



LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD UNIVERSITARIAS

XV ENCUENTRO RUIGEU 2022
DIAGNÓSTICO DE LOS GRUPOS DE TRABAJO



INTRODUCCIÓN

Las Redes universitarias de igualdad nacen con el objetivo de impulsar las políticas de género o de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las universidades. Para ello, se crean espacios para el intercambio de experiencias y buenas prácticas —de transferencia de políticas— que ha sido definida como “el proceso en que los conocimientos sobre políticas, disposiciones administrativas, institucionales, entre otros tipos, en un momento o lugar, se usan en el desarrollo de la política, disposiciones administrativas e institucionales en otro momento o lugar” (María José Rodríguez y Diana Gil, en el Informe Xarxa Vives, 2021).

Las Redes universitarias de políticas de igualdad han jugado un papel fundamental en la clarificación de las funciones de las Unidades de Igualdad y en el impulso para consolidar las estructuras mínimas. Antes que las redes de política universitaria sobre la igualdad de género, nacieron las redes de los institutos de investigación, que fueron las primeras estructuras de impulso del valor de la igualdad en las universidades, que construyeron el corpus teórico feminista nutrido de los saberes interdisciplinares, constituidas actualmente en la Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género.

Así, desde la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) se presenta en este informe el Diagnóstico completo del estado de la cuestión en materia de políticas de igualdad en las cincuenta y cuatro universidades públicas y privadas españolas, que forman parte de la Red.

Desde la aprobación del Reglamento interno de la RUIGEU en abril de 2021, se formaliza la red como órgano de confluencia y representación del conjunto de Unidades de Igualdad de las Universidades españolas y se conformaron los grupos de trabajo permanentes siguientes:

1. COMUNICACIÓN

2. DOCENCIA Y FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

3. INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

4. UNIDADES Y PLANES DE IGUALDAD

5. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y

6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Así, desde dichos grupos de trabajo se ha realizado un trabajo colaborativo para diseñar un cuestionario y explotar las respuestas obtenidas en esas siete grandes áreas de trabajo que se impulsan en materia de políticas de igualdad.

La metodología empleada en la recogida de datos ha sido a través de la elaboración de una encuesta que las Unidades de Igualdad de las 54 universidades que conforman la red han respondido entre los meses de enero y febrero de 2022, obteniendo información sobre los grandes ámbitos que abordan los capítulos de este informe.

Coordinadora del informe: Inés Soler Julve (Universitat de València)

ÍNDICE

01 UNIDADES DE IGUALDAD

| | |
|---|----|
| 1.1. Introducción | 7 |
| 1.2. Resultados de la encuesta | 8 |
| 1.2.1. La denominación | 8 |
| 1.2.2. Dependencia jerárquica | 8 |
| 1.2.3. La Dirección de la Unidad | 9 |
| 1.2.4. El personal adscrito a la Unidad | 10 |
| 1.2.5. Las competencias asumidas por las Unidades de Igualdad | 10 |
| 1.2.6. El presupuesto de las Unidades de Igualdad | 12 |
| Conclusiones principales y retos de futuro | 14 |

03 PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO

| | |
|--|----|
| 3.1. Introducción | 25 |
| 3.2. Resultados de la encuesta y de los encuentros del grupo de trabajo | 28 |
| 3.3. Conclusiones | 34 |
| Retos de futuro en la actuación de las políticas universitarias | 36 |

02 PLANES DE IGUALDAD

| | |
|--|----|
| 2.1. Introducción | 17 |
| 2.2. Resultados de la encuesta. | 18 |
| 2.2.1. Número de planes de igualdad de género aprobados por cada universidad hasta la fecha. | 18 |
| 2.2.2 Estrategias de adaptación al RD 901: mecanismos de apoyo técnico e interpretaciones jurídicas. | 18 |
| 2.3. Conclusiones principales | 22 |
| Retos de futuro y recomendaciones de actuación de políticas universitarias | 23 |

04 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

| | |
|------------------------------------|----|
| 4.1. Introducción | 39 |
| 4.2. Resultados | 41 |
| 4.3. Conclusiones | 43 |
| Retos de futuro | 44 |
| Encuesta sobre conciliación | 45 |

ÍNDICE

05

TRANSVERSALIZACIÓN PERSPECTIVA DE GÉNERO A INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

| | |
|---|----|
| 5.1. Introducción | 47 |
| 5.2. Explotación de la información disponible en la encuesta | 47 |
| 5.3. Breve resumen de las ideas y conclusiones principales | 54 |
| Retos de futuro y recomendaciones de actuación de políticas universitarias | 55 |

07

COMUNICACIÓN

| | |
|--|----|
| 7.1. Introducción | 67 |
| 7.2. Explotación de la información disponible en la encuesta | 67 |
| 7.3. Conclusiones | 70 |
| Retos de futuro | 72 |

06

TRANSVERSALIZACIÓN PERSPECTIVA DE GÉNERO A FORMACIÓN Y DOCENCIA

| | |
|--|----|
| 6.1. Introducción | 57 |
| 6.2. Explotación de la información disponible en la encuesta | 57 |
| 6.3. Conclusiones | 64 |
| Recomendaciones | 65 |

| | |
|---------------------|----|
| BIBLIOGRAFÍA | 72 |
|---------------------|----|

| | |
|-----------------------|----|
| ANEXO I | |
| CUESTIONARIO COMPLETO | 73 |

| | |
|-----------------------------|----|
| ANEXO II | |
| UNIVERSIDADES PARTICIPANTES | 80 |

01

UNIDADES DE IGUALDAD

Coordinadora del capítulo:

Inés Soler Julve (UV)

Grupo de trabajo:

María Olivella (UOC)

Inmaculada Cebrián (UAH)

Paloma García-Maroto (UPM)

Rosa Cerdá (UPV)

Rosalba Fonteriz (UVa)

Marta Ortega (UB)

Concha Pando (UM)

Cristina Rodríguez (UdL)

Micaela Castillo (UM)

María José Romero (UCLM)

Ana Belén Ormeno (UCLM)

1.1. Introducción

Las Unidades de Igualdad se crean mayoritariamente a partir de 2007, año en el que se aprueba la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres así como 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, cuyo texto 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”

Desde el inicio de los Encuentros de Unidades de Igualdad, una de las preocupaciones de las representantes de las Unidades de Igualdad de las Universidades españolas ha sido definir las funciones y la estructura mínima de una Unidad de Igualdad.

En los primeros Encuentros, con una participación diversa, tanto de organismos de igualdad, como de institutos de investigación feministas, como otros centros de estudios de mujeres o de sensibilización, se constataban los ritmos diferentes entre universidades y la necesidad de definir sus funciones y delimitar las relaciones con respecto a los Institutos o Centros de estudios ya muy consolidados. Se detectó una

dificultad para establecer unos límites precisos, aunque la principal diferencia era que las unidades tenían competencias en todo el sistema universitario y estamentos, mientras que los institutos se dedicaban a la investigación.

Unidades y oficinas nacían con estructura diversa y pocos recursos, aunque en muchos casos bien situadas en cuanto al nivel del cargo directivo. La asignación de personal y presupuesto fueron otras de las exigencias, así como la actualización de las bases de datos existentes y la constitución de una red dinámica, que permita la circulación de la información y una cierta unanimidad en las propuestas.

En el III Encuentro de Unidades y Oficinas de Igualdad celebrado en la Universitat de Lleida (2009) se constituyó la creación de la Red de Unidades y Oficinas de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (nace RUIGEU), a la cual se adhirieron, hasta aquel momento, 25 universidades españolas.

Una de las aportaciones más clarificadoras en el sentido de delimitar competencias fue la realizada por Olga Quiñones en el V Encuentro, celebrado en la Universidad de Zaragoza. En su intervención afirmaba que el objetivo de las Unidades de Igualdad es transformar la Universidad jerárquica y androcéntrica, incorporando valores nuevos de igualdad y de democracia; es decir, no es un lugar de política social, es un ente transformador de la Universidad.

Como se ha señalado anteriormente, la falta de concreción normativa sobre la creación de las Unidades de Igualdad y la existencia previa en muchas de las Universidades españolas de institutos, seminarios, cátedras o centros dedicados a los estudios feministas o de género, así como el hecho de nombrar como directoras de las Unidades de Igualdad, a profesoras-investigadoras vinculadas a estos institutos de investigación no ha ayudado a diferenciar la gestión de la investigación.

En ese sentido, en el VI Encuentro celebrado en Granada en 2013 se intentó fijar unas funciones básicas de las Unidades, que quedaron resumidas en las siguientes:

Elaborar y desarrollar los Planes de Igualdad

Velar por un uso no sexista del lenguaje e imágenes

Realizar campañas de sensibilización en igualdad

Impulsar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la universidad

Elaborar Protocolos de Acoso y Planes de Conciliación

Una vez realizado este repaso sobre el origen de las Unidades de Igualdad, en este capítulo vamos a analizar los resultados del primer bloque de la encuesta, que nos permitirá describir la situación actual respecto a las funciones, denominación, estructura y dirección y personal de las Unidades de Igualdad en el conjunto de las universidades que forman parte de RUIGEU. Es de interés señalar que tomamos como referencia la publicación de Cristina García Sainz Unidades de Igualdad: Género y Universidad, volumen resultante de las aportaciones realizadas a lo largo del IX Encuentro de Unidades de Igualdad en 2016, celebrado en la Universidad Autónoma de Madrid.

1.2. Resultados de la encuesta

1.2.1. La denominación

Una amplia mayoría de las universidades han optado por utilizar la denominación de Unidad de Igualdad para referirse a estas estructuras que impulsan y gestionan las políticas de igualdad. En concreto, son 38 las universidades que utilizan este nombre, lo que supone el 70% del total. Otras denominaciones similares han sido utilizadas por algunas universidades, como es el caso de las 6 que optaron por el

nombre “Oficina para la Igualdad” o las 3 que se constituyen como “Observatorio de Igualdad”, poniendo más el acento en las funciones de diagnóstico, detección y análisis de las desigualdades que realizan los observatorios.

No obstante, una pequeña minoría de universidades optaron por referirse a Dirección de Igualdad, Delegación del Rector para la Igualdad o Área de Igualdad y Compromiso social, con denominaciones que hacen referencia a la vinculación o dependencia jerárquica. Cabe destacar que únicamente la Universitat de Lleida rinde homenaje a una maestra de la República comprometida con la igualdad de género, como es el caso de Dolors Piera.

Gráfica 1.1. Denominación de la unidad de igualdad que realiza esta encuesta

Además de lo que acabamos de comentar, merece la pena subrayar que algunas de las unidades delimitan sus competencias en el propio nombre, añadiendo un apellido a la igualdad, aclarando que se dedican a la Igualdad de oportunidades, promoción de las mujeres y de la igualdad entre mujeres y hombres en su mayoría. Concretamente, hay 8 universidades que utilizan el término “igualdad de género”, 4 universidades que especifican que se trata de la igualdad “entre mujeres y hombres” y 2 universidades que hablan de “igualdad de oportunidades”. A su vez, algunas optan por incluir otros términos, como es el caso de la Universidad de Jaén que incluye el término “compromiso social”, en el caso de la Universidad de Granada se incorpora la palabra “conciliación”, en la Universidad de La Rioja, en la denominación se incluye “inclusión” y en la Universidad de Huelva se incorpora “la atención a la diversidad”.

1.2.2. Dependencia jerárquica

Las Unidades de Igualdad dependen en su mayoría de un Vicerrectorado, en el 60% de los casos. A mucha distancia, le siguen aquellas universidades en las que la Unidad de igualdad depende directamente de Rectorado (15%), bien a través de una Delegación

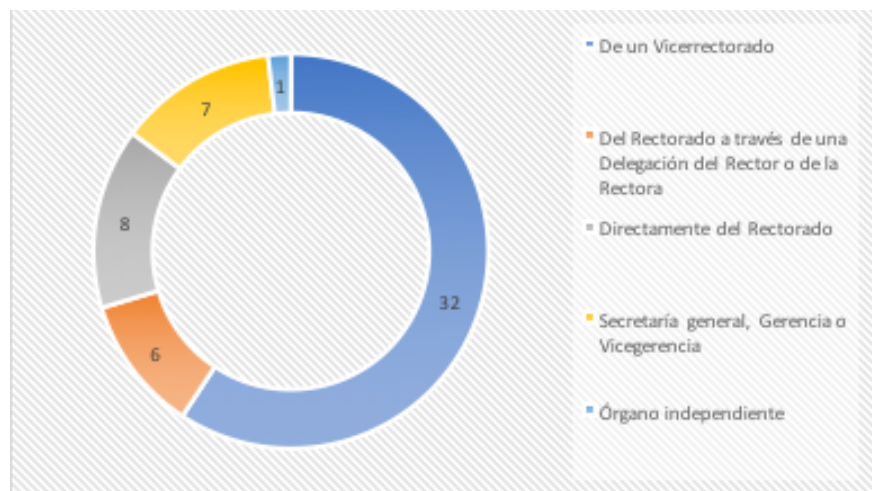
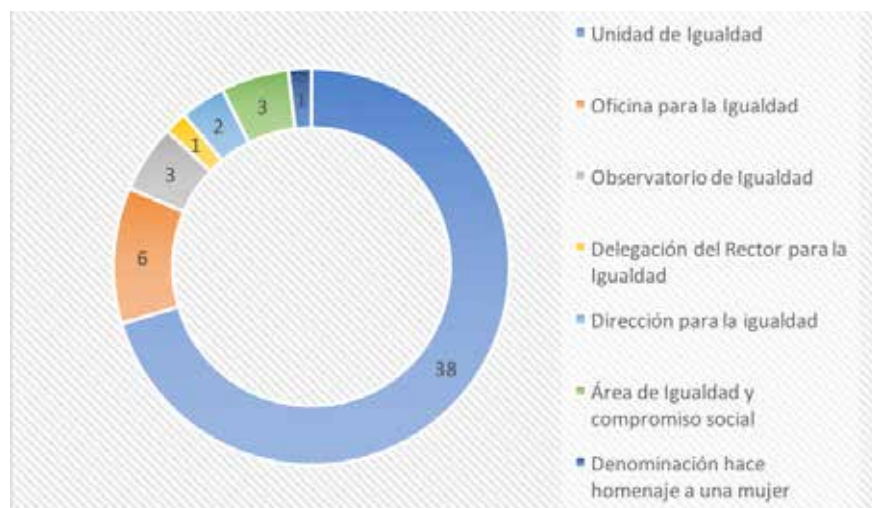


Gráfico 1.1. Denominación de la unidad de igualdad que realiza esta encuesta

Gráfico 1.2. Dependencia jerárquica de la Unidad de Igualdad



(11%). Hay 7 universidades en las que se ha optado por vincular la Unidad directamente con la Secretaría general, Gerencia o Vicegerencia. Y solo en la Universidad de Salamanca se mantiene como órgano independiente como órgano de garantía, cuyos miembros son nombrados en el Claustro por 4 años, renovables.

Gráfico 1.2. Dependencia jerárquica de la Unidad de Igualdad

Si analizamos más en detenimiento los ámbitos que abarcan los vicerrectorados de los que dependen las Unidades de Igualdad, observamos mucha variedad.

Merece la pena destacar que de las 32 Unidades que dependen de un vicerrectorado, solo 15 incluyen en su denominación "la Igualdad". Puede interpretarse que en estas 15 universidades las políticas de igualdad tienen mayor visibilidad. Desde el momento en el que se crean vicerrectorados que tienen encomendada explícitamente el área de Igualdad, se está acordando mayor protagonismo a las políticas de igualdad de género.

De esos 15 vicerrectorados que incluyen el término igualdad, en 8 de las universidades encabeza el nombre del vicerrectorado. Esto también puede ser indicativo del lugar y el peso que ocupa entre las áreas en las que tiene competencias.

En el resto de universidades, las políticas de igualdad se entienden incluidas en conceptos como "Responsabilidad social", "compromiso social", "comunidad universitaria" o "inclusión".

1.2.3. La Dirección de la Unidad

Gráfico 1.3. Dirección de la Unidad de Igualdad

Solo 4 Unidades no cuentan con una Dirección. De las otras 50 Unidades, la persona que ocupa la dirección pertenece en su gran mayoría al colectivo del Personal

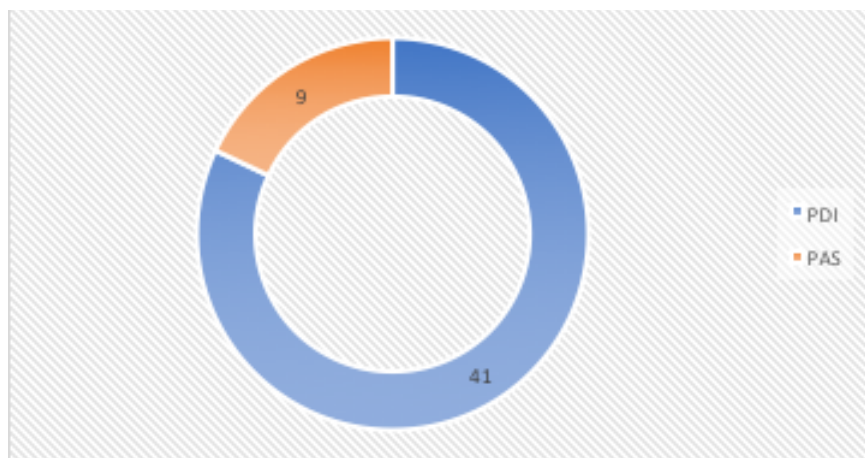
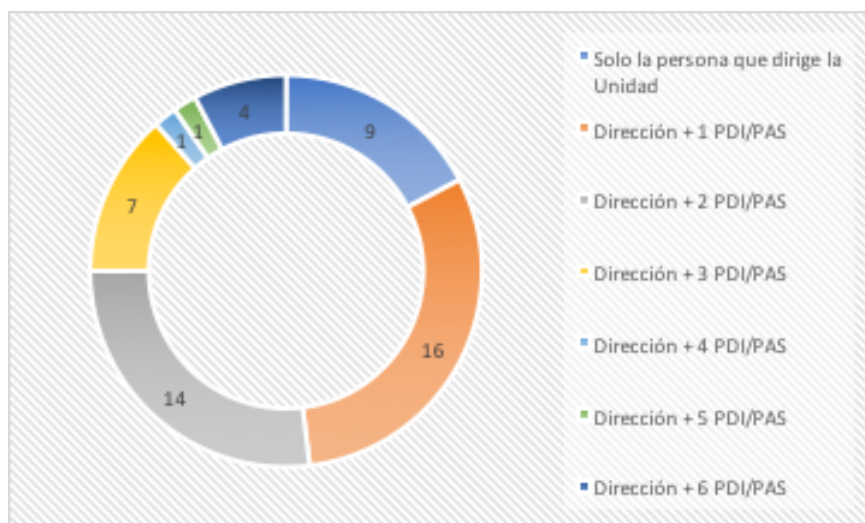


Gráfico 1.3. Dirección de la Unidad de Igualdad

Gráfico 1.4. Personal vinculado a la Unidad de Igualdad



Docente e Investigador. Concretamente, en 41 de las universidades (que supone el 82% del total) hay una PDI al frente, mientras solo en 9 universidades (18%) hay una persona que pertenece al PAS.

1.2.4. El personal adscrito a la Unidad

Como decíamos en la introducción, una de las principales preocupaciones ha sido la dotación de personal para desarrollar el trabajo dentro de estas estructuras creadas en las universidades para gestionar e impulsar las políticas de igualdad. La constante denuncia de la infradotación de las unidades, así como de la falta de formación especializada de su personal viene siendo una reclamación compartida en todos los encuentros de Unidades de Igualdad.

Gráfico 1.4. Personal vinculado a la Unidad de Igualdad

15 años después de la creación de las primeras unidades, que situamos en el 2007, sigue habiendo 9 universidades que solo cuentan con la persona que dirige la Unidad (17%). En una amplia proporción de universidades encontramos además de la dirección, una única persona que trabaja en la Unidad, ya sea del colectivo del PAS o del PDI. Le sigue el 26% de las universidades en las que hay dos personas como personal de la unidad. Y son muy pocas en las que hay un equipo de 3 personas (solo 7 universidades), y casi excepcionales aquellas que cuentan con 4, 5 o 6 personas.

1.2.5. Las competencias asumidas por las Unidades de Igualdad

Al preguntar por las competencias que tiene encomendadas la Unidad de Igualdad, puede apreciarse que el campo de las políticas de igualdad se ha ido ampliando respecto a lo que marcaba la normativa en un inicio. Una amplia mayoría de las

universidades han optado por incorporar nuevas áreas de trabajo que se suman al mandato legal inicial de asumir las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

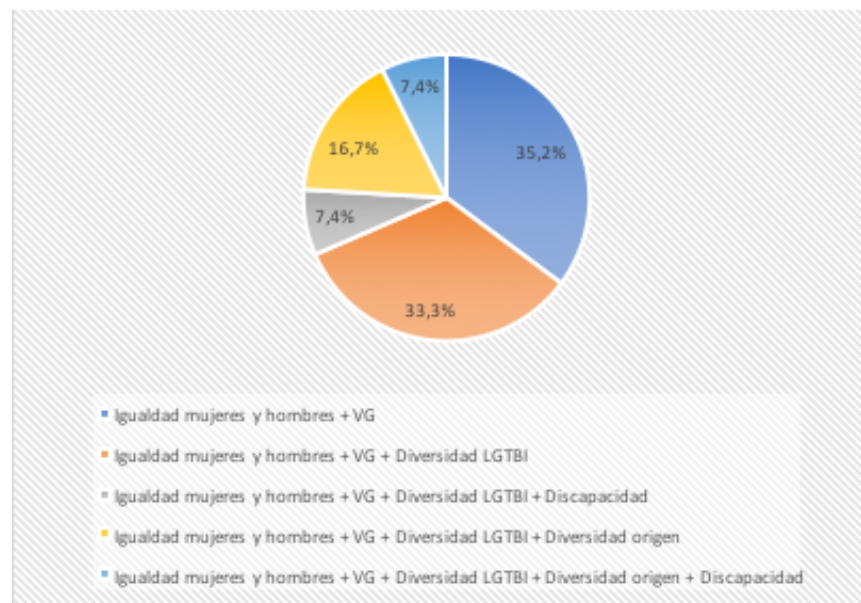
En mayo de 2022, hay un 35% de las universidades que se dedican exclusivamente a atender la igualdad entre mujeres y hombres, así como la problemática de la violencia de género en las instituciones de educación superior. Aunque el sondeo realizado en los diferentes encuentros permite afirmar que pese a las resistencias que ofrecen muchas de las direcciones de las unidades, la tendencia es a que cada vez un mayor número de universidades ha ido asumiendo progresivamente otros ejes de discriminación, fundamentalmente las cuestiones que tienen que ver con la diversidad LGTBI.

En este momento, el número de universidades que ya han incorporado la temática de la Diversidad LGTBI (35 de las encuestadas) supera con mucho a las que se dedican en exclusiva a la igualdad entre hombres y mujeres (19 de las encuestadas).

En un 33% de los casos solo han añadido esta problemática. En un 17%, además abordan la diversidad étnica, religiosa, de origen, de clase. En un 7%, además atienden la discapacidad. Y en un 7% de los casos, abarcan todas las posibles discriminaciones.

Gráfica 1.5. Competencias que tiene encomendadas la Unidad de Igualdad (respuesta múltiple)

Son relativamente pocas las universidades (8 en la encuesta) que incorporan la problemática de la discapacidad en las mismas unidades dedicadas a la igualdad de género. Entre otras cosas porque los Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad nacieron en muchas universidades con anterioridad a las unidades de igualdad y cuentan con la Red SAPDU¹ en la que se coordinan a nivel estatal.



Gráfica 1.5. Competencias que tiene encomendadas la Unidad de Igualdad (respuesta múltiple).

1. Blog de la Red SAPDU <https://redsapdu.org/home/>

En el caso de la atención a la diversidad, es más reciente y merece la pena señalar que se ha constituido la Red de Universidades por la Diversidad (RUD)², habiendo tenido lugar en diciembre de 2021 el I Encuentro de la Red. El encuentro reunió en la Universitat de València a 25 representantes de las unidades, oficinas u observatorios de las universidades públicas españolas que trabajan en materia de diversidad afectivosexual y de género, familiar, étnicocultural y religiosa.

Por lo tanto, unidas o separadas a nivel administrativo dentro de los servicios universitarios, parecen ser problemáticas diferentes, que se abordan en foros separados y comparten el paraguas común de los vicerrectorados con competencias en materia de responsabilidad social.

1.2.6. El presupuesto de las Unidades de Igualdad

El análisis del presupuesto con el que cuentan las unidades de igualdad es un elemento fundamental para comprender el lugar que ocupan las políticas de igualdad en las instituciones universitarias.

La encuesta no nos permite un análisis comparado teniendo en cuenta el tamaño de las universidades y el peso relativo del presupuesto destinado a la dotación de las unidades de igualdad respecto al presupuesto total. Pero sí podemos aproximarnos a las posibilidades de actuación de las Unidades de Igualdad en función de su dotación presupuestaria.

La mayoría de las Unidades (57,4% de la muestra) dispone de un presupuesto propio anual inferior a 20.000€ o directamente no tiene presupuesto propio. Concretamente, son 19 las universidades que asignan menos de 20.000€ y 31 las que no cuentan

con presupuesto propio, lo que suma un total de 31 unidades. A continuación, les siguen el 24% de las universidades que asignan un poco más, entre 20 y 30.000€ anuales. Podemos considerar que esas 44 universidades tienen infradotadas a sus respectivas Unidades de Igualdad.

