DE COMUNICACIÓN Y TRANSFERENCIA 2019

1. Hablemos de Feminismo (Ciclo de conferencias).
2. I Seminario Educación Sexual, Género y Coeducación.
3. Memorias anuales de actuaciones.
4. Seminarios, Congresos, Jornadas.
5. Estudio: el futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: Un enfoque desde la política comparada (febrero-junio 2019).
6. Jornadas Género y Diversidad Funcional, 2019.
7. Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Estudio de Grado de la Universidad de Cádiz.
8. La ESI homenajea a sus ingenieras, con motivo del 8M.
9. La exposición 'Mujeres de Ciencia en Cádiz' se puede visitar

en Chiclana de la Frontera.

10. La alumna Sonia Sáinz de la UCA gana en la categoría de 'TFG universitario' en los IV Premios de la Fundación Renault.
11. La estudiante de la UCA Carlota Armillas gana el premio WONNOW 2018 al mejor expediente académico de España.
12. Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Estudio de Grado de la Universidad de Cádiz.
13. Celebración del Seminario Internacional sobre Mujeres en Conflicto: respuestas desde el trabajo social feminista.
14. Mujeres cineastas: Activismo contra la violencia de género.
15. I Jornada de Género y Diversidad Funcional, 2019.
16. I Exposición Miradas de Mujeres.
17. Presencias Universitarias – Presencias Literarias en la Universidad de Cádiz.
18. Premios a la implicación social.
19. UCA y Junta impulsan la Red ciudadana contra la Violencia de Género.
20. Coorganización, con la Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas (RUIUPA), del «X 12. Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas».
21. Diseño de la Red Ciudadana contra la Violencia de género de la Universidad de Cádiz.
22. Colaboración con el Ayuntamiento de Cádiz, en la Campaña «Carnaval sin violencia 2017, 2018, 2019».

#### Campañas

1. Día internacional de la mujer (8 de marzo).
2. Día contra la violencia de género (25 de noviembre).
3. Mujeres cineastas: Activismo contra la violencia de género (25 de noviembre).
4. Campaña «No es No» contra las agresiones hacia las mujeres en el Carnaval de Cádiz.
5. Campaña del Día Padre Igualitario.

#### RECONOCIMIENTOS A LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. X Aniversario de la Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz.

2. III Premio Menina de Andalucía 2015 (Concede la Delegación del Gobierno de España en Andalucía en reconocimiento a la labor de las instituciones y particulares en la erradicación de la violencia de género).

## CONVOCATORIAS, PREMIOS, CONCURSOS DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Proyecto de Cooperación Internacional al Desarrollo «La Universidad como sujeto transformador de la realidad social en materia de Igualdad de Género».
2. Estudio «El futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas: Un enfoque desde la política comparada (febrero-junio 2019).
3. Estudio «La incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Estudio de la UCA».
4. Proyecto «Consolidación de la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género». Octubre- diciembre. -Colaboración proyecto en el Proyecto «Incorporación de la Perspectiva de Género en Asignatura del Grado de Psicología. Una experiencia de Investigación- Acción Participativa».
5. Campaña del Día Padre Igualitario: 19 de marzo, 2016.

¿RECOGEN Y MUESTRAN NORMATIVA DE INTERÉS (SÍ/NO)?  
ENLACE

Sí. <<https://igualdad.uca.es/normativa/>>.

# UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

## UCO

### NOMBRE

Unidad de Igualdad.

### AÑO DE CONSTITUCIÓN

2010.

### ORGANIGRAMA

Profa. Rosario Mérida Serrano (Vicerrectora de la Políticas Inclusivas y Vida Universitaria). Profa. María Rosal Nadales (Directora de Unidad de Igualdad). D. Rafael Losada Torres (Administrativo Unidad de Igualdad). Dña. Rocío Rubio Alegre (Administradora Cátedra Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán).

### DEPENDENCIA ORGÁNICA DE LA UNIDAD.

Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria.

### PÁGINA WEB DE LA UNIDAD

<<http://www.uco.es/vidauniversitaria/igualdad/>>.

<<https://www.uco.es/servicios/comunicacion/actualidad/itemlist/tag/Catedra%20Leonor%20de%20Guzm%C3%A1n>>.

### OTRAS PÁGINAS WEB DE REFERENCIA

<<http://www.uco.es/catedrasyaulas/catedramujeres/>>.

### ¿RECTORA EN LA UNIVERSIDAD?

No.

### ¿COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DEL ACTUAL EQUIPO DE GOBIERNO?

Sí (57,1% mujeres y 42,9% hombres).

<<http://www.uco.es/organizacion-institucional-equipo-gobierno.html>>.

## ¿DEFENSOR/A UNIVERSITARIO/A? SEXO

Mujer. Profa. Dra. M<sup>o</sup> Carmen Mingorance Gosálvez.

### OBJETIVO/S DE LA UNIDAD

Abordar la igualdad en el contexto universitario para visibilizar la presencia de mujeres y hombres respecto a diferentes ámbitos como la docencia, el acceso al conocimiento, la investigación, los órganos de responsabilidad, la corresponsabilidad o la gestión del tiempo.

### ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Cumplimiento de la normativa en materia de género.
2. Elaboración de informes diagnósticos que muestren la presencia y el pensamiento de hombres y mujeres en la UCO.
3. Promover la probación y consecución de Planes de Igualdad que incluyan acciones positivas para mejorar los posibles desequilibrios que se detecten en los diagnósticos.

### VALORES DE TRABAJO DE LA UNIDAD

Género, igualdad, Justicia social, Desarrollo, Acciones positivas, No-sexismo, Impulso, Creación, Desarrollo.

### SERVICIOS DE LA UNIDAD

Visibilización, Información, Formación, Sensibilización, Diagnósticos, Planes, Evaluaciones, Asesoramiento.

### FUNCIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

A través de la Unidad.

1. Velar por el cumplimiento de la normativa en materia de género.
2. Elaborar informes diagnósticos que muestren la presencia y el pensamiento de hombres y mujeres en la UCO.
3. Proponer, a los órganos que correspondan, la aprobación de Planes de Igualdad que incluyan acciones positivas para mejorar los posibles desequilibrios que se detecten en el diagnóstico. A través de la Cátedra.
4. Promover y desarrollar los estudios sobre las mujeres desde una perspectiva interdisciplinar en el campo de la investigación científica y de la docencia, en interrelación con los diversos

- sectores sociales y profesionales de Córdoba.
5. Promover, fomentar e impulsar la aplicación de la perspectiva de género en la formación de investigadoras e investigadores y en la realización de tesis doctorales y proyectos.
  6. Asesorar en las materias que son objeto de su ámbito específico de conocimiento.
  7. Proponer cursos y titulaciones propias en la Universidad de Córdoba, de conformidad con el reglamento de estudios propios.
  8. Promover, desarrollar y colaborar en cursos de doctorado, master y programas de intercambio entre docentes, investigadoras e investigadores y profesionales de la Universidad de Córdoba con otras universidades.
  9. Fomentar la colaboración y la realización de convenios con otras instituciones y organismos públicos y privados.
  10. Crear y desarrollar un fondo bibliográfico y documental propio y una colección especializada dentro del Servicio de Publicaciones de la UCO.
  11. Organizar cursos, seminarios, encuentros y demás actividades de formación.
  12. Fomentar la reflexión sobre los contenidos de las diversas disciplinas académicas desde una perspectiva de género y su consiguiente modificación curricular.
  13. Promover la formación no-sexista del profesorado y de otros colectivos profesionales, corrigiendo actitudes discriminatorias en el ejercicio docente, investigador y profesional.
  14. En general, la promoción, creación, impulso y desarrollo de cuantas acciones y actividades puedan contribuir a la difusión y proyección social de la Cátedra y de sus objetivos en Córdoba y provincia, así como propiciar la participación efectiva y la integración de la ciudadanía y de otros grupos profesionales y sociales en la esfera de la Cátedra.

#### I PLAN DE IGUALDAD, FECHA

I Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba, 2014-2018.

## II PLAN DE IGUALDAD, FECHA

II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba, 2018-2022.

## III PLAN DE IGUALDAD, FECHA

No corresponde.

## HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Informe de evaluación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba, 2014-2018.

## EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN VIGOR

II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba, 2018-2022.

1. Cultura de igualdad: sensibilización, visibilidad y comunicación.
2. Docencia.
3. Investigación y transferencia.
4. Gobierno, gestión y representación.
5. Igualdad en el trabajo y conciliación.

## HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Estudio para explorar las creencias sobre la violencia de género y la igualdad entre mujeres y hombres que posee el alumnado de la UCO.
2. Estudio para explorar las creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres que posee el Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios de la UCO.
3. I Diagnóstico de Igualdad entre hombres y mujeres.

## HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD

Informe de evaluación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba, 2014-2018.

## ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD Y COMISIÓN/ES VINCULADAS A LA UNIDAD

Comisión de Igualdad de la UCO.

## OBJETIVO DE LA COMISIÓN/ES

Comisión de Igualdad de la UCO.

1. Diseñar y proponer campañas de sensibilización en materia de igualdad de género.

2. Valorar los informes diagnósticos sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Córdoba.
3. Diseñar, supervisar y evaluar los Planes de Igualdad de la Universidad de Córdoba, para su aprobación en Consejo de Gobierno.
4. Velar por el cumplimiento de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad de la UCO.
5. Realizar informes a los órganos de gobierno y comisiones de la universidad en materia de políticas de igualdad.
6. Impulsar políticas de formación de género en los diferentes colectivos universitarios.
7. Velar para que se cumplan las leyes y normas emanadas de políticas de igualdad, correctoras de desequilibrios entre mujeres y hombres.
8. Realizar aquellas funciones que en materia de igualdad entre mujeres y hombres, le fueran encomendados legal/reglamentariamente a las universidades.

#### TRABAJO EN RED , ¿CON...?

1. Red de Igualdad de la UCO.
2. Red de Unidades de Igualdad de Universidades Públicas Andaluzas, RUIUPA.
3. Red de unidades de igualdad de género de las universidades públicas andaluzas, RUIUPA.
4. Máster de Igualdad.
5. Asociaciones de igualdad en la UCO.
6. Grupo de Trabajo de Política de Género de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, CRUE.
7. IAM.
8. Vicerrectorados.
9. Centros.
- 10, Ayuntamiento.
11. Diputación.

#### ¿RED CONTRA LA VIOLENCIA?

- Sí. Red de Igualdad de la UCO.



## TRANSVERSALIDAD EN LAS ACTUACIONES (SÍ/NO). EJEMPLOS

1. Asistencia de la Directora a la reunión celebrada el día 16 de enero con motivo del Proyecto Isolde, junto con la Vicerrectora de Política Inclusivas y Vida Universitaria y las investigadoras responsables.
2. Asistencia de la Directora a la reunión ordinaria de la Comisión de Igualdad, el 28 de enero de 2019.
3. Asistencia de la Directora a la inauguración de las VII Jornadas Amit-Andalucía, «Horizontes y perspectivas de las mujeres en Ciencias y Tecnología», el 8 de febrero de 2019.
4. Asistencia de la Directora, al Ayuntamiento de Córdoba, como integrante de la Comisión Evaluadora de la convocatoria de los Premios «Concilia Córdoba» 2019, a la reunión para la resolución del Premio, el 14 de febrero de 2019.
5. Asistencia de la Directora a la inauguración del Programa Univergem, como moderadora de la mesa redonda: Situación de la Mujer en el Mercado Laboral, el 22 de febrero de 2019 en Fundecor.
6. Asistencia de la Directora a los actos conmemorativos del Día Internacional de las Mujeres 8M, celebrados el 7 de marzo de 2019 en el Campus Universitario de Rabanales, presentando la conferencia Mujeres sabias a cargo de Adela Muñoz Páez.
7. Asistencia de la Directora, junto con el Rector y la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria, a la entrega de los Premios del VIII Concurso de Microrrelatos, Vídeos de 1 minuto y Tweets de la UCO contra la violencia de género, el 7 de marzo de 2019.
8. Asistencia de la Directora a la inauguración de la exposición «Mujeres Investigadoras», el 7 de marzo de 2019. Campus de Rabanales.
9. Asistencia de la Directora a la rueda de prensa con motivo de la presentación de la «Red ciudadana contra la violencia de género», organizada por la Unidad de Igualdad e impulsada por el Instituto Andaluz de la Mujer, el 13 de marzo de 2019.
10. Asistencia de la Directora a la inauguración del curso de la

«Red ciudadana contra la violencia de género», el 13 de marzo de 2019.

11. Asistencia de la Directora a la reunión junto con el Vicerrector de Coordinación, Cultura y Comunicación y la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria, con motivo del Proyecto «Siembra la esperanza: Las Mujeres y los patios», el 18 de marzo de 2019.
12. Asistencia de la directora a la inauguración del Proyecto «Infancia», en la Diputación de Córdoba, el 20 de marzo de 2019.
13. Asistencia de la Directora a la rueda de prensa con motivo de la presentación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba, junto con el Rector y la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria, el 3 de abril de 2019.
14. Asistencia de la Directora al XII Encuentro de las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas españolas, 4 y 5 de abril de 2019. Universidad de Alicante.
15. Presentación por parte de la Directora y la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria, del II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba en los distintos centros: Facultad de Ciencias de la Educación y Facultad de Medicina y Enfermería, el 9 de abril de 2019.

## ACCIONES DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Acciones recogidas en el II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba, 2018-2022.

## ACCIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO AÑO 2019.

Acciones contra la violencia de género de la UCO, para su aprobación en Consejo de Gobierno.

## ACCIONES LGTBIQ

Desde la Unidad de Igualdad cada año se conmemora en la página web el 28 de junio. Cuando se ha planteado alguna consulta en relación con la identidad sexual que implique una propuesta de cambio de nombre, se deriva al Vicerrectorado de Planificación Académica y Prospectiva para resolverlo.

## PROTOCOLO CAMBIO DE NOMBRE

Protocolo de cambio de nombre de la UCO.

## ACCIONES CONTRA EL ACOSO

Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la Universidad de Córdoba.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Protocolo para la prevención e intervención frente al acoso sexual en materia de políticas de igualdad.

## PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

Sí. Procedimiento para la prevención y resolución de conflictos en materia de acoso en la Universidad de Córdoba.

## ACCIONES A FAVOR DEL LENGUAJE INCLUSIVO

Acciones formativas universitarias a favor del lenguaje inclusivo.

## VISIBILIZACIÓN DE ACTUACIONES EN PÁGINA WEB: (SÍ/NO/NO TODO)

Sí.

<<http://www.uco.es/vidauniversitaria/igualdad/>>.

## VISIBILIZACIÓN DE CATEDRÁTICAS Y EXPERTOS/AS EN GÉNERO: (SÍ/NO/NO TODO)

Acciones a favor de la igualdad y correctoras de desequilibrios entre mujeres y hombres.