Gráfica 1.6. Presupuesto que tiene asignada la Unidad de Igualdad (propio)

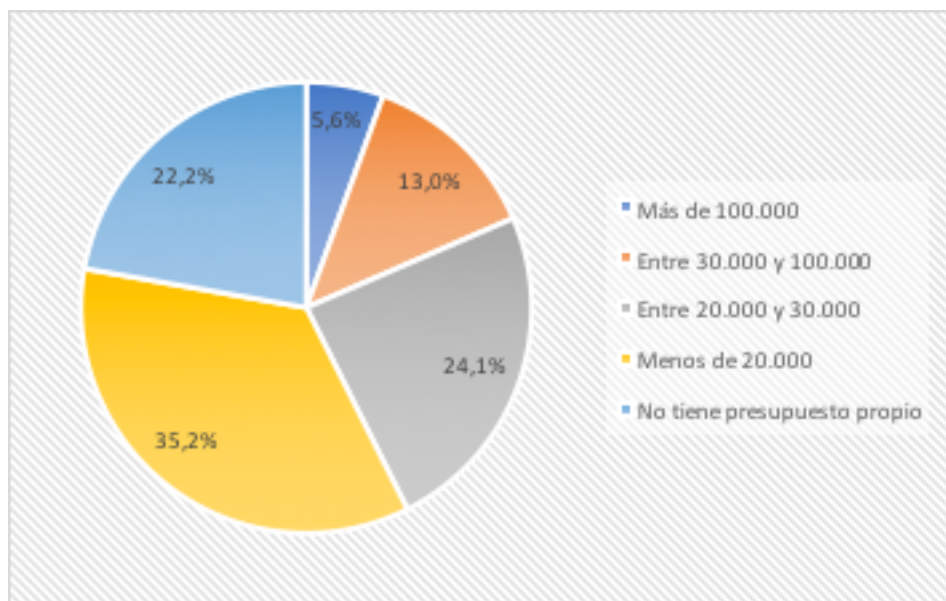
El siguiente tramo presupuestario sí supone un salto cuantitativo importante, siendo que se asigna entre 30 y 100.000€ anuales a las Unidades de solo 7 universidades. Y, por último, hay 3 universidades que cuentan con presupuestos que superan los 100.000€, siendo las mejor dotadas no hay que olvidar que la mayor parte de ese presupuesto será destinado a gastos de personal. Por tanto, a la vista de los resultados, puede concluirse que son muy pocas unidades con dotación presupuestaria suficiente para impulsar las políticas de igualdad.

A su vez, la mayoría de Unidades cuentan con subvenciones regulares que se obtienen de entidades externas y les posibilitan el mejor cumplimiento de sus funciones. El 64,8% de las unidades participantes en la encuesta afirma recibir subvenciones concursando a convocatorias de entidades públicas o privadas. Aunque cabe mencionar el esfuerzo en personal que dicha participación en dichos concursos supone, así como su justificación. Razón que quizá contribuye a explicar que haya un 35% de unidades que no esté recibiendo estas subvenciones.

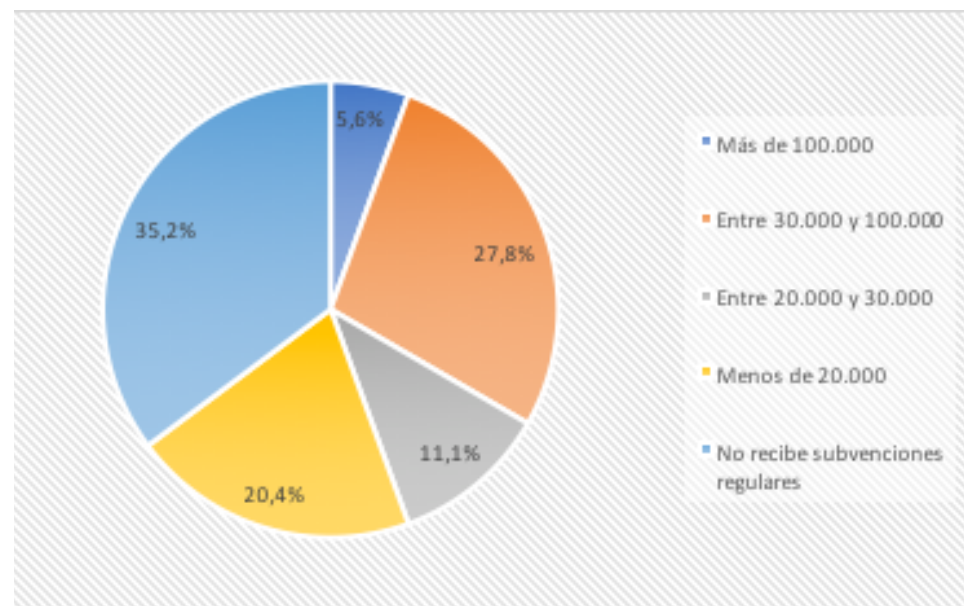
Gráfica 1.7. Presupuesto que tiene asignada la Unidad de Igualdad (Subvenciones regulares)

Las cuantías anuales se encuentran mayoritariamente en el tramo entre los 30 y los 100.000€ (28%). Aunque para el 20% de las unidades se trata de subvenciones inferiores a los 20.000€. Solo en un 5,6% de los casos superan los 100.000€ anuales.

2. Noticia en la web de la Universitat de València: <https://ir.uv.es/lpY22XD>



Gráfica 1.6. Presupuesto que tiene asignada la Unidad de Igualdad (propio).



Gráfica 1.7. Presupuesto que tiene asignada la Unidad de Igualdad (Subvenciones regulares).

| Horquilla presupuestaria | Nº de universidades | Proporción (%) |
|-----------------------------|---------------------|----------------|
| No tiene presupuesto propio | 12 | 22,2% |
| Entre 1.000 y 5.000 | 3 | 5,6% |
| Entre 5.000 y 10.000 | 5 | 9,3% |
| Entre 10.000 y 15.000 | 3 | 5,6% |
| Entre 15.000 y 20.000 | 8 | 14,8% |
| Entre 20.000 y 30.000 | 13 | 24,1% |
| Entre 30.000 y 50.000 | 4 | 7,4% |
| Entre 50.000 y 100.000 | 3 | 5,6% |
| Entre 100.000 y 150.000 | 1 | 1,9% |
| Entre 150.000 y 200.000 | 1 | 1,9% |
| Más de 200.000 | 1 | 1,9% |
| Total | 54 | 100% |

CONCLUSIONES PRINCIPALES Y RETOS DE FUTURO

Las Unidades de Igualdad en las Universidades diseñan e implementan una agenda transformadora de la institución con el propósito de reducir las brechas que persisten entre hombres y mujeres. Nacen por imperativo legal, sin demasiada concreción acerca de sus funciones y estructura. Aunque, como hemos visto, el trabajo en red ha favorecido la transferencia de política universitaria en los encuentros anuales. Progresivamente, la institucionalización de las políticas de igualdad ha afianzado estas Unidades como elemento estructural en las Universidades, generando avances significativos en la consecución de los objetivos de igualdad.

La actuación transversal en materia de políticas de igualdad en el contexto universitario es esencial y urgente. Esto supone que no son las Unidades de Igualdad las que tienen que desarrollar y ejecutar todas las actuaciones que se lleven a cabo en materia de igualdad, sino que debe existir un compromiso firme que permita avanzar hacia la igualdad real y efectiva en la totalidad de la institución. Así, los organismos de igualdad se configuran más

como impulsores que como ejecutores directos de las políticas de igualdad. Es decir, lo que pretenden es incentivar e incidir en las otras unidades de sus respectivos gobiernos a fin de que asuman una serie de objetivos para promover la igualdad de género en cada una de las áreas de las que son responsables.

Las políticas de igualdad dependen en gran medida de las características de los grupos promotores, de su capacidad de influencia, si las direcciones de las Unidades de Igualdad tienen o no interlocución directa con rector o rectora, si forman parte del Consejo de Gobierno y la importancia de las relaciones personales. En este punto, tiene mucha importancia el colectivo al que pertenecen las directoras y el peso y capacidad de influencia que puedan tener. Como hemos visto, en el 82% de las universidades han optado por una persona perteneciente al PDI, que en muchos casos tiene una dedicación parcial.

Todo esto es lo que se conoce como la micropolítica de la igualdad. Siguiendo lo expresado por Cecilia Castaño, “las universidades aparecen como espacios

de lucha política donde se interpretan y se reinterpretan las normas”. Y, a fin de cuentas, las políticas aprobadas en claustro o en Consejo de Gobierno, como ocurre con los planes de igualdad, a posteriori se interpretan en función de los significados que les conceden cada uno de los actores que participan, de los recursos que se les asignan. En este sentido, la Igualdad ha pasado de ser la coletilla de vicerrectorados que se encargaban de temas considerados más importantes, como la Cultura, Estudios, etc. a depender de vicerrectorados centrados en los diferentes ejes de discriminación.

Resulta muy llamativo que el 57,4% de las universidades que participan en la encuesta tengan un presupuesto propio inferior a los 20.000€ o directamente no cuenten con presupuesto propio. Es un indicador del carácter accesorio que se concede a las políticas de igualdad en muchas de las universidades. Aunque algunas de ellas puedan optar a subvenciones externas, no hay un compromiso a nivel institucional para garantizar la continuidad de las políticas desarrolladas ni para propiciar verdaderos avances.

En mayo de 2022, queda un 35% de las universidades en las que sus Unidades de Igualdad se dedican exclusivamente a atender la igualdad entre mujeres y hombres, así como la problemática de la violencia de género. Frente a un 65% de universidades que ya tienen incorporadas las políticas de diversidad LGTBI dentro de las funciones que realizan las Unidades de Igualdad. Esto significa un giro de gran calado en las actuaciones que en el día a día se desarrollan en las Unidades, diversificando la atención a hombres, a mujeres, a personas con problemáticas muy diferentes.

Hay una tendencia creciente al abordaje de las distintas discriminaciones desde una perspectiva interseccional en materia de políticas públicas. Sin embargo, cuando se desciende al terreno de lo concreto en lo que respecta a la generación de estructuras y servicios que impulsen y pongan en marcha esas políticas en el ámbito universitario, encontramos que las mismas unidades infradotadas en recursos económicos y de personal, se ven obligadas a asumir nuevas competencias que, como mínimo, requieren de formación específica del personal.



02

PLANES DE IGUALDAD

Coordinadora del capítulo:

María Olivella Quintana (UOC)

Grupo de trabajo:

Inmaculada Cebrián (UAH)

Paloma García-Maroto (UPM)

Rosa Cerdá (UPV)

Rosalba Fonteriz (UVa)

Marta Ortega (UB)

Concha Pando (UM)

Cristina Rodríguez (UL)

Inés Soler (UV)

Micaela Castillo (UM)

María José Romero (UCLM)

Ana Belén Ormeno (UCLM)

2.1. Introducción

Incorporar medidas de igualdad de género en el ámbito de la educación superior es básico para generar una mejor experiencia educativa y de aprendizaje y como estrategia clave para la retención y promoción del talento académico. Además, garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral y de la educación superior es también un imperativo legal. A la normativa fundamental que representa la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹, se le suman normativas como la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades², así como numerosas leyes de carácter autonómico. Finalmente, cabe destacar que la normativa comunitaria también ha convertido la igualdad de género en un asunto ineludible para los centros de educación superior. Según se establece en el esquema de financiamiento Horizon Europe 2021-2022³, toda entidad legal de un Estado Miembro o Asociado a HE que sea un organismo público, centro de investigación o institución de educación superior, deberá contar con un plan de igualdad de género en vigor para acceder a financiación del próximo Programa Marco.

El despliegue reglamentario de las leyes españolas en este ámbito también ha sido muy prolífico en los últimos años. En marzo de 2019 se aprobó el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo⁴ y el siguiente mes de octubre, se aprueban otros dos reales decretos que contribuyen a seguir modificando significativamente la legislación en materia de medidas de igualdad

en el ámbito laboral. Son el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro⁵, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres⁶. Esta legislación concreta las características que deben tener los Planes de Igualdad de género, así como su metodología de diseño, implementación y evaluación.

Teniendo en cuenta, pues, que ya desde 2007 las Universidades empezaron a desarrollar planes de igualdad de género y que su formato, contenidos y metodología de diseño y evaluación están cada vez más concretados por el marco normativo, consideramos que valía la pena hacer un análisis comparativo de las características de los planes de igualdad de las 54 universidades españolas que conforman la RUIGEU, poniendo especial énfasis en entender las diferentes interpretaciones que pueden tomar estos marcos normativos vigentes.

Para llevar a cabo este objetivo, en a finales de 2021 se diseñó y envió una encuesta a todas las unidades de igualdad de la Red. Este capítulo resume, pues, los resultados de esta encuesta, que principalmente aborda:

- A. El número de planes de igualdad de género aprobados por cada universidad hasta la fecha.**
- B. De qué manera los planes de igualdad de género vigentes se han adaptado o se adaptarán al RD 901/2020.**
- C. Si las universidades han solicitado informes jurídicos para realizar la adaptación al RD 901/2020.**
- D. Qué ejes y ámbitos tienen los planes de igualdad vigentes.**
- E. Si ha habido variaciones respecto planes anteriores y en qué ámbitos.**

1. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

2. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786>

3. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

4. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

5. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

6. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

El presente capítulo es un trabajo conjunto de las personas que, en representación de sus universidades, forman parte del grupo de trabajo sobre planes de igualdad en el marco de la RUIGEU constituido en septiembre de 2021.

2.2. Resultados de la encuesta.

La encuesta sobre planes de igualdad de género enviada a las 54 universidades de la RUIGEU fue respondida por todas las universidades participantes de la Red. A continuación, se analizan sus resultados.

2.2.1. Número de planes de igualdad de género aprobados por cada universidad hasta la fecha.

Según los resultados de la encuesta, el número de planes de igualdad de las que cada una de las universidades españolas ha aprobado hasta la fecha oscila entre 1 y 4 planes, lo que significa que no hay ninguna universidad sin un plan de igualdad.

Tal como podemos ver en el Gráfico 1 la mayoría de las universidades (un 68% del total) ha aprobado o bien 2 planes de igualdad de género (un 33% del total, lo que significa 18 universidades) o bien 3 planes (un 35% del total, lo que significa 19 universidades). Tan solo 4 universidades (un 8% del total) han aprobado 4 planes, incluyendo su plan vigente, y 13 universidades (un 24% del total) han aprobado solamente 1 plan de igualdad de género a lo largo de su trayectoria.

Gráfico 2.1: Número de Planes de Igualdad aprobados por las universidades RUIGEU

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados se pueden leer en relación con la aprobación de dos leyes clave hace 15 años, que son la ley de igualdad 3/2007 y la LOMLOU 4/2007. Esta cronología nos

ayuda a interpretar el hecho que la mayoría de las universidades hayan aprobado entre 2 y 3 planes de igualdad teniendo en cuenta que la mayoría de planes tienen una duración de entre 4 y 5 años. También la fecha de estas dos leyes es coherente con el hecho que los planes de las 4 universidades con un 4º Plan de Igualdad de género vigente sean planes aprobados recientemente (entre 2020 y 2022, con excepción de la UAB, cuyo 4º plan fue aprobado en 2019).

Resulta más complejo interpretar porqué algunas universidades han aprobado solamente 1 plan de igualdad: ello requeriría una investigación más profunda que permitiera entender cuáles son los contextos de dichas universidades y con qué escollos pueden haberse encontrado sus respectivas unidades de igualdad.

2.2.2 Estrategias de adaptación al RD 901: mecanismos de apoyo técnico e interpretaciones jurídicas.

La aprobación del Real Decreto ley 6/2019 en octubre de 2019 y la aprobación de los RD 901/2020 y 902/2020 en octubre de 2020 han generado claramente un fuerte impacto en la mayoría de las unidades de igualdad y también sobre los planes de igualdad. Estos tres Reales Decretos regulan, entre otras cuestiones, el ámbito subjetivo de los mismos, el contenido mínimo que deben tener, su proceso de negociación y su mecanismo de registro: poniendo especial énfasis en los contenidos esenciales el diagnóstico previo, así como la metodología para garantizar el principio de transparencia retributiva.

En octubre de 2020, en plena pandemia Covid, las unidades de igualdad se encontraron liderando unos planes de igualdad que no cumplían con los requisitos descritos en los RD y que debían ser adaptados a ellos como máximo hasta enero de 2022. Esto generó una gran tensión a las unidades ya que los RD no vinieron acompañados

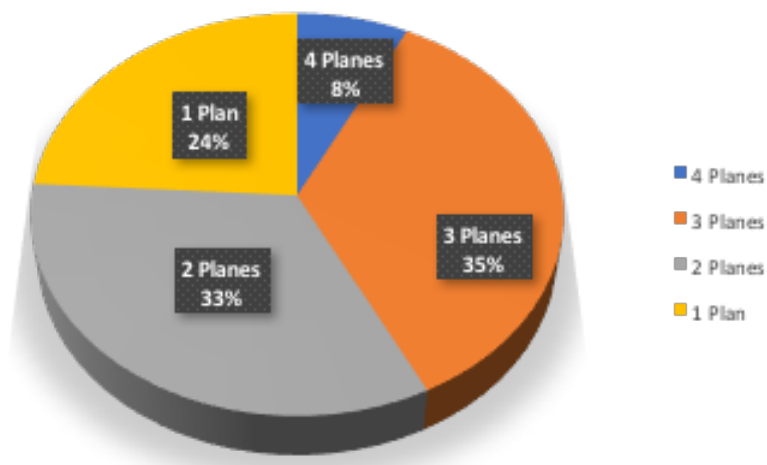
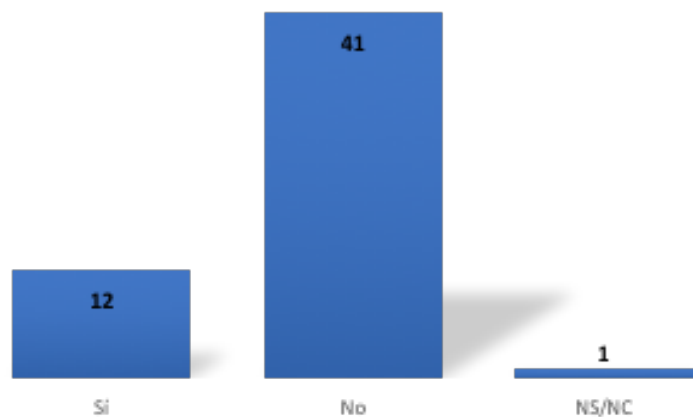


Gráfico 2.1: Número de Planes de Igualdad aprobados por las universidades RUIGEU

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2.2: ¿Ha solicitado informe jurídico para elegir la estrategia de elaboración del plan?.

Fuente: Elaboración propia



de recursos para su adaptación, añadiendo más estrés a unos órganos que ya acumulan déficit de recursos.

Una de las acciones que las universidades llevaron a cabo una vez aprobados los RD fue solicitar informes jurídicos para valorar la mejor estrategia de adaptación a los mismos. Así, respecto a la pregunta de si habían solicitado este tipo de apoyo técnico, 12 universidades indicaron haberlo hecho mientras que 41 (el 75%) indicaron no haberlo hecho. Sería de interés ampliar la indagación sobre el tipo de apoyo técnico recibido por las universidades y, en su caso, a que se debe su ausencia. Con todo, podría intuirse, como algunas de las causas: la falta de recursos económicos para requerir este tipo de informes, las indicaciones enviadas desde los ministerios implicados, las consultas a especialistas del ámbito laboral e, incluso, las decisiones políticas tomadas desde los rectorados y las gerencias sobre la citada aplicación.

Gráfico 2.2: ¿Ha solicitado informe jurídico para elegir la estrategia de elaboración del plan?

Independientemente de lo anterior, todas las universidades han tenido que tomar una estrategia ante las indicaciones de los RD, especialmente ante el RD 901. En el Gráfico 3 se puede observar la gran diversidad de estrategias que habían tomado las universidades al acabar el 2021. Se constata que la mayoría de las universidades (un 50%) han decidido incorporar los criterios establecidos por el RD 901/2020 más allá del ámbito de la gestión de personas, aunque no se especifican cuáles son estos otros ámbitos. La segunda opción más votada con un 17% de los votos, expresa una estrategia diametralmente opuesta, que es la de no aplicar el RD 901/2020 por entender que las universidades no entran en el ámbito de aplicación de los RD. Finalmente, la tercera opción con más índice de respuestas (un 15%) ha sido una opción intermedia, que consiste en aplicar los criterios del RD 901 solamente en el ámbito de la gestión de personal. A nivel práctico esta última opción supone que la negociación con los sindicatos,

el diagnóstico de género con los indicadores descritos por la ley o el registro en el Registro de Convenios solamente se ha realizado en la temática laboral y se ha usado una metodología diferente en ámbitos como la docencia, la investigación, la comunicación etc. Finalmente, 4 universidades (un 7% del total) han decidido que se incorporarán los requerimientos de los RD en los próximos planes de igualdad.

Gráfico 2.3: Estrategias de adaptación al RD 901 por parte de las universidades españolas.

Estas diferentes interpretaciones de la aplicabilidad de los RD se pueden deber a diferentes causas. Consideramos que se debería profundizar en explorar que impacto pueda tener la titularidad de la universidad (si es pública o privada), el papel de los servicios jurídicos propios de las universidades, el papel de las administraciones autonómicas competentes en el ámbito universitario y el papel de los diferentes representantes sindicales en cada una de las universidades.

2.2.3. Qué ejes y ámbitos cubren los planes de igualdad vigentes y variaciones respecto planes anteriores.

La encuesta incluía una pregunta de respuesta abierta que hacía referencia a los ejes o ámbitos temáticos del plan de igualdad vigente. Estas respuestas se analizaron con un mapa de palabras que podemos observar en el Gráfico 4. Para este análisis se utilizó la herramienta Tag Crowd y se eliminaron del texto los números, signos de puntuación y las palabras “ámbito”, “eje”, “igualdad” y “universitaria”.

Gráfico 2.4: Ejes o ámbitos temáticos de los planes de igualdad vigentes de las universidades RUIGEU.

Tal como podemos observar la palabra más usada es “género”, lo que nos podría indicar que los planes de igualdad de las universidades han hecho un viraje conceptual, desde el marco teórico de la igualdad entre hombres y mujeres (que es el marco

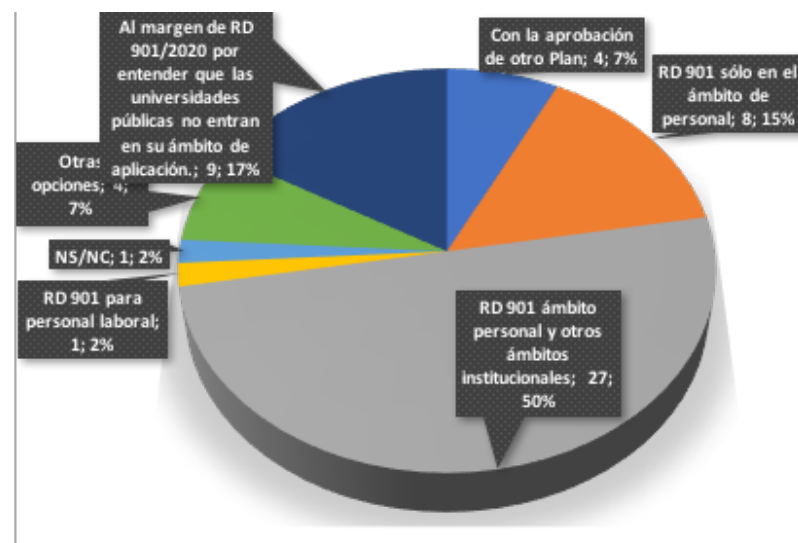


Gráfico 2.3: Estrategias de adaptación al RD 901 por parte de las universidades españolas.

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.4: Ejes o ámbitos temáticos de los planes de igualdad vigentes de las universidades RUIGEU.

Fuente: Elaboración propia



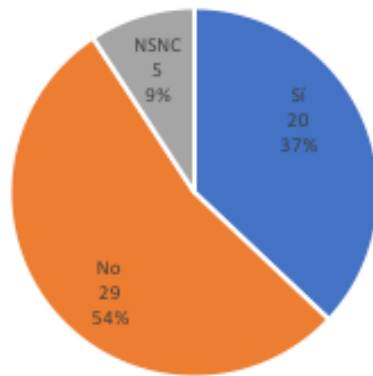


Gráfico 2.5: ¿Se han mantenido los ejes del plan de igualdad vigente respecto al plan anterior?.

Fuente: *Elaboración propia*

de la ley 4/2007) al marco de la (des)igualdad de género. El hecho que la palabra “mujeres” aparezca solamente 16 veces y que la palabra “hombres” solamente 7, nos refuerza esta argumentación. Las otras dos palabras que se repiten más (37 veces), con la misma frecuencia, son “docencia” e “investigación”. Estos datos nos indican que es posible que más de la mitad de los planes de igualdad no solo aborden las desigualdades de género en el ámbito laboral u organizativo (podríamos llamarlo los “cómo”) sino que también las aborden en relación a la actividad propia de la institución (los “qué”) como son la docencia y la investigación.

Otras palabras muy repetidas como “trabajo” (que aparece 28 veces), “conciliación” (25 veces), “personal” (13 veces), “personas” 89 veces) o “laborales” (9 veces) creemos que podrían estar agrupadas en un solo grupo, que haría referencia a las condiciones laborales de las personas que trabajan en la universidad y que se vincularían con los “cómo” comentados más arriba. Aun así, no podemos olvidar que docencia e investigación están ligadas absolutamente a las condiciones laborales porque afectan a los horarios, a las categorías y promociones profesionales y a las remuneraciones del PDI. Por tanto, no se puede concluir de manera definitiva que utilizar mucho esos dos conceptos o términos en los planes sea sinónimo de que se han incluido otros aspectos no laborales.

Finalmente creemos que merece ser analizadas otro grupo de palabras como son “violencia” (21 veces), “violencias” (6 veces), “acoso” (19 veces), “discriminación” (10 veces) que constata que muchas de las universidades españolas abordan en sus planes de igualdad las violencias y discriminaciones basadas en las desigualdades de género.

Los ejes y ámbitos de los actuales planes de igualdad se han analizado también en otra pregunta del cuestionario. Concretamente se preguntó si los ejes de los planes vigentes se han mantenido respecto los del plan anterior. Tal como podemos ver en

el Gráfico 5, más de la mitad de las universidades (54%) han indicado que los planes de igualdad vigentes sí que han modificado los ejes del mismo.

Gráfico 2.5: ¿Se han mantenido los ejes del plan de igualdad vigente respecto al plan anterior?

Aun así, quedaría profundizar más sobre las causas de estas modificaciones y sobre qué es exactamente lo que se ha modificado. En algunos casos, por ejemplo, pueden haberse reducido los ejes, pero en cambio puede haberse ampliado el alcance del plan. Por lo tanto, consideramos que hace falta ahondar más en las diferentes genealogías de los planes de igualdad para comprender qué fuerzas los llevan a tomar nuevas direcciones.

2.3. Conclusiones principales

Todas las universidades españolas han aprobado como mínimo un plan de igualdad de género desde la aprobación de la ley orgánica de igualdad 3/2007. Se observa aun así diferencias en cuanto al número de planes aprobados. Mientras algunas universidades actualmente tienen vigente su 4º Plan de igualdad, una cantidad relevante (13 universidades) ha aprobado solamente 1 plan. Sería de gran utilidad profundizar en las genealogías de las diferentes unidades de igualdad de las universidades RUIGEU para comprender qué tipo escollos pueden haber encontrado las universidades con una menor trayectoria de implementación de planes de igualdad.

La mayoría de las universidades (el 75%) indican no haber solicitado un informe jurídico para orientar su estrategia de adaptación al nuevo marco normativo generado por los tres reales decretos aprobados entre 2019 y 2020. Aunque cabría ahondar más a que se debe esta falta de asesoramiento, con la información disponible puede constatarse que las universidades y las unidades de igualdad, han tenido que tomar decisiones sin un adecuado apoyo técnico-jurídico.

La encuesta refleja que se han realizado interpretaciones distintas sobre la aplicabilidad de los RD en las universidades. Mientras hay universidades que han renegociado los planes de igualdad en el tiempo récord que solicitaba el texto de los RD, otras universidades han considerado que los RD no son de su aplicación. Las causas de estas diferentes interpretaciones no han sido exploradas en esta encuesta, quedando, por tanto, pendiente para futuras investigaciones. No podemos afirmar que esto genere desigualdad de derechos entre miembros de las diferentes comunidades universitarias (especialmente debido a la larga trayectoria de las universidades en implementar planes de igualdad previamente a la aplicación de los RD) pero podría ser un elemento de desigualdad a tener en cuenta.

Un análisis superficial de los diferentes ejes y ámbitos de los planes de igualdad vigente nos indican que son planes que ponen el foco en el concepto “género” y dejan cada vez mas de lado el marco de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, un marco más alineado con la legislación de igualdad de 2007. Merece la pena también poner sobre la mesa el hecho de que, si bien la mayoría de planes de igualdad abordan cuestiones vinculadas a las condiciones laborales, más de la mitad de ellos abordan también la docencia y la investigación. Es decir, se abordan tanto los “como” como los “que”. Esta observación creemos que es clave para entender posibles incoherencias entre lo que plantean los tres RD y como se han concebido históricamente los planes de igualdad en las universidades españolas. Especialmente en relación a requerimientos normativos del RD 901/2020 como son la obligatoria negociación del plan con los representantes de los/las trabajadoras, la obligatoriedad de registro en el registro de convenios o la obligatoriedad de constitución de una comisión de seguimiento y evaluación con los representantes sindicales. Nos preguntamos si es factible y operativo que cuestiones que se refieren a los contenidos docentes y de investigación, o cuestiones que hacen referencia a los derechos del alumnado tienen que cumplir con los requerimientos del RD 901/2020.

RETOS DE FUTURO Y RECOMENDACIONES DE ACTUACIÓN DE POLÍTICAS UNIVERSITARIAS

Ante la constatación que los RD han generado tensión y desgaste a las unidades de igualdad en estos dos últimos años, así como otros problemas de diferente naturaleza, consideramos que, para mayor eficacia, los desarrollos normativos en el ámbito de la igualdad de género de las Universidades deberían de ser consultados y participados, previamente a su elaboración y entrada en vigor, con las unidades de igualdad, pues son los órganos responsables de desarrollar e implantar dichos planes. Asimismo, estas unidades acumulan un gran bagaje histórico de conocimientos y procedimientos que deberían tomarse en cuenta ante el desarrollo, modificación o elaboración de cualquier normativa específica.

Los desarrollos normativos en el ámbito de la igualdad de género han de ofrecer claridad jurídica. El hecho de que las diferentes universidades hayan realizado interpretaciones distintas de la aplicabilidad de estos RD en sus jurisdicciones demuestra que en la elaboración de los mismos no se las ha tenido en cuenta como instituciones con características muy específicas, especialmente las universidades

de naturaleza pública, siendo además, instituciones donde los planes de igualdad están históricamente muy consolidados.

Consideramos también que los desarrollos normativos deberían de ir acompañados de los necesarios recursos (técnicos, económicos, metodológicos) para evitar a las unidades aún más tensión de la que ya acumulan. La aprobación de los RD ha generado claramente un gran desgaste a las Udl que han tenido que invertir numerosos recursos para adaptar los PIG a estos nuevos RD. La constatación de la falta de apoyo técnico-jurídico a estos órganos nos lleva a considerar que el gobierno debería ofrecer este servicio de manera gratuita ante un cambio de marco normativo.

Teniendo en cuenta que los planes de igualdad de las universidades españolas históricamente han ido mucho más allá de regular condiciones laborales y cuestiones de cultura organizacional, nos preguntamos si unos RD que claramente se concibieron pensando en el marco de las empresas (públicas o privadas) son

útiles para el marco de la educación superior (ya sea de titularidad pública o privada). Consideramos que sería interesante considerar un desarrollo normativo de la ley 4/2007 propio de la educación superior, teniendo en cuenta las diferencias de titularidad, de tamaño y finalidades.

03

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE EL ACOSO

Coordinadora del capítulo:

Marta Ortega Balanza (UB)

Grupo de trabajo:

Carmen Vives Cases

(Universidad de Alicante)

Ana María Neria

(Universidad de la Coruña)

Elena San Segundo

(Universidad Carlos III)

Laura Román

(Universitat Rovira i Virgili)

Idoya Aranaz

(Universidad Pública de Navarra)

María Olivella

(Universitat Oberta de Catalunya)

Yolanda Bardina Martín

(Universitat de Lleida)

Isabel Núñez

(Universitat de València)

Rosa Rodríguez

(Universidad Rey Juan Carlos)

Del sondeo previo, realizado en noviembre de 2021 a las entonces 53 universidades que componían la RUIGEU sobre los Protocolos de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo desde la coordinación de la red, en la Universitat de València, podemos destacar los siguientes datos:

Solo 5 de las 53 universidades no cuentan en estos momentos con un Protocolo aprobado. Como comentarios adicionales, apuntan estar en proceso de negociación o aprobación.

El 79% de los Protocolos incluyen otros acosos discriminatorios, fundamentalmente se trata de denuncias por orientación sexual, identidad y expresión de género.

Respecto a la activación de protocolos, los datos reflejan únicamente los casos en que se pone en marcha el procedimiento tras una denuncia: en el 55% de las universidades se han activado menos de tres veces. Sin embargo, un análisis en mayor profundidad de las quejas atendidas, con el acompañamiento y las gestiones que suponen, daría cuenta del trabajo realizado por las Unidades y se aproximaría más a la magnitud del fenómeno del acoso en las universidades.

El 67% de las universidades han previsto vías alternativas para casos que revisten menor gravedad. De estas, el 28% contempla la vía informal dentro del protocolo y el 72% lo realiza al margen del Protocolo.

En general, los protocolos están muy bien articulados y aseguran la prevención y la actuación en casos de acosos sexual o por razón de sexo. Sin embargo, merece la pena destacar que el indicador de activación del protocolo no refleja el trabajo realizado en materia de atención a personas que sufren acoso en la universidad.

En general, el número de atenciones y acompañamientos que se realizan son muy superiores, puesto que la mayoría de los casos atendidos en las Unidades de Igualdad en materia de prevención y actuación ante las violencias machistas no derivan en una activación del Protocolo vigente. En la mayoría de los casos, las personas denunciadas prefieren algún tipo de actuación informal para que cesen los comportamientos y no abrir un procedimiento que pueda conducir a una sanción. En este sentido, es muy pertinente la siguiente pregunta acerca de las vías informales de resolución de conflictos, que solo en el 28% de los casos está prevista dentro del propio protocolo.

Además, hay que tener en cuenta que el número de veces de activación del Protocolo se corresponde con los casos atendidos, que en algunas ocasiones involucran a un número muy superior de personas, puesto que las denunciadas que han sufrido el acoso son más de una. Así, por ejemplo, una universidad que ha activado el protocolo 5 veces, ha atendido a un total de 17 personas si contabilizamos a las denunciadas.

A título de ejemplo, remitimos a los siguientes programas específicos creados en algunas universidades para la atención en casos de acoso.

Universidad de la Rioja: UR Atiende

Universidad de Granada: OPRA (Oficina de prevención y Respuesta ante el acoso)

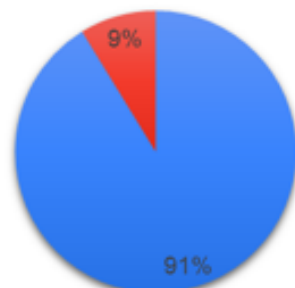
Universitat de València: Espais Violeta

Marta Ortega Balanza (UB), coordinadora del Grupo de trabajo sobre prevención y actuación frente al acoso

3.1. Introducción

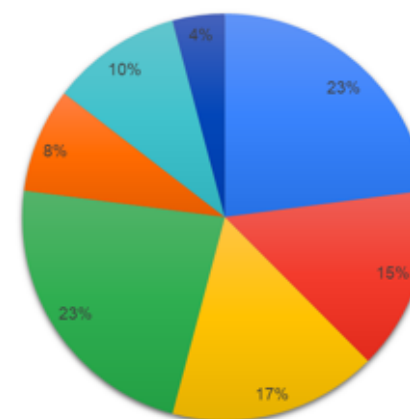
El presente capítulo es un trabajo conjunto de las personas que, en representación de sus universidades, forman parte del grupo de trabajo sobre prevención y actuación frente al acoso constituido en fecha 15 de septiembre de 2021.

¿Dispone la Universidad de un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo?



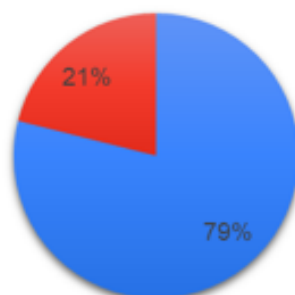
■ SÍ ■ NO

Expedientes de activación del Protocolo



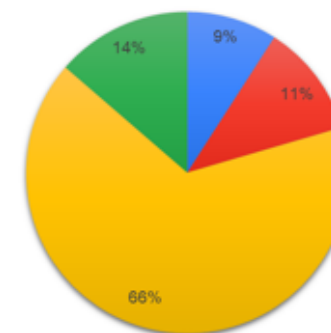
■ 0 casos ■ 1 caso ■ 2 casos ■ Entre 3 y 5 ■ Entre 6 y 9 casos ■ Entre 10 y 15 ■ Hasta 70 casos

¿Recoge ese protocolo otros acosos discriminatorios?



■ SÍ ■ NO

¿Qué otros acosos incluye el Protocolo?



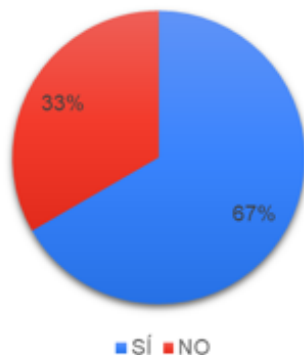
■ art. 14 de la Constitución: nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

■ Laboral, psicológico

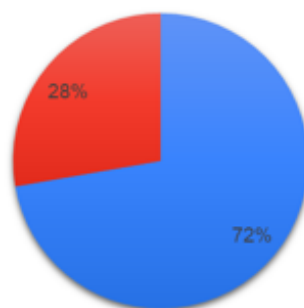
■ Orientación sexual e identidad y expresión de género

■ Orientación sexual, expresión o identidad de género, discapacidad, origen racial, étnico, cultural o religión

¿Existen vías alternativas al protocolo para casos leves?



¿Cómo se realiza esa actuación de mediación?



■ Acompañamiento, atención y mediación entre las partes de carácter informal
 ■ Vía informal de resolución de conflictos prevista dentro del Protocolo

Con la sinergia de trabajar con un objetivo global y coordinado entre todas las unidades de igualdad, como es mantener firme el compromiso y la implicación en la lucha contra la lacra social de la violencia, poniendo a disposición de las personas afectadas las mejores herramientas y recursos a nuestro alcance como instituciones de educación superior y sus respectivas unidades de igualdad.

Es común, a todos los protocolos, atender los tres pilares fundamentales de un texto de esta naturaleza:

- A. Información, difusión y sensibilización.**
- B. Prevención, intervención, reparación y sanción, con un procedimiento ágil.**
- C. Formación e identificación de conductas y situaciones.**

De manera que no únicamente garantice la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, sino también, que permita aplicar las medidas adecuadas a la realidad de cada caso.

Con todo, y teniendo en cuenta las diferentes realidades, situaciones y contextos de las 53 universidades que forman parte de RUIGEU (Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria), los problemas, inquietudes, preocupaciones y carencias son compartidas por todas ellas, tal como reflejan los resultados de la encuesta de sondeo realizada por RUIGEU en octubre del 2021 (anexo 1), que se exponen a continuación.

Para completar la información obtenida en el sondeo de octubre de 2021, el grupo de trabajo de prevención y atención ante el acoso elaboró una propuesta de ampliación a dicha encuesta (anexo 2) para el caso de tener oportunidad de diseñar y planificar, en un futuro, un estudio más en profundidad sobre las violencias en las universidades y la efectividad de sus recursos, instrumentos y medidas de intervención.

3.2. Resultados de la encuesta y de los encuentros del grupo de trabajo

El estudio de campo (anexo 1) realizado entre las distintas universidades que forman parte de RUIGEU reflejó, en los resultados de las preguntas 1 a 3, la observancia del mandato legal de disponer de un protocolo de actuación contra el acoso (menos en una de las instituciones, que declaró no disponer de dicho instrumento, pero de la que faltaría información al respecto para realizar la valoración que correspondería en este apartado). Así, los protocolos, han ampliado considerablemente las situaciones que ampara, en comparación con la anterior dinámica respecto a los protocolos o documentos similares que eran de aplicación: bien explicitándolo en su propia denominación (en la mayoría de universidades, con la casuística de la Universitat de Girona que denomina “sexualidad” para recoger las casuísticas de identidad y orientación); bien en el documento interno con cláusula explicativa; bien denominándose contra el acoso sin más especificación (universidades Jaume I, Cantabria, Cádiz, Rey Juan Carlos, Granada, Rioja, de León y Universitat Internacional de Catalunya), dando cabida a todo tipo de conducta que pueda calificarse como tal, independientemente de la naturaleza de la misma. Excepción a lo dicho son los protocolos de las Universidades de Burgos, Valladolid, Córdoba, Pablo Olavide, UNED y Vigo, que mantienen como objeto del mismo acoso sexual y por razón de sexo; adicionando la UPNA,¹ de manera global, el acoso psicológico. Situación diferente es también la de las universidades Deusto y de Salamanca, que cuentan con un protocolo contra el acoso laboral stricto sensu y otro diferente para el alumnado. En cuyo caso es indispensable la buena coordinación entre unidades y procedimientos de cara a optimizar recursos, procedimientos y resultados, así como de la información que puede obtenerse en las evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas y que pueden arrojar datos interesantes respecto a los diferentes tipos de acoso, frecuentemente interrelacionados o de difícil diferenciación.

Igual de importante en la erradicación de las violencia y desigualdades es la inclusión de otras situaciones, entre las ya contempladas en el art. 14 de la Constitución, como son: nacimiento, raza, religión, opinión, creencia, origen racial o étnico, cultura, discapacidad, situación laboral o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Hecho que da respuesta a la realidad social que tiene su plasmación en nuestras universidades, permitiendo introducir un elemento indispensable de equidad, como es la mirada interseccional: elemento que no deja sus efectos en el ámbito teórico sino también en el práctico, tanto en el modo de atender el caso desde la primera atención con la persona o personas afectadas hasta el momento de valorar la resolución resultado de la instrucción y de calibrar la medida disciplinaria o sancionadora correspondiente a la conducta tipificada y sancionable. Dicha interseccionalidad se explicita en el propio nombre del protocolo (universidades de Cádiz, Rey Juan Carlos, Granada, URV, UCLM, Oviedo, Deusto, UIC, Universidad internacional de Andalucía, Politécnica de Cartagena, León, UNED y Salamanca) o mediante cláusula específica en el apartado de ámbito objetivo (Universidad de Barcelona), independientemente que su aplicación y observancia se plasme en la práctica de todas ellas. Por todo lo expuesto, dichos protocolos, se contemplan como instrumentos idóneos para atender cualquier forma de violencia de género como vulneración de derechos y libertades fundamentales reconocidos tanto constitucionalmente como en las leyes nacionales y, como no puede ser menos, por la LO 3/2007, para la igualdad efectiva mujeres y hombres, así como las normativas autonómicas específicas en los ámbitos de diversidad sexual y afectiva y el RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, no en vano la violencia sufrida por dichos colectivos también forma parte de los ámbitos subjetivos de aplicación de los procedimientos reglados.

Respecto a los citados ámbitos de aplicación (resultados obtenidos a las preguntas 4 y 5 de la encuesta) de los protocolos: estos recogen los diferentes tipos de acoso

1. Es necesario señalar que, en el momento de realización del presente estudio, la Universidad Pública de Navarra (UPNA) está en proceso de revisión de su protocolo de acoso.

y conductas que pueden calificarse como machistas o sexistas, bien mediante la descripción de dichas conductas, bien mediante la descripción acompañada de ejemplos de las mismas. Teniendo en cuenta lo anteriormente dicho, especialmente en lo que hace referencia a diferenciación de protocolos para el PAS y PDI del de alumnado, o por especialidad (acoso laboral separado del resto de casuísticas) las universidades atiende a todo su colectivo, es decir: PAS, PDI, Alumnado, así como a personas, centros o instituciones externas con las que medie relación contractual o de otro tipo (como arrojan los resultados de la pregunta 3 de la encuesta, relativa al ámbito de aplicación subjetivo), excepto la de Cantabria, UCLM y UIC, que se circunscriben al espacio físico del campus o instalaciones de dicha universidad². Asimismo, el ámbito locativo objeto de atención y aplicación del protocolo incluye, además de los espacios de la universidad, las actividades realizadas fuera de estos, en otras instalaciones, siempre que estas sean realizadas, organizadas y/o supervisadas por la universidad: ampliando, en su mayoría, el espacio digital de acuerdo con las nuevas normativas en materia de atención y protección a las víctimas de violencia de género.

Algún protocolo incluye, junto al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, identidad, género u orientación, las denominadas conductas machistas, como actos ilícitos distintos a los anteriores, pero igualmente contrarios a la política de tolerancia cero de las universidades españolas y, en consecuencia, igualmente objeto de las correspondientes acciones de prevención, atención y/o sanción por parte de la institución sobre el sujeto activo de dicha conducta (como es el caso de la Universitat de Barcelona).

Tomando en cuenta todo lo expuesto, los protocolos, de manera uniforme, contemplan el procedimiento reglado (ámbitos subjetivo, locativo y objetivo de aplicación;

fases de la instrucción: requisitos y documentación correspondiente; la posibilidad del establecimiento de medidas cautelares; así como los diferentes resultados posibles en el marco de dichas actuaciones), señalando los responsables en la gestión y resolución de las quejas o denuncias de acoso: la unidad de igualdad o unidad especializada correspondiente según se trate de igualdad, diversidad o discapacidad, órgano de defensoría universitaria, un órgano o comisión ad hoc creada según establezca el protocolo en cuestión.³ En este mismo sentido se contempla, para determinadas actuaciones, la constitución de una comisión específica, técnica, de investigación o de actuación, de carácter temporal para los casos especialmente graves o complejos. En conclusión, referente al presente aspecto, si bien las denominaciones varían entre las universidades, en esencia, las competencias y estructura son muy similares (pregunta 6 del cuestionario), así como su régimen de funcionamiento.

Asimismo, los protocolos, en su mayoría, también incluyen la posible remisión a vías informales de resolución de conflictos (pregunta 7 de la encuesta): en caso de no contemplarlos dicha vía se encuentra como otro procedimiento dentro de la estructura universitaria. Excepto las universidades de Santiago de Compostela, Extremadura, Deusto, Las Palmas de Gran Canaria y Salamanca, que declararon en la encuesta la inexistencia de vías informales de resolución de conflictos dentro o fuera de sus protocolos. Sobresaliendo, con mucho, entre los que la tienen o contemplan, el servicio de mediación.

De manera más o menos uniforme, las universidades aplican las mismas acciones de atención y acompañamiento a las personas afectadas (pregunta 8 de la encuesta), mediando o no denuncia: en el primer caso, dentro de las medidas acordadas en el marco del procedimiento del propio protocolo; y, en el segundo caso, cuando no mediando denuncia, lo solicita la persona afectada o la unidad u órgano que interviene

² La Universidad de Oviedo no especifica su ámbito de aplicación.

³ Denominado COASEX en la UNED.

lo ofrece a la vista de las circunstancias concretas del caso. Medidas de atención realizadas durante todo el trámite del procedimiento: universidades de la Laguna, Jaume I, Complutense, Córdoba, Vigo, Vic, Islas Baleares, Santiago de Compostela, UPNA, UCLM, Universidad Internacional de Andalucía, Universidad Politécnica de Cartagena y UNED; o tanto durante el trámite como a posteriori, como señalan el resto de universidades.⁴

Destacando, entre las acciones que corresponden a las unidades de igualdad, gran preocupación respecto a las estrategias de prevención (pregunta 9 de la encuesta), entre las que toma especial relevancia, la formación ofrecida a los diferentes colectivos que conforman la comunidad universitaria, complementada por campañas, manifiestos, jornadas, talleres, seminarios, carteles, convocatorias de premios, bautizos de aula y otras actuaciones.

Otro instrumento, muy útil tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, tanto para estudiar la evolución en materia de violencia por el número de quejas, consultas y denuncias recibidas, como para analizar el impacto de las diferentes acciones que las universidades diseñan en materia de prevención, atención e intervención, valorar los resultados obtenidos y planificar estrategias y políticas públicas en igualdad, es el registro interno que llevan las unidades de igualdad en sus tareas de seguimiento (pregunta 10 de la encuesta). En términos generales, las universidades han mantenido la ratio (sean los casos tramitados por la Unidad de Igualdad, como en las comisiones de igualdad de centro en las universidades que disponen de esta estructura competencial diversificada o en los órganos o comisiones ad hoc), con un significativo aumento de denuncias, respecto a datos de años anteriores, en las universidades de Alicante, Santiago de Compostela, UB, Granada, URV, UAB, UPF, UPV y

UOC. A lo que hay que sumar la situación anómala que supuso el COVID-19 con el confinamiento y enseñanza a distancia, aunque ello no conllevó la inexistencia de casos de acoso, pues estos se manifestaron de manera digital: situación que ha supuesto un acicate a la ampliación de las conductas susceptibles de aplicación del protocolo. Así, al no compartir espacios y la falta de interrelación directa in situ en las instalaciones y aulas (aunque se recrudecieron las situaciones de violencia en los hogares favorecida por la convivencia de 24h con la persona agresora, con el consiguiente impacto en todas las áreas de la vida, incluida, por supuesto, la realización de los estudios o el seguimiento de la carrera profesional) hubo casos en que las denuncias se formalizaron a la finalización de la situación de confinamiento. Ha de tenerse en cuenta que de las universidades que participaron en la encuesta (53) treinta y seis de ellas dejaron la respuesta en blanco o contestaron sin datos: porcentaje altamente significativo para poder extraer conclusiones a nivel general respecto a la evolución del fenómeno. Pero ello no es óbice para aventurar que, si bien parece que se ha mejorado en la concienciación respecto al problema por el aumento de denuncias no deja de ser cierto que continúa existiendo un amplio porcentaje de cifras negras, detectadas, en parte, por las atenciones realizadas y que terminan con asesoramiento o derivación a otra unidad especializada (como es la de atención psicológica), pero sin posibilidad de abrir el protocolo al carecer de denuncia de la persona afectada. En este sentido, los estudios de victimización realizados muestran que la violencia es transversal a la situación social, económica o familiar, independientemente del nivel educativo de la persona agresora y agredida (Macroencuesta de violencia contra la mujer, de 2019, realizado por el Ministerio de Igualdad,⁵ especialmente el bloque tercero dedicado al tema que nos ocupa (acoso sexual) así como el informe del 2019 sobre delitos de odio del FELGTB y el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social),⁶ de ahí que la Universidad, que en un primer momento puede parecer un es-

4. En relación a esta pregunta de la encuesta, se requieren dos apreciaciones: si bien la UB consta que la atención es durante el trámite, la realidad es que se aplica durante y con posterioridad; y respecto a la Universidad de Burgos el espacio de respuesta a dicha pregunta consta en blanco, por lo que se desconoce el tipo de servicio ofrecido.

5 <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.html>.

6 https://felgtb.org/wp-content/uploads/2020/06/INFORME_DELITOSDEODIO2019.pdf.

pacio libre de violencias, no alcanzando el nivel de sensibilización sobre el problema de la violencia de género, que repercute en un efecto fundamental entre el colectivo universitario: que no se denuncien todas las conductas de acoso o conductas machistas que se padecen o conocen.