## VISIBILIZACIÓN DE GRUPOS, PROYECTOS, TESIS EN IGUALDAD (SÍ/NO/NO DEL TODO)

Se da difusión a la Comunidad Universitaria a través de correo electrónico dirigido a la Comisión de Igualdad y a la Red de Apoyo a la Igualdad. También aparece en la carta semanal de la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán y queda reflejado en su página web.

## ACCIONES FORMATIVAS, DE COMUNICACIÓN Y TRANSFERENCIA 2019

1. Asistencia de la Directora a la reunión celebrada el día 16 de enero de 2019 con motivo del Proyecto Isolde, junto con la Vicerrectora de Política Inclusivas y Vida Universitaria y las investigadoras responsables.
2. Asistencia de la Directora a la reunión ordinaria de la Comisión de Igualdad, el 28 de enero de 2019.
3. Asistencia de la Directora a la inauguración de las VII Jornadas Amit-Andalucía, «Horizontes y perspectivas de las mujeres en Ciencias y Tecnología», el 8 de febrero de 2019.
4. Asistencia de la Directora, al Ayuntamiento de Córdoba, como integrante de la Comisión Evaluadora de la convocatoria de los Premios «Concilia Córdoba» 2019, a la reunión para la resolución del Premio, el 14 de febrero de 2019.
5. Asistencia de la Directora a la inauguración del Programa Univergem, como moderadora de la mesa redonda: Situación de la Mujer en el Mercado Laboral, el 22 de febrero de 2019 en Fundecor.
6. Asistencia de la Directora a los actos conmemorativos del Día Internacional de las Mujeres 8M, celebrados el 7 de marzo de 2019 en el Campus Universitario de Rabanales, presentando la conferencia Mujeres sabias a cargo de Adela Muñoz Páez.
7. Asistencia de la Directora, junto con el Rector y la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria, a la entrega de los Premios del VIII Concurso de Microrrelatos, Vídeos de 1 minuto y Tweets de la UCO contra la violencia de género, el 7 de marzo de 2019.
8. Asistencia de la Directora a la inauguración de la exposición «Mujeres Investigadoras», el 7 de marzo de 2019. Campus de Rabanales.
9. Asistencia de la Directora a la rueda de prensa con motivo de la presentación de la «Red ciudadana contra la violencia de género», organizada por la Unidad de Igualdad e impulsada por el Instituto Andaluz de la Mujer, el 13 de marzo de 2019.

10. Asistencia de la Directora a la inauguración del curso de la «Red ciudadana contra la violencia de género», el 13 de marzo de 2019.
11. Asistencia de la Directora a la reunión junto con el Vicerrector de Coordinación, Cultura y Comunicación y la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria, con motivo del Proyecto «Siembra la esperanza: Las Mujeres y los patios», el 18 de marzo de 2019.
12. Asistencia de la directora a la inauguración del Proyecto «Infancia», en la Diputación de Córdoba, el 20 de marzo de 2019.
13. Asistencia de la Directora a la rueda de prensa con motivo de la presentación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba, junto con el Rector y la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria, el 3 de abril de 2019.
14. Asistencia de la Directora al XII Encuentro de las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas españolas, 4 y 5 de abril de 2019. Universidad de Alicante.
15. Presentación por parte de la Directora y la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria, del II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba en los distintos centros: Facultad de Ciencias de la Educación y Facultad de Medicina y Enfermería, el 9 de abril de 2019.

## CAMPAÑAS

1. Día Internacional de la mujer (8 de marzo).
2. Día mundial de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre).

## RECONOCIMIENTOS A LA UNIDAD DE IGUALDAD

Sí. Reconocimiento de la Junta de Andalucía en Córdoba con motivo del 28 de febrero.

## CONVOCATORIAS, PREMIOS, CONCURSOS DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. XXII Premio «Leonor de Guzmán»: con objeto de favorecer y divulgar la investigación con perspectiva de género, igualdad y feminismo.

2. Concurso de Microrrelatos, vídeos y tweets de la Universidad de Córdoba contra la Violencia de Género.

¿RECOGEN Y MUESTRAN NORMATIVA DE INTERÉS (SÍ/NO)?

ENLACE

Sí.

<<http://www.uco.es/igualdad/normativa>>.

# UNIVERSIDAD DE GRANADA

## UGR

### NOMBRE

Unidad de Igualdad y Conciliación.

AÑO DE CONSTITUCIÓN UNIDAD DE IGUALDAD  
2008.

### ORGANIGRAMA

Profa. Teresa Ortega López, (Vicerrectora de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión). Prof. Miguel Lorente Acosta (Director Unidad de Igualdad). D. Pedro Carlos López Graos (Coordinador técnico Unidad de Igualdad). Dña. Andrea Turiso Sanz (Técnica Unidad de Igualdad). Dña. Davinia Cómitre García (Adjunta Unidad de Igualdad). Dña. Rocío Sánchez Muñoz (Técnica Garantía Juvenil).

### DEPENDENCIA ORGÁNICA DE LA UNIDAD.

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión (conocido como Vicerrectorado Araña).

### PÁGINA WEB DE LA UNIDAD

<<https://unidadigualdad.ugr.es/>>

<<http://www.fao.org/3/x0220s/x0220s01.htm>>

### OTRAS PÁGINAS WEB DE REFERENCIA

No.

### ¿RECTORA EN LA UNIVERSIDAD?

Sí, Catedrática de Fisiología Pilar Aranda Ramírez, desde mayo de 2015.

## ¿COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DEL ACTUAL EQUIPO DE GOBIERNO?

Sí, (58% mujeres y 42% hombres).

<<https://www.ugr.es/universidad/organizacion/gobierno/equipo-de-gobierno>>.

## ¿DEFENSOR/A UNIVERSITARIO/A? SEXO

Varón. Prof. Dr. Antonio Ángel Ruiz Rodríguez.

## OBJETIVO/S DE LA UNIDAD

1. Promover el respeto y la igualdad de derechos y de oportunidades de mujeres y hombres en el seno de la institución.
2. Velar para que cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión sean erradicadas.
3. Concienciar y formar al conjunto de la comunidad universitaria en materia de igualdad y feminismos.

## ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Formación al conjunto de la comunidad universitaria (alumnado, PAS, PDI).
2. Concienciación y Sensibilización.
3. Prevención y atención de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia de género.
4. Organización interna y normativa para el impulso de políticas basadas en los principios de libertad, democracia, igualdad y equidad.
5. Investigación y gestión del conocimiento.

## VALORES DE TRABAJO DE LA UNIDAD

Libertad, Democracia, Justicia, Igualdad, Responsabilidad con la formación, Comunidad y Entorno.

## SERVICIOS DE LA UNIDAD

Información, Asesoramiento, Seguimiento, Evaluación, Sensibilización, Supervisión, Intervención, Formación, Divulgación, Análisis, Investigación, Impulso, Externalización.

## FUNCIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Colaborar y asesorar en la elaboración, seguimiento y evaluación del plan de igualdad de la universidad.



2. Supervisar la implantación y cumplimiento de la normativa en materia de igualdad en el ámbito universitario.
3. Impulsar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la actividad de la universidad.
4. Velar por el uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que la universidad utilice en el desarrollo de sus actividades.
5. Promover la realización y divulgación de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexos en la universidad de Granada.
6. Contribuir a la elaboración e inclusión de indicadores de género en las estadísticas y recogida de datos que se realicen por parte de la universidad, y a la difusión del uso de instrumentos de la evaluación de impacto de género en la ejecución de sus políticas.
7. Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad.

#### I PLAN DE IGUALDAD, FECHA

Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR, 2010-2014.

#### II PLAN DE IGUALDAD, FECHA

Elaborado, pendiente de aprobación.

#### III PLAN DE IGUALDAD, FECHA

No.

#### HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

1. Diagnóstico del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR, 2010-2014.
2. Diagnóstico de género de la UGR, 2011.
3. Diagnóstico de la UGR para el II Plan de Igualdad, pendiente de aprobación.

#### EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN VIGOR

Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR, 2010-2014.

El Plan diseñado pretende afectar de forma transversal a todos los ámbitos de actuación de la UGR y para ello, se han establecido ocho Ejes, que son:

1. Política de igualdad de oportunidades.
2. Política de impacto y de responsabilidad con la sociedad.
3. Política de igualdad en investigación, innovación y transferencia.
4. Comunicación, imagen y lenguaje institucional.
5. Representatividad de las mujeres en la UGR.
6. Acceso, selección, promoción, desarrollo profesional, clasificación profesional y retribuciones.
7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación.
8. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo.

#### HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD

1. Diagnóstico de género de la UGR, 2011.
2. Diagnóstico de la UGR para el II Plan de Igualdad, pendiente de aprobación.

#### HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD

1. Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR, 2010-2014.
2. Memoria de la Unidad de Igualdad, 2008-2009.
3. Memoria de la Unidad de Igualdad, 2009-2010.
4. Memoria de gestión 2018. <[http://secretariageneral.ugr.es/pages/memorias/gestion/mgestion2018/\\_doc/524/%21](http://secretariageneral.ugr.es/pages/memorias/gestion/mgestion2018/_doc/524/%21)>.

#### ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD Y COMISIÓN/ES VINCULADAS A LA UNIDAD

1. Comisión de Igualdad de la UGR.
2. Comisión para elaboración, diseño e implementación del II Plan de Igualdad.

#### OBJETIVO DE LA COMISIÓN/ES

Comisión de Igualdad de la UGR.

1. Garantizar la Igualdad en la UGR Comisión para elaboración, diseño e implementación del II Plan de Igualdad.
2. Elaboración, diseño e implementación del II Plan de Igualdad.

## TRABAJO EN RED, ¿CON...?

1. Vicerrectorados: en función de los ejes del Plan de igualdad en vigor.
2. Centros y Decanatos: en función de los ejes del Plan de igualdad en vigor.
3. Instituto de la Mujer.
4. Pacto Local por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal de la ciudad de Granada.
5. Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres.
6. Red de unidades de igualdad de género para la excelencia universitaria (RUIGEU).
7. Red de unidades de igualdad de género de las universidades públicas andaluzas.
8. Grupo de Trabajo de Política de Género de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, CRUE.
9. Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género (GEMMA).
10. Delegación General de Estudiantes.
11. Plataforma 25N.
12. Plataforma 8M.
13. Red de hombres por la Igualdad.
14. Asamblea de Identidades Sexuales y de Género.
15. IMPECO.

## ¿RED CONTRA LA VIOLENCIA?

1. Compromiso de constituir una Red contra la Violencia de Género en la UGR.
2. Organización de las actuaciones para la implementación de la Red Universitaria contra la violencia de género.

## TRANSVERSALIDAD EN LAS ACTUACIONES (SÍ/NO). EJEMPLOS:

1. Orientaciones sobre Normativa de Igualdad de Género en la Universidad.
2. Curso Universidad, Identidades Sexuales y de Género.
3. Jornada Delitos de Odio y Discriminación.
4. Proyecto Psico Woman (15/03/2019).

5. Curso: Universidades, Identidades sexuales y de género.
6. Curso Apre(he)ndiendo Igualdad.
7. Curso de Formación Apre(he)ndiendo Igualdad para el Estudiantado de la UGR.
8. Concurso Fotográfico *Yes women can*.
9. Taller «Custodia Compartida y Síndrome de Alienación Parental».
10. CalendariA 2018: fotografías ganadoras del certamen *Yes Women Can. We Could. We Can*.
11. Conferencia de Bibiana Aído: El reto global de la Igualdad.
12. Jornadas sobre delitos de Odio y Discriminación.
13. Monólogo + Debate «No solo duelen los golpes», Pamela Palenciano.
14. Curso dirigido al PDI: La Igualdad como herramienta docente.
15. Curso dirigido al PAS. Violencia de género y acoso en la universidad. Protocolo para la prevención y respuesta ante el acoso.
16. Ciclo de cine: Masculinidades disidentes.
17. Exposición sobre mujeres en la arquitectura: Nombrar lo que existe.
18. Obra de teatro: Una habitación propia con Clara Sanchis.
19. II Jornadas Educativas sobre Igualdad y Diversidad Sexual y de Género; «Políticas de igualdad en la UGR».
20. Debate: el papel de los hombres en los feminismos.
21. Colaboración con el proyecto Quiero Ser Ingeniera de la UGR en la feria de las Ingenierías con motivo del Día Internacional de la mujer y la niña en la ciencia. 20. I Jornadas de Diversidad Familiar.
22. III Jornadas Asamblea de Identidades Sexuales y de Género.

#### ACCIONES DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

1. Eje 6. Acceso, selección, promoción, desarrollo profesional, clasificación profesional y retribuciones, Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR, 2010-2014.
2. Supervisión de Plan de Igualdad y de Conciliación (Plan de Igualdad del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Se-

guridad Social) <https://derechodeltrabajo.ugr.es/pages/planes-de-igualdad-y-conciliacion/plan-de-igualdad>.

3. Supervisión de los planes de conciliación de otros Departamentos que lo han solicitado.
4. Atención y asesoramiento ante de las demandas de conciliación recibidas por parte de la comunidad universitaria (alumnado, PAS y PDI).

#### ACCIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO AÑO 2019

1. Protocolo de la UGR para la prevención y respuesta ante el acoso (También en inglés).
2. Concurso de Tuits contra la Violencia de Género.
3. CalendariA 2018: fotografías ganadoras del certamen *Yes Women Can. We Could. We Can.*
4. Celebración de un acto conmemorativo por el Día Internacional Contra la Violencia de Género.
5. Mar Gallego.
6. Elaboración de un vídeo presentación de la Unidad de Igualdad y la Red Universitaria contra la Violencia de Género.

#### ACCIONES LGTBIQ

1. Curso Universidad, identidades sexuales y de género.
2. Programa de actividades Orgullo UGR 2018, organizado por la Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada.
3. Atención y asesoramiento sobre el cambio de nombre a las personas transexuales, intersexuales y transgénero.
4. Prevención de la discriminación LGTBIfóbica promoviendo la concienciación a través de las redes sociales.

#### PROTOCOLO CAMBIO DE NOMBRE

Protocolo para el cambio de nombre de personas transexuales, transgénero e intersexuales de la UGR.

#### ACCIONES CONTRA EL ACOSO

1. Formulario web para dar a conocer de manera anónima situaciones de acoso.
2. Atención y asesoramiento a personas que presentan una queja de acoso.

3. Presentación del Protocolo para la Prevención y Respuesta ante el Acoso en facultades y centros universitarios así como en clases lectivas del estudiantado
4. Elaboración de una guía ilustrativa resumida del Protocolo para la Prevención y Respuesta ante el Acoso para su divulgación.

#### PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Sí. Protocolo de la UGR para la prevención y respuesta ante el acoso (También en inglés).

#### PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

Sí. Protocolo para la prevención y respuesta ante el acoso (También en inglés).

#### ACCIONES A FAVOR DEL LENGUAJE INCLUSIVO

Guía de Lenguaje no sexista de la UGR.

#### VISIBILIZACIÓN DE ACTUACIONES EN PÁGINA WEB:

(SÍ/NO/NO TODO)

Sí.

#### VISIBILIZACIÓN DE CATEDRÁTICAS Y EXPERTOS/AS EN GÉNERO:

(SÍ/NO/NO TODO).

Oficina de Datos, Información y Prospectiva.

#### VISIBILIZACIÓN DE GRUPOS, PROYECTOS, TESIS EN IGUALDAD

(SÍ/NO/NO DEL TODO)

1. Instituto de Estudios de las Mujeres y de Género.
2. Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género (GEMMA).
3. Proyectos de cooperación con IMPECO.

#### ACCIONES FORMATIVAS, DE COMUNICACIÓN Y TRANSFERENCIA

2019

1. Jornada Delitos de Odio y Discriminación.
2. Proyecto Psico Woman: Acercando valores feministas a través de las TRICS.
3. Curso: Universidades, Identidades sexuales y de género.

4. Curso Apre(he)ndiendo Igualdad.
5. Concurso Fotográfico *Yes women can.*
7. Taller «Custodia Compartida y Síndrome de Alienación Parental».
8. CalendariA 2018: fotografías ganadoras del certamen *Yes Women Can. We Could. We Can.*
9. Conferencia de Bibiana Aído: El reto global de la Igualdad.
10. Monólogo + Debate: Pamela Palenciano, no solo duelen los golpes.
11. Jornadas de Psicología Feminista.
12. Curso dirigido al PDI: La Igualdad como herramienta docente.
13. Curso dirigido al PAS. Violencia de género y acoso en la universidad. Protocolo para la prevención y respuesta ante el acoso.
14. Ciclo de cine: Masculinidades disidentes.
15. Exposición sobre mujeres en la arquitectura: Nombrar lo que existe.
16. Obra de teatro: Una habitación propia con Clara Sanchis.
17. II Jornadas Educativas sobre Igualdad y Diversidad Sexual y de Género; «Políticas de igualdad en la UGR».
18. Debate: el papel de los hombres en los feminismos.
19. Colaboración con el proyecto Quiero Ser Ingeniera de la UGR en la feria de las Ingenierías con motivo del Día Internacional de la mujer y la niña en la ciencia.
20. I Jornadas de Diversidad Familiar.
21. III Jornadas Asamblea de identidades sexuales y de género.

## CAMPAÑAS

1. Día Internacional para la erradicación de la violencia de género (25 de noviembre).
2. Día Internacional de la mujer (8 de marzo).

## RECONOCIMIENTOS A LA UNIDAD DE IGUALDAD

VI Premio Menina de Andalucía 2018 ( Concedido por la Delegación del Gobierno en Andalucía. Reconocen y apoyan la labor de entidades, asociaciones, instituciones y particulares andaluces en la erradicación de cualquier forma de violencia sobre la mujer).

CONVOCATORIAS, PREMIOS, CONCURSOS DE LA UNIDAD  
DE IGUALDAD

No.

¿RECOGEN Y MUESTRAN NORMATIVA DE INTERÉS (SÍ/NO)?  
ENLACE

Sí.

<<https://unidadigualdad.ugr.es/pages/documentos/normativau-niversitaria>>.



# UNIVERSIDAD DE HUELVA

## UHU

### NOMBRE

Unidad para la Igualdad de Género.

AÑO DE CONSTITUCIÓN UNIDAD DE IGUALDAD  
2008.

### ORGANIGRAMA

Prof. Dr. Juan A. Márquez Domínguez (Vicerrector de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad). Profa. Cinta Martos Sánchez (Directora Unidad de Igualdad y Oficina de Atención a la diversidad). Dña. Inmaculada Expósito Cívico (Técnica de la Unidad de Igualdad). D. Antonio García Romero (Técnico Oficina de Atención a la Diversidad). Dña. Carmen Lourdes Almansa Gómez (Personal en prácticas. Grado Superior de Promoción en Igualdad de Género).

### ORGANIGRAMA: DEPENDENCIA ORGÁNICA DE LA UNIDAD

Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad. Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad.

### PÁGINA WEB DE LA UNIDAD

<<http://www.uhu.es/sacu/igualdad/>>.

<<http://uhu.es/igualdadydiversidad/>>.

### OTRAS PÁGINAS WEB DE REFERENCIA

No.

### ¿RECTORA EN LA UNIVERSIDAD?

Sí, Catedrática de Historia Contemporánea María Antonia Peña Guerrero, desde 2017.

## ¿COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DEL ACTUAL EQUIPO DE GOBIERNO?

No (65% mujeres y 35% hombres).

<[https://www.uhu.es/rectorado/univicerrectores\\_as.htm](https://www.uhu.es/rectorado/univicerrectores_as.htm)>.

## ¿DEFENSOR/A UNIVERSITARIO/A? SEXO

Varón. Prof. Dr. José María Cuenca López.

## OBJETIVO/S DE LA UNIDAD

1. Trabajar por el desarrollo de políticas que integren la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la igualdad de oportunidades de las personas con diversidad funcional, afectivo-sexual, religiosa y cultural.
2. Apoyar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito universitario, en colaboración con instituciones de diverso ámbito (local y provincial en primera instancia, pero también autonómico y nacional).

## ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Fomento de la no discriminación entre mujeres y hombres mediante un enfoque integrado de género en la docencia, gestión e investigación académica.
2. Prestación de atención, asesoramiento y apoyo integral individualizado a cualquier demanda realizada por estudiantes, personal de administración y servicios y personal docente e investigador.

## VALORES DE TRABAJO DE LA UNIDAD

Igualdad, Horizontalidad, Aceptación, Respeto, Inclusión, Equidad, Participación, Formación, Sensibilización, Reciprocidad y Solidaridad.

## SERVICIOS DE LA UNIDAD

Formación, Sensibilización, Intervención social, Apoyo Integral Individualizado.

## FUNCIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Igualdad de Género e Igualdad de Oportunidades en el ámbito universitario.

2. Prestar atención, asesoramiento y apoyo integral individualizado a cualquier demanda realizada por estudiantes, personal de administración y servicios y personal docente e investigador.
3. Favorecer y organizar formación específica en las materias que son de nuestra competencia.
4. Informar y asesorar en igualdad y atención a la diversidad.
5. Facilitar e intervenir en pro de la plena integración de todas las personas que conforman la comunidad universitaria y la sociedad en general.
6. Promover y visibilizar actividades y acciones en materia de igualdad y violencia de género.
7. Prevenir, detectar y actuar contra la violencia de género.
8. Colaborar con instituciones de diverso ámbito, asociaciones, entidades públicas y organizaciones sociales.
9. Apoyar y promover la investigación con perspectiva feminista.
10. Elaborar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y orientación sexual.
11. Seguimiento, ejecución y evaluación del mismo.

#### I PLAN DE IGUALDAD, FECHA

I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva, 2011, sin fecha específica de finalización.

#### II PLAN DE IGUALDAD, FECHA

II Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva, 2011 (pendiente de publicación).

#### III PLAN DE IGUALDAD, FECHA

No procede.

#### HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Resultados del diagnóstico del I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva, 2010-2011.

#### EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN VIGOR

Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva.

Ámbito 1: Política universitaria de igualdad y representatividad.

Ámbito 2: Impacto y responsabilidad con la sociedad.

Ámbito 3: Comunicación, lenguaje e imagen institucional.

Ámbito 4: Contexto laboral (acceso, selección, promoción, desarrollo y clasificación profesional y retribuciones).

Ámbito 5: Política de Igualdad en investigación, innovación y transferencia.

Ámbito 6: Corresponsabilidad y conciliación.

Ámbito 7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación.

## HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

Resultados del diagnóstico del I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva, 2010-2011.

## HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD

1. Memoria Unidad de Igualdad 2017/2018.

2. Memoria Unidad de Igualdad 2018/2019 3, Evaluación Alumnado mediante encuesta, actualmente en desarrollo.

## ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD Y COMISIÓN/ES VINCULADAS A LA UNIDAD

Comisión para la Igualdad en la UHU.

## OBJETIVO/S DE LA COMISIÓN/ES

Comisión para la Igualdad en la UHU.

Diseño, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

## TRABAJO EN RED, ¿CON...?

1. Vicerrectorados de la Universidad de Huelva.

2. Centros y Facultades de la Universidad de Huelva.

3. Café Feminista Huelva.

4. Instituto Andaluz Mujer.

5. Red contra la violencia en la Universidad de Huelva.

6. Red de unidades de igualdad de género para la excelencia universitaria, RUIGEU.

7. Red de unidades de igualdad de género de las universidades públicas andaluzas, RUIUPA.

8. Grupo de Trabajo de Política de Género de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, CRUE.

#### ¿RED CONTRA LA VIOLENCIA?

Sí. Red contra la Violencia de Género de la UHU.

#### TRANSVERSALIDAD EN LAS ACTUACIONES (SÍ/NO). EJEMPLOS

1. Curso «Red de agentes clave contra la violencia de género en la Universidad de Huelva».
2. Agentes clave de igualdad.
3. Charla informativa sobre la Red a clase de Educación Social.
4. Juego para detectar violencia en la pareja en las Jornadas de Puertas Abiertas de la UHU.
5. Jornadas sobre «Diversidad y Género».
6. Concurso de pintura rápida feminista.
7. Noche europea de I@s investigadores.
8. Jornada de sensibilización contra la violencia de género.
9. I Congreso Nacional Mujer y deporte paralímpico.
10. Talleres feministas en la UHU.
11. Jornada Víctimas de trata: sensibilización y detección III.
12. Conferencia «Escuelas de Lideresas Rurales en Ecuador para el empoderamiento ciudadano, económico, político y electoral» a cargo de lideresa rural ecuatoriana.
13. Clubes de Lectura Feminista Hojas Perennes en los distintos Centros Provinciales del Instituto Andaluz de la Mujer.
14. Creamos, luego existimos. Museo de Huelva. Muestra de Creadoras.
15. El papel de los hombres en el camino hacia la igualdad de género: masculinidades e intervención social.
16. Máster Interuniversitario en Género, Identidad y Ciudadanía. Periodo 2015-2019.
  1. Jornadas de Sensibilización, Detección y Atención integral a víctimas de trata.
  2. I Jornadas de sensibilización y concienciación contra la Violencia de Género.
  4. Cinefórum «Relaciones de una noche».

5. Homofobia estructural, desigualdad real. ¿Y a ti qué?
6. Certamen Fotográfico Mujer y Siglo XXI.
7. Seminario generaciones por la igualdad.
8. Charla coloquio a cargo de la pediatra camerunense Esther Talleh.
9. Formación en prevención de la violencia de género en la promoción de relaciones sanas en parejas jóvenes.
10. Embarazo activo. Desafíos profesionales para generalizar los beneficios de la actividad física pre y postnatal entre las mujeres de la sociedad actual.

#### ACCIONES DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

1. Trabajo conjunto con el Vicerrectorado de Ordenación, Académica, Grado y Posgrado en la elaboración de un Decreto Rectoral de conciliación familiar.
2. Participación como miembro de la Comisión de Acción Social de la UHU.

#### ACCIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO AÑO 2019

1. Curso «Red de agentes clave contra la violencia de género en la Universidad de Huelva».
2. Charla informativa sobre la Red contra la violencia de género de la UHU en diversas clases y facultades de la Universidad de Huelva.
3. Protocolo contra el acoso sexual UHU.
4. Juego para detectar violencia en la pareja en las Jornadas de Puertas Abiertas de la UHU.
5. Jornadas sobre «Diversidad y Género».
6. Concurso de pintura rápida feminista.
7. Lectura Manifiesto contra las Violencias machistas.
8. Recital poético feminista a cargo de Noelia Morgana.

#### ACCIONES LGTBIQ

1. Colaboración con Asociaciones LGTB y colectivos estudiantiles como Diverses Huelva.
2. Puesta en marcha acciones formativas.
3. Manifiesto y puesta de la bandera LGBTI en el Campus de El Carmen.

## PROTOCOLO CAMBIO DE NOMBRE

No.

## ACCIONES CONTRA EL ACOSO

Elaboración y aprobación del nuevo protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual. Previstas diferentes actividades de difusión para el curso 2019/2020.

<<https://uhuigualdadydivers.wixsite.com/igualdadydiversidad/protocolo-de-acoso-sexual>>.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Protocolo de Acoso Sexual, por Razón de sexo y por Orientación Sexual de la Universidad de Huelva.

## PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

No.

## ACCIONES A FAVOR DEL LENGUAJE INCLUSIVO

1. Curso Internacional Online Certificado y Acreditado de uso Inclusivo del lenguaje.
2. Seminario Permanente: Sexismo Lingüístico y Normal del Español en colaboración con la Facultad de Humanidades UHU.
3. Recopilación guías y manuales lenguaje inclusivo en página web.

## VISIBILIZACIÓN DE ACTUACIONES EN PÁGINA WEB: (SÍ/NO/NO TODO)

Sí. <<http://uhu.es/igualdadydiversidad/>>.

## VISIBILIZACIÓN DE CATEDRÁTICAS Y EXPERTOS/AS EN GÉNERO: (SÍ/NO/NO TODO)

1. Curso Internacional Online Certificado y Acreditado de uso Inclusivo del lenguaje.
2. Exposición y taller Mujeres científicas.

## VISIBILIZACIÓN DE GRUPOS, PROYECTOS, TESIS EN IGUALDAD (SÍ/NO/NO DEL TODO)

1. I Congreso Mujer y Deporte Paralímpico del Grupo de Investi-

- gación «Actividad Física, promoción de valores y educación» de la Facultad de Ciencias de la Educación, Psicología y Deporte.
2. Apoyo y difusión de las actividades de sensibilización del Máster en Estudios de Género y Ciudadanía de la UHU.

## ACCIONES FORMATIVAS, DE COMUNICACIÓN Y TRANSFERENCIA 2019

1. Campaña, ¿Qué es el 8M?
2. Curso «Red de agentes clave contra la violencia de género en la Universidad de Huelva».
3. Campaña «Y tú, qué fórmula utilizas».
4. Encierro feminista en la Universidad en colaboración con Café Feminista Huelva.
5. Difusión del Manifiesto de la Red de Unidades de Igualdad de Género de las Universidades de Andalucía: «Contra la discriminación laboral de las mujeres, la brecha salarial y las violencias machistas».
6. Mesa debate en la Universidad de Huelva. Vivas, libres y unidas por la Igualdad.
7. La Mujer en la Ciencia y la tecnología.
8. IV Encuentro Mujer y Deporte.
9. Jornada de defensa personal para mujeres.
10. Wofest Huelva: muestra de cine realizado por mujeres.
11. Máster en género, identidad y ciudadanía: «Madre, maestra mágica: Genealogías poéticas femeninas».
12. Arte en femenino: concierto de música clásica y recital poético.
13. Circuito fitness para mujeres.
14. V Encuentro mujer y deporte.
15. Monólogo «No solo duelen los golpes» a cargo de Pamela Palenciano Jódar.
16. Jornada Cultura gitana e igualdad.
17. Conferencia la masculinidad como problema político.
18. Curso el papel de los hombres en el camino hacia la igualdad de género.
19. Exposición: emigrantes, mujeres valientes.
20. Actividades de sensibilización, conmigo, contigo, consentido.