Dichas cifras negras pueden deberse a que consideraron que era un episodio aislado o finalizado, porque no les pareció suficientemente grave para denunciarlo, porque no creían que la denuncia tuviera resultados reales y efectivos, por desconocimiento de la situación que estaban viviendo o por miedo a las represalias, entre otras razones. En este caso, las universidades plantean diferentes medidas y acciones alternativas a los protocolos y que estos mismos textos incluyen en su articulado (un 77%, frente al 23% que no), como vías informales de resolución de conflictos. Entre ellas destaca el servicio de mediación, contando con su procedimiento específico dentro de algunas universidades. Pero también contemplar el procedimiento de la vía académico-docente en aquellos casos en que sea pertinente y más recomendable para atender el caso concreto.

Respecto al registro estadístico, dicha herramienta se suma al resto de elementos de valoración respecto a la eficacia y efectividad del protocolo, cuyos resultados se incluyen en el informe anual que emiten las unidades de igualdad y elevan a su vicerrectorado correspondiente, contemplándose los datos indispensables, como son: órgano de tramitación (unidad de igualdad o comisión de igualdad de centro), colectivo al que pertenece la persona denunciante y denunciada, tipo de resolución, acción o medida aplicada y estado del caso (en curso, finalizado, en fase de alegaciones o de recurso, u otras). Siendo el resultado de la valoración como muy efectiva entre las universidades que han respondido la pregunta 9 “Valore las siguientes estrategias para prevenir el acoso (en una escala de 1 a 5 en la que 1 es “poco efectiva” y 5 “muy efectiva”)[Difusión del protocolo]” calificándolo con el 5 (23 universidades

de entre las 54 que han participado en la encuesta): a excepción de la Universidad de Deusto que la califica como poco efectiva.

En relación a la valoración de otras estrategias de prevención (también recogidas en la misma pregunta 9 y con los mismos criterios de cualificación), como son la difusión de la unidad de igualdad y/o otros centros de igualdad de la universidad: coinciden en valorarla como muy efectiva las universidades de Murcia; Jaume I, UCM, Córdoba, Olavide, Alicante, UPNA, Girona, Carlos III, URV, Ramon Llull, Zaragoza, Alcalá, Jaén, Deusto; universidad autónoma de Madrid, León, Málaga, UNED y UOC; seguidas de Valencia, la Laguna, Burgos, Politécnica de Madrid, Sevilla, Lleida, Vic, Coruña, Santiago de Compostela, Huelva, Cádiz, Granada, UB, UAB, Oviedo, UIC, Universidad Politécnica de Cartagena, EuUPV, UPC, Las Palmas de Gran Canaria, UNED y Salamanca, que la califican con un cuatro; siguen con un tres, las calificaciones realizadas por Valladolid, Cantabria, València, Rioja, Baleares, Rey Juan Carlos, Oviedo, Miguel Hernández, Internacional de Andalucía; ocupando el rango más bajo, con nota de 2, las universidades de Vigo y Extremadura. Baremos similares a los mencionados se encuentran respecto a la valoración de las campañas de sensibilización, en la horquilla del 2/3 las universidades de Valladolid, Sevilla, Vigo, Cantabria, Rioja, Alicante, Huelva, Juan Carlos, Extremadura, UCLM y Carlos III, UB, Oviedo, Deusto, UIC, Politécnica de Cartagena, UPF, UPV, Salamanca y UAB, estando el resto de universidades en la franja del 5/4. Siendo la formación la estrategia de prevención mejor valorada por la mayoría de universidades participantes en la encuesta, salvo la calificación de tres de la Politécnica de Madrid, la de Cantabria, Extremadura, Oviedo, UIC y UPF, seguidas, con bastante diferencia de la calificación de 2 de Vigo, UCLM y Deusto.

Entre las actividades de visibilización y difusión realizadas de manera estable por las unidades son las organizadas para los días conmemorativos como el 8 de marzo,

el 17 de mayo y el 25 de noviembre, entre otros, incluyendo los manifiestos que, como estrategia de prevención (también recogida en la pregunta 9 de la encuesta) es una de las actividades consideradas mayoritariamente poco efectivas puntuadas en la horquilla 2-3; las campañas contra la violencia o la concienciación respecto a la no complicidad con el silencio; las medidas diseñadas por cada universidad y dirigidas a sus diferentes colectivos (alumnado, PDI y PAS); la publicación de guías de prevención, detección y actuación contra el acoso y las jornadas, seminarios y congresos; puntos violetas en diferentes espacios universitarios; modificación y adaptación de las normativas de la universidad que permitan mejorar la coordinación versus el protocolo vigente en aquellas cuestiones que pueden quedar en actitudes o acciones en el límite entre la mala praxis y los ilícitos contemplados en los ámbitos de aplicación de los textos respectivos; elaboración y publicación de informes; visibilidad de la UI y del protocolo contra el acoso en la web de la universidad y de las facultades; otras actividades específicas que se planifican anualmente por cada universidad dependiendo del ámbito en que se haya detectado que es de interés o hay necesidad de determinadas actuaciones, incluyendo las distintas redes de igualdad y/o convivencia y los servicios de inspección -que también observan la valoración de riesgos laborales-. Siendo la formación específica y a medida (especialmente para personas con responsabilidades o mandos intermedios y el alumnado de nuevo acceso -adecuada al tema tratado en la misma-) la mejor valorada.

Asimismo, la mayoría de universidades han trabajado para ampliar los servicios y recursos a ofrecer a las personas afectadas por situaciones de violencia en la universidad, firmado convenios con su sistema institucional autonómico, sumándose al acuerdo de traslado de los expedientes académicos de mujeres víctimas de violencia de género; distintas acciones positivas en materia de derechos, permisos, conciliación y licencias (ampliando lo obligado por ley) para víctimas de violencia de género y en el ámbito de contratación; así como la exención de precios públicos en

las matrículas universitarias y la posibilidad de adaptación curricular. Prestándose especial atención a los acuerdos y convenios en materia de salud física y psicológica con servicios especializados de la red pública, mayoritariamente autonómica.

A fin de poder solventar las carencias o deficiencias detectadas en la aplicación del Protocolo, alguno de ellos prevé su propio sistema de revisión, incluyendo la periodicidad del mismo, de manera que las universidades tengan textos actualizados y lo más ágiles posibles en su aplicación y resolución. Con todo, un sentimiento común en las personas que intervienen directamente en la aplicación del protocolo en su faceta procedimental, son las dificultades, inseguridades y temores ante casos y, por tanto, procedimientos, cada vez más complejos y, casi en su totalidad, de carácter jurídico; así como, en ocasiones, la falta o deficiente coordinación de la normativa de la universidad para dar cobertura completa al caso en cuestión. Siendo, la insuficiencia de recursos económicos destinados a las unidades de igualdad, otra cuestión que genera preocupación.

En las sesiones de encuentro del grupo de trabajo, también se ha apuntado la insuficiencia de las medidas reparadoras como parte de la justicia restaurativa que también deben ofrecer y facilitar los procedimientos contemplados en los protocolos contra el acoso, pues, en muchas ocasiones, dichas medidas quedan diluidas y/o fundidas, en las denominadas medidas cautelares o bien en la propia medida disciplinaria sobre la persona denunciada.

Respecto a las medidas de protección y apoyo a la víctima, es común a todas las universidades que se realice durante el procedimiento, más dificultad ofrece mantenerlas o poder ofrecer de nuevas tras su finalización, bien sea por la falta de herramientas concretas que lo permitan, bien por la falta de recursos suficientes en caso de que se trate de servicios con coste.

En relación a los colectivos afectados, sea como sujeto pasivo o activo o en ambos, de la conducta ilícita, se trata mayoritariamente de alumnado (seguramente debido a que cuantitativamente es un colectivo muy superior al de PDI y PAS) o bien de alumnado en relación a personal docente, siendo minoritarios los casos en que están implicadas personas del PAS o escasos los supuestos en que está implicada una persona externa o ajena a la universidad (una docena de casos, entre el total de las universidades que han participado en la encuesta: ello puede imputarse a distintas causas, como podría ser el desconocimiento respecto que los protocolos ofrecen a estas situaciones, por lo que se requiere un estudio más en profundidad de este vector). De ahí la importancia de incidir en este colectivo en cuanto a la información del protocolo y de la Unidad de Igualdad y sus atribuciones y competencias, a fin de facilitarles herramientas para identificar las distintas conductas que constituyen acoso, pues, en muchas ocasiones, su aceptación deriva de factores culturales de permisividad y normalización de dichas conductas; al tiempo de crear, restaurar o reforzar, los lazos de confianza en la institución, con el fin último de evitar o disminuir las graves consecuencias a nivel psicológico, social y académico que las y los estudiantes pueden padecer al vivir situaciones de acoso, así como la afectación que los hechos puedan tener en su rendimiento académico o, en última instancia, por la gravedad de los hechos, al abandono de los estudios.⁷

Tras todo lo expuesto anteriormente, es interesante señalar que la opinión mayoritaria de las unidades de igualdad que forman parte de RUIGEU y que participaron en la encuesta de octubre del año pasado, es una excelente valoración de sus estrategias de prevención, calificándolas de “muy efectiva”.

En materia de difusión y de mejorar el abanico de instrumentos al servicio del alumnado cabe señalar la creación de plataformas especiales, como Apps, más afines al perfil del alumnado (Universidades de Barcelona y Alicante): generación digital habituada a las redes sociales, que han incluido en su día a día, desplazando otros modos de comunicación e información. Material que permite identificar y prevenir los supuestos más habituales de violencia en el seno de la comunidad universitaria, así como visibilizar las propuestas y recursos que la universidad ofrece.

Asimismo, en relación con las intervenciones realizadas por la unidad de igualdad u órgano designado se ha detectado la necesidad de reforzar los servicios de información, orientación y asesoramiento ofrecidos al colectivo universitario en relación tanto a las posibilidades que ofrece la activación del protocolo como de otras vías de resolución de conflictos ubicados en la estructura de la universidad. La importancia de ello radica en que la práctica ha hecho patente la preferencia por procedimientos informales y alternativas, ante el procedimiento reglado en el protocolo, por parte de las personas afectadas, que prefieren la queja a la denuncia. Ello comporta, en algunas universidades, a la conclusión de convenios con entidades externas que puedan dar cobertura a dichas necesidades bien porque no haya recursos suficientes para ello o bien porque no tengan competencia para hacerlo, por ejemplo, el asesoramiento legal que correspondería a Servicios Jurídicos pero que no pueden actuar como abogado o asesor especializado de parte pues ello inhabilitaría el procedimiento.

Llama la atención la falta de actualización y coordinación de los códigos éticos o de buenas prácticas de la mayoría de universidades permitiendo que actúen coordinadamente o, en su caso, pudiendo alegarse como normativa supletoria, en la aplicación del propio protocolo y dar cobertura a determinadas conductas intrusivas que, pudiendo considerarse acoso, quedan fuera de la definición de dicho tipo legal tal como se replica en los protocolos específicos.

7 Sobre el tema ver: Banyard, V.L. et al. (2017), “Academic COrrelates of Unwanted Sexual Contact, Intercourse, Stalking, and Intimate Partner Violence: An Understudied but Important Consequence for College Students”, *Journal of Interpersonal Violence*, p. 1-18; Villacampa, C y Pujols, A. (2017), “Stalking victimisation: Prevalence and Dynamics amongst Spanish university students”, *European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice*, 25(4), p. 347-370. Luxan Serrano, et. Al (2018), *Violencias sexuales; una assignatura pendiente. Guía para afrontar las violencias sexuales en las universidades*, Ediciones UPV/EHU.

3.3. Conclusiones

El presente informe es resultado de una primera aproximación del grupo de trabajo sobre prevención y atención del acoso en las universidades españolas de la RUIGEU, constituido el pasado 2021.

Se requieren políticas activas contra la violencia de género, abordándola de modo integral y multidisciplinar, desde la consideración de su condición de vulneración de derechos humanos con gravísimas consecuencias y efectos en la vida de las personas, tanto respecto a sus ámbitos de actividad como de su dignidad y seguridad, desterrando la idea de que son problemas interpersonales que se producen, de manera puntual, en una institución o centro, pues la violencia es estructural y epistémica dentro de la sociedad y, por ende, de las empresas, centros, instituciones y entes públicos, entre los que se cuentan las universidades.

La finalidad última de este texto, así como del mencionado grupo trabajo, es proveer de herramientas y disponer de elementos de juicio suficiente para elaborar recomendaciones que ayuden a mejorar la aplicación e interpretación de los protocolos específicos contra el acoso de cada universidad y las distintas intervenciones que pueden realizarse dentro y fuera de ellos, de manera que se reduzcan las conductas y situaciones ilícitas recogidas en el ámbito de actuación de los mismos.

Es, en el ámbito del sector público, donde la necesidad de formación de las personas que intervienen o pueden intervenir en alguna fase o acción del protocolo (PAS y PDI) es primordial, tanto para conseguir, de manera efectiva, erradicar dichas conductas ilícitas, como para evitar la revictimización de las personas afectadas. Por ello, sería de interés contar con:

Formación a medida para los diferentes colectivos universitarios, con especial atención a los y las responsables de servicios o mandos intermedios

sobre quienes recae, con frecuencia, la responsabilidad y oportunidad de poner freno a tiempo a determinadas conductas antes de la escalada que pueda derivar en actos de los calificados por la legislación como muy graves, como es el acoso en sus diferentes manifestaciones, pues la violencia se constituye como un continuum, iniciándose con comentarios y conductas sexistas hasta culminar en un determinado tipo de acoso.

Formación especializada obligatoria en igualdad, discriminaciones y violencias de género para las personas miembro de comisiones o comités de igualdad, previa a formar parte de dicho órgano.

Asimismo, el alumnado, como destinatario de las políticas públicas en igualdad y en lo que corresponde a las líneas de trabajo de las universidades contra el acoso han de verse implicado en los cambios de paradigma de la institución. Por lo que las universidades necesitan de la confianza del alumnado en las mismas, especialmente en relación a denunciar las conductas de las que pueden ser víctimas o terceros conocedores: no en vano, un efecto de dicha desconfianza es la preferencia por formas alternativas a la activación del protocolo, hecho reforzado por la información que reciben en relación con las actuaciones judiciales en materia penal por los diferentes medios de comunicación que utilizan, pues muestran efectos contrapuestos que, frecuentemente, incluyen la revictimización, incluyendo las represalias al verse expuestas ante la persona agresora y la fiscalización sobre sí misma y su vida en relación a la posible credibilidad o no de su testimonio. El alumnado, con una mirada diferente en cuanto a las desigualdades de género respecto a generaciones anteriores que aún pueden tener un fuerte contenido machista en algunas actitudes y conductas debido a la educación y sociabilización del momento, es un actor clave que las universidades no debe subestimar en su parte activa, por lo que se considera necesario trabajar para eliminar o, en su caso, disminuir en todo lo posible, el

recelo del alumnado respecto a las autoridades universitarias y sus actuaciones, a veces también injustamente retratadas en las redes sociales o algún medio de comunicación. Así, se plantea la necesidad, perentoria, de que las universidades se centren en la formación, sensibilización y educación de género del alumnado como un elemento central en la educación universitaria incluyéndolo como parte de la oferta académica de los distintos grados o bien o al mismo tiempo, también insertada, de manera habitual, en los procedimientos de las distintas asignaturas, en la línea de actuación contemplada en la citada LO 3/2007 para todas las instituciones de educación superior.



RETOS DE FUTURO EN LA ACTUACIÓN DE LAS POLÍTICAS UNIVERSITARIAS

Al margen del diseño, planificación y aplicación específica que corresponda a cada universidad atendiendo a sus características y especificidades, de manera general podrían proponerse las siguientes acciones:

Mejorar la difusión de los protocolos específicos de la institución, así como las vías de resolución de conflictos dependiendo del colectivo al que se pertenezca.

Reforzar la confianza del alumnado en el compromiso de la universidad respecto a una cultura institucional de tolerancia cero con cualquier manifestación de discriminación o violencia.

Ampliar el abanico de actividades conjuntas realizadas por y entre las universidades integrantes de la RUIGEU.

Reformular prácticas y procedimientos vigentes en la estructura de la universidad para mejorar su adaptación y coordinación con los protocolos contra

el acoso y, de esta manera, optimizar los resultados de aplicación del mismo.

Elaborar, a medio plazo, un estudio de campo en profundidad de la situación de las violencias de género en las universidades y el impacto de los distintos ámbitos de actuaciones de los protocolos, incluyendo indicadores que muestren los elementos o inputs positivos o negativos de las actuales políticas de igualdad con la finalidad de diseñar medidas y acciones de corrección de los mismos.

Planificar, diseñar y difundir, acciones e iniciativas, compartidas y en coordinación con las universidades presentes en RUIGEU, para potenciar y favorecer la implicación del alumnado como sujeto activo de las políticas de igualdad de nuestras instituciones, tomando el protocolo contra el acoso como una herramienta pedagógica que permita, realmente, incidir en el cambio de los paradigmas mentales de la comunidad universitaria, tomando y reconociéndose a los protocolos, por parte de la comunidad universitaria, como herramientas preventivas y de atención tanto como disuasorias.

Mejorar el sentimiento de seguridad, en todas sus manifestaciones, en los espacios universitarios, mediante políticas de prevención del acoso y diferentes manifestaciones de las violencias, prestando atención al diseño, situación y organización de los espacios desde una perspectiva de género.

Ampliar el abanico de medidas reparadoras y restaurativas en beneficio de las víctimas y personas afectadas; así como de las medidas correctivas aplicadas sobre las personas agresoras, en los casos en los que no corresponde expediente disciplinario, con el objetivo de cambiar los marcos mentales y de actuación.

Potenciar la prevención primaria, especialmente en los primeros cursos de grado, difundiendo información sobre cómo detectar conductas intrusivas inapropiadas, los posibles efectos derivados y las vías a su alcance, dentro de la universidad, para denunciar o comunicar la situación, o sobre los distintos servicios de atención dentro y fuera de la universidad.

RETOS DE FUTURO EN LA ACTUACIÓN DE LAS POLÍTICAS UNIVERSITARIAS

Facilitar actividades formativas y encuentros, de diferente naturaleza, para empoderar a las estudiantes, así como capacitarlas y capacitarlos frente a situaciones de riesgo.

Incidir y ampliar la oferta formativa, tanto en relación a la especializada dirigida a las personas que intervienen en la aplicación del protocolo en su vertiente procedimental sancionador, como en relación al conocimiento de los efectos de la cultura de la violación y la influencia de la interseccionalidad, respecto al alumnado, PDI y PAS, con la finalidad de transformar los modelos sociales que justifican y sustentan las violencias sexuales, en el plano de actuación de la responsabilidad social de las universidades como transformadoras sociales.



04

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Autoría

Carmen Fernández Montraveta
(Universidad Autónoma de Madrid)
Candelaria Montoya Hernández
(Universidad de Murcia)
Idoya Aranaz Hernández
(Universidad Pública de Navarra)
María José Abad López
(Universidade de A Coruña)

4.1. Introducción

El grupo de trabajo formado por las Unidades de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid, la Universidad de Murcia, la Universidad Pública de Navarra, la Universidade de A Coruña, la Universidad de Granada, la Universitat Jaume I y la Universitat Oberta de Catalunya, asumió la tarea de abordar la situación actual en las universidades de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RIGEU) sobre conciliación corresponsable, uno de los principales retos a los que nos seguimos enfrentando.

El fomento de la armonización de las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres ya fue considerado un objetivo estratégico en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, que asumió este compromiso en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)¹. Entre las medidas que esta declaración contemplaba que debían adoptar los gobiernos, se incluyó la necesidad de “reconocer que las responsabilidades compartidas entre las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y en la familia fomentan una mayor participación de la mujer en la vida pública, y adoptar medidas apropiadas para lograr ese objetivo, incluidas medidas encaminadas a hacer compatibles la vida familiar y la profesional”. Desde entonces, la corresponsabilidad entre hombres y mujeres constituye un objetivo primigenio para alcanzar la igualdad real y efectiva y, por ende, una sociedad basada en la calidad de vida de las personas.

A pesar de los logros obtenidos en este sentido, la falta de corresponsabilidad es aún patente, como ha destacado en nuestro país el Instituto Nacional de Estadística, en materia de igualdad, corresponsabilidad y conciliación, cuando afirma que “a pesar de que en los últimos años se ha conseguido una participación más equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas”². La citada encuesta refleja, de hecho, que los usos del tiempo de mujeres y de hombres difieren, y que las mujeres dedican significativamente más horas al trabajo de cuidado no remunerado, lo que puede repercutir en menores oportunidades para el acceso o la promoción en el ámbito laboral.

El contexto universitario es un escenario idóneo desde el que identificar las causas que provocan esta falta de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y pueden constituir también un referente hacia el objetivo de contribuir a modificar los roles de género en lo que respecta a la implicación de mujeres y de hombres en la familia, el hogar y el empleo. Sin embargo, muchos datos nos indican que estamos lejos de este objetivo. Por ejemplo, los resultados obtenidos en los informes diagnósticos ponen de manifiesto la existencia de sesgos de género entre mujeres y hombres cuando se trata de hacer uso de medidas de conciliación, siendo las mujeres quienes solicitan más permisos para atender al cuidado de familiares, mientras que la solicitud de alguna de estas medidas, como acudir a reuniones en centros de educación especial, por parte de los trabajadores, es nula. Así se muestra en el informe diagnóstico publicado por la Universidad de Murcia en 2020 (Figura 4.1)³, o en el informe publicado por la UOC⁴. Es decir, también en nuestro ámbito seguimos asociando a las mujeres, en general, con el rol del cuidado.

1 Puede consultarse el documento completo aquí

2 Enlace a la encuesta aquí

3 III Informe Diagnóstico sobre la igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Murcia..

4 I Diagnosi de la igualtat de gènere en el àmbit laboral de la Universitat Oberta de Catalunya, novembre 2021

Figura 4.1. Resultados del diagnóstico sobre permisos de conciliación en la Universidad de Murcia (año 2020).

Precisamente, este reparto desigual de las tareas y la necesidad de conciliar en ausencia de corresponsabilidad, conlleva que las mujeres no consigan promocionar profesionalmente al mismo ritmo que los hombres, produciéndose incluso en la administración pública la conocida brecha salarial de género (Hernández, 2021)⁵.

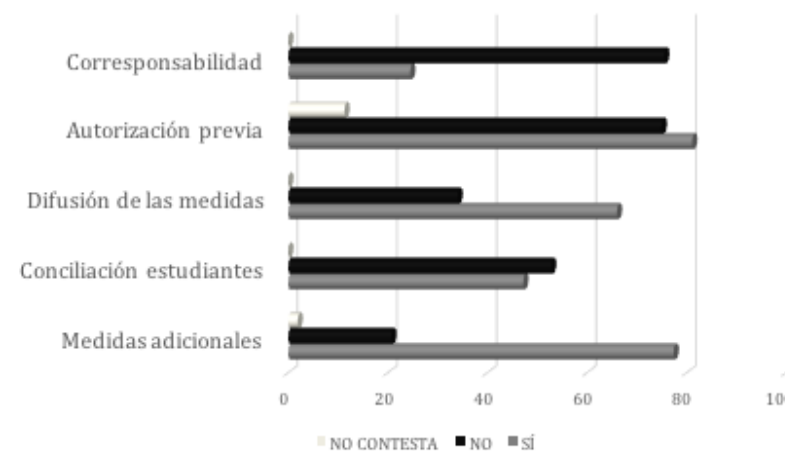
A partir de estos diagnósticos, las universidades han logrado importantes avances en materia de conciliación y corresponsabilidad, con normativas internas y Planes Concilia, que en algunos casos incorporan medidas innovadoras en materia de flexibilidad. La RUIGEU, de hecho, cuenta en su página web con un apartado específico en el que se puede acceder a dichas normativas. Durante la pandemia provocada por el SARS-COV-2, la Red trabajó de forma especial recopilando, en un único documento, todas las buenas prácticas puestas en marcha por las universidades, dirigidas a impulsar la implementación del trabajo a distancia sin contribuir a reforzar los roles de género. Esta Guía de buenas prácticas para universidades "Teletrabajo y conciliación corresponsable en tiempos de covid-19"⁶ enfatiza, por ejemplo, la necesidad de evitar la feminización y la infravaloración del teletrabajo que, además, no puede entenderse como una disponibilidad absoluta ni para el empleo ni para el cuidado. Por ello, el teletrabajo no puede considerarse como la vía para la conciliación que refuerce el papel protagonista de las mujeres en los trabajos de cuidados.

En su afán por avanzar en la erradicación de la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la RUIGEU creó el Grupo de Trabajo sobre Conciliación corresponsable, cuya tarea ha consistido en recabar información sobre las acciones y medidas que adopta cada una de las universidades de la red en el ámbito de la conciliación corresponsable de toda la comunidad universitaria. Este objetivo se ha



Figura 4.1. Resultados del diagnóstico sobre permisos de conciliación en la Universidad de Murcia (año 2020).

Figura 4.2. Porcentaje de respuestas a las preguntas cerradas (1, 2, 4, 8 y 9). Se puede consultar la encuesta en el Anexo I.



⁵ Se puede acceder a este documento a través de este [enlace](#).

⁶ Se puede acceder al documento a través de este [enlace](#)

implementado a través de una sencilla encuesta, de 10 preguntas, tanto cerradas como abiertas, orientadas a conocer las medidas impulsadas desde cada universidad, el grado de conocimiento y de difusión de estas medidas a la comunidad universitaria y la forma de acceso a éstas⁷. El cuestionario se envió al conjunto de Unidades de Igualdad de las Universidades que forman parte de la RUIGEU. Este informe resume los principales resultados obtenidos.

4.2. Resultados

La totalidad de las Universidades a las que se remitió la encuesta la respondieron, lo que implica que su margen de error es del 0,0%.