21. Concurso pintura rápida feminista.

#### CAMPAÑAS

1. Campaña, ¿Qué es el 8M?
2. Campaña «Y tú, qué fórmula utilizas».
3. Día Internacional de la mujer (8 de marzo).
4. Día mundial de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre).
5. Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero).

#### RECONOCIMIENTOS A LA UNIDAD DE IGUALDAD

No cuenta con reconocimientos por el momento.

#### CONVOCATORIAS, PREMIOS, CONCURSOS DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. I Convocatoria de ayudas para el desarrollo de proyectos y actividades de sensibilización entorno al 8 de marzo (3000 euros a repartir).
2. I Convocatoria de ayudas para el desarrollo de proyectos y actividades de sensibilización entorno al 25 de noviembre (500 euros a repartir).
3. Concurso pintura rápida feminista.

#### ¿RECOGEN Y MUESTRAN NORMATIVA DE INTERÉS (SÍ/NO)?

##### ENLACE

Sí.

<<https://uhuigualdadydivers.wixsite.com/igualdadydiversidad/normativa>>.

# UNIVERSIDAD DE JAÉN

## UJA

### NOMBRE

Compromiso Social y Unidad de Igualdad.

### AÑO DE CONSTITUCIÓN UNIDAD DE IGUALDAD

2009.

### ORGANIGRAMA

D. Juan Manuel Rosas Profa. Matilde Peinado Rodríguez (Directora Unidad de Igualdad).

### DEPENDENCIA ORGÁNICA DE LA UNIDAD

Vicerrectorado de Estrategia y gestión del cambio.

### PÁGINA WEB DE LA UNIDAD

<<https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/>>.

### OTRAS PÁGINAS WEB DE REFERENCIA

<<http://blogs.ujaen.es/maite/?cat=8>>.

### ¿RECTORA EN LA UNIVERSIDAD?

No.

### ¿COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DEL ACTUAL EQUIPO DE GOBIERNO?

Sí, (58% mujeres y 42% hombres).

<<https://www.ujaen.es/la-universidad/equipo-de-gobierno>>.

### ¿DEFENSOR/A UNIVERSITARIO/A? SEXO

Varón. Prof. Dr. Francisco Baena Villodres.

### OBJETIVO/S DE LA UNIDAD

1. Velar para que se cumplan las leyes y normas emanadas de políticas de igualdad, correctoras del desequilibrio entre mujeres y hombres.

2. Realizar estudios y diagnósticos de las desigualdades entre mujeres y hombres en todos los sectores de la comunidad universitaria.
3. Elaborar y velar por el cumplimiento del Plan de Igual vigente.
4. Promover campañas de sensibilización, formación e información para toda la comunidad universitaria.
5. Prevenir y proteger posibles situaciones de acoso sexual y acoso sexista que pudieran sucederse en la universidad.
6. Fomentar la enseñanza e investigación acerca de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Elaboración y velar por el cumplimiento de los Planes de Igualdad.
2. Realización de estudios y diagnósticos de las desigualdades entre mujeres y hombres en todos los sectores de la comunidad universitaria.
3. Promoción de campañas de sensibilización.
4. Formación e información a toda la comunidad científica.
5. Prevención y protección ante situación de acoso sexual y sexista en la Universidad.
6. Fomento de la enseñanza y la investigación en materia de igualdad.

#### VALORES DE TRABAJO DE LA UNIDAD

Igualdad efectiva, Prevención, Sensibilización, Protección, Investigación, Enseñanza, Formación.

#### SERVICIOS DE LA UNIDAD

Investigación, Externalización, Transferencia, Formación, Sensibilización.

#### FUNCIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en la Universidad de Jaén.
2. Elaboración y velar por el cumplimiento de los Planes de Igualdad.
3. Realización de estudios y diagnósticos de las desigualdades

entre mujeres y hombres en todos los sectores de la comunidad universitaria.

4. Promoción de campañas de sensibilización.
5. Formación e información a toda la comunidad científica.
6. Prevención y protección ante situación de acoso sexual y sexista en la Universidad.
- 7 Fomento de la enseñanza y la investigación en materia de igualdad.

#### I PLAN DE IGUALDAD, FECHA.

I Plan de Igualdad de la Universidad de Jaén 2011-2015.

#### II PLAN DE IGUALDAD, FECHA

II Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Universidad de Jaén (2016-2019).

#### III PLAN DE IGUALDAD, FECHA

No corresponde.

#### HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

1. I Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2011-2015.
2. II Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2016-2019.
3. Evaluación I Plan de Igualdad de la Universidad de Jaén (2011-2015).

#### EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN VIGOR

II Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2016-2019.

Eje 1. Las personas.

Eje 2. Las misiones.

Eje 3. Corresponsabilidad y medidas de conciliación.

Eje 4. Salud Laboral con perspectiva de género.

Eje 5. Información y proyección institucional.

#### HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD.

1. I Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2011-2015.

2. II Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2016-2019.
3. Evaluación I Plan de Igualdad de la Universidad de Jaén (2011-2015).

#### HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD

1. I Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2011-2015.
2. II Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2016-2019.
3. Evaluación I Plan de Igualdad de la Universidad de Jaén (2011-2015).

#### ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD Y COMISIÓN/ES VINCULADAS A LA UNIDAD

Comisión de Igualdad de la UJA.

#### OBJETIVO DE LA COMISIÓN/ES

Comisión de Igualdad de la UJA.

1. Velar por el cumplimiento de los planes de igualdad, promover acciones para visibilizar la igualdad y hacerla realidad.

#### TRABAJO EN RED , ¿CON...?

1. Red de unidades de igualdad de género para la excelencia universitaria (RUIGEU).
2. Red de unidades de igualdad de género de las universidades públicas andaluzas.
3. Grupo de Trabajo de Política de Género de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, CRUE.
4. Vicerrectorados incluidos en el Plan de Igualdad.
5. Centros Incluidos en el Plan de Igualdad.
6. IAM, Ayuntamiento y diputaciones.

#### ¿RED CONTRA LA VIOLENCIA?

No.

#### TRANSVERSALIDAD EN LAS ACTUACIONES (SÍ/NO). EJEMPLOS

1. Debates abiertos y propuestas de intervención. Igualdad y no discriminación en España.
2. Conferencia «Violencia de Género... ¿Es problema mío?»
3. Cine Fórum «El audiovisual: verdugo y aliado en la violencia de género.

4. Programa especial de Uniradio Jaén 25N: El día 22 de noviembre, con motivo del día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres, hubo un programa especial en UniRadio en el que participaron Dra. Mercedes Palacios; D<sup>o</sup> Gracia Rodríguez, fiscal de violencia de género; D. José Carlos Ríos, psicólogo forense especializado en violencia de género; y D<sup>o</sup> Anabel psicóloga de IMAJA.
5. Jornada Día Mundial de la eliminación de la violencia contra la mujer.
6. Información sobre la violencia de género: <<https://www.ujaen.es/servicios/igualdad/informacion-sobre-la-violencia-de-genero>>.
7. Material de género y salud para la docencia(Recurso compartido por Manuel Linares Abad.
8. Nudo Cuadrado. Documental. Recurso compartido por Ángel Cagigas.
9. Estrategia europea para la salud y el desarrollo de la infancia y la adolescencia. Herramienta de Género. Recurso compartido por Manuel Linares Abad.
10. Guía para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud. Recurso compartido por Manuel Linares Abad.
11. El Sistema Educativo Español. Recurso compartido por Antonia García Luque.
12. Construyendo la Igualdad de Género. Coeducar para la Igualdad y la Diversidad. Recurso compartido por Antonia García Luque.
13. Violencia de Género. Coeducar Para la Igualdad y la Diversidad. Recurso compartido por Antonia García Luque.
14. Género, Ciencia y Coeducación - Coeducar Para la Igualdad y la Diversidad. Recurso compartido por Antonia García Luque.
15. Modelos Sexistas en la Escuela - Coeducar Para la Igualdad y la Diversidad. Recurso compartido por Antonia García Luque.
16. Curso Igualdad y no discriminación en España: debates abiertos y propuestas de intervención.

## ACCIONES DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

1. Medidas de conciliación y corresponsabilidad del PAS 2017: Primero. Flexibilidad horaria.

Segundo. Bolsa» de cuarenta horas anuales con cargo al concepto de conciliación.

Tercero. Horario reducido.

2. Disposición sala de lactancia dependencia 104 Edificio C1 (Aula Magna).

#### ACCIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO AÑO 2019

1. Cine Fórum «El audiovisual: verdugo y aliado en la violencia de género.
2. Programa especial de Uniradio Jaén 25N: El día 22 de noviembre, con motivo del día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres, hubo un programa especial en UniRadio en el que participaron Dra. Mercedes Palacios; D<sup>o</sup> Gracia Rodríguez, fiscal de violencia de género; D. José Carlos Ríos, psicólogo forense especializado en violencia de género; y D<sup>o</sup> Anabel psicóloga de IMAJA.
3. Jornada Día Mundial de la eliminación de la violencia contra la mujer.
4. Conferencia: La violencia de género... ¿Es un problema mío?
5. Información sobre la violencia de género: <<https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/informacion-sobre-la-violencia-de-genero>>.

#### ACCIONES LGTBIQ

En la actualidad estamos impulsando una asociación en el seno de la universidad para garantizar la diversidad sexual.

#### PROTOCOLO CAMBIO DE NOMBRE

No.

#### ACCIONES CONTRA EL ACOSO

1. Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso sexista en la Universidad de Jaén.
2. Informe de sexting y ciberacoso.

#### PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual

y acoso sexista en la Universidad de Jaén.

## PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso sexista en la Universidad de Jaén.

## ACCIONES A FAVOR DEL LENGUAJE INCLUSIVO

Guía para un uso igualitario y no sexista del lenguaje y de la imagen en la UJA, 2012.

## VISIBILIZACIÓN DE ACTUACIONES EN PÁGINA WEB:

(SÍ/NO/NO TODO)

Sí.

## VISIBILIZACIÓN DE CATEDRÁTICAS Y EXPERTOS/AS EN GÉNERO:

(SÍ/NO/NO TODO)

Base de datos de expertos/as en género (separados por Departamentos).

## VISIBILIZACIÓN DE GRUPOS, PROYECTOS, TESIS EN IGUALDAD

(SÍ/NO/NO DEL TODO)

I Seminario Mujeres UJA de éxito Internacional. Ha tenido como objetivo dar visibilidad a la actividad desarrollada por mujeres investigadoras en la Universidad de Jaén (UJA) que han estado o están al frente de equipos de investigación de proyectos que se enmarcan en programas internacionales de I+D+I.

## ACCIONES FORMATIVAS, DE COMUNICACIÓN Y TRANSFERENCIA 2019

1. Debates abiertos y propuestas de intervención. Igualdad y no discriminación en España.
2. Conferencia «Violencia de Género... ¿Es problema mío?»
3. Cine Fórum «El audiovisual: verdugo y aliado en la violencia de género».
4. Programa especial de Uniradio Jaen 25N: El día 22 de noviembre, con motivo del día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres, hubo un programa especial en



UniRadio en el que participaron Dra. Mercedes Palacios; D<sup>o</sup> Gracia Rodríguez, fiscal de violencia de género; D. José Carlos Ríos, psicólogo forense especializado en violencia de género; y D<sup>o</sup> Anabel psicóloga de IMAJA.

5. Jornada Día Mundial de la eliminación de la violencia contra la mujer.
6. Información sobre la violencia de género: <<https://www.ujae.es/servicios/igualdad/informacion-sobre-la-violencia-de-genero>>.
7. Material de género y salud para la docencia (Recurso compartido por Manuel Linares Abad.
8. Nudo Cuadrado. Documental. Recurso compartido por Ángel Cagigas.
9. Estrategia europea para la salud y el desarrollo de la infancia y la adolescencia. Herramienta de Género. Recurso compartido por Manuel Linares Abad
10. Guía para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud. Recurso compartido por Manuel Linares Abad.
11. El Sistema Educativo Español. Recurso compartido por Antonia García Luque.
12. Construyendo la Igualdad de Género. Coeducar para la Igualdad y la Diversidad. Recurso compartido por Antonia García Luque.
13. Violencia de Género. Coeducar Para la Igualdad y la Diversidad. Recurso compartido por Antonia García Luque.
14. Género, Ciencia y Coeducación - Coeducar Para la Igualdad y la Diversidad. Recurso compartido por Antonia García Luque.
15. Modelos Sexistas en la Escuela - Coeducar Para la Igualdad y la Diversidad. Recurso compartido por Antonia García Luque.

Campañas

1. Día Internacional de la mujer (8 de marzo).
2. Día mundial de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre).

## RECONOCIMIENTOS A LA UNIDAD DE IGUALDAD

No hasta el momento.

## CONVOCATORIAS, PREMIOS, CONCURSOS DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. I Seminario mujeres UJA de éxito internacional (2018).
2. Premio TFM en igualdad de género (2019).

¿RECOGEN Y MUESTRAN NORMATIVA DE INTERÉS (SÍ/NO)?  
ENLACE

Sí.

<<https://www.ujaen.es/servicios/igualdad/unidad-de-igualdad/legislacion>>.

# UNIVERSIDAD DE MÁLAGA UMA

## NOMBRE

Unidad de Igualdad.

## AÑO DE CONSTITUCIÓN

2008.

## ORGANIGRAMA

Profa. Isabel Jiménez Lucena (Delegado del Rector para la Igualdad y la Acción Social). Profa. Ángeles Liñán García (Subdelegado del Rector para la Igualdad y la Acción Social). Dña. Micaela Castillo Romero (Jefatura de Sección de la Unidad de Igualdad). Dña. Eva Orellana Martín (Unidad Técnica de gestión).

## DEPENDENCIA ORGÁNICA DE LA UNIDAD

Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social.

## PÁGINA WEB DE LA UNIDAD

<<https://www.uma.es/unidad-de-igualdad/>>.

## OTRAS PÁGINAS WEB DE REFERENCIA

## ¿RECTORA EN LA UNIVERSIDAD?

No.

## ¿COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DEL ACTUAL EQUIPO DE GOBIERNO?

Sí (47% mujeres, 53% hombres).

<<https://www.uma.es/gobierno/cms/menu/equipo-direccion/>>.

## ¿DEFENSOR/A UNIVERSITARIO/A? SEXO

Varón. Prof. Dr. F. Manuel Montalbán Peregrín.

## OBJETIVO/S DE LA UNIDAD

Trabajar para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

## ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Cumplimiento de la legislación vigente en materia de Igualdad de Oportunidades en el ámbito universitario.
2. Implantación de la transversalidad de género en las políticas universitarias.
3. Realización de diagnósticos de la situación actual de los distintos colectivos de la Universidad.
4. Elaborar e implementar el Plan de Igualdad en la Universidad.
5. Visibilización y apoyo a las aportaciones de mujeres y hombres de la Universidad en materias de género.
6. Fomento del desarrollo igualitario de la presencia de las mujeres en los Órganos de Gobierno de la Universidad.
7. Impulso de campañas de sensibilización e información en materia de género e igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que integran la comunidad universitario y de campañas para hacer un uso no sexista del lenguaje.
8. Coordinar programas específicos de formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
9. Promover foros de encuentro y debate en el que se analice y reflexione sobre la situación de las mujeres en la Universidad.
10. Elaborar un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
11. Promover políticas activas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de todas y todos los trabajadores de la Universidad.
12. Conocer, informar y en su caso mediar en los posibles conflictos por discriminación de género en la actividad académica y laboral de la Universidad.

## VALORES DE TRABAJO DE LA UNIDAD

Igualdad de género, Equidad, Buenas Prácticas, Responsabilidad Social, Excelencia, Justicia Social.

## SERVICIOS DE LA UNIDAD

Asesoramiento, Formación, Sensibilización, Comunicación, Visibilización, Trabajo en Red, Prevención, Actuación.

## FUNCIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Igualdad de Oportunidades en el ámbito universitario.
2. Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos de la Universidad.
3. Promover la implantación de la transversalidad de género en las políticas universitarias.
4. Instar a que todos los datos estadísticos que elabore o publique la Universidad que estén desagregados por sexos.
5. Apoyar la realización de estudios sobre la presencia de las mujeres en los distintos colectivos de la Universidad.
6. Realizar un diagnóstico de la situación actual de los distintos colectivos de la Universidad.
7. Elaborar e implementar el Plan de Igualdad en la Universidad.
8. Visibilizar y apoyar las aportaciones de hombre y mujeres de la Universidad en materias de género.
9. Apoyar la creación del Instituto Universitario de igualdad de género de la Universidad de Málaga.
10. Fomentar el desarrollo igualitario de la presencia de las mujeres en los Órganos de Gobierno de la Universidad.
11. Promover la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación
12. Promover la realización de estudios e investigaciones con perspectiva de género.
13. Impulsar campañas de sensibilización e información en materia de género e igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que integran la comunidad universitaria.
14. Impulsar campañas para hacer un uso no sexista del lenguaje.
15. Coordinar programas específicos de formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
16. Promover foros de encuentro y debate en el que se analice y reflexione sobre la situación de las mujeres en la Universidad.

17. Velar por el cumplimiento del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
18. Promover políticas activas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de todas y todos los trabajadores de la Universidad.
19. Conocer, informar y en su caso mediar en los posibles conflictos por discriminación de género en la actividad académica y laboral de la Universidad.

#### I PLAN DE IGUALDAD, FECHA

I Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga, 2010- 2014.

#### II PLAN DE IGUALDAD, FECHA

II Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga, 2014-2018.

#### III PLAN DE IGUALDAD, FECHA

En proceso de elaboración.

#### HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

1. Elaboración Diagnóstico de Igualdad en el año 2010 (aprobado en Consejo de Gobierno el 1 de diciembre de 2010).
2. Informe de evaluación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga, 2010-2014 ( aprobado el 24 de febrero de 2014 por Consejo de Gobierno dentro del II Plan de Igualdad).
3. Actualización del diagnóstico de la UMA (aprobado el 24 de febrero de 2014 por Consejo de Gobierno dentro del II Plan de Igualdad).
4. Informe de Evaluación del II Plan de Igualdad de la UMA, 2014-2018 (presentado en Claustro en diciembre de 2018).
5. Pendiente aprobación II Actualización del Diagnóstico de Igualdad de la UMA.

#### EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN VIGOR

II Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga, 2014-2018.

1. Eje 1. Visibilización, sensibilización y comunicación.
2. Eje 2. Docencia.
3. Eje 3. Investigación.

4. Eje 4. Acceso y promoción profesional.
5. Eje 5. Representación.
6. Eje 6. Conciliación.
7. Eje 7. Salud laboral, acoso y violencia de género.
8. Formación.

#### HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Elaboración Diagnóstico de Igualdad en el año 2010 (aprobado en consejo de gobierno el 1 de diciembre de 2010).
2. Actualización del diagnóstico de la UMA, dentro del II Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga, 2014-2018.
3. En proceso de elaboración II Actualización del Diagnóstico de Igualdad de la UMA.

#### HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD

1. Informe de evaluación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga, 2010-2014 (aprobado en Consejo de Gobierno junto al II Plan de Igualdad).
2. Informe de evaluación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga, 2014-2018 (presentado en Claustro el 15 de Diciembre de 2018).

#### ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD Y COMISIÓN/ES VINCULADAS A LA UNIDAD

1. Comisión de Igualdad de la UMA.
2. Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género y para la eliminación de la violencia de género de la UMA.

#### OBJETIVO DE LA COMISIÓN/ES

Comisión de Igualdad de la UMA.

1. Ser un órgano participativo y de decisión de las políticas en materia de género promovidas y diseñadas por la Unidad de Igualdad y coordinada por ésta.

Comisión de Igualdad de la UMA.

1. Intervenir siempre que la Unidad de Igualdad lo considere nece-

sario para analizar la situación planteada en relación a acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género y para la eliminación de la violencia de género de la UMA.

#### TRABAJO EN RED, ¿CON...?

1. Red de Igualdad de la UMA.
2. Red de Agentes de Igualdad de la UMA en prevención de la violencia de género.
3. Red de Unidades de Igualdad de Universidades Públicas Andaluzas, RUIUPA.
4. Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria, RUIGEU.
5. Grupo de Trabajo de Política de Género de la CRUE.
6. I Encuentro Red Docente de Excelencia de Género e Igualdad de la UMA.
7. Vicerrectorados de la Universidad de Málaga.
8. Centros y Facultades de la Universidad de Málaga.
9. Servicios y extensiones de la Universidad de Málaga.

#### ¿RED CONTRA LA VIOLENCIA?

Sí.

Red de agentes de igualdad de la UMA en prevención de la violencia de género.

#### TRANSVERSALIDAD EN LAS ACTUACIONES (SÍ/NO). EJEMPLOS

1. Aula Abierta, MUMA, es una apuesta, que en el marco del Convenio de Colaboración firmado entre la Delegación de Igualdad e Innovación Social de la Diputación de Málaga y la Unidad de Igualdad de la Universidad de Málaga, tiene por objeto el desarrollo de mecanismos para el estudio, investigación y formación así como la elaboración de alternativas innovadoras, que posibiliten seguir avanzando en la consecución de una sociedad más democrática, equitativa, justa y solidaria.
2. Formación de Igualdad.
3. Transversalidad de actuaciones con los Vicerrectorados de Cultura, Deporte, Empleabilidad y Emprendimiento, Comunicación, Investigación, Internacionalización.



4. Actuaciones en los centros a través de los Enlaces de Igualdad en los respectivos Decanatos y Direcciones.
5. Transversalidad con los Servicios de Formación, Calidad, Comunicación, Internacionalización, Cultura, Deporte, Innovación, Escuela Infantil, Servicio de Atención Psicológica, Acción Social, Grado, Posgrado, Asesoría Jurídica, Secretaría General, Gabinete del Rector, Gerencia.
6. Transversalidad a través de la Red de Igualdad de la UMA.
7. Transversalidad a través de los «Encuentros en la UMA».
8. Máster en Igualdad y Género.

## ACCIONES DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Eje 6 «Conciliación» del II Plan de Igualdad.

1. Ayudas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal destinadas a la plantilla de la UMA, para la atención de descendientes y la atención a ascendientes a cargo, ludoteca, aula matinal/mediodía y comedor.
2. Medidas de acción positiva para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del PDI.
3. Ayudas para estudiantes con hijos/as matriculados/as en la Escuela Infantil de la UMA.
4. Escuela Infantil.
5. Campamento de Semana Blanca y de verano.
6. Flexibilización de la jornada de trabajo por motivos familiares a través de la instrucción interna sobre horarios, permisos y licencias y vacaciones del PAS.
7. Desarrollo de Acciones formativas dirigidas al PAS y al PDI en horarios que permiten la conciliación.
8. Valoración entre los criterios de contratación o subcontratación de empresas que promuevan la conciliación de la vida laboral y personal.
9. Jornadas y Conferencias financiadas por la Unidad de Igualdad:
  - «Jornada de Conferencia y Debates sobre espacios para la infancia en la Universidad. Arquitecturas para la conciliación familiar universitaria».

- Niñ@s y Universidad: Arquitecturas para la conciliación familiar universitaria.

## ACCIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO AÑO 2019

En el año 2019, se han realizado por parte de la Unidad de Igualdad:

1. Curso de iniciación y de especialización de agentes de igualdad en prevención de la violencia de género.
2. Campaña «Los Buenos tratos».
3. Curso de mediación en igualdad y prevención de la violencia de género.
4. Difusión del protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género.
5. Financiación de la III Jornada de formación en Violencia de género en la UMA: utilidad en la valoración del riesgo y peligrosidad del agresor.
6. Taller de relaciones afectivas desde la Igualdad.
7. Recursos para la orientación, la atención psicológica y la derivación de las personas que han sido objeto de acoso o violencia por razón de género.

## ACCIONES LGTBIQ

1. Protocolo de actuación en caso de transexualidad, transgeneridad e intersexualidad.
2. I Jornadas Trans: Capacitación en materia de Identidad y Expresión de Género.
3. I y II Jornadas de investigación en multiplicidad de género.
4. Asignatura «Comunidad LGTB en el Máster en Investigación e Intervención Social y Comunitaria».
5. Distintas actuaciones organizadas por el Vicerrectorado de Cultura y Deportes.
6. Ciclo LGTBI durante el mes de mayo (cine, arte y jazz).

## PROTOCOLO CAMBIO DE NOMBRE

Sí. Protocolo para el cambio de nombre de la UMA.

## ACCIONES CONTRA EL ACOSO

Eje 7 de la Evaluación del II Plan de Igualdad

1. Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual e identidad de género de la UMA.
2. Curso de agentes en prevención de la violencia de género en la UMA.
3. Campaña «Los Buenos Tratos».
4. Organización todos los años Día internacional para la eliminación de la violencia de género contra la mujer.
5. Campañas de sensibilización y comunicación en los diferentes centros de la UMA.
6. Actuaciones en los actos de bienvenida al curso al nuevo alumnado.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Sí. Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual e identidad de género de la UMA.

## PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL.

Sí. Protocolo de la UMA independiente del Protocolo de acoso sexual.

## ACCIONES A FAVOR DEL LENGUAJE INCLUSIVO

1. Guía rápida para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen de la Universidad de Málaga.
2. Difusión a toda la comunidad universitaria.
3. Estudio para conversión a lenguaje igualitario de toda la normativa de la UMA.
4. Aplicación de lenguaje inclusivo en los nuevos Estatutos de la UMA.
5. Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen de la Universidad de Málaga.

## VISIBILIZACIÓN DE ACTUACIONES EN PÁGINA WEB: (SÍ/NO/NO TODO)

Sí.

<<https://www.uma.es/unidad-de-igualdad/info/>>.

#### VISIBILIZACIÓN DE CATEDRÁTICAS Y EXPERTOS/AS EN GÉNERO: (SÍ/NO/NO TODO)

Tienen creada una Base de Datos a nivel interno, pero no está publicada debido a la Ley de Protección de Datos.

#### VISIBILIZACIÓN DE GRUPOS, PROYECTOS, TESIS EN IGUALDAD (SÍ/NO/NO DEL TODO)

Visibilización a través de la financiación de premios.

1. Premio Internacional de Investigación Victoria Kent.
2. Premio de Divulgación Feminista Carmen de Burgos.

Visibilización a través de exposiciones.

3. Exposición «Mujeres In-visibles».

Financiación de diversos proyectos

4. Proyecto de investigación: Rompiendo estereotipos sobre mujer y alta capacidad intelectual.
5. Proyecto de investigación Igualdad de oportunidades en la UMA. Una mirada desde el género a través de la población universitaria.
6. Colección de ilustraciones sobre periodistas española del S. XX.
7. Calendario sobre mujeres corresponsales durante la Guerra Civil Española.

#### ACCIONES FORMATIVAS, DE COMUNICACIÓN Y TRANSFERENCIA 2019

Acciones formativas.

1. Curso de Redes para la Igualdad de Género.
2. Curso de Igualdad de género a través del Plan de formación de la UMA dirigido al PAS.
3. Curso de Investigación con perspectiva de género.
4. Curso de inicio y especialización de agentes en prevención de la violencia de género de la UMA.
5. Talleres formativos Campaña «Los Buenos Tratos».
6. Cursos de mediación universitaria con perspectiva de género.

Acciones de comunicación.

7. Difusión y Comunicación a las autoridades académicas y a

la comunidad universitaria de las diversas actuaciones que se llevan a cabo desde la Unidad de Igualdad a través de reuniones, encuentros, campañas, jornadas, talleres, seminarios, congresos, presencia en actos organizados por el Vicerrectorado de estudiantes (ver evaluación del II Plan de Igualdad colgado en la página web donde se especifican todas las actuaciones reflejadas en los últimos cuatro años).

8. Coordinación con el Vicerrectorado de Política Institucional.
9. Instauración de una web de la Unidad de Igualdad y de redes sociales (facebook y twitter).

Acciones de transferencia.

10. Participación activa en el programa de mentorización *Woman leadership in the PTA*.
11. «Encuentros» en la UMA.
12. Aula Abierta en Igualdad.

## CAMPAÑAS

1. Contra la Violencia de Género.
2. De la Mujer y la Niña en la Ciencia.
3. Día Internacional de la Mujer.
4. Los buenos tratos.
5. *He for she*.

## RECONOCIMIENTOS A LA UNIDAD DE IGUALDAD

Rankings: *Gender equality*. La UMA se posiciona en este ranking la cincuenta y siete a nivel mundial y la sexta a nivel nacional en políticas de género.

## CONVOCATORIAS, PREMIOS, CONCURSOS DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Financiación del Premio internacional de investigación Victoria Kent.
2. Financiación del Premio de Divulgación Feminista Carmen de Burgos.
3. Ayudas Iniciativas en Igualdad.
4. Concurso de señales por la igualdad.
5. Financiación premios al mejor TFG de la Facultad de Turismo.

¿RECOGEN Y MUESTRAN NORMATIVA DE INTERÉS (SÍ/NO)?  
ENLACE

Sí.

<<https://www.uma.es/unidad-de-igualdad/info/>> .

# UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA UNIA

## NOMBRE

Unidad de Igualdad.

## AÑO DE CONSTITUCIÓN

2010.

## ORGANIGRAMA

Profa. Dra. María José Álvarez Gil (Vicerrectora de Internacionalización). Profa. Macarena Sacristán Díaz (Directora de Secretariado de Internacionalización). Dña. Maite Fernández (Directora Unidad de Igualdad).

## DEPENDENCIA ORGÁNICA DE LA UNIDAD

Vicerrectorado de Internacionalización.

## PÁGINA WEB DE LA UNIDAD

<<https://www.unia.es/actividades-novedades-convocatorias-igualdad>>.

## OTRAS PÁGINAS WEB DE REFERENCIA

No.

## ¿RECTORA EN LA UNIVERSIDAD?

No.