La respuesta a las diferentes preguntas fue bastante diversa (Figura 4.2). Así, mientras que la mayor parte de las Universidades respondieron que cuentan con medidas de conciliación adicionales a las legales para sus plantillas (pregunta 1), menos de la mitad indicaron que contemplan estas medidas en el caso del colectivo de estudiantes (pregunta 2), y apenas una cuarta parte aseguran tener implementadas medidas dirigidas a promover la corresponsabilidad (pregunta 9). Además, la mayor parte de estas medidas no se conceden de forma automática, sino que requieren de una autorización previa (pregunta 8) y un tercio de las Universidades encuestadas no tienen procedimientos para la difusión activa de sus medidas de conciliación (pregunta 4)(Figura 4.2).

Figura 4.2. Porcentaje de respuestas a las preguntas cerradas (1, 2, 4, 8 y 9). Se puede consultar la encuesta en el Anexo I.

Entre las medidas de conciliación adicionales a las previstas en la normativa legal que han sido más citadas (pregunta 3 de la encuesta), la mayor parte de las respues-

tas positivas coinciden en señalar (1) la existencia de escuelas infantiles o (2) de escuelas de verano (que sólo en algún caso son gratuitas), (3) las ludotecas o las bolsas de canguros⁸. Además, algunas Universidades cuentan con (4) salas de lactancia, (5) bolsas de horas o (6) de días de libre disposición y han establecido (7) protocolos específicos para garantizar la racionalización de los horarios que, por ejemplo, establecen que no se convoquen reuniones pasadas las 17 horas (Figura 4.3).

Cabe destacar que, mientras que todas las medidas están dirigidas al PAS, el PDI y el colectivo de estudiantes pueden disfrutar de un menor número acciones de conciliación, como la flexibilidad o la reducción de horarios o los días u horas de libre disposición. Entre las acciones que merecen ser destacadas en este sentido, queremos resaltar la preferencia en la elección de horarios, la existencia de comisiones de conciliación en todos los departamentos, que facilitan el acceso del PDI a sus derechos de conciliación y, en el caso particular del colectivo de estudiantes, el establecimiento de medidas específicas que garanticen la flexibilidad en las convocatorias ordinaria y extraordinaria de exámenes. Excepcionalmente, algunas Universidades han incluido el teletrabajo como una medida dirigida a promover la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral (Figura 4.3).

Figura 4.3. Respuestas a la pregunta 3 de la encuesta (ver el Anexo I) en la que se detectan las prácticas más destacadas por cada una de las Universidades con el objetivo de fomentar la conciliación corresponsable.

En la medida en que van dirigidas tanto a mujeres como a hombres, algunas de estas medidas están más orientadas que otras a promover la conciliación corresponsable⁹. Podríamos destacar, entre éstas, la racionalización de los horarios, las bolsas de horas o de canguros o los mecanismos para compatibilizar la producción científica y el cuidado. Por ejemplo, la Universidad Pública de Navarra reduce en un

⁷ La encuesta completa está incluida en el Anexo I.

⁸ Puede consultarse una de estas iniciativas aquí

⁹ Se puede consultar el Plan detallado aquí

Figura 4.3. Respuestas a la pregunta 3 de la encuesta (ver el Anexo I) en la que se detectan las prácticas más destacadas por cada una de las Universidades con el objetivo de fomentar la conciliación corresponsable.



40% la carga docente durante los primeros años de crianza para reducir el impacto negativo sobre la actividad investigadora y, en el caso de los varones, se vincula a que el disfrute del permiso de nacimiento sea de manera no simultánea.

Es de destacar que, en algunas Universidades, se han desarrollado planes específicos de conciliación. Por ejemplo, la Universidad de León dispone del programa Concilia, dirigido sobre todo a ofrecer alternativas lúdicas y formativas, mientras que las Universidades de Cantabria¹⁰ y Zaragoza¹¹ han desarrollado su Plan Concilia que incluye, además de las medidas señaladas anteriormente, la protección integral contra la violencia de género (UC) o el derecho a la formación continua (UNIZAR). Este derecho también es contemplado en la Universidad pública de Navarra.

Los planes o los programas Concilia son, en sí mismos, mecanismos para la difusión y el conocimiento de los derechos de conciliación corresponsable, información que se solicitaba específicamente en la pregunta 5 del cuestionario. La mayor parte de las Universidades difunden sus medidas de conciliación a través de guías de conciliación y de actividades formativas dirigidas al personal. Estas guías están mayoritariamente disponibles en las páginas web de las universidades, aunque también se realizan campañas específicas y se difunden a través de las listas institucionales (pregunta 6). En especial, la formación suscita un gran interés entre la plantilla trabajadora de las Universidades que la imparten y es una de las herramientas utilizadas por las universidades encuestadas para difundir la existencia de medidas de conciliación (pregunta 5). En la Universidad de Murcia, por ejemplo, se vienen realizando cursos en los últimos años que versan sobre la igualdad en la UMU, y que incluyen un repaso por las medidas de conciliación existentes y sobre su uso por parte del PAS y el PDI. Lo mismo ocurre en otras Universidades, como la Universidad Autónoma de Madrid, que viene impartiendo cursos dirigidos a PAS desde el año

¹⁰ Puedes consultar el Plan aquí

¹¹ Puedes consultar el Plan completo aquí

2014 hasta la actualidad, uno de cuyos módulos está específicamente orientado a dar a conocer las medidas para la conciliación y la Guía de conciliación y corresponsabilidad¹².

Respecto a la corresponsabilidad, las principales medidas incluidas en las respuestas de las Universidades a la encuesta consisten en fijar la duración de las reuniones de trabajo, promoviendo el formato telemático, y elaborar guías de buenas prácticas para sensibilizar sobre la necesidad de prestar atención a los trabajos de cuidado. En algunos casos, se incluyen medidas adicionales, como ampliar la duración de los permisos por nacimiento, acogimiento o adopción, garantizando que este periodo no pueda ser disfrutado simultáneamente y promoviendo, de esta manera, la corresponsabilidad en el cuidado¹³.

La práctica totalidad de las universidades cuenta con procedimientos habilitados para solicitar las correspondientes medidas de conciliación (pregunta 6), y además éstos suelen coincidir: a través de Gerencia y Recursos Humanos en el caso del PAS, Vicerrectorado de Profesorado o Área de Recursos Humanos en el caso del PDI, y Vicerrectorado de Estudiantes y Direcciones de Centro si se trata de estudiantes.

4.3. Conclusiones

Por su competencia en el ámbito de la educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio, las universidades se convierten en estandartes en el desarrollo y la implementación de políticas activas para avanzar en el horizonte de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Los colectivos que componen la comunidad universitaria son amplios y diversos, desde el de estudiantes al del personal de administración y servicios o el docente e investigador y, por lo tanto,

se enfrentan a retos y necesidades también diversas en el ámbito de la conciliación corresponsable. La mayor parte de las Universidades han implementado medidas adicionales a las contempladas en la normativa vigente para hacer frente a estos retos, y estas prácticas necesitan ser divulgadas y conocidas, con el fin de mejorar su efectividad.

Los resultados de nuestra encuesta indican que estos procedimientos son amplia, pero no homogéneamente, utilizados por la plantilla, pero que no están igualmente orientados al colectivo de estudiantes. En algunos casos por dificultades en su divulgación, en otros porque su disfrute no es automático, sino que requiere autorización y, en otros, por las características propias de los puestos de trabajo, queda mucho camino por avanzar para su implementación general. Un buen ejemplo de esta conclusión puede ser la experiencia recientemente vivida con el trabajo a distancia, que se “ensayó” de forma inesperada como consecuencia de la pandemia y que, poco a poco, se está extendiendo tanto en el ámbito público como en el privado. En este sentido, las Universidades, a través de sus Unidades de Igualdad organizadas en la RUIGEU, han hecho una aportación significativa a la reflexión sobre cómo puede contribuir el teletrabajo a la conciliación corresponsable, llamando la atención sobre el hecho de que teletrabajar no es conciliar y que el teletrabajo no puede considerarse una alternativa a las medidas de conciliación.

¹² El curso, denominado “Avanzar en Igualdad. El Trabajo administrativo con perspectiva de género”, se publica anualmente en la web de la UAM.

¹³ Medida implementada en la UPV/EHU

RETOS DE FUTURO

Uno de los principales retos detectados al analizar los resultados de esta encuesta está relacionado con la necesidad de hacer extensivas al conjunto de la comunidad universitaria (incluyendo no sólo al Personal de Administración y Servicios, sino también al Personal Docente e Investigador y al colectivo de estudiantes) las medidas para promover la conciliación que están desarrolladas en la normativa general. Estas medidas, que en muchos casos amplían las contempladas en el ET y el EBEP, deben ser impulsadas, por un lado, ampliando las ya existentes al colectivo de estudiantes y, por otro, mejorando su implementación, lo que requiere indudablemente de un aumento de los recursos económicos y humanos necesarios, además de la existencia de mecanismos que velasen por su aplicación. En este sentido, queremos destacar la organización de comisiones de conciliación en los centros que velaran por el cumplimiento e implementación de las medidas de conciliación.

El segundo reto a destacar sería el de diseñar políticas efectivas que promuevan la corresponsabilidad y resitúen el trabajo de cuidado y de mantenimien-

to de la vida en el centro del debate. Con el fin de fomentar la corresponsabilidad, es necesario seguir trabajando en la implementación de las estrategias ya existentes (fundamentalmente la sensibilización a través de la formación y la obligatoriedad de que el disfrute de ciertos permisos no sea simultáneo), como en el diseño de nuevas estrategias que promuevan una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado.

ENCUESTA SOBRE CONCILIACIÓN

1. ¿Existen en tu Universidad medidas laborales adicionales a las legales para garantizar la conciliación de la plantilla de la Universidad? (SI -NO).

2. ¿Existen en tu Universidad medidas específicas para garantizar la conciliación de la vida personal del colectivo de estudiantes? (SI-NO).

3. ¿Podrías destacar alguna medida específica que amplíe los derechos reconocidos en el ET y el EBEP en materia de conciliación? (respuesta abierta o incluir enlace a documentos).

4. ¿Existe en tu Universidad una difusión específica de las medidas de conciliación dirigida al personal de la Universidad? (SI-NO).

5. En caso de que la respuesta anterior sea Sí, ¿cómo se lleva a cabo esta difusión?

- Web
- listas de distribución
- guía de conciliación
- campañas de sensibilización

- formación
- otras (abierta)

6. ¿Existen procedimientos habilitados para solicitar las medidas de conciliación en su Universidad?

- Sí, para el PAS
- Sí, para el PDI / PI
- Sí, para Estudiantes
- otras (abierta)

7. ¿De qué organismo/servicio/vicerrectorado depende la aplicación de las medidas de conciliación? (respuesta abierta).

- PAS
- PDI / PI
- Estudiantes

8. En medidas de conciliación propias de esa Universidad, la resolución es:

- Inmediata
- Previa Autorización
- Depende
- otras (abierta)

9. ¿Existen en tu Universidad medidas específicas para promover la corresponsabilidad?

- SI
- NO
- otras (abierta)

10. ¿Nos puedes adjuntar el enlace que contenga información sobre estas medidas? (enlace, respuesta abierta).

05

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

Coordinadora del capítulo:

M^a Inmaculada Sánchez Barrios
(Universidad de Salamanca)

Grupo de trabajo:

Carmen Vives Cases
(Universidad de Alicante)
María Silvestre
(Universidad de Deusto)
Mónica Domínguez Serrano
(Universidad Pablo de Olavide)
Rosa Santero Sánchez
(Universidad Rey Juan Carlos)
Águeda Gómez Suárez
(Universidad de Vigo)
Sara Alcazar
(Universidad de Zaragoza)

5.1. Introducción

La igualdad entre hombres y mujeres es primordial en cualquier sociedad y en cualquier democracia, siendo reconocida jurídicamente tanto en textos nacionales como internacionales, como principio y como derecho fundamental. Pero, además, en general, es una necesidad, que se aprecia claramente también en el caso de la ciencia, de la innovación y de la investigación. Es obvio que las mujeres deben tener los mismos derechos -y obligaciones- y las mismas oportunidades que los hombres, por un lado, y a mayores es imprescindible no perder el talento de la mitad de la población en ningún sentido.

El objetivo de este informe es identificar y cuantificar brechas de género que se están produciendo en la Universidad en materia de investigación y analizar posibles métodos de avance y solución de las mismas, para poder adoptar las medidas precisas para solventarlas y así alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la misma.

El estudio recoge las respuestas que se han dado por las 54 universidades españolas que forman parte de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) a catorce preguntas en materia de investigación, siendo en la última donde pueden incluirse observaciones generales.

Los decimales de los porcentajes de las respuestas se han redondeado para hacer más fácil la interpretación de los resultados.

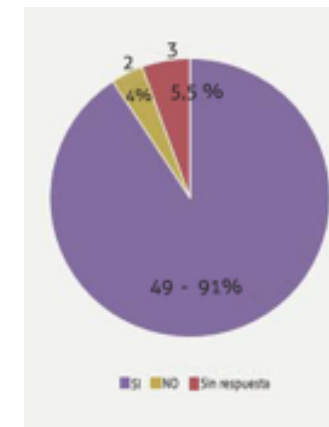
5.2. Explotación de la información disponible en la encuesta

Pregunta nº 1

¿El Plan de igualdad de la Universidad prevé acciones para favorecer, impulsar y/o reconocer la investigación con perspectiva de género?

Sí – 49 No – 2 sin respuesta – 3

Como puede observarse, las respuestas son muy claras, con una muy amplia mayoría de unidades de Igualdad que responden afirmativamente, lo cual pone de manifiesto que, aunque de forma expresa los planes no tienen que contemplar obligatoriamente esta materia, casi todos lo hacen, no dejando dudas de que es importante que así sea.

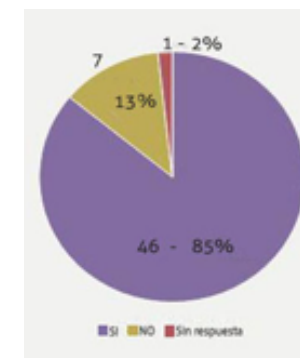


Pregunta nº 2

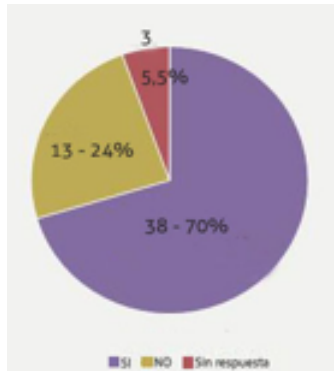
¿Existen actualmente en tu Universidad equipos de investigación y/o líneas de investigación especializadas en temática de mujeres, género y/o feministas?

Sí – 46 No – 7 sin respuesta – 1

Sucede lo mismo: las respuestas son muy claras, aunque no tan contundentes como en la pregunta anterior. Es destacable que en la gran mayoría de universidades existan esos grupos y líneas de investigación cuyo campo de actuación sean las mujeres y los estudios de género, siendo fácilmente enten-



dible que no se trata, como algunos llegan a opinar, de materias no científicas o de una “pseudociencia”. La investigación en estos temas es fundamental.



Pregunta nº 3

¿Existe en la actualidad en tu Universidad un Centro, Cátedra, Instituto y/o similar sobre estudios de género (feministas, de mujeres)?

Sí – 3 No – 13 otras respuestas – 3

También, en la pregunta nº 3, la respuesta es mayoritariamente afirmativa, si bien es cierto que en esta ocasión el 30% de las universidades no disponen de estos institutos, centros, cátedras... Quizás sería conveniente incidir sobre la conveniencia de su existencia en todas.

Si la respuesta es afirmativa, indica su denominación y enlace a la información, si es posible.

Los nombres y modalidades son variados: Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres, Cátedra de Economía Feminista, Cátedra de Brecha Digital de Género, Centro de Estudios de las Mujeres y de Género, Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres, Cátedra UNESCO de Género, Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere, Centro de Estudios de Xénero e Feministas, Instituto Universitario de Investigación de Estudios de las Mujeres y de Género, Seminario Permanente de Investigación y Docencia desde el Feminismo... En la mayoría de los casos se indican también los enlaces para su consulta.

Pregunta nº 4

¿Oferta o participa tu Universidad en la actualidad en la organización de un programa de Doctorado en estudios de género y/o feministas?

Sí – 22 No – 31 sin respuesta – 1

En cuanto a la existencia de Doctorados en esta materia los resultados cambian ostensiblemente. Se vuelven las tornas, dando un vuelco la situación, de tal forma que son mayoría las respuestas negativas. Aun así, 22 universidades sí disponen de estas titulaciones entre sus ofertas educativas.

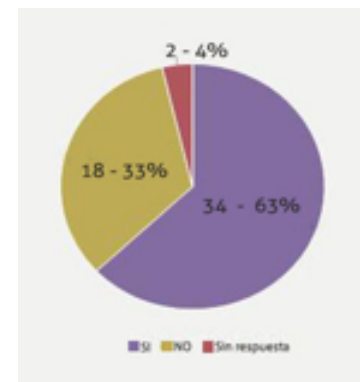
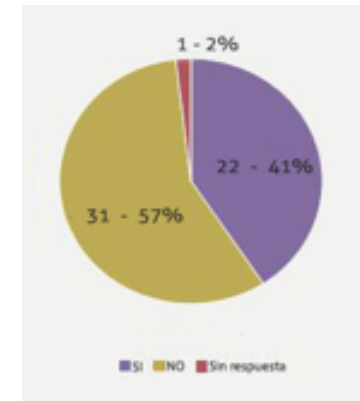
Si la respuesta es afirmativa, indica su denominación y enlace a la información, si es posible.

Algunas de las denominaciones de estos doctorados son: Programa de Doctorado de Estudios de Género y Políticas de Igualdad; Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género; Doctorat Interuniversitari en Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques; Programa de Doctorado Interuniversitario en Estudios de Género: Culturas, Sociedades y Políticas... También la mayoría de las universidades indican el enlace correspondiente.

Pregunta nº 5

¿Oferta tu Universidad algún curso formativo para aprender cómo introducir la perspectiva de género en la investigación?

Sí – 34 No – 18 Sin respuesta – 2



Las respuestas a esta pregunta igualmente son mayoritariamente afirmativas, aunque en una proporción no tan elevada como las de las primeras preguntas. Los números, aunque mejorables, son bastantes buenos, pues dos de cada tres universidades sí que ofertan cursos que introducen la perspectiva de género en la investigación.

Si la respuesta es afirmativa, indica su denominación y enlace a la información, si es posible.

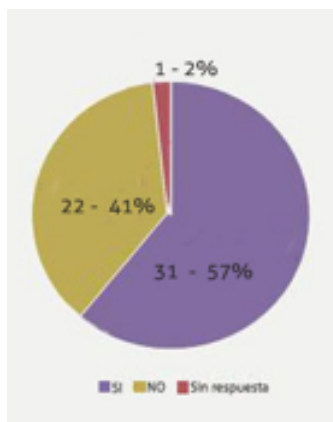
Algunos de los cursos que se ofertan son puntuales, otros tienen un carácter permanente, ofertándose todos los años o cursos académicos. Las materias y denominaciones también son variadas: Curso sobre Incorporación del Análisis de Género a la Investigación; Curso transversal de doctorado: Investigación y perspectiva de género; Metodologías de Investigación con perspectiva de género; Curso semipresencial ¿Por qué y cómo integrar la perspectiva de género en la investigación?; Sessions formatives sobre la incorporació de la perspectiva de genere en la recerca i la divulgació científica; Curso sobre investigación desde la perspectiva de género en Ciencias de la Salud; Curso Incorporación da análise de xénero na investigación...

En unos casos son cursos de formación, en otros son cursos transversales en el doctorado, en otras ocasiones se organizan a través de los institutos de formación del profesorado o por algunas oficinas de proyectos europeos o por unidades de igualdad... unos son presenciales, otros on line. Igualmente se indican los diferentes enlaces.

Pregunta nº 6

¿Tu Universidad realiza de forma temporal o permanente algún seminario o jornada de cara a trabajar la investigación con perspectiva de género?

Sí – 31 No – 22 Sin respuesta – 1



Las respuestas son parecidas a la pregunta anterior en cuanto a porcentajes, aunque en esta ocasión todavía son algo menores las afirmativas. Algunas universidades contestan indistintamente a la pregunta 5 y a la 6, mezclando cursos con seminarios o jornadas. Al igual que hacíamos al comentar la pregunta nº 5, pensamos que son cifras buenas, pero mejorables.

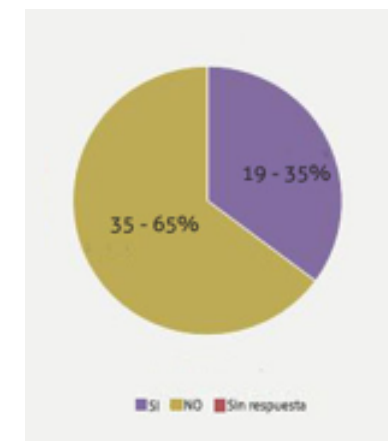
Si la respuesta es afirmativa, indica su denominación y enlace a la información, si es posible

En algunas universidades los seminarios y jornadas suelen organizarse por facultades y sobre todo en fechas señaladas (como el 11 de febrero –Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia-, el 8 de marzo –Día Internacional de la Mujer-, o el 25 de noviembre –Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer-), también en algunos casos van dirigidos a personas concretas, como el supuesto de un Congreso de Jóvenes investigadorxs con perspectiva de género, o toman en consideración diferentes materias, como el caso de unas Jornadas de investigación y salud con perspectiva de género, o las Jornada “Covid-19 y academia: impactos con perspectiva de género”, otras veces tratan aspectos más genéricos y transversales (Seminario Interdisciplinar de Estudio de las Mujeres, Jornadas “Formación en Igualdad”, Xornada Universitaria Galega en Xénero (bienal), Jornadas “Mujer, Universidad, Ciencia y Sociedad”...) De igual forma se referencian los enlaces de estas actividades.

Pregunta nº 7

¿Existe en tu Universidad una Guía o documento similar para promover la introducción de la perspectiva de género en investigación?

Sí – 19 No – 35 Sin respuesta – 0



En esta pregunta predominan las respuestas negativas. Solo una de cada tres universidades dispone de guías al efecto. Las preguntas que podríamos plantearnos son, por un lado, si son necesarias y, por otro lado, si pueden ser efectivas. En ambos casos entendemos que la respuesta debe ser afirmativa. Quizás sea uno de los aspectos sobre los que debería trabajarse más, no solamente favoreciendo la realización de guías sino también en cuanto al contenido que deberían tener y los objetivos que se buscan con ellas.

Si la respuesta es afirmativa, indica su denominación y enlace a la información, si es posible

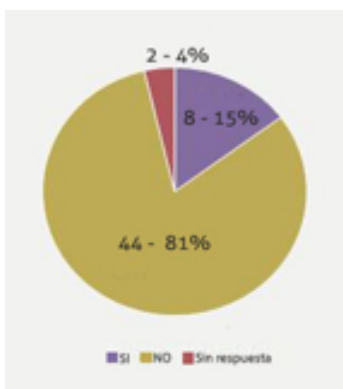
En esta pregunta existen menos respuestas indicando cómo se denominan y sus enlaces. Algunos ejemplos de las que existen son las siguientes guías: ¿Qué es la dimensión de género en el ámbito de la investigación?; Casos de estudio en la investigación interdisciplinar; Guía educativa para la inclusión de la perspectiva de género en docencia e investigación; Como incorporar a perspectiva de género nos centros de investigación da universidade y Como incorporar a perspectiva de género nos proxectos de investigación; Check list per a una recerca amb perspectiva de gènere..., destacando que en varias ocasiones han sido elaboradas por la Xarxa Vives

d'universitats. Algunas universidades expresan que todavía no disponen de ninguna guía, pero que se ha hecho el encargo y está pendiente de entrega, o que está en fase de elaboración.

Pregunta nº 8

¿Posee tu Universidad un programa de mentorazgo para jóvenes investigadoras?

Sí — 8 No — 44 Sin respuesta — 2



Las respuestas son muy mayoritariamente negativas. Únicamente en 8, de las 54 universidades que formamos parte de RUIGEU, existen mentorazgos. Quizás las reuniones de esta Red, que agrupa a la mayor parte de las universidades españolas, puedan servir para dar ideas al respecto y para que los mentorazgos sean una realidad en el futuro.

Si la respuesta es afirmativa, indica su denominación y enlace a la información, si es posible

Son escasos los datos aportados al respecto. Las denominaciones de estos mentorazgos son las siguientes: Programa de Mentoring de Excelencia para el desarrollo del Talento STEM; Programa Inspira STEAM; Actividad de mentorazgo para jóvenes investigadoras. Programa Mentoring de Alumni; Programa de acompañamiento y creación de redes de mujeres del ámbito de ingeniería y arquitectura FEMenGin; Programa FELISE.

Pregunta nº 9

¿Cuántas mujeres han recibido premio extraordinario de doctorado en los últimos 5 años?

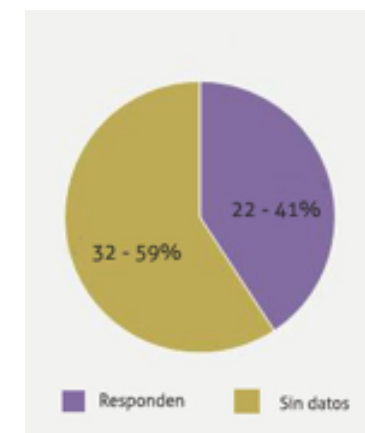
Si no están sistematizados los datos, indíquese "sin datos".