## ¿COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DEL ACTUAL EQUIPO DE GOBIERNO?

No, (35% mujeres y 65% hombres).

<<https://www.unia.es/conoce-la-unia/equipo-de-gobierno>  
[https://www.unia.es/images/normativa/otra-normativa/Compromiso\\_con\\_la\\_igualdad\\_17-18.pdf](https://www.unia.es/images/normativa/otra-normativa/Compromiso_con_la_igualdad_17-18.pdf)>.

## ¿DEFENSOR/A UNIVERSITARIO/A? SEXO

No tiene Defensoría universitaria.

### OBJETIVO/S DE LA UNIDAD

1. Desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios: la docencia, el aprendizaje, la investigación, la innovación y la gestión.
2. Informar, sensibilizar y formar a la comunidad universitaria.
3. Elaborar diagnósticos sobre la situación de la igualdad de género en la UNIA.
4. Proponer a los órganos que correspondan, la aprobación de planes de igualdad que incluyan acciones positivas para mejorar los posibles desequilibrios que se detecten en el diagnóstico.
5. Realizar acciones transversales para la inserción de la perspectiva de género en los programas académicos que desarrolla la Universidad.
6. Participación en la aplicación del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad.
7. Trabajo en red con otras unidades de igualdad a nivel local, estatal, europeo e internacional.

### ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Elaboración y desarrollo de los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en la UNIA.
2. Coordinación de acciones específicas que puedan desarrollar en este ámbito los distintos órganos y servicios universitarios.
3. Referencia informativa de la documentación generada en las Administraciones Públicas o en otras instituciones sobre cuestiones relacionadas con las políticas de igualdad de género y su aplicación en la Universidad.

### VALORES DE TRABAJO DE LA UNIDAD

Igualdad de oportunidades, Igualdad de trato, Diversidad, Interculturalidad, Cooperación, Trabajo en Red, Internacionalización, Participación, Información, Sensibilización, Formación.



## SERVICIOS DE LA UNIDAD

Internacionalización, Participación, Información, Sensibilización, Formación, Conciliación, Transversalidad, Prevención, Intervención, Trabajo en Red.

## FUNCIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Informar, sensibilizar y formar a la comunidad universitaria.
2. Elaborar diagnósticos sobre la situación de la igualdad de género en la UNIA.
3. Proponer a los órganos que correspondan, la aprobación de Planes de Igualdad que incluyan acciones positivas para mejorar los posibles desequilibrios que se detecten en el diagnóstico.
4. Realizar acciones transversales para la inserción de la perspectiva de género en los programas académicos que desarrolla la Universidad.
5. Participación en la aplicación del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad.
6. Trabajo en red con otras Unidades de Igualdad a nivel local, estatal, europeo e internacional.
7. Promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el seno de la institución universitaria.
8. Impulsar políticas basadas en los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad en todos los ámbitos académicos.
9. Velar para que cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo sean erradicadas de su universidad.
10. Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad en nuestra institución.
11. Proponer medidas, dentro de las políticas universitarias, basadas en la normativa legal.
12. Sensibilizar e informar a toda la comunidad universitaria sobre la importancia de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad.
13. Concienciar a los miembros de la comunidad universitaria sobre la necesidad de su participación activa en la elaboración

y desarrollo de los Planes de Igualdad de la UNIA.

14. Motivar a la comunidad universitaria para participar en el proceso.
15. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la Universidad y promover su implantación.
16. Informar a la comunidad universitaria sobre las acciones que se van a desarrollar en la Universidad.
17. Impulsar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

#### I PLAN DE IGUALDAD, FECHA

I Plan de Igualdad de la Universidad Internacional de Andalucía 2014-2016.

#### II PLAN DE IGUALDAD, FECHA

En elaboración.

#### III PLAN DE IGUALDAD, FECHA

No.

#### HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

1. Diagnóstico sobre Igualdad 2010-2011.
2. Diagnóstico de necesidades de conciliación de la UNIA, 2018.
3. Mapa de Indicadores del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UNIA.
4. Informe de seguimiento del plan de Igualdad.

#### EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN VIGOR

I Plan de Igualdad de la Universidad Internacional de Andalucía 2014-2016.

- Eje 1. Cultura organizativa y compromiso con la igualdad.
- Eje 2. Participación equilibrada y representatividad.
- Eje 3. Docencia.
- Eje 4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Eje 5. Salud laboral.

#### HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD

1. Diagnóstico sobre Igualdad 2010-1011.

2. Diagnóstico de necesidades de conciliación de la UNIA, 2018.
3. Mapa de Indicadores del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UNIA.

#### HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD.

1. Informe de seguimiento del plan de Igualdad.
2. La UNIA en cifras en materia de género, curso 2015-2016.
3. La UNIA en cifras en materia de género, Curso 2016-2017.
4. La UNIA en cifras en materia de género, compromiso con la Igualdad 2016-2017.
5. La UNIA en cifras en materia de género, Curso 2017-2018.
6. La UNIA en cifras en materia de género, Compromiso con la Igualdad 2017-2018.
7. Memorias de Responsabilidad Social Anuales.

#### ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD Y COMISIÓN/ES VINCULADAS A LA UNIDAD

Comisión de Igualdad de la UNIA.

#### OBJETIVO DE LA COMISIÓN/ES

Comisión de Igualdad de la UNIA.

La Comisión de Igualdad es el órgano colegiado creado para dar cauce a la participación de los distintos colectivos de la comunidad universitaria en las políticas de igualdad.

#### TRABAJO EN RED, ¿CON...?

1. Vicerrectorado de Internacionalización.
2. Vicerrectorado de Formación no reglada, Calidad e Investigación.
3. Vicerrectora de Formación Reglada y Títulos Propios.
4. Vicerrector de Extensión Universitaria y Cursos de Verano.
5. Sede Antonio Machado de Baeza.
6. Sede Sta. M<sup>ª</sup>. de La Rábida.
7. Sede Tecnológica de Málaga.
8. Servicios de Calidad, Innovación, Cultura, Cooperación e Internacionalización.
9. Red de unidades de igualdad de género para la excelencia universitaria (RUIGEU).

10. Red de unidades de igualdad de género de las universidades públicas andaluzas.
11. Grupo de Trabajo de Política de Género de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, CRUE.
12. Red latinoamericana de investigación y transferencia de estudios y prácticas sociales de género con el objeto de coordinar, a través de las unidades de igualdad o Institutos de la Mujer de las universidades centroamericanas y las unidades de igualdad de las universidades andaluzas, un proyecto conjunto en materia de igualdad de oportunidades.
13. IAM: colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer para la promoción de actuaciones que fomenten la igualdad de género en el ámbito universitario y para el desarrollo de la Red Ciudadana contra la violencia de género que impulsa el propio IAM.
14. Subgrupos de trabajo dedicados a la Conciliación y Responsabilidad y a la Investigación y transferencia con perspectiva de género, Grupo de Trabajo de Política de Género de la CRUE.

#### ¿RED CONTRA LA VIOLENCIA?

1. Compromiso de constituir una Red contra la Violencia en la UNIA.
2. Actualmente, colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer para la promoción de actuaciones que fomenten la igualdad de género en el ámbito universitario y para el desarrollo de la Red Ciudadana contra la violencia de género que impulsa el propio IAM.

#### TRANSVERSALIDAD EN LAS ACTUACIONES (SÍ/NO). EJEMPLOS

1. Curso de Experto en Derecho de Familia, con 30 ECTS.
2. Las 5 W del Deporte Femenino, de 20 horas lectivas.
3. Salud sexual y reproductiva y desarrollo desde un enfoque de género y derechos humanos, de 30 horas lectivas.
4. Jornadas sobre Avances en salud sexual y reproductiva: gestación y derechos humanos.
5. Seminario Patrimonio arqueológico y mujeres: redibujando el pasado.

## ACCIONES DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Diagnóstico de necesidades de conciliación de la UNIA, 2018

## ACCIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO AÑO 2019

1. ¿Última ratio, única ratio o prima ratio de la intervención penal en la lucha contra la violencia de género?, de 30 horas lectivas.
2. Mujeres frente a la Violencia, de 20 horas lectiva.
3. Colaboración con el IAM en la Red Ciudadana contra la violencia de género que impulsa el IAM.

## ACCIONES LGTBIQ

No las desarrollan en la actualidad.

## PROTOCOLO CAMBIO DE NOMBRE

No.

## ACCIONES CONTRA EL ACOSO

Protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Sí. Protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo.

## PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

No.

## ACCIONES A FAVOR DEL LENGUAJE INCLUSIVO

No las desarrollan en la actualidad.

## VISIBILIZACIÓN DE ACTUACIONES EN PÁGINA WEB:

(SÍ/NO/NO TODO)

Sí.

## VISIBILIZACIÓN DE CATEDRÁTICAS Y EXPERTOS/AS EN GÉNERO:

(SÍ/NO/NO TODO)

No están visibles por el momento.

## VISIBILIZACIÓN DE GRUPOS, PROYECTOS, TESIS EN IGUALDAD

(SÍ/NO/NO DEL TODO)

No están visibles por el momento.

## ACCIONES FORMATIVAS, DE COMUNICACIÓN Y TRANSFERENCIA 2019

1. Premio UNIA-Concha Caballero.
2. I Encuentro Estatal de Mujeres Cirqueras.
3. Festival CIRCADA. Sevilla Off Circada UNIA.
4. Proyección «Alalá» presentada por Remedios Malvárez, directora. 10 de marzo, Festiva WOFEST. Muestra de cine realizado por mujeres.
5. Proyección del cortometraje documental «Silencio» de Remedios Malvárez. 10 de marzo, Festiva WOFEST. Muestra de cine realizado por mujeres.

## CAMPAÑAS

1. 11 de febrero. Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
2. 25 de noviembre. Para la erradicación de las violencias.
3. 8 de marzo. Día Internacional de las Mujeres.

## RECONOCIMIENTOS A LA UNIDAD DE IGUALDAD

No cuenta con reconocimientos hasta el momento.

## CONVOCATORIAS, PREMIOS, CONCURSOS DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

Premio UNIA-Concha Caballero.

## ¿RECOGEN Y MUESTRAN NORMATIVA DE INTERÉS (SÍ/NO)?

### ENLACE

Sí.

<<https://www.unia.es/actividades-novedades-convocatorias-igualdad/marco-normativo-igualdad>>.

# UNIVERSIDAD PABLO OLAVIDE

## UPO

### NOMBRE

Oficina para la Igualdad.

### AÑO DE CONSTITUCIÓN

2008.

### ORGANIGRAMA

Profa. Elodia Hernández León (Vicerrectora de Cultura y Compromiso Social). Profa. Teresa Moreno Carmona (Jefa de la Unidad de Cultura y Participación Social). Profa. María del Rocío Cárdenas Rodríguez (Directora General de Igualdad, Cultura y Participación Social). Profa. Candelaria Terceño Solozano (Coordinadora Técnica de la Oficina de Igualdad). D. Antonio Piñero Luna (Becario de formación. Línea: Formación y sensibilización en materia de género e igualdad). Dña. Ana María Naranjo Cabrera (Becaria de formación. Línea: Formación y sensibilización en materia de género e igualdad). Dña. Pilar Aguilera Guerrero (Técnica Programa UNIVERGEM). Dña. Ana Nieto Luque (Becaria formación. Programa: Red Universitaria contra la violencia de género). Dña. María Dolores Yerga Miguez (Becaria formación. Programa: Conciliación y corresponsabilidad).

### DEPENDENCIA ORGÁNICA DE LA UNIDAD

Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.

### PÁGINA WEB DE LA UNIDAD

<<https://www.upo.es/upsc/igualdad/>>.

### OTRAS PÁGINAS WEB DE REFERENCIA

No.

### ¿RECTORA EN LA UNIVERSIDAD?

Sí, Catedrática en Derecho Civil Rosario Valpuesta Fernández, desde junio de 1997-2003.

### ¿COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DEL ACTUAL EQUIPO DE GOBIERNO?

Sí (42,5% mujeres y 57,5% hombres).

<<https://www.upo.es/organos-colegiados/consejo-de-gobierno/composicion/>>.

### ¿DEFENSOR/A UNIVERSITARIO/A? SEXO

Varón.

### OBJETIVO/S DE LA UNIDAD

Impulsar la perspectiva de género y la cultura de igualdad de oportunidades en la docencia, la investigación y la gestión académica, profundizando en una política universitaria de igualdad y más concretamente en atención al cumplimiento de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Prevención, detección y actuación contra la violencia de género.
2. Formación y sensibilización en materia de género e igualdad.
3. Intervención Social en caso de desigualdades sociales.
4. Transferencia Social del Conocimiento en el desarrollo de políticas universitarias en materia de igualdad.
5. Relaciones externas con instituciones, entidades y organizaciones que trabajan desde la perspectiva de género.

### VALORES DE TRABAJO DE LA UNIDAD

Igualdad efectiva, Género, Cultura de la igualdad de oportunidades, Transversalidad, Interculturalidad, Internacionalidad, Responsabilidad Social, Coeducación, Corresponsabilidad y Conciliación.

### SERVICIOS DE LA UNIDAD

Prevención, Detección, Actuación, Formación, Sensibilización, Transferencia social, Trabajo en red, Asesoramiento, Conciliación, Investigación, Intervención, Seguimiento, Divulgación.



## FUNCIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Estudiar la situación de mujeres y hombres en la Universidad.
2. Impulsar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
3. Ofrecer formación específica en igualdad.
4. Sensibilizar en todas las áreas de actuación.
5. Fomentar la Igualdad entre mujeres y hombres.
6. Luchar contra la discriminación, entre ellas la discriminación por razón de sexo y/o Género.
7. Luchar contra la LGTBfobia.
8. Desarrollo de protocolos para afianzar la Igualdad de Género en la UPO.
9. Incluir la Perspectiva de Género en la Docencia y en la Investigación.
10. Promover campañas de Sensibilización y Formación con el objetivo de conseguir la igualdad real y efectiva.
11. Promover acciones de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito universitario.
12. Asesoramiento y Seguimiento en casos de Violencia de Género.
13. Velar por el uso no sexista del lenguaje en el ámbito académico.

### I PLAN DE IGUALDAD, FECHA

I Plan de Igualdad de la UPO (2013-2015).

### II PLAN DE IGUALDAD, FECHA

II Plan de Igualdad de la UPO (2017-2020).

### III PLAN DE IGUALDAD, FECHA

No.

## HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

1. Aprobación del I Informe de Seguimiento del II Plan de Igualdad.
2. Informe de Evaluación Final I Plan de Igualdad UPO.
3. Estudio Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la UPO.

4. Informe de Seguimiento del II Plan de Igualdad en su primer año de vigencia.
5. Firma de Acuerdo sobre medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral y reducción del encargo docente para fomentar la producción científica de las investigadoras tras la maternidad, adopción y/o acogimiento.

Ejes de actuación del Plan de Igualdad en vigor.

II Plan de Igualdad de la UPO (2017-2020).

Eje 1. Comunicación, lenguaje e imagen institucional.