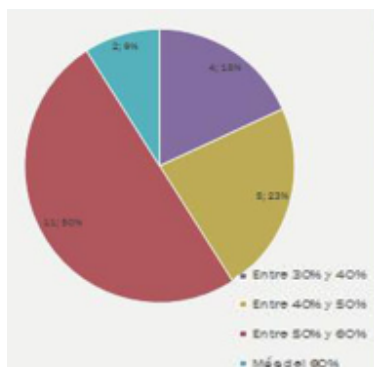
Responden — 22 Sin datos — 32

Se pide:

- Indicar un número
- Indicar el porcentaje global sobre el total de la Universidad

De las respuestas (22 universidades) se observa lo siguiente:

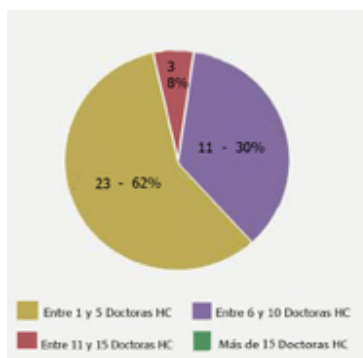




Entre 30% y 40% mujeres – 4
 Entre 40% y 50% mujeres – 5
 Entre 50% y 60% mujeres – 11
 Más de 60% mujeres – 2

Con respecto a esta pregunta la mayoría de las universidades no tienen datos. Únicamente han respondido 22, que representan un 41 % del total. Las informaciones que aportan las universidades que

disponen de esos datos son buenas puesto que muestran que algo más del 50% de las personas que han obtenido Premio Extraordinario de Doctorado son mujeres en la mayor parte de las universidades (colores granate y ocre del gráfico de la derecha)



Pregunta nº 10

¿Cuántas mujeres doctoras Honoris Causa existen en tu Universidad y en qué proporción con respecto a los hombres doctores Honoris Causa?

Han respondido 37 universidades. Del resto no consta ninguna información. De las Universidades que han respondido, los datos son los siguientes:

A) En cuanto al número de Doctoras Honoris Causa (DHC):

Entre 1 y 5 mujeres DHC - 23 universidades (62%)
 Entre 6 y 10 mujeres DHC - 11 universidades (30%)
 Entre 11 y 15 mujeres DHC - 3 universidades (8%)
 Más de 15 mujeres DHC - ninguna (0%)

B) Por lo que respecta a la proporción entre hombres y mujeres DHC en cada universidad:

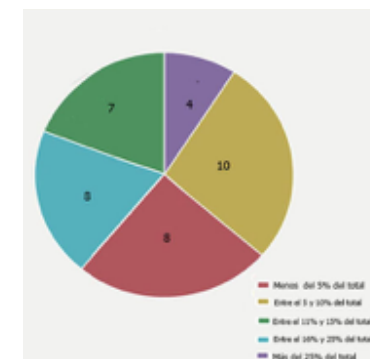
Menos del 5% del total de DHC son mujeres- 8 universidades

Entre el 5 y 10% del total de DHC son mujeres - 10 universidades

Entre el 11 y 15% del total de DHC son mujeres - 7 universidades

Entre el 16 y 25% del total de DHC son mujeres - 8 universidades

Más de 25% del total de DHC son mujeres - 4 universidades



Los datos obtenidos en esta pregunta son francamente negativos. Han aportado información 37 universidades. El número y la proporción de mujeres que han sido investidas como Doctoras Honoris Causa (DHC) en la totalidad de las universidades españolas arroja unas cifras muy decepcionantes.

Debe tenerse en cuenta que la situación a este respecto es muy dispar, puesto que nos encontramos con universidades que tienen seis, siete u ocho siglos de antigüedad y otras de reciente creación, pasando por todas las que presentan una génesis intermedia. Normalmente, cuanto más tiempo de existencia más DHC. Hasta el segundo tercio del siglo XX y en épocas anteriores prácticamente no había casi ninguna mujer DHC. Desde el inicio del siglo XXI han ido aumentando y, en la actualidad, aunque sigue subiendo, todavía no se alcanza el equilibrio.

Las cuatro universidades que arrojan un mayor número de mujeres DHC en proporción con el de hombres han sido creadas en los últimos 30 años (hablamos de que en ellas más del 25% son mujeres, y más en concreto lo son el 26,3%, el 27,7%, el 28,5%

y el 62,5%). Sin embargo, en términos absolutos, los números totales de mujeres investidas en ellas no son los más elevados (son 10, 3, 4 y 5, respectivamente). Ciertamente, en esas tres décadas de existencia, no se ha investido un número elevado de DHC en esas instituciones educativas superiores, sobre todo si las comparamos con otras más antiguas. Lo positivo es que en ellas el porcentaje de mujeres DHC sí que presenta cifras indudablemente mejores.

Y también es destacable que las cifras de mujeres DHC en el conjunto de las universidades va incrementándose, aunque todavía, desde luego, no al ritmo deseado.

Pregunta nº 11

¿Cuántas mujeres están al frente de equipos de investigación como Investigadoras principales (IP) en los últimos 5 años?

Si no están sistematizados los datos, indíquese "sin datos".

Responden - 36 Sin datos - 18

Se pide:

- Indicar un número
- Indicar el porcentaje global sobre el total de la Universidad

De las respuestas se observan los siguientes porcentajes:

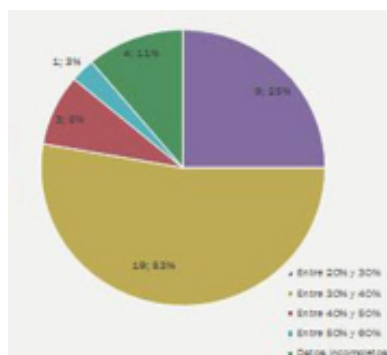
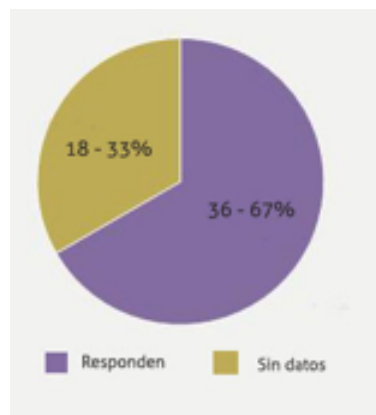
Entre 20% y 30% - 9

Entre 30% y 40% - 19

Entre 40% y 50% - 3

Entre 50% y 60% - 1

Datos incompletos - 4



En este caso son mayoritarias las universidades que responden (el 67%). Pero, de esas respuestas, un tanto por ciento elevado –más de la mitad- ponen de manifiesto que la proporción de mujeres sobre el total de investigadores principales se encuentra entre el 30 y el 40 %, lo que nos alerta sobre la insuficiencia de las medidas tomadas y sobre la conveniencia de seguir trabajando para mejorar las cifras.

Pregunta nº 12

¿Cuántas mujeres son Investigadoras principales según el artículo 83 en los últimos 5 años? Si no están sistematizados los datos, indíquese "sin datos".

Responden - 22 Sin datos - 32

Se pide:

- Indicar un número
- Indicar el porcentaje global sobre el total de la Universidad

De las respuestas se observan los siguientes porcentajes:

Entre 10% y 20% - 2

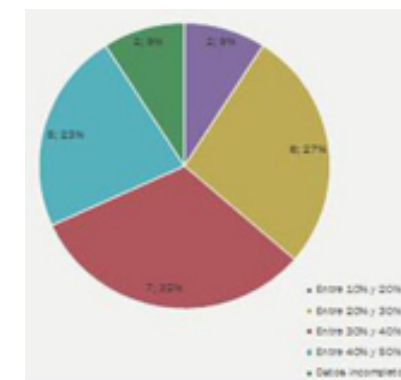
Entre 20% y 30% - 6

Entre 30% y 40% - 7

Entre 40% y 50% - 5

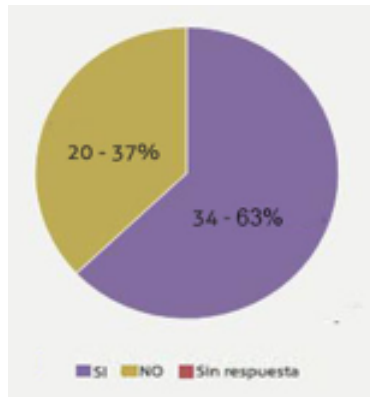
Datos incompletos - 2

Según las respuestas ofrecidas por las distintas universidades, casi el 60% (32 universidades) no tienen información al respecto y los porcentajes en aquellas que sí disponen de ella (22 universidades) no son nada satisfactorios.



De esas 22 universidades que sí disponen de información, solamente en 5 las mujeres superan el 40% del total de investigadores y se sitúan entre el 40 y el 50 %. En las demás las cifras son muy bajas.

Este es uno de los ámbitos en los que se observan mayores desigualdades, representando una situación que puede incidir en las diferencias salariales (el salario es igual para hombres y mujeres, no puede haber discriminaciones, pero indirectamente estas se producen pues, entre otros aspectos que pueden tomarse en consideración, las mujeres tienen menos complementos al ser menor número de investigadoras principales según el artículo 83, como es el supuesto recogido en esta pregunta, y también en la anterior (IP en proyectos de investigación), aunque con menor incidencia.



Pregunta nº 13

¿Existe en tu Universidad alguna forma de reconocimiento de la investigación con perspectiva de género como premios, colección especializada, etc. (TFG, TFM, Tesis, Publicaciones, etc.)?

Sí - 34 No - 20 Sin respuesta: 0

En la mayoría de las universidades se otorgan premios y reconocimientos a la investigación, principalmente a jóvenes investigadoras/es (TFGs, TFMs, Tesis Doctorales) y en algunos casos igualmente a determinadas publicaciones, aunque también se pone de manifiesto que todavía en un buen número de ellas (el 37 %) no existe ninguno de estos.

Si la respuesta es afirmativa, indica su denominación y enlace a la información, si es posible

Estos premios, en su mayor parte, se otorgan a los mejores TFGs, TFMs y Tesis Doctorales en materia de género e igualdad. En muchos casos se denominan Premios a la Excelencia o al mejor trabajo, en otros reciben el nombre de algunas personalidades reconocidas por su labor y papel destacado en diferentes ámbitos para lograr la igualdad de mujeres y hombres (Premio Olga Quiñones, Premios Benita Asas Manterola, Premios María Teresa León, Premi Maria Lois López, Premio María Zambrano, Premios Isabel Torres, Premios Ángeles Alvariño, Premios Presen Sáez de Descatllar, Premio Pilar Azcárate y María Helena Maseres, Premio Clara Campoamor, Premio Rosalind Franklin, Premio Ana Mendieta, Premios Francisca de Nebrija o Premios Mayte Gallego).

Por otro lado, igualmente se convocan premios y reconocimientos a otros trabajos y publicaciones, como es el caso, por ejemplo, del Premio Nacional de Ensayo "Leonor de Guzmán". También se ofrecen los enlaces correspondientes.

Pregunta nº 14

Observaciones generales que se desean hacer constar sobre este bloque nº 5 de preguntas.

Se han realizado muy pocas observaciones.

Mencionamos, por una parte, la que indica que contemplar datos globales puede dar lugar a cierto desvío en la información y que en universidades STEAM se está produciendo un cambio que aún no se materializa en datos, pero sí se va observando en cuanto a la estructura "poblacional" de la investigación. Otra observación hace referencia también a que en las universidades politécnicas, mayoritariamente masculinas, es bastante complicado introducir la perspectiva de género.

5.3. Breve resumen de las ideas y conclusiones principales

Se ha abordado el estudio de la situación de la investigación, en materia de género e igualdad entre hombres y mujeres en las universidades españolas, desde diversas perspectivas y tomando en consideración diferentes parámetros.

En aspectos tales como la previsión de acciones para favorecer la investigación con perspectiva de género que aparezcan contempladas en los planes de igualdad, o la existencia de proyectos y líneas de investigación en esta materia, o de centros o institutos sobre estudios de género, las respuestas son muy satisfactorias, poniendo de manifiesto unos porcentajes muy elevados de mujeres.

Cuando nos centramos en aspectos tales como analizar si existen programas de Doctorado, cursos formativos o seminarios y jornadas sobre investigación con perspectiva de género, también son más numerosas las respuestas afirmativas que las negativas, pero con unas mayorías más reducidas. En este mismo sentido se encuentra el panorama existente en nuestras universidades cuando hablamos de las mujeres que han recibido premios extraordinarios de doctorado e igualmente en lo referente a la existencia de premios o reconocimientos a la investigación en esta materia.

Y, por otro lado, si analizamos si las universidades han realizado guías para introducir y favorecer la investigación con perspectiva de género, o si contemplan programas de mentorazgo, los resultados no son nada alentadores, especialmente en este último aspecto. También tenemos que hablar de porcentajes minoritarios cuando nos referimos a mujeres que sean investigadoras principales en proyectos de investigación o según el art. 83 (en este último caso todavía los datos son peores). Como apuntamos en su momento, ello hace que podamos hablar de supuestos de

discriminación indirecta, salarial, pero también de otros tipos, al observar las claras diferencias apuntadas que inclinan la balanza en sentido desfavorable para las mujeres. Lo mismo sucede cuando se analiza el número de mujeres investidas como Doctoras Honoris Causa.

En definitiva, haciendo una comparativa de la "Universidad" en las últimas décadas, se va avanzado, en general, en materia de igualdad y, más específicamente, en los aspectos que hacen referencia a la investigación, pero todavía podemos y debemos trabajar más para seguir progresando y alcanzar la plena y efectiva igualdad, especialmente en aquellas áreas a las que se han hecho referencia como más deficitarias.

RETOS DE FUTURO Y RECOMENDACIONES DE ACTUACIÓN DE POLÍTICAS UNIVERSITARIAS

En consonancia con lo ya expresado con anterioridad, quedan retos de futuro que conseguir y actuaciones diversas que pueden recomendarse llevar a cabo.

Deben mantenerse y, en su caso, ampliarse, las acciones para favorecer la investigación con perspectiva de género contempladas en la gran mayoría de los planes de igualdad, al igual que seguir en la línea correcta de organizar y gestionar numerosos proyectos y líneas de investigación -los ya existentes y los que puedan ir surgiendo por las necesidades que se vayan planteando o por la aspiración legítima de conseguir nuevas metas-, de igual forma es imprescindible mantener los centros o institutos sobre estudios de género y también crear nuevos, pues todavía el 24% de las universidades no disponen de ninguno de ellos. En cuanto a los programas de Doctorado, cursos formativos, seminarios y jornadas sobre investigación con perspectiva de género, lo ideal sería que todas las universidades contaran con algunos de ellos. El 40% de las universidades no ofertan cursos o programas de Doctorado y el 33% tampoco cursos ni jornadas. De igual forma, sería también aconsejable,

dar difusión a la investigación e incrementar el trabajo investigador en estas materias, y que todas las universidades convocaran premios o reconocimientos, siendo positivo que más del 60% ya lo hagan, pero todavía son demasiadas las que no (20 de las 54 universidades).

Si hubiera necesidad, aparte de las medidas más habituales que pueden adoptarse (incentivar al PDI y al PAS, solicitar subvenciones a diversos organismos o una partida presupuestaria a la propia universidad...), las universidades que ya disponen de centros o institutos, cursos, premios... podrían asesorar -dentro de sus respectivas posibilidades- en lo que fuera preciso a aquellas que todavía no cuentan con ellos. Asignaturas pendientes son, sin duda, por los peores resultados obtenidos, el número de mujeres que son investigadoras principales en diversos proyectos y, ya con las cifras más bajas, el número de mujeres doctoras Honoris Causa, el de guías realizadas sobre investigación con perspectiva de género y la configuración de programas de personas que mentoricen a aquellas otras que están empezando a investigar

o que, por cualquier otra razón, sean noveles en la materia. Es cierto, por una parte, que la proporción de mujeres investigadoras principales o doctoras Honoris Casusa se ha incrementado en los últimos años, pero las cifras actuales siguen estando lejos de las que deben considerarse óptimas. Debemos perseverar en este aspecto. Y quizás, por otra parte, la situación existente en las demás materias mencionadas sea así porque algunas universidades han entendido que no consideran imprescindibles las guías o los mentorazgos, pero puede ser por otras razones, como falta de tiempo o de recursos, personales y materiales, y en esos últimos casos deberían adoptarse las medidas oportunas para ponerle solución, como ya se ha expresado.

06

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN Y LA DOCENCIA

Grupo de trabajo:

Eva Aguayo Lorenzo

(Universidade de Santiago de Compostela)

Mar Fernández Cendón

(Universidade de Vigo)

Adoración Pérez Troya

Remedios Menéndez Calvo

Inmaculada Cebrián López

(Universidad de Alcalá)

Guadalupe Calvo García

(Universidad de Cádiz)

Susana Gaytán Guía

(Universidad de Sevilla)

M^a José Alarcón García

(Universidad Miguel Hernández)

6.1. Introducción

La docencia con perspectiva de género puede llevarse a cabo de tres formas: a través de los programas de Estudios de Género; con la incorporación de una materia específica en un programa de estudios de otra temática e integrando la perspectiva de género en la forma y los contenidos que se tratan en cualquier asignatura de un plan de estudios. Por tanto, estas tres vías son la producción de epistemología feminista, la formación y la institucionalización de la perspectiva de género en la educación superior.

A partir de la década de 1980 se consolidan la presencia de las mujeres en las universidades y también los estudios de género en la academia española. Pero, el desarrollo de estas tres fórmulas ha sido muy desigual y arbitrario en estas décadas, dependiendo en la mayoría de casos de los esfuerzos de académicas –y algún académico testimonial– y de las oportunidades concretas que han podido darse en cada universidad.

El actual borrador del anteproyecto de ley de universidades otorga a las unidades de igualdad esta responsabilidad al señalar entre sus funciones «(...) la inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la universidad», por tanto, también en la docencia. Una labor en la que estos servicios llevamos años avanzado al ofrecer acciones formativas al profesorado, elaborando y difundiendo recursos y materiales de apoyo y promoviendo estas experiencias con premios, jornadas y otros mecanismos que puedan recompensar la docencia con perspectiva de género.

Con este capítulo, contribuimos al diagnóstico general que ofrece este informe al presentar los datos sobre la transversalización de la perspectiva de género en las universidades españolas y esperamos que pongan luz para avanzar en compromisos y medidas concretas.

6.2. Explotación de la información disponible en la encuesta

Nuestro apartado del cuestionario comenzaba con una pregunta para conocer el acuerdo de las universidades participantes sobre las claves para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria. Para ello, se facilitaron cinco propuestas para que fuesen valoradas en una escala de 1 a 5. Las respuestas señalan un alto grado de valoración de estos cinco aspectos, todos ellos con una puntuación media por encima de 4.

Las respuestas indican que el apoyo específico a la docencia con formación y recursos que faciliten la inclusión de la perspectiva de género en la práctica es el elemento más importante para poder mejorar en esta labor. El resto de claves tienen una valoración en un rango parecido, siendo la menos valorada la propuesta de modificar el marco normativo.

Estas respuestas muestran un gran acuerdo en cómo avanzar en este objetivo. Sería necesario conocer los motivos por los que estas pautas no se han podido implementar o no en el grado necesario para mejorar los resultados.

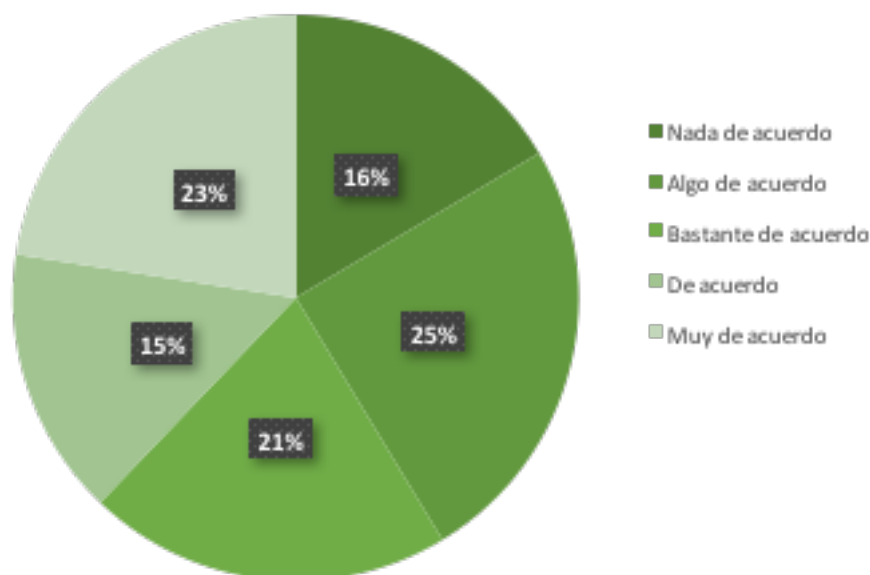
Respecto a las claves para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria, de las respuestas individualizadas de cada Universidad –al responder sobre su propia realidad, más detallada, en la segunda pregunta (Gráfica 6.1)– se observa que difiere el resultado en lo que podríamos llamar diferentes velocidades. Podrían clasificarse en tres grupos (baja, media y alta), tal y como se recoge en la Gráfica 6.2.

Entrando en el detalle de contenidos específicos, según se ve en la Tabla 6.2, sigue habiendo una disparidad notable por universidades más o menos fortalecidas en

| | |
|---|-------------|
| Concienciar y sensibilizar | 4,43 |
| Oferta formativa y elaboración de recursos | 4,71 |
| Modificación del marco normativo | 4,27 |
| Políticas de incentivos y valoración de las iniciativas | 4,34 |
| Creación de indicadores para seguimiento y evaluación | 4,33 |

Tabla 6.1. Resultados ponderados del grado de acuerdo con las claves para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria

Gráfica 6.1 Señala el grado de acuerdo con respecto al alcance de la incorporación de la perspectiva de género en formación y docencia



cuestiones de igualdad de género. Es plausible la experiencia de la Universidad de La Laguna, Universitat Jaume I y Universitat de Barcelona con 5 puntos de media, o la Universidad de Córdoba y la Universidad de Alicante con 4.

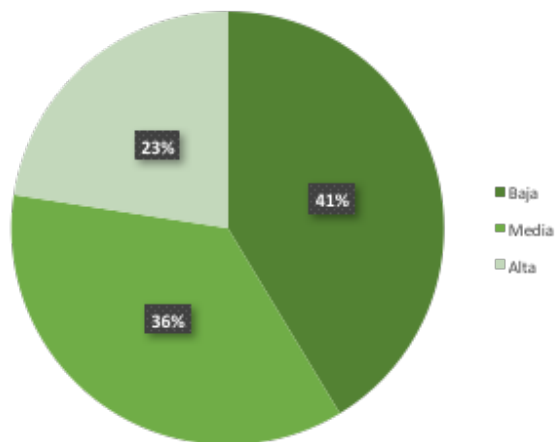
En cuanto a quién ha elaborado o no un diagnóstico sobre el ámbito temático de este bloque del Informe, hay 25 que han dado una respuesta afirmativa, pero siguen siendo algunas más las que aún lo tienen pendiente o debería revisarse y mejorarse el existente (Gráfica 6.3). Y es digno de mención que, entre aquellas que sí dicen haberlo hecho (25), algunas facilitan información sobre otro tipo de Estudios o informes (3) y no siempre se le ha dado la conveniente difusión (3) o incluso tiene el acceso restringido (1).

Con todo, también es llamativa la información que arroja la encuesta cuando se consulta la opinión o percepción sobre la incorporación transversal de la perspectiva de género en la docencia, como se observa en la Gráfica 6.4, porque difiere de los datos objetivos que resultan de las otras cuestiones particulares que se plantean con anterioridad. Tal es el caso entre las cuestiones 2 y 3, respecto de las respuestas vertidas en las 4 y 5, como se muestra en la Tabla 6.3. Parece destacable que incluso –o, sobre todo– las Universidades que decíamos van a mejor ritmo que el resto tienden a valorar como media o baja la transversalización en docencia y formación.

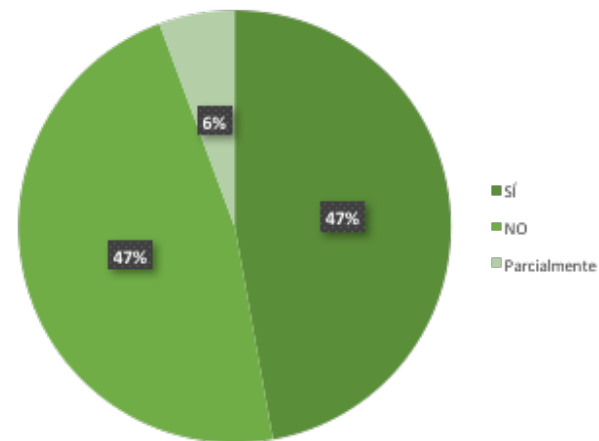
Las respuestas recogidas sobre las principales acciones muestran un amplio abanico de medidas, que se recogen en los planes de igualdad de las Universidades participantes en la encuesta, para que la inclusión de la perspectiva de género (PG) en la docencia sea un hecho.

Para el presente análisis, estas se han agrupado en seis categorías:

acciones que persiguen generar “herramientas y recursos” docentes (materiales



Gráfica 6.2 Alcance de efectividad de la incorporación de la perspectiva de género en formación y docencia



Gráfica 6.3 ¿Se ha llevado a cabo algún diagnóstico sobre la incorporación de la perspectiva de género en la docencia en vuestra universidad?

Tabla 6.2 Impacto, por "afirmaciones", según universidad

| Número de Universidades, en función del grado de acuerdo | 1-2 | 3-4 | 5 |
|--|-----|-----|----|
| Se fomenta la inclusión de la perspectiva de género como elemento transversal en la docencia de grado y posgrado | 16 | 28 | 9 |
| Se promueve la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género | 20 | 24 | 9 |
| Se oferta al PDI formación sobre perspectiva de género en la docencia | 13 | 22 | 18 |
| Se valora la incorporación de la perspectiva de género en la docencia mediante políticas de incentivos | 37 | 11 | 5 |
| Se valora la incorporación de la perspectiva de género en convocatorias de proyectos de innovación docente | 22 | 19 | 12 |
| Se evalúa la implementación de competencias relacionadas con la igualdad de género en las titulaciones | 29 | 15 | 9 |
| Cuenta con titulaciones especializadas o con materias específicas en género | 17 | 20 | 16 |

Tabla 6.3 Estudio de correspondencia entre las cuestiones 2 a 4

| Puntuación media respecto al alcance de la incorporación de la perspectiva de género en formación y docencia | Diagnóstico | Universidades que consideran la incorporación transversal |
|--|-------------|---|
| Se fomenta como elemento transversal en la docencia de grado y posgrado | 3,16 | Sí: 25, Muy baja: 13 |
| Se promueve la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género | 2,9 | Publicado: 21, Baja: 21 |
| Se oferta al PDI formación sobre perspectiva de género en la docencia | 3,5 | No se difunde: 4, Media: 14 |
| Se valora mediante políticas de incentivos | 2,09 | No: 25, Alta: 5 |
| Se valora en convocatorias de proyectos de innovación docente | 2,88 | Otras: 3, Muy alta: 0 |
| Se evalúa la implementación de competencias relacionadas con la igualdad de género en las titulaciones | 2,33 | |
| Cuenta con titulaciones especializadas o con materias específicas en género | 3,05 | |

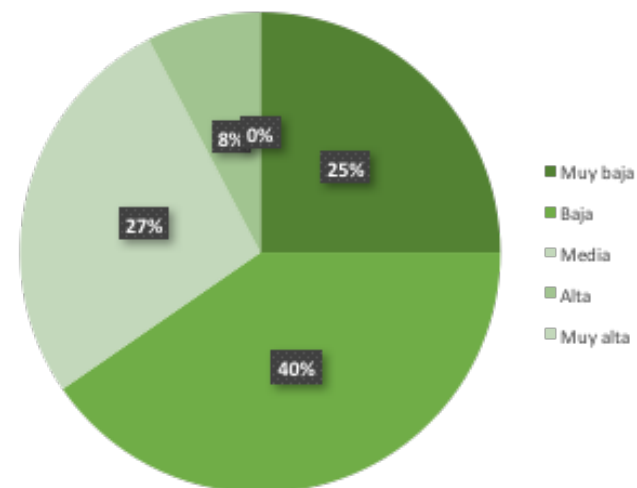
on-line, audiovisuales, manuales, etc.): ayudas para la elaboración de recursos con PG, línea de publicaciones con PG, repositorios, base de datos de docentes con formación en género, protocolo para gestionar conflictos, herramientas para evaluar la incorporación de la PG;

aquellas encaminadas a la elaboración de recomendaciones para generar documentos con pautas básicas, “guías” para incorporar la perspectiva de género (algunas, orientadas a titulaciones o áreas de conocimiento concretas) o guías docentes que incorporen el enfoque de género;

aquellas que buscan la presencia de la perspectiva de género en los “planes de estudios” y en las memorias de los títulos (grados, másteres, programas de doctorado). Implica la creación de posgrados y títulos propios específicos sobre género e igualdad, la inclusión de estas “competencias” de modo general y/o transversal en las distintas titulaciones, así como el diseño de “asignaturas” especializadas, buscando garantizar a todo el alumnado una oferta adecuada de materias sobre igualdad de género;

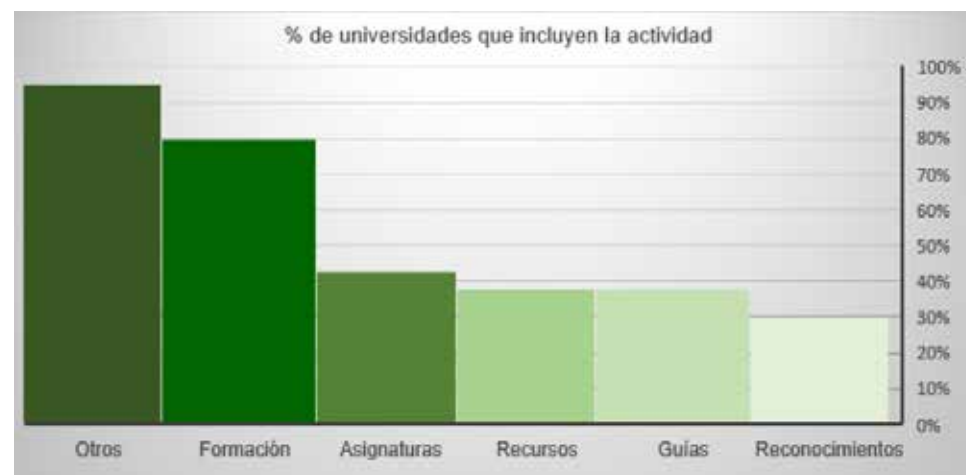
“planes y actividades de formación” y sensibilización para la comunidad universitaria que incorporen la perspectiva de género igualitaria e inclusiva; se destaca la formación específica para el profesorado por facultades, titulaciones o áreas de conocimiento; para las personas responsables de la acción tutorial; o para la comisión de calidad;

establecimiento de “premios o reconocimientos” que valoren el esfuerzo de incluir la perspectiva de género en todas las actividades docentes: premios para tesis, TFM o TFG; valoración positiva en proyectos de innovación docente; en la evaluación docente; reconocimiento de créditos; bonificación en el



Gráfica 6.4 Consideración sobre la incorporación transversal de la perspectiva de género en la docencia en cada universidad

Gráfica 6.5 Principales acciones del plan de igualdad vigente en las diferentes universidades que tratan de promover la incorporación de la perspectiva de género en la docencia



PDA; ítem en los contratos programa de los departamentos; en las evaluaciones de calidad, etc.;

“otras”, incluyendo los distintos estudios de diagnóstico, la organización de grupos de trabajo, encuentros, seminarios, jornadas de intercambio de experiencias y buenas prácticas, campañas, el establecimiento convenios, etc.

La gran mayoría de las universidades participantes incluyen indicadores cuantitativos (y también algunos cualitativos) que permitan evaluar el desarrollo y nivel de cumplimiento de las acciones propuestas para la inclusión de la perspectiva de género en sus estudios (personas inscritas, personas que finalizan las formaciones, impacto por ejemplo en los TFG y TFM dirigidos con perspectiva de género, promoción de actividades docentes y de sensibilización a través de las ayudas que se convocan, etc.)

Según los aspectos en los que se focalizan, pueden enumerar como sigue:

- Proporción de Titulaciones con formación específica en género e igualdad / nº titulaciones.
- Nº de titulaciones con perspectiva de género.
- Nº de títulos propios con perspectiva de género.
- Nº de asignaturas específicas sobre género e igualdad
- Contenidos de género en los planes de estudio de grado o máster.
- Nº de guías docentes con PG.
- Nº de personas matriculadas desagregadas por sexo/género.
- TFG/TFM sobre género e igualdad.
- Nº de materiales diseñados, nº de publicaciones de contenido en materia de igualdad.
- Nº de acciones realizadas.
- Número de acciones formativas y de sensibilización con PG programadas e

impacto en número de personas formadas con perspectiva de género.

- Nº de cursos de verano con perspectiva de género.
 - Nº de seminarios con perspectiva de género.
 - Nº de personas que imparten docencia con perspectiva de género, desagregadas por sexo y rama de conocimiento.
 - Nº de personas que han recibido formación en metodologías de docencia e investigación con perspectiva de género.
 - Nº de proyectos de innovación docente con PG, nº de buenas prácticas.
- Proporción de mujeres en la dirección académica: (Nº de mujeres en cargo directivos / nº de cargos) x 100.
- Nº de cátedras y otras estructuras que incorporan la perspectiva de género en su nombre identificador.
 - Aumento anual del número de Facultades con reconocimiento a su compromiso con la inclusión de la perspectiva de género.
 - Nº de galardones, premios, distinciones y otros reconocimientos, incluidos los doctorados honoris causa, que se han concedido a mujeres a lo largo del curso académico.
 - Nº de actos institucionales (lecciones inaugurales del curso académico y en las facultades, actos de graduación, etc.) que han tenido a mujeres como ponentes.

Sobre las acciones a destacar como buenas prácticas, se trata de una serie de iniciativas muy amplia y diversa (que, en muchos casos, coincide con las acciones recogidas en los planes de igualdad), que implica un importante esfuerzo de impulso formativo en y con Perspectiva de Género con, por ejemplo:

- mantenimiento y consolidación de los Estudios de Género;
- competencia en PG en las titulaciones;
- evaluación de la igualdad en las titulaciones a través de la Unidad de Calidad;
- asignatura transversal y obligatoria para los grados en educación;

- incorporación de la perspectiva de género como una línea de mejora dentro de la convocatoria de ayudas para los proyectos de innovación y mejora de la calidad docente;
- Iniciativas y proyectos piloto en titulaciones concretas;
- desarrollo de jornadas sobre PG y docencia;
- cursos y talleres sobre la inclusión de la PG especializados por áreas de conocimiento;
- impulso de grupos de trabajo para el desarrollo de guías y manuales de docencia PG, así como repositorio de los mismos;
- premios a la Introducción de la perspectiva de género;
- convocatoria de becas de colaboración con departamentos para la elaboración de TFG/TFM en estudios de las mujeres y de género (en el marco de cualquier rama de conocimiento);
- creación de revistas universitarias de género e igualdad;
- programas de formación y apoyo para desarrollar las habilidades de auto-liderazgo y liderazgo de las académicas, con el fin de motivar su acceso y permanencia en puestos de responsabilidad en la investigación, la docencia y la transferencia.

A continuación, analizaremos algunos indicadores relacionados con la presencia de estudios de género y asignaturas específicas, tanto obligatorias como específicas, en las universidades españolas. En cualquier caso, conviene anticipar el elevado nivel de respuestas en blanco que hemos encontrado, lo cual, sin duda, pone de manifiesto la complejidad a la que nos enfrentamos las unidades de igualdad al realizar un diagnóstico de la situación de la incorporación de la perspectiva de género en nuestras universidades.

En primer lugar, y en relación con los estudios de grado, cabe destacar que, de toda la oferta formativa en este nivel, tan solo encontramos un título oficial de carácter

específico; concretamente, el Grado en Estudios Socioculturales de Género que imparte la Universidad Autónoma de Barcelona.

Por lo que se refiere a las asignaturas específicas de género, primeramente, se ha indagado sobre el número de grados que cuentan con este tipo de asignaturas y, posteriormente, sobre el carácter obligatorio u optativo de éstas.

En relación al número de grados que contienen en su plan de estudios asignaturas específicas, la tabla 6.4. muestra que, para el conjunto de universidades de las que se dispone de información, el número de grados con asignaturas específicas es en términos medios de 9,26, mientras que la mediana se sitúa en 7 y la moda desciende a 3. Asimismo, cabe destacar que 4 universidades señalan que ninguno de sus títulos de grado cuenta con asignaturas específicas y la universidad que imparte más grados con este tipo de formación afirma ofrecer 31.

En la tabla 6.5. se ofrece información referente al número de asignaturas específicas en materia de género de carácter obligatorio. En ella se observa que, para el conjunto de universidades que proporcionaron datos a este respecto, el valor medio es de 6,51, si bien la mediana se reduce a 3 y la moda se instala en 2. Cabe destacar que la universidad que más asignaturas de género imparte en sus grados con carácter obligatorio, registra el dato de 71 asignaturas.

En el caso de las asignaturas optativas, la tabla 6.6. nos informa que, para el conjunto de universidades con información disponible, el promedio es de 9,26 asignaturas, la mediana es de 4 y el valor más frecuente es 0. En esta ocasión, 7 universidades nos dijeron que no ofrecían asignaturas optativas en sus títulos de grado y la universidad que ofrece más asignaturas de este tipo cuenta con 50.

| Número de grados con asignaturas específicas | |
|--|------|
| Media | 9,26 |
| Mediana | 7 |
| Moda | 3 |
| Valor mínimo = 0 | 4 |
| Valor máximo = 31 | 1 |
| SD | 16 |

Tabla 6.4. Número de grados con asignaturas específicas en materia de género

| Número de asignaturas obligatorias en grados | |
|--|------|
| Media | 6,51 |
| Mediana | 3 |
| Moda | 2 |
| Valor mínimo = 0 | 5 |
| Valor máximo = 71 | 1 |
| SD | 17 |

Tabla 6.5. Número de asignaturas obligatorias en materia de género en grados

| Número de asignaturas optativas en grados | |
|---|------|
| Media | 9,26 |
| Mediana | 4 |
| Moda | 0 |
| Valor mínimo = 0 | 7 |
| Valor máximo = 50 | 1 |
| SD | 20 |

Tabla 6.6. Número de asignaturas optativas en materia de género en grados

| Número de postgrado de género | |
|-------------------------------|------|
| Media | 1,42 |
| Mediana | 1 |
| Moda | 1 |
| Valor mínimo = 0 | 16 |
| Valor máximo = 9 | 1 |
| SD | 2 |

Tabla 6.7. Número de postgrado de género

| Número de postgrados con asignaturas específicas en materia de género | |
|---|------|
| Media | 4,38 |
| Mediana | 3,00 |
| Moda | 0 |
| Valor mínimo = 0 | 7 |
| Valor máximo = 26 | 1 |
| SD | 22 |

Tabla 6.8. Número de postgrados con asignaturas específicas en materia de género

| Número de asignaturas obligatorias en postgrados | |
|--|------|
| Media | 3,26 |
| Mediana | 1 |
| Moda | 0 |
| Valor mínimo = 0 | 14 |
| Valor máximo = 18 | 1 |
| SD | 23 |

Tabla 6.9. Número de asignaturas obligatorias en materia de género en postgrados

| Número de asignaturas optativas en postgrados | |
|---|------|
| Media | 5,72 |
| Mediana | 3 |
| Moda | 0 |
| Valor mínimo = 0 | 8 |
| Valor máximo = 25 | 1 |
| SD | 25 |

Tabla 6.10. Número de asignaturas optativas en materia de género en postgrados

Si analizamos la formación en género a nivel de postgrado, debemos señalar que, en términos medios, las universidades cuentan con 1,42 títulos específicos en materia de género en este nivel. No obstante, 16 universidades no imparten ninguno y la universidad que más, oferta 9.

La tabla 6.8 que se presenta a continuación, informa que, para las universidades con datos, el término medio de asignaturas específicas que se imparten a nivel de postgrado es de 4,38 y la mediana es de 3, mientras que el valor máximo es de 26 y el valor mínimo 0 es el más frecuente.

Si nos fijamos en las asignaturas de carácter obligatorio, en la siguiente tabla se observa que el valor medio es de 3,26 y la mediana es 1, pero llama la atención que 14 de las 31 universidades (45,2%) que aportaron datos, no imparten ninguna asignatura obligatoria en sus estudios de postgrado.

Finalmente, la tabla 6.10. recoge información sobre el número de asignaturas optativas ofertadas en los títulos de postgrado. En ella, aunque el valor más frecuente sigue siendo 0, el resto de indicadores muestran datos más altos que en el caso de las asignaturas obligatorias, ya que el valor medio se sitúa en 5,72 y la mediana en 3.

Tabla 6.10. Número de asignaturas optativas en materia de género en postgrados

6.3. Conclusiones

En suma, podemos avanzar como reflexión conclusiva, que todavía queda mucho camino por recorrer para mejorar el grado de incorporación de la docencia y la formación con perspectiva de género en el ámbito universitario. Aunque el PDI afirma en muchas ocasiones que sí incorpora la perspectiva de género en los procesos de enseñanza-aprendizaje, las universidades encuestadas perciben que, en general, no es tal el alcance.

Así mismo, existen importantes disparidades entre universidades y “diferentes velocidades”. Se encuentran a la cabeza, casi en su totalidad, las universidades que cuentan con normativa autonómica específica sobre los indicadores analizados. Además del compromiso de los equipos de gobierno, es notorio el impacto de la existencia de disposiciones con rango legal que, en aras de la igualdad, facilitan políticas (y remueven obstáculos) que ayudan a erradicar las potenciales discriminaciones en el ámbito de la docencia y formación universitaria con enfoque de género en relación con los procesos de verificación de las titulaciones de grado y posgrado oficial universitario, así como con la labor de agencias u organismos de evaluación que velan por el cumplimiento de aquellas en los planes de estudios.

El mayor avance ha sido, sin duda, la implantación de másteres y programas de doctorado y la creación de cátedras e institutos y centros de investigación. Las materias incluidas en los planes de estudio siguen siendo insuficientes -y no conocemos su nivel de extensión en todos los ámbitos de conocimiento- y la integración de la perspectiva de género en la docencia, sin un reconocimiento explícito en la carrera del personal docente e investigador, continúa como una cuestión de voluntad individual.

RECOMENDACIONES

A pesar del marco normativo propicio a la integración de la perspectiva de género, el balance del diagnóstico pone de manifiesto que no es garantía de una inclusión efectiva en gran parte de la oferta docente. En este contexto cobra especial relevancia trasladar al resto de universidades, las buenas prácticas como la colección de guías docentes (promovida por la Xarxa Vives) y al resto de agencias de calidad autonómica y ANECA, la guía de indicadores de evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de acreditación de los títulos, así como la alianza-coordinación de Xarxa Vives y AQU-Catalunya en todo el proceso.

La necesaria transversalización de la perspectiva de género no es fácil de implantar, máxime en titulaciones STEM; habría que reforzar el apoyo específico a la formación del profesorado, promover políticas de incentivos y de valoración de las iniciativas, revisar los programas de las materias que se imparten actualmente, fomentar la implantación de asignaturas transversales sobre “Género” para diferentes

titulaciones con contenidos interdisciplinares, que incida en competencias y habilidades vinculadas con la igualdad, la equidad, la no discriminación, o la violencia machista, entre otras. Al fin y al cabo, incorporar el principio de igualdad de género no es solo una cuestión de justicia social sino de calidad de la docencia.



07

COMUNICACIÓN

Grupo de trabajo:

Prof. Dra. Sara Alcázar Ortiz
(Universidad de Zaragoza)
Directora del Observatorio
de Igualdad de Género

Emilio Perdices Villanueva
(Universidad de Zaragoza)
Técnico de Proyección Social
e Igualdad

Cristina Sánchez Lapetra
(Universidad de Zaragoza)
Técnica de Igualdad

7.1. Introducción

El volumen de información diaria a nuestra disposición es tan elevado que el acceso a la misma supone la primera barrera para su análisis. La comunicación es una cuestión que nos afecta a todas las personas en nuestra vida cotidiana y, debido a su repercusión, resulta de vital importancia cuidar cómo nos comunicamos.

El trabajo de las Unidades de Igualdad se centra, mayoritariamente, en desarrollar acciones específicas y campañas en torno, entre otros, a los siguientes extremos: sensibilización y promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la prevención de la violencia machista y el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género, la promoción del acceso de las mujeres a las llamadas titulaciones STEM, la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y la investigación o la necesidad de implementar una cultura de conciliación y corresponsabilidad real en nuestras universidades, buscando así frenar fenómenos como la brecha salarial y el techo de cristal

Al ser las Unidades de Igualdad herramientas al servicio de la comunidad universitaria, necesitamos ser visibles y conocidas entre las personas que componen dicha comunidad.

Planificar de una forma adecuada y ordenada nuestra estrategia de comunicación, siendo conscientes de los recursos con los que contamos y el mensaje que queremos transmitir, es crucial ganar en visibilidad y asegurar el éxito de las campañas y acciones que desarrollemos como equipo.

La encuesta que facilitamos, con el objetivo de conocer la situación actual de las Unidades de Igualdad de las distintas universidades participantes, alude a los siguientes extremos:

- Obtención de una visión global sobre el grado de visibilidad que tienen las Unidades de Igualdad entre los distintos colectivos universitarios (preguntas 1.1, 1.2 y 1.3).
- La existencia de una estrategia de comunicación definida (pregunta 2).
- Los canales de comunicación propios con los que cuentan (pregunta 3).
- La relación con los canales de comunicación propios de la Universidad (pregunta 4).
- Elaboración de campañas específicas (pregunta 5).
- Personal encargado de diseñar e implementar las campañas (pregunta 6).
- Herramientas para cuantificar el impacto de las campañas (pregunta 7).
- Visibilidad de la página web de la Unidad (pregunta 8).

Una vez conozcamos las realidades que podamos compartir en los diferentes espacios de igualdad de las distintas universidades, será más sencillo trazar nuestra estrategia conjunta y alcanzar, en un futuro, nuestro objetivo común: que nuestro trabajo se conozca y se reconozca.

7.2. Explotación de la información disponible en la encuesta

Pregunta 1.1.- Del 1 al 10, siendo 1 nada conocida y 10 totalmente conocida, cuál cree que es el grado de conocimiento de la existencia de la Unidad de Igualdad entre el PDI de su Universidad.

Podemos observar que más de la mitad de las Unidades de Igualdad (63%) creen que son bastante conocidas entre el PDI de su Universidad (puntuación 6-10).

Pregunta 1.2.- Del 1 al 10, siendo 1 nada conocida y 10 totalmente conocida, cuál cree que es el grado de conocimiento de la existencia de la Unidad de Igualdad entre el PAS de su Universidad. (Gráfico 5.2.)

El 78% (42 Unidades de Igualdad) piensan que la Unidad es muy conocida entre el PAS de su Universidad (puntuación de 6 a 10).

Pregunta 1.3.- Del 1 al 10, siendo 1 nada conocida y 10 totalmente conocida, cuál cree que es el grado de conocimiento de la existencia de la Unidad de Igualdad entre el Alumnado de su Universidad. (Gráfico 5.3.)

Sin embargo, entre el alumnado tenemos el resultado inverso. Un 70% (38) de las Unidades creen que la Unidad no es muy conocida entre el alumnado y han otorgado una puntuación de 5 o menos.

Pregunta 2.- ¿Cuenta la Unidad de Igualdad con una estrategia de comunicación definida? Algo más de la mitad de las Unidades de Igualdad no tienen una estrategia de comunicación definida. (Gráfico 5.4.)

Una de ellas afirma que la “están definiendo este año con más claridad”, otra que la Unidad de Igualdad está solo compuesta por la Delegada al Rector y otra que están en proceso de cambios en su política de comunicación.

Pregunta 3.- ¿Cuenta la Unidad de Igualdad con canales propios de comunicación?

Dos Unidades de Igualdad no contestan a esta pregunta. Prácticamente el 100% tienen web propia (50); Twitter (32), Facebook (29) e Instagram (27) son las redes sociales mayoritarias de las Unidades de Igualdad, seguidas por Youtube (10). Solo

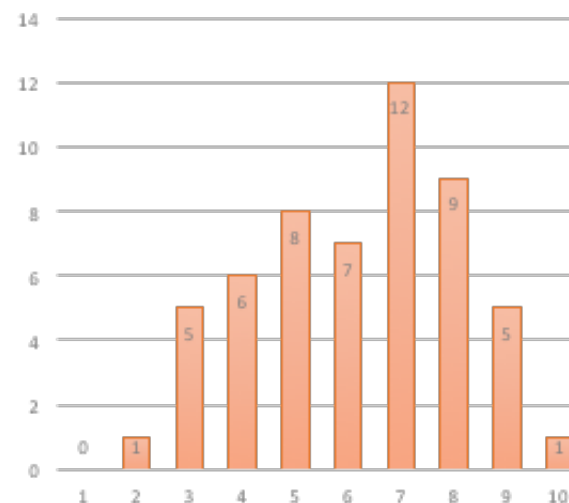


Gráfico 5.1.

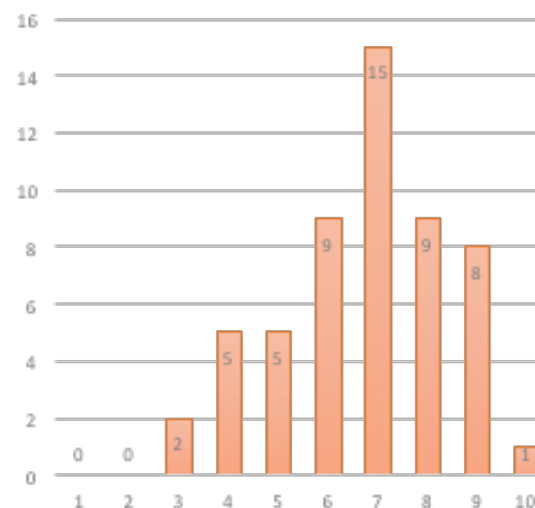


Gráfico 5.2.

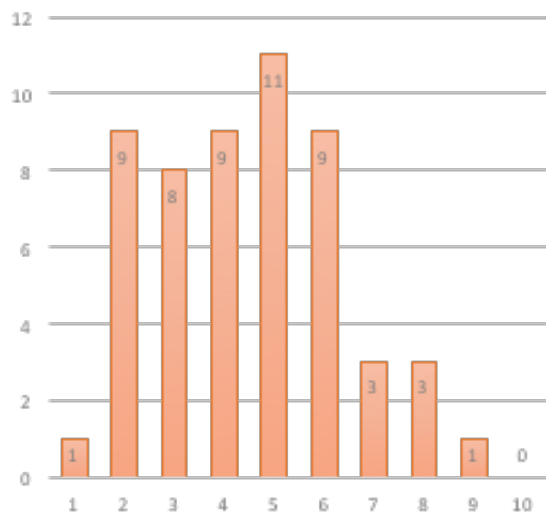


Gráfico 5.3.

cinco Unidades utilizan revistas o publicaciones propias. El 63% de las Unidades usan al menos tres vías distintas de comunicación.

Otros canales de comunicación:

- Listas de WhatsApp
- Canal de Telegram
- Listas de correo
- Responsables de Igualdad en los centros
- Podcast
- Xatbot

Pregunta 4.- ¿Se hacen eco los canales de comunicación generales de la Universidad de los mensajes que se lanzan desde la Unidad de Igualdad?

La inmensa mayoría afirma que sí se hacen eco los canales generales de la Universidad de los mensajes que se lanzan desde la Unidad de Igualdad (92%). Una de ellas matiza que incluso se les pide más flujo de noticias. (Gráfico 5.5.)