Eje 2. Docencia, innovación e investigación.

Eje 3. Sensibilización y formación.

Eje 4. Representatividad y promoción profesional.

Eje 5. Corresponsabilidad y Conciliación.

Eje 6. Acoso, discriminación y violencia por razón de género.

#### HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. La UPO en cifras en materia de igualdad de género (2013-2018).
2. Estudio Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la UPO
3. La UPO en cifras: en materia de género e igualdad (datos desagregados).

#### HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD

1. I Informe de Seguimiento del II Plan de Igualdad.
2. Informe de Evaluación Final I Plan de Igualdad UPO.
3. Comisión de Evaluación e Intervención en situación de acoso sexual y por razón de sexo (CEIA).

#### ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD Y COMISIÓN/ES VINCULADAS A LA UNIDAD

1. Comisión para la Igualdad de Género.
2. Comisión Experta en Materia de Género e Igualdad.

#### OBJETIVO/S DE LA COMISIÓN/ES

La Comisión para la Igualdad de Género tiene como funciones:

1. Velar para que en la Universidad se cumpla el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

2. Sensibilizar e informar a toda la comunidad universitaria sobre la importancia de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad y sobre la necesidad de su participación activa en la elaboración y desarrollo de los Planes de Igualdad que se realicen en la Universidad.
3. Vigilar el cumplimiento del Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide y promover su implementación.

La Comisión Experta en Materia de Género e Igualdad tiene como funciones:

1. Desarrollo de políticas de Igualdad en la docencia, la investigación y la gestión en la UPO, profundizando en el desarrollo del conocimiento desde un enfoque de género.

#### TRABAJO EN RED, ¿CON...?

1. Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
2. Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Tecnología.
3. Vicerrectorado de Profesorado.
4. Vicerrectorado de Planificación Docente.
5. Vicerrectorado de Relaciones Institucionales.
6. Vicerrectorado de Estudiantes.
7. Vicerrectorado de Tecnologías de la Información e Innovación Digital.
8. Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente.
9. Vicerrectorado de Estrategia, Empleabilidad y Emprendimiento.
10. Vicerrectorado de Internacionalización.
11. Facultad de Ciencias Empresariales.
12. Facultad de Ciencias Experimentales.
13. Facultad de Ciencias del Deporte.
14. Facultad de Ciencias Sociales.
15. Facultad de Derecho.
16. Facultad de Humanidades.
17. Escuela Politécnica Superior.
18. Centro Universitario San Isidoro (adscrito).
19. Red Universitaria contra la Violencia de Género.
20. Residencia Universitaria Flora Tristán.

21. Consejo de Estudiantes (CEUPO).
22. Observatorio GEP&DO.
23. Máster de Género e Igualdad.
24. Aula Abierta de mayores.
25. ATA-Universidad, Área de la Asociación de Transexuales de Andalucía-Sylvia Rivera.
26. Asociación de Estudiantes LGTBIQ+ de la UPO «Queer me dices».
27. Red de unidades de igualdad de género para la excelencia universitaria (RUIGEU).
28. Red de unidades de igualdad de género de las universidades públicas andaluzas.
29. Grupo de Trabajo de Política de Género de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, CRUE.
30. IAM.

#### ¿RED CONTRA LA VIOLENCIA?

Sí. Red Universitaria contra la Violencia de Género.

#### TRANSVERSALIDAD EN LAS ACTUACIONES (SÍ/NO). EJEMPLOS

Sí.

1. Unidad Técnica de Comunicación de la UPO. 'Con ciencia de mujer'. Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia 2018.
2. Univergem: formación y prácticas en empresas para promover la empleabilidad.
3. Programa de actividades con motivo del Día Internacional de la Mujer.
4. Programa de actividades con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género, 25 de Noviembre.
5. Acuerdo sobre medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral y reducción del encargo docente para fomentar la producción científica de las investigadoras tras la maternidad, adopción y/o acogimiento.
6. Escuela Infantil Pablo de Olavide de 0 a 3 años. 7. I Premio al Mejor Trabajo Fin de Grado y Fin de Master en Estudios de Género e Igualdad de la UPO.
8. Protocolo para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales en la UPO.

9. Protocolo contra la LGTBIQ+.
10. Creación de un Grupo de Nuevas Masculinidades.
11. Taller específico por Facultades: «Herramientas para una docencia con perspectiva de género» dirigido al PDI de la UPO.
12. Máster de Género e Igualdad Docencia con perspectiva de género en los centros.
13. Facultad de Derecho. Seminario «Análisis de las desigualdades por razón de género en el ámbito jurídico». Fecha celebración mayo de 2019.
14. Facultad de Ciencias Sociales. Repositorio audiovisual en materia de género e igualdad (III Edición). Convocatoria 2018/2019.
15. Facultad de Ciencias Experimentales. I Programa de Formación del CABD en sesgos de género en el ámbito de la ciencia. Fechas de celebración: 18 febrero y septiembre de 2019.
16. Facultad de Humanidades. Jornadas «Mujeres que hacen historia». Celebración del 14 y 21 de febrero de 2019.
17. Escuela Politécnica Superior. II Vídeo- Concurso «Programar en Igualdad». Convocatoria abierta a partir de Junio de 2019.
18. Facultad de Ciencias del Deporte. Jornadas «La diversidad sexual en el deporte.» Octubre de 2019. Docencia con perspectiva de género en grados.
19. Jornadas Internacionales «Italiano con las escritoras: didáctica, lengua y traducciones».
20. Seminario «Los Derechos Jurídico-Civiles familiares de las internas en el ámbito de centros penitenciarios».
21. Taller «Negociando desde la perspectiva de Género. ¿Las mujeres no se atreven a pedir?».
22. Taller de formación «Género y economía. Una introducción a la Economía Feminista».
23. Taller «¿Cómo incluir la perspectiva de género en investigación?».
24. Material didáctico *Women in the USA*.
25. Jornadas formativas «La Violencia de Género sobre la pareja y sus consecuencias civiles».
26. Visita y Conferencia «Perspectiva de género en el mundo la-

boral: cómo y qué se realiza en las empresas tecnológicas actuales para romper la brecha de género».

27. Sesiones formativas «Herramientas de empoderamiento y fortalecimiento frente a la violencia contra la mujer».

#### ACCIONES DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

1. II Plan de Igualdad (2017-2020) Eje 5. Corresponsabilidad y conciliación laboral, familiar y personal.
2. Plan para fomentar la producción científica de las investigadoras y evitar la brecha de género.
3. Firma de Acuerdo sobre medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral y reducción del encargo docente para fomentar la producción científica de las investigadoras tras la maternidad, adopción y/o acogimiento.
4. Escuela Infantil Pablo de Olavide de 0 a 3 años.
5. Aula Abierta de Conciliación.
6. Ludoteca gratuita.
7. Visibiliza en la página web las principales medidas recogidas en la legislación actual vigente e implementadas en la UPO en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
8. Cinefórum-debate en torno a la serie de TV «El cuento de la criada».

#### ACCIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO AÑO 2019

1. VIII Campaña para la erradicación de las violencias contra las mujeres «Señales de alarma para identificar las violencias machistas».
2. Taller «Ciberviolencia de Género: señales de alarma».
3. «Taller (Des) Cuidados: Empoderamiento y género a través del cuerpo para la prevención de las violencias machistas: «Las lubinas que murieron por amor».
4. Exposición Fotográfica: «Yes Women Can».
5. Difusión en la UPO de la Campaña 25-N del Ayuntamiento de Sevilla en la UPO.
6. Curso «Señales de alarma y testimonios positivos».
7. Taller «Acciones desde el Feminismo para la prevención y detección de las violencias contra las mujeres».

8. Difusión en redes sociales e internet del manifiesto de la Red de Unidades para la Igualdad de Género y Excelencia Universitaria (RUIGEU) contra las violencias machistas.
9. Conferencia «Prostitución y trata como vulneración de los Derechos Humanos desde la perspectiva de Género».
10. Jornadas de Promoción de la Igualdad de Género en el ámbito de las clases de Educación Física y Deporte: «Una mirada desde el aula: señales machistas».
11. Video fórum «Contra las violencias Machistas».
12. Stands informativo «Red Universitaria contra la Violencia de Género».
13. Stand informativo y Photocall: «Por unas relaciones saludables, igualitarias y libre de violencias».
14. Conferencia: «Realidades migratorias en el contexto internacional: Trata de seres humanos con fines de explotación sexual».
15. Programa Especial de Radio con motivo del Día Internacional para la erradicación de las violencias contra las mujeres «Señales de alarma para identificar las violencias machistas».
16. Difusión en Internet y redes sociales del Corto: «Al(ármate), Señales de alarma para identificar las violencias machistas».
17. Curso «Herramientas universitarias de prevención y actuación contra el acoso sexual» I Edición.
18. Coloquio: «Hey Chicas dónde están» y «Configuraciones simbólicas del cuerpo femenino frente a la violencia de género».
19. Documental «Mujeres, violencia de género hacia las mujeres trans».
20. Difusión en redes sociales e internet del Protocolo para la prevención e intervención ante el acoso sexual y por razón de sexo de la UPO.
21. Conferencia: ¿Cuáles son tus derechos si sufres violencia de género? ¿Cómo actuar ante una agresión? ¿Si siempre es necesario presentar una denuncia?
22. Cinefórum-debate en torno a la serie de TV «El cuento de la criada».

23. «VI Ciclo de Cortos contra la Violencia de Género».
24. Curso «Violencia de Género, otra forma de contarla».
25. Conferencia «Prevención de la violencia de género».
26. Herramientas de empoderamiento y fortalecimiento frente a la violencia contra la mujer.
27. Jornadas «Prevención de la Violencia Sexual en el Deporte».
28. Curso para la formación de Agentes Clave para la prevención, sensibilización y detección de la violencia de género en el ámbito universitario, se enmarca dentro de las acciones formativas del Proyecto «Red Universitaria contra la violencia de género».
29. Sesión inaugural «Violencia de Género, de los doméstico a lo público. Principales hitos en la evaluación de su abordaje».
30. Taller 1 «Violencia de Género, nuevas manifestaciones y multiplicidad de víctima. El abordaje integral de un problema estructural».
31. Taller 2 «Violencia de Género en el ámbito de las relaciones afectivas y saludables».
32. Taller 3 «Las violencias machistas en la juventud: visibilizar lo cotidiano para erradicarlas».
33. Taller 4 «Herramientas y pautas de actuación ante el acoso sexual y por motivos de género, la Violencia de Género y la ciberdelincuencia de género».
34. Taller 5 «Red de apoyo a las mujeres que sufren Violencia de Género. Sensibilización, prevención y actuaciones como agente».

#### ACCIONES LGTBIQ

Protocolo para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales en la Universidad Pablo de Olavide.

#### PROTOCOLO CAMBIO DE NOMBRE

Sí. Protocolo para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales en la Universidad Pablo de Olavide.

#### ACCIONES CONTRA EL ACOSO

1. Red Universitaria contra la Violencia de Género.



2. Curso «Herramientas Universitarias de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo» – II Edición.
3. Jornadas «Prevención de la Violencia Sexual en el Deporte».
4. Seminario sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la UPO.
5. Seminario de Formación y Coordinación sobre el Protocolo de Acoso Sexual.
6. Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Universidad Pablo de Olavide y de los Centros vinculados a la misma.
7. Buzón de consultas sobre acoso.
8. Creación de una Comisión de Evaluación e Intervención en situación de Acoso Sexual y por Razón de Género (CEIA).

#### PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Sí. Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Universidad Pablo de Olavide y de los Centros vinculados a la misma.

#### PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

Sí. Protocolo de resolución de conflictos en materia de acoso laboral.

#### ACCIONES A FAVOR DEL LENGUAJE INCLUSIVO

1. Guía de lenguaje inclusivo.
2. Recomendaciones prácticas para lograr que se generalice el uso no sexista del lenguaje en toda la comunidad universitaria.

#### VISIBILIZACIÓN DE ACTUACIONES EN PÁGINA WEB: (SÍ/NO/NO TODO)

Sí.

#### VISIBILIZACIÓN DE CATEDRÁTICAS Y EXPERTOS/AS EN GÉNERO: (SÍ/NO/NO TODO)

Sí (en la página web de la Unidad).

<<https://www.upo.es/upsc/igualdad/catedraticas/>>.

## VISIBILIZACIÓN DE GRUPOS, PROYECTOS, TESIS EN IGUALDAD (SÍ/NO/NO DEL TODO)

Sí. <<https://www.upo.es/upsc/igualdad/investigacion-tesis/>>.

## ACCIONES FORMATIVAS, DE COMUNICACIÓN Y TRANSFERENCIA 2019

1. Curso para la formación de Agentes Clave para la prevención, sensibilización y detección de la violencia de género en el ámbito universitario.
2. VIII Campaña para la erradicación de las violencias contra las mujeres.
3. Video-Fórum «Cine hecho por mujeres, cine por la igualdad»
  4. Exposición Fotográfica: *Yes Women Can*.
5. Jornadas «Mujeres que hacen historia».
6. I Jornada «Mujeres y Ciencias».
7. Curso «Feminismos Africanos y Decolonialidad».
8. Curso «Iniciación al Análisis de Género en la Investigación», III ED.
9. I Premio al Mejor Trabajo Fin de Grado y Fin de Master en Estudios de Género e Igualdad de la UPO.
10. Cine y Salud: Valores democráticos con nombre de mujer: libertad, igualdad y diversidad.
11. Presentación y Torneo por equipos de «FemiFlora» Quiz.
12. Conferencia «Feminismos: Una perspectiva desde África».
13. Presentación del Vídeo «Claves para la elaboración de material audiovisual con perspectiva de género e igualdad entre hombres y mujeres».
14. Jornadas «Investigaciones Feministas Emergentes».
15. Programa de radio en directo «Noches de Boda».
16. Difusión en redes sociales e internet de «Mujeres referentes en distintos ámbitos profesionales».
17. I Vídeo-Concurso «Programar en Igualdad». Difusión en internet y redes sociales de los 5 vídeos finalistas.
18. Conferencia «Perspectiva de género en el mundo laboral: cómo y qué se realiza en las empresas tecnológicas actuales para romper la brecha de género», en el marco de la visita a Viewnext: an IBM subsidiary.

19. Programa UNIVERGEM. I EDICIÓN Mujeres universitarias: empleabilidad y emprendimiento en igualdad.

#### CAMPAÑAS

1. 11 de febrero. Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
2. 25 de noviembre. Para la erradicación de las violencias.
3. 8 de marzo. Día Internacional de las Mujeres.

#### RECONOCIMIENTOS A LA UNIDAD DE IGUALDAD

Reconocimiento de «Buenas prácticas» recibido del Banco de Innovación en las Administraciones Públicas a través del Departamento de Publicaciones, Estudios y Documentación del INAP. <<https://bci.inap.es/material-la-universidad-pablo-de-olavide-desarrolla-su-ii-plan-de-igualdad>>.

#### CONVOCATORIAS, PREMIOS, CONCURSOS DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Premio al mejor TFG en estudios de género e igualdad (1000 euros).
2. Premio al mejor TFM en estudios de género e igualdad (1500 euros).
3. I Vídeo-Concurso «Programar en Igualdad» (750 euros).

#### ¿RECOGEN NORMATIVA DE INTERÉS (SÍ/NO)?

Sí.

# UNIVERSIDAD DE SEVILLA

## US

### NOMBRE

Unidad para la Igualdad.

### AÑO DE CONSTITUCIÓN

2008.

### ORGANIGRAMA

Profa. Ana López Jiménez (Vicerrectora de los Servicios Sociales y Comunitarios). Profa. Rosa Casado Mejía (Directora de la Unidad para la Igualdad). D. Sebastián Gamero Gómez (Técnico de Igualdad). Dña. M<sup>a</sup> Cruz Navarro González-Lafont (Técnica de Igualdad).

### DEPENDENCIA ORGÁNICA DE LA UNIDAD

Vicerrectorado de los Servicios Sociales y Comunitarios.

### PÁGINA WEB DE LA UNIDAD

<<http://igualdad.us.es/>>.

### OTRAS PÁGINAS WEB DE REFERENCIA

<<https://siemus.wordpress.com/>>.

### ¿RECTORA EN LA UNIVERSIDAD?

No.

### ¿COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DEL ACTUAL EQUIPO DE GOBIERNO?

Sí (40,4% mujeres y 59,6% hombres).

<<http://www.us.es/acerca/organizacion/equipo/index.html>>.

### ¿DEFENSOR/A UNIVERSITARIO/A? SEXO

Varón. Prof. Dr. Fernando Álvarez-Ossorio.

## OBJETIVO/S DE LA UNIDAD

1. Integrar la Igualdad, de forma transversal, en todos los ámbitos y actividades de la Universidad.
2. Promover estrategias y programas en relación a la igualdad como objetivo propio de la Universidad.
3. Impulsar y velar por las Políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
4. Desarrollar y potenciar medidas de igualdad en la comunidad universitaria.
5. Fomentar la participación y formación en materia de igualdad.

## ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Impulso de Iniciativas de Igualdad.
2. Organización de campañas anuales.
3. Reconocimiento a la labor investigadora.
4. Promoción del voluntariado y el trabajo en red.
5. Formación propia.

## VALORES DE TRABAJO DE LA UNIDAD

Igualdad, Transversalidad, Igualdad de oportunidades, Participación, Formación.

## SERVICIOS DE LA UNIDAD

Recabar información, Asesoramiento, Promoción, Conciliación, Corresponsabilidad, Investigación, Formación, Transferencia, Sensibilización, Atención ante el Acoso.

## FUNCIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

Destaca como función principal proponer y coordinar la implementación, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Sevilla. Esto conlleva:

1. Recabar la información estadística sobre igualdad de género elaborada por la Universidad y asesorar a los órganos o servicios competentes en relación con su preparación.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad y promover relaciones igualitarias y saludables entre mujeres y hombres, realizando actuaciones

- que prevengan el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
3. Avanzar en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de género en cuanto a la incorporación del principio de igualdad a la gestión de la universidad, a la representación equilibrada en los órganos de gobierno y a la participación de mujeres y hombres en los procesos electorales.
  4. Sensibilizar a la comunidad universitaria mediante la formación en materia de igualdad y el reconocimiento de la aportación de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida universitaria.
  5. Promover la investigación con perspectiva de género, así como las medidas para la inclusión de contenidos en materia de igualdad en la docencia.
  6. Proyectar a la sociedad una imagen de Universidad respetuosa con la igualdad entre mujeres y hombres a través de sus diferentes canales de comunicación.
  7. Promover campañas de sensibilización, información y asesoramiento en todo lo relativo a los problemas derivados de la discriminación por razón de sexo y los miembros de la comunidad universitaria.
  8. Velar por el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad proponiendo, en su caso, las medidas preventivas y correctoras que se consideren necesarias para asegurar el principio de igualdad.
  9. Todas aquellas funciones que le encomienden el Claustro Universitario o el Consejo de Gobierno acordes a sus fines.

#### I PLAN DE IGUALDAD, FECHA

I Plan de Igualdad de la US (2009-2012).

#### II PLAN DE IGUALDAD, FECHA

II Plan de Igualdad de la US (2014-2018).

#### III PLAN DE IGUALDAD, FECHA

En elaboración.

#### HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

1. Diagnóstico 2012-2014 (unido a la publicación del II Plan de Igualdad).

2. Primer Estudio sobre la Situación de las Mujeres en la US.
3. Cuadro de mandos con indicadores a los que se hace seguimiento continuo, informe anual.

Ejes de actuación del Plan de Igualdad en vigor.

II Plan de Igualdad de la US (2014-2018).

Eje 1: Oportunidades para la Igualdad y no discriminación.

Eje 2: Representación, participación y gestión de la Igualdad.

Eje 3: Sensibilización y acciones formativas en materia de Igualdad.

Eje 4: Docencia e investigación.

Eje 5: Imagen y difusión.

#### HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Primer Estudio sobre la Situación de las Mujeres en la US.
2. Diagnóstico 2000-2008 (unido a la publicación del I Plan de Igualdad).
2. Diagnóstico 2012-2014 (unido a la publicación del II Plan de Igualdad).

#### HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD

Memorias Anuales para la Secretaria General que forma parte de la Memoria Anual del curso académico de la US. Apartado Servicios Sociales y Comunitarios <<http://servicio.us.es/secgral/memorias>>:

1. Memoria Curso Académico 2017-2018.
2. Memoria Curso Académico 2016-2017.
3. Memoria Curso Académico 2015-2016.
4. Memoria Curso Académico 2014-2015.
5. Memoria Curso Académico 2013-2014.

#### ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD Y COMISIÓN/ES VINCULADAS A LA UNIDAD

1. Dirección de la Unidad para la Igualdad de la US.
2. Comisión de Igualdad de la US.

#### OBJETIVO/S DE LA COMISIÓN/ES

Comisión de Igualdad de la Universidad de Sevilla.

Dar cauce a la participación e implicación de los distintos colecti-

vos de la Comunidad Universitaria con el principio de promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### TRABAJO EN RED, ¿CON...?

1. Vicerrectorados: en función de los distintos ejes y medidas del Plan de Igualdad en vigor.
2. Centros. Representante de Igualdad en cada centro de la US .
3. Servicios: en función de los distintos ejes y medidas del Plan de Igualdad en vigor.
4. Máster Oficial de: «Estudios de Género y Desarrollo profesional».
5. Programa de Radio I-Radiando Igualdad. Dentro de RadiUS: <[http://igualdad.us.es/?page\\_id=1861](http://igualdad.us.es/?page_id=1861)> .
6. Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la US.
7. Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato en la US.
8. Red de unidades de igualdad de género para la excelencia universitaria (RUIGEU).
9. Red de unidades de igualdad de género de las universidades públicas andaluzas.
10. Grupo de Trabajo de Política de Género de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, CRUE.
11. Subgrupos de trabajo dedicados a la Conciliación y Corresponsabilidad y a la Investigación y transferencia con perspectiva de género, Grupo de Trabajo de Política de Género de la CRUE.
12. IAM.

#### ¿RED CONTRA LA VIOLENCIA?

Sí. Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género.

#### TRANSVERSALIDAD EN LAS ACTUACIONES (SÍ/NO). EJEMPLOS

1. Convocatorias para el Desarrollo de Iniciativas en Materia de Igualdad de Género (promoción y puesta en marcha de cursos, seminarios, jornadas, congresos, encuentros y otros tipos de iniciativas, a fin de propiciar el cambio cultural).
2. La modificación y aplicación del Reglamento General de Régimen Electoral (Acuerdo 2/CU,19-5-11) en los procesos elec-



torales celebrados desde entonces han permitido que la composición del último Claustro (X Mandato) sea, por primera vez, equilibrada tanto en el total de claustrales como por sectores. Se han alcanzado también los compromisos adquiridos en el contrato programa en cuanto al porcentaje de mujeres que ocupan cargos no electos en el equipo de gobierno, así como en cuanto al porcentaje de mujeres catedráticas y de mujeres responsables de proyectos de investigación.

4. Máster Oficial de: «Estudios de Género y Desarrollo profesional».
5. Másteres oficiales que incluyen materias y contenidos de género: Máster Universitario en Dirección, Evaluación y Calidad de las Instituciones de Formación, Máster Universitario en Estudios Americanos, Máster Universitario en Estudios de Género y Desarrollo Profesional, Máster Universitario en Profesorado de ESO y Bachiller, Máster Universitario en Psicología de la Educación, Avances en Intervención Psicoeducativa y Necesidades Educativas Especiales.
6. Programa de Radio I-Radiando Igualdad. Dentro de RadiUS: <[http://igualdad.us.es/?page\\_id=1861](http://igualdad.us.es/?page_id=1861)>.
7. Vídeo Universitarias que abren camino. Primeras Mujeres en la Universidad de Sevilla.
8. Vídeo La violencia de género a través de las redes sociales y las nuevas tecnologías.
9. Audiovisual «Científicas: pasado, presente y futuro».
10. VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género, 2018.
11. Bailando por la Igualdad. Acto y vídeo.

#### ACCIONES DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

1. Programa de guarderías y escuelas infantiles (3 guarderías propias más otras tres con las que la US tiene convenio). Horario de 7:30 a 18 h.
2. Ludoteca: de 18-20 h. (atiende también a necesidades sobrevenidas).
3. Programa de Campamentos vacacionales (Verano, Navidad, Semana Santa y Feria).

3. Bolsa de canguros.
4. Programa de respiro familiar (ascendientes).
5. Programa de Ocio y Tiempo Libre para Jóvenes en situación de Dependencia.
6. Convenios de plazas de residencia para mayores.
7. Jornada flexible del Personal de Administración y Servicios.
8. Ayudas de acción social centradas en la conciliación de la vida laboral y familiar.
9. Guía de Programas y Medidas de Conciliación y Corresponsabilidad de la Universidad de Sevilla, 2018.

#### ACCIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO AÑO 2019

1. Formación específica en materia de violencia de género de las personas interesadas en participar en esta red universitaria de voluntariado en Violencia de Género.
2. Actividades para la sensibilización y detección en los distintos campus universitarios.
3. Spot de la Red de Voluntariado. Me quiere. No me quiere.
4. Cortometraje. Contigo estoy.
5. Cortometraje. La relación amorosa tóxica 6. Premios tesis doctorales sobre violencia contra la mujer 2019.
7. Taller Propiamol: prevención de la violencia sexual a través de la danza.
8. Curso Autoestima y buen trato en el noviazgo 9. Jornada sobre Violencia de Género.

#### ACCIONES LGTBIQ

1. Semana LGBT, siete ediciones consecutivas desde 2013 al 2019.
2. Jornadas ATA-Universidad 2019 (en preparación).
3. Programa I-Radiando Igualdad. Monográfico de junio.
4. Atención personalizada.

#### PROTOCOLO CAMBIO DE NOMBRE

No. Estiman que ya no es necesario. Es suficiente con la normativa que permite cambiar el nombre voluntariamente en el registro civil.

## ACCIONES CONTRA EL ACOSO

1. Formulario de solicitud de intervención por acoso.
2. Tríptico divulgativo para facilitar la difusión y el conocimiento del Protocolo.
3. Red para la Convivencia y el Buentrato en la US.
4. Vídeo sobre la Red de Referentes y Unidad para la Igualdad.
5. Poster Prevención acoso en la US.
6. Poster Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la US.
7. Comité Técnico para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso (CPEIA) 6. Una pulsera antiacoso y app gana el premio del programa Áurea US Program.
8. I Jornada Nacional de Reflexión sobre el Acoso en la Universidad. Noviembre 2017 (II en preparación).

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Sí. Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso en la Universidad de Sevilla.

## PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

Sí. Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso en la Universidad de Sevilla.

## ACCIONES A FAVOR DEL LENGUAJE INCLUSIVO

Sí. Recopilación de Guías para el uso no sexista del lenguaje.

## VISIBILIZACIÓN DE ACTUACIONES EN PÁGINA WEB:

(SÍ/NO/NO TODO)

Sí.

## VISIBILIZACIÓN DE CATEDRÁTICAS Y EXPERTOS/AS EN GÉNERO:

(SÍ/NO/NO TODO)

Sí, en el diagnóstico que precede al II Plan de Igualdad próximo a publicar.

## VISIBILIZACIÓN DE GRUPOS, PROYECTOS, TESIS EN IGUALDAD

(SÍ/NO/NO DEL TODO)

Sí.

## ACCIONES FORMATIVAS, DE COMUNICACIÓN Y TRANSFERENCIA 2019

Acciones formativas organizadas por la Unidad y destinadas a PAS, PDI y Alumnado.

1. Curso El Autocuidado como herramienta para la Igualdad, 2º edición.
2. Curso Género y Cooperación al Desarrollo, 2º edición.
3. Curso semipresencial ¿Por qué y cómo integrar la perspectiva de género en la investigación?, 2º edición.
4. Taller para la convivencia y los buenos tratos.
5. VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género, 2018 Otros en los que haya participado aunque no los haya organizado.
6. Curso Mujeres en el conocimiento, la ciencia y la tecnología.
7. Robotic-US: Jornadas Robótica Educativa por la igualdad.
8. Taller Acercamiento a la sensibilización en igualdad para el emprendimiento.
9. Baile por la igualdad.
10. Exposición fotográfica Jóvenes investigadoras. Palabras que inspiran.
11. Jornadas Discriminación de la mujer en el empleo ¿mito o realidad?
12. El teatro como herramienta para construir igualdad.
13. Audiovisual «Científicas en corto».
14. Día Internacional de la Mujer: Mujeres poderosas.

## CAMPAÑAS

1. 11 de febrero. Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
2. 25 de noviembre. Para la erradicación de las violencias.
3. 8 de marzo Día Internacional de las Mujeres.

## RECONOCIMIENTOS A LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Ejemplo de Buenas Prácticas en conciliación por el Instituto Andaluz de la Mujer dentro del proyecto Diversia, integrado en el programa PEOPLE en el que han participado socios de tres

regiones europeas: Andalucía (España), Malopolska (Polonia) y Estocolmo (Suecia).

2. X Aniversario de la Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Sevilla.

## CONVOCATORIAS, PREMIOS, CONCURSOS DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. Premio al Mejor Trabajo Fin de Grado en materia de igualdad de género (400 euros).
2. Premio al Mejor Trabajo Fin de Máster en materia de igualdad de género (600 euros).
3. Premio a la Mejor Tesis Doctoral en materia de igualdad de género (1000 euros).
4. Ayudas para la realización de estudios en materia de igualdad de género, 2011.
5. Premios tesis doctorales sobre violencia contra la mujer, 2019.

¿RECOGEN Y MUESTRAN NORMATIVA DE INTERÉS (SÍ/NO)?  
ENLACE

Sí.

<[http://igualdad.us.es/wpblog/?page\\_id=1471](http://igualdad.us.es/wpblog/?page_id=1471)>.