Solamente una afirma que no se hacen eco y dos de ellas afirman que solo se hacen eco ocasionalmente. Una Unidad no contesta a esta pregunta.

Pregunta 5.- ¿Se han llevado a cabo campañas de comunicación específicas sobre recursos propios de la Universidad para promover la igualdad efectiva o prevenir el acoso y la violencia machista?

(Gráfico 5.6.). El 94% de las Unidades (51) han llevado a cabo campañas de comunicación específicas para promover la igualdad efectiva o prevenir el acoso y la violencia machista. Sólo 3 unidades no lo han hecho.

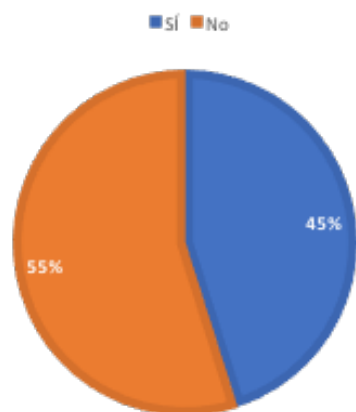


Gráfico 5.4.

Pregunta 6.- ¿Cuenta la Unidad de Igualdad con una persona encargada de diseñar e implementar sus campañas de comunicación?

(Gráfico 5.7.) Solo un 24% de las Unidades (13) cuentan con una persona encargada del diseño e implementación de sus campañas.

Pregunta 7.- ¿Cuenta la Unidad de Igualdad con herramientas para cuantificar el impacto de sus campañas de comunicación?

(Gráfico 5.8.) Solo un 26% (14) cuentan con herramientas para cuantificar el impacto de las campañas.

La similitud en los porcentajes con la anterior pregunta hace pensar que cuando se cuenta con una persona especialista en el diseño e implementación de campañas de comunicación, esta misma persona aporta esas herramientas para cuantificar el impacto.

Pregunta 8.- Valora la visibilidad del espacio web de la Unidad de Igualdad en la página de tu universidad

(Gráfico 5.9.) Algo más de la mitad de las Unidades valoran la visibilidad de su página en 6 puntos o por encima (55%). Sin embargo, resulta preocupante que un 31% le otorguen una puntuación de 3 o menos.

7.3. Conclusiones

El nivel de conocimiento que se tiene entre el PDI y el PAS de la existencia de la Unidad de Igualdad en la Universidad es elevado, aunque todavía queda mucho margen

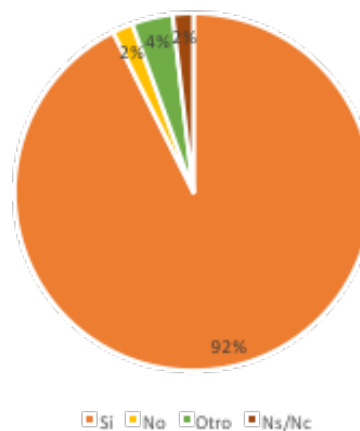


Gráfico 5.5.

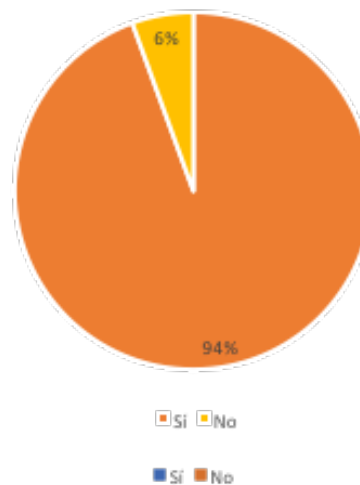


Gráfico 5.6.

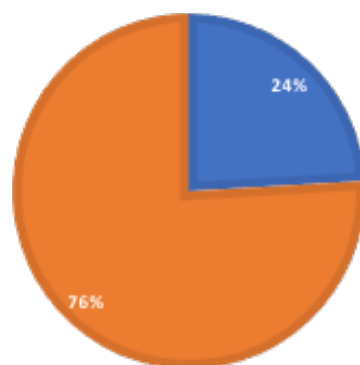


Gráfico 5.7.

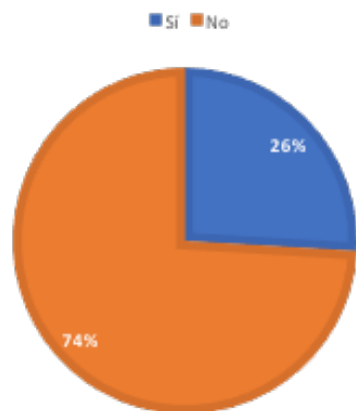


Gráfico 5.8.

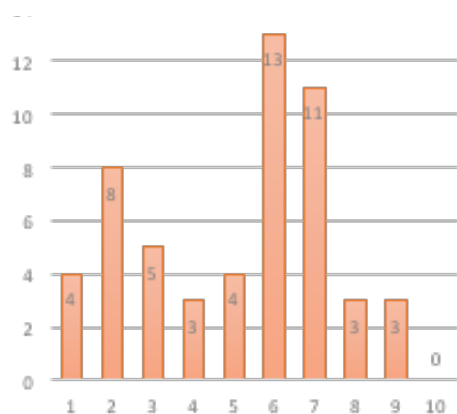


Gráfico 5.9.

de mejora. No podemos decir lo mismo del alumnado, en el que el 70% de las Unidades de Igualdad no conceden una puntuación mayor de cinco y es un extremo en el que se debería trabajar, teniendo en cuenta que suele ser el colectivo más amplio y el principal grupo de interés de las Universidades.

La mitad las de Unidades de Igualdad no cuentan con estrategia de comunicación definida.

Prácticamente todas las Unidades tienen en la web su propio canal de comunicación y, además, la mayoría de ellas se apoyan en distintas redes sociales y otros medios análogos para trasladar su mensaje.

Los canales generales de la Universidad se hacen eco normalmente de los mensajes lanzados desde la Unidad de Igualdad y prácticamente todas han llevado a cabo campañas específicas de sensibilización sobre igualdad efectiva y prevención del acoso y la violencia de género.

Solo una de cada cuatro Unidades de Igualdad tiene una persona dedicada al diseño e implementación de campañas de comunicación y, presumiblemente por esto mismo, prácticamente el mismo número cuenta con herramientas para cuantificar el impacto de sus campañas.

Un 55% de las Unidades cree que la visibilidad de su página dentro de la de su Universidad es razonablemente buena; sin embargo, resulta preocupante que algo más del 30% crean que su página web es muy poco visible.

RETOS DE FUTURO

Visibilizar las Unidades de Igualdad entre el alumnado es uno de los retos a corto plazo. Sería recomendable lanzar campañas específicas de comunicación a través de medios familiares y de uso habitual entre el alumnado para la visibilización tanto de la Unidad como del Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso.

Como hemos explicado en la introducción, es importante contar con una estrategia de comunicación definida que nos ayude a conseguir nuestros objetivos optimizando el uso de los recursos disponibles.

Del mismo modo, es importante contar con una persona que se dedique al diseño e implementación de esta estrategia de comunicación y a cuantificar y evaluar los resultados obtenidos.

BIBLIOGRAFÍA

- AQU (2019): *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Bustelo, María (2004). *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: Ediciones La Catarata.
- CRUE (2019): Crue Universidades Españolas celebra la primera reunión de su Delegación para Políticas de Igualdad. Comunicado Crue (10/9/2019).
- García Sainz, Cristina (2017). *Unidades de Igualdad: Género y Universidad*. Este volumen es el resultado de las aportaciones realizadas a lo largo del IX Encuentro de Unidades de Igualdad en 2016.
- Pastor, Inma i Pérez-Quintana, Anna (2019): *El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats*. Ed. Xarxa Vives d'Universitats. Col·lecció Política Universitària.
- Rodríguez Jaume, María José i Gil González, Diana (2021) *La perspectiva de gènere en docència a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes futurs*. Xarxa Vives d'Universitats. Col·lecció Política Universitària.
- Verge Mestre, Tània i Cabruja Ubach, Teresa (2017) *La perspectiva de gènere a la docència i a la recerca a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes de futur*. Xarxa Vives d'Universitats. Col·lecció Política Universitària.

ANEXO I

CUESTIONARIO COMPLETO

Bloque 1: Unidades de Igualdad

Bloque 2: Planes de Igualdad

Bloque 3: Prevención y Atención ante el Acoso

Bloque 4: Conciliación Corresponsable

Bloque 5: Transversalización Perspectiva de Género a Investigación y Transferencia

Bloque 6: Transversalización Perspectiva de Género a Formación y Docencia

Bloque 7: Comunicación

BLOQUE 1 UNIDADES DE IGUALDAD

1. Denominación de la unidad de igualdad que realiza esta encuesta

2. Dependencia jerárquica de la Unidad de Igualdad

- Directamente del Rectorado
- Del Rectorado a través de una Delegación del Rector o de la Rectora. Denominación de la Delegación _____
- De un vicerrectorado denominado _____
- Otra vinculación jerárquica (detallar) _____

3. Dirección de la Unidad de Igualdad

Directora o Director de la Unitat: Sí No

En caso afirmativo, estamento al que pertenece: PAS PDI

Sistema de designación de la dirección:

- Cargo de confianza o libre designación Concurso de méritos Otro (indíquese)

4. Personal vinculado a la Unidad de Igualdad (sin contar a la Dirección)

Personal Docente e Investigador

Número total de PDI adscrito:

Cuerpo o Plaza PDI 1:

Tipo de vinculación _____ Dedicación: TC TP

Cuerpo o Plaza PDI 2:

Tipo de vinculación _____ Dedicación: TC TP

Cuerpo o Plaza PDI n:

Tipo de vinculación _____ Dedicación: TC TP

Observaciones:

Personal de Administración y Servicios

Número total de PAS adscrito:

Cuerpo o Plaza PAS 1:

Tipo de vinculación _____ Dedicación: TC TP

Cuerpo o Plaza PAS 2:

Tipo de vinculación _____ Dedicación: TC TP

Cuerpo o Plaza PAS n:

Tipo de vinculación _____ Dedicación: TC TP

Observaciones:

Estudiantes

Número total de Estudiantes adscritos:

Tipo de vinculación Estudiante 1

duración anual (en meses) _____ Dedicación: TC TP

Tipo de vinculación Estudiante 2

duración anual (en meses) _____ Dedicación: TC TP

Tipo de vinculación Estudiante n

duración anual (en meses) _____ Dedicación: TC TP

Observaciones:

Otras vinculaciones:

Número de personas con otras vinculaciones:

Tipo de vinculación 1

duración anual (en meses) _____ Dedicación: TC TP

Tipo de vinculación n

duración anual (en meses) _____ Dedicación: TC TP

Observaciones:

5. Competencias que tiene encomendadas la Unidad de Igualdad (respuesta múltiple)

- Igualdad entre hombres y mujeres
- Violencia de género y machista
- Diversidad LGTBI (hombres y mujeres)
- Diversidad étnica, religiosa, de origen, de clase... (hombres y mujeres)
- Discapacidad (hombres y mujeres)
- Otras (detállese) _____

6. Presupuesto que tiene asignada la Unidad de Igualdad

Propio (en euros): Subvenciones regulares (en euros):

7. Ubicación

- En las dependencias del Rectorado
- En otras dependencias (detállese)

8. Observaciones generales que se desean hacer constar

BLOQUE 2 PLANES DE IGUALDAD

1. N° planes de su universidad

2. ¿Cuándo finaliza el plan actualmente vigente?

3. ¿Cómo lo hará?

- Bajo los parámetros del RD 901/2020 y sólo de personal
- Bajo los parámetros del RD 901/2020, incluyendo plan de igualdad referido al personal universitario y también a otras áreas institucionales.
- Se elaborará al margen del RD 901/2020 por entender que las universidades públicas no entran en su ámbito de aplicación.
- Otra alternativa. Detállela

4. ¿Ha solicitado informe jurídico para elegir la estrategia de elaboración del plan?

 SÍ NO(En caso afirmativo, agradeceremos que adjunte una copia del mismo a igualtat@uv.es para poder compartirlo con la red RUIGEU).

5. Especifique los ejes o ámbitos temáticos de su último Plan de igualdad:

6. ¿Se han mantenido esos ámbitos respecto al plan anterior? SÍ NO

7. En caso negativo, indique las variaciones del plan vigente respecto del plan anterior:

8. Otras cuestiones que considere de interés a efectos de esta encuesta:

BLOQUE 3 PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE EL ACOSO

1. Denominación del Protocolo

2. Año de aprobación

3. Ámbito de aplicación subjetivo (a marcar una o más)

- PAS PDI Personal Investigador Estudiantes Otros (indíquese)

4. Situaciones que aborda (marque con una x todas las que correspondan)

- Acoso sexual y por razón de sexo
- Acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género
- Acoso por origen racial, étnico, cultural o religioso o cualquier otra circunstancia personal o social
- Acoso por situación de discapacidad
- Acoso laboral
- Otras

5. Incluye conductas que se producen en: (marque con una x todas las que correspondan)

- Cualquier espacio físico del campus o de las instalaciones universitarias
- Fuera de las instalaciones universitarias, pero en actividades organizadas por la universidad (jornadas, congresos, etc.)
- Prácticas curriculares y/o extracurriculares organizadas o coordinadas por la propia Universidad
- Redes sociales y sistemas de comunicación digitales (de entornos propios de la universidad o externas)
- Actividades de ocio realizadas dentro de la universidad
- Actividades de ocio realizadas fuera de la universidad.
- Otras: (abierto)

6. Órganos responsables en la gestión y resolución de las quejas/denuncias de acoso

- Unidad especializada (Igualdad / Diversidad / Discapacidad)
- Defensoría universitaria
- Inspección de Servicios
- Órgano creado por el Protocolo (indicar denominación)

7. Hay previsión de vías informales de resolución de conflictos

- Dentro del Protocolo
- Fuera del Protocolo (sin procedimiento establecido)
- No existen vías informales de resolución de conflictos

8. Hay previsión de medidas de protección y apoyo la víctima en el Protocolo (posibilidad de marcar ambas)

- durante el procedimiento
- tras su finalización

9. Valore las siguientes estrategias para prevenir el acoso (en una escala de 1 a 5 en la que 1 es “poco efectiva” y 5 “muy efectiva”)

- Difusión del protocolo
- Difusión de la unidad de igualdad y/o otros centros de igualdad de la universidad
- Campañas de sensibilización
- Cursos de formación
- Manifiestos institucionales
- Otras: (abierta)

10. Número de quejas, consultas y denuncias recibidas en 2020 y en 2021. Si no están sistematizados los datos, indíquese “sin datos”.

| | 2020 | 2021 |
|--|------|------|
| Número de atenciones totales (con o sin activación del Protocolo) | | |
| Nº de quejas/denuncias mediante Protocolo por acoso sexual y por razón de sexo | | |
| Nº de quejas/denuncias totales | | |

11. ¿A qué colectivos pertenece la persona denunciada? Si no están sistematizados los datos, indíquese “sin datos”.

| | 2020 | 2021 |
|-----------------------------------|------|------|
| PAS | | |
| PDI / PI | | |
| Estudiantes | | |
| Otros colectivos a los que aplica | | |

12. Observaciones generales que se desean hacer constar

BLOQUE 4 CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

1. ¿Existen en tu Universidad medidas laborales adicionales a las legales para garantizar la conciliación de la plantilla de la Universidad? (SI -NO).

2. ¿Existen en tu Universidad medidas específicas para garantizar la conciliación de la vida personal del colectivo de estudiantes? (SI-NO).

3. ¿Podrías destacar alguna medida específica que amplíe los derechos reconocidos en el ET y el EBEP en materia de conciliación? (respuesta abierta o incluir enlace a documentos).

4. ¿Existe en tu Universidad una difusión específica de las medidas de conciliación dirigida al personal de la Universidad? (SI-NO).

5. En caso de que la respuesta anterior sea Sí, ¿cómo se lleva a cabo esta difusión?

- Web
- listas de distribución
- guía de conciliación
- campañas de sensibilización
- formación
- otras (abierta)

6. ¿Existen procedimientos habilitados para solicitar las medidas de conciliación en su Universidad?

- Sí, para el PAS
- Sí, para el PDI / PI
- Sí, para Estudiantes
- otras (abierta)

7. ¿De qué organismo/servicio/vicerrectorado depende la aplicación de las medidas de conciliación? (respuesta abierta).

- PAS
- PDI / PI
- Estudiantes

8. En medidas de conciliación propias de esa Universidad, la resolución es:

- Inmediata
- Previa Autorización
- Depende
- otras (abierta)

9. ¿Existen en tu Universidad medidas específicas para promover la corresponsabilidad?

- SI
- NO
- otras (abierta)

10. ¿Nos puedes adjuntar el enlace que contenga información sobre estas medidas? (enlace, respuesta abierta).

BLOQUE 5 TRANSVERSALIZACIÓN PERSPECTIVA DE GÉNERO A INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

- ¿El Plan de igualdad de la Universidad prevé acciones para favorecer, impulsar y/o reconocer la investigación con perspectiva de género?
 - Sí
 - No
- ¿Existen actualmente en tu Universidad equipos de investigación y/o líneas de investigación especializadas en temática de mujeres, género y/o feministas?
 - Sí
 - No
 - otras (abierta)
- ¿Existe en la actualidad en tu Universidad un Centro, Cátedra, Instituto y/o similar sobre estudios de género (feministas, de mujeres)?
 - Sí
 - No
 - otras (abierta)

Si la respuesta es afirmativa, indica su denominación y enlace a la información, si es posible.

- ¿Oferta o participa tu Universidad en la actualidad en la organización de un programa de Doctorado en estudios de género y/o feministas?
 - Sí
 - No

Si la respuesta es afirmativa, indica su denominación y enlace a la información, si es posible.

- ¿Oferta tu Universidad algún curso formativo para aprender cómo introducir la perspectiva de género en la investigación?
 - Sí
 - No

Si la respuesta es afirmativa, indica su denominación y enlace a la información si es posible.

- ¿Tu Universidad realiza de forma temporal o permanente algún seminario o jornada de cara a trabajar la investigación con perspectiva de género?
 - Sí
 - No

Si la respuesta es afirmativa, indica su denominación y enlace a la información si es posible.

- ¿Existe en tu Universidad una Guía o documento similar para promover la introducción de la perspectiva de género en investigación?
 - Sí
 - No

Si la respuesta es afirmativa, indica su denominación y enlace a la información si es posible.

- ¿Posee tu Universidad un programa de mentorazgo para jóvenes investigadoras?
 - Sí
 - No

Si la respuesta es afirmativa, indica su denominación y enlace a la información si es posible.

- ¿Cuántas mujeres han recibido premio extraordinario de doctorado en los últimos 5 años? Si no están sistematizados los datos, indíquese "sin datos".
 - Indicar un número: _____
 - Indicar el porcentaje global sobre el total de la Universidad: _____
- ¿Cuántas mujeres están al frente de equipos de investigación como Investigadoras principales (IP) en los últimos 5 años? Si no están sistematizados los datos, indíquese "sin datos".
 - Indicar un número: _____
 - Indicar un porcentaje sobre el total de IPs de la Universidad: _____
- ¿Cuántas mujeres son Investigadoras principales según el artículo 83 en los últimos 5 años? Si no están sistematizados los datos, indíquese "sin datos".
 - Indicar un número: _____
 - Indicar un porcentaje sobre el total de la Universidad: _____

- ¿Existe en tu Universidad alguna forma de reconocimiento de la investigación con perspectiva de género como premios, colección especializada, etc. (TFG, TFM, Tesis, Publicaciones, etc.)?
 - Sí
 - No

Si la respuesta es afirmativa, indica su denominación y enlace a la información si es posible.

- Observaciones generales que se desean hacer constar sobre este bloque de preguntas

BLOQUE 6 TRANSVERSALIZACIÓN PERSPECTIVA DE GÉNERO A FORMACIÓN Y DOCENCIA

- Señala el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones respecto a las claves para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria (Escala: 1 a 5)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Concienciar y sensibilizar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oferta formativa y elaboración de recursos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Modificación del marco normativo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Políticas de incentivos y valoración de las iniciativas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Creación de indicadores para seguimiento y evaluación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Otra. En caso afirmativo, indica cuál _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

2. Señala el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones respecto a vuestra universidad (Escala: 1 a 5).

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Se fomenta la inclusión de la perspectiva de género como elemento transversal en la docencia de grado y posgrado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Se promueve la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Se oferta al PDI formación sobre perspectiva de género en la docencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Se valora la incorporación de la perspectiva de género en la docencia mediante políticas de incentivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Se valora la incorporación de la perspectiva de género en convocatorias de proyectos de innovación docente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Se evalúa la implementación de competencias relacionadas con la igualdad de género en las titulaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Cuenta con titulaciones especializadas o con materias específicas en género | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3. ¿Se ha llevado a cabo algún diagnóstico sobre la incorporación de la perspectiva de género en la docencia en vuestra universidad?

- Sí
 No

En caso afirmativo y si está disponible, enlace URL para consulta _____

4. Consideras que la incorporación transversal de la perspectiva de género en la docencia en vuestra universidad es...

- Muy baja Baja Media Alta Muy alta

5. Comentarios, observaciones sobre el grado de incorporación transversal

6. Acciones: Indica las principales acciones del plan de igualdad vigente en vuestra universidad que tratan de promover la incorporación de la perspectiva de género en la docencia

7. Indicadores: ¿Qué indicadores se emplean en la evaluación del grado de cumplimiento de dichas acciones?

8. Buenas prácticas: ¿Hay acciones en vuestra universidad que destacarías como impulsoras de la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria? En caso afirmativo, indicar cuáles.

9. En relación con los grados y postgrados impartidos en vuestra universidad, indica

| | |
|---|--|
| Número de grados | |
| Número de grados especializados de género | |
| Número de grados con asignaturas específicas en materia de género | |
| Número de asignaturas obligatorias específicas en materia de género en programas de grado | |
| Número de asignaturas optativas específicas en materia de género en programas de grado | |
| Número de postgrados | |
| Número de postgrados especializados de género | |
| Número de postgrados con materias específicas en materia de género (sin contar los especializados en género) | |
| Número de asignaturas obligatorias específicas en materia de género en programas de postgrado (sin contar los especializados en género) | |
| Número de asignaturas optativas específicas en materia de género en programas de postgrado (sin contar los especializados en género) | |

BLOQUE 7 COMUNICACIÓN

1. Del 1 al 10, siendo 1 nada conocida y 10 totalmente conocida, cuál cree que es el grado de conocimiento de la existencia de la Unidad de Igualdad entre el PDI de su Universidad.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 entre el PDI de su Universidad.
 entre el PAS de su Universidad.
 entre el alumnado de su Universidad.
2. ¿Cuenta la Unidad de Igualdad con una estrategia de comunicación definida?
 Sí
 No
3. ¿Cuenta la Unidad de Igualdad con canales propios de comunicación? (Señale con una x las que procedan)
 Web
 Instagram
 Twitter
 Facebook
 Youtube
 Revistas o publicaciones propias
 Otras
4. ¿Se hacen eco los canales de comunicación generales de la Universidad de los mensajes que se lanzan desde la Unidad de Igualdad?
 Sí
 No
 Otro
5. ¿Se han llevado a cabo campañas de comunicación específicas sobre recursos propios de la Universidad para promover la igualdad efectiva o prevenir el acoso y la violencia machista?
 Sí
 No
6. ¿Cuenta la Unidad de Igualdad con una persona encargada de diseñar e implementar sus campañas de comunicación?
 Sí
 No
7. ¿Cuenta la Unidad de Igualdad con herramientas para cuantificar el impacto de sus campañas de comunicación?
 Sí
 No
8. Valore la visibilidad del espacio web de la Unidad de Igualdad en la página de tu universidad
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ANEXO II

UNIVERSIDADES PARTICIPANTES

Forman parte de la Red de Unidades de Igualdad de Género de las Universidades Españolas para la Excelencia Universitaria 54 unidades, oficinas, observatorios y comisiones de igualdad de las universidades españolas.

Las universidades que pertenecen a la RUIGEU son:

| | |
|---|--|
| Universidad de Alcalá | Universitat de Lleida |
| Universidad de Alicante | Universidad Miguel Hernández de Elche |
| Universidad de Almería | Universidad de Málaga |
| Universitat Autònoma de Barcelona | Universidad de Murcia |
| Universidad Autónoma de Madrid | Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) |
| Universitat de Barcelona | Universitat Oberta de Catalunya |
| Universidad de Burgos | Universidad de Oviedo |
| Universidad de Cádiz | Universidad Pablo de Olavide de Sevilla |
| Universidad de Cantabria | Universidad del País Vasco |
| Universidad Carlos III de Madrid | Universitat Politècnica de Catalunya |
| Universidad de Castilla La Mancha | Universidad Politécnica de Cartagena |
| Universidad Complutense de Madrid | Universidad Politécnica de Madrid |
| Universidad de Córdoba | Universitat Politècnica de València |
| Universidade da Coruña | Universitat Pompeu Fabra |
| Universidad de Deusto | Universidad Pública de Navarra |
| Universidad de Extremadura | Universitat Ramon Llull |
| Universitat de Girona | Universidad Rey Juan Carlos |
| Universidad de Granada | Universitat Rovira i Virgili |
| Universidad de Huelva | Universidad de Salamanca |
| Universitat de les Illes Balears | Universidad Santiago de Compostela |
| Universidad Internacional de Andalucía | Universidad de Sevilla |
| Universitat Internacional de Catalunya | Universitat de València |
| Universidad de Jaén | Universidad de Valladolid |
| Universitat Jaume I Castelló | Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya |
| Universidad de La Laguna | Universidade de Vigo |
| Universidad de La Rioja | Universidad de Zaragoza |
| Universidad de Las Palmas de Gran Canaria | |
| Universidad de León | |



WWW.UV.ES/RUIGUE

