

REVISIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD
VIGENTES EN LAS UNIVERSIDADES
PÚBLICAS DE CATALUÑA

RECOPIACIÓN DE ACCIONES INNOVADORAS
PARA BENCHMARKING

12/10/2018

Autora: Sandra Gracia Lorente
Tutor: Fernando de Vicente Pachés

**Máster universitario en igualdad y género
en el ámbito público y privado**

Curso 2017-2018

isonomia
Fundación

UJI UNIVERSITAT
JAUME I

Contenido

1.	Introducción.....	3
2.	Justificación.....	4
3.	Objetivos.....	8
4.	Metodología.....	9
5.	Planes de igualdad de universidades públicas por comunidades autónomas	10
5.1.	Andalucía.....	11
5.2.	Aragón.....	11
5.3.	Cantabria.....	11
5.4.	Castilla-La Mancha.....	12
5.5.	Castilla y León.....	12
5.6.	Cataluña.....	12
5.7.	Comunidad de Madrid.....	13
5.8.	Comunidad Foral de Navarra.....	13
5.9.	Comunidad Valenciana.....	14
5.10.	Extremadura.....	14
5.11.	Galicia.....	14
5.12.	Islas Baleares.....	15
5.13.	Islas Canarias.....	15
5.14.	La Rioja.....	15
5.15.	País Vasco.....	15
5.16.	Principado de Asturias.....	16
5.17.	Región de Murcia.....	16
5.18.	Universidad Nacional de Educación a Distancia.....	16
6.	Acciones de los planes de igualdad de universidades públicas de Cataluña	17
6.1.	Cultura y gobernanza.....	17

6.2.	Lenguaje inclusivo	19
6.3.	Observatorio y visibilización.....	19
6.4.	Laboral	21
6.5.	Conciliación	22
6.6.	Prevención de riesgos laborales	28
6.7.	Formación	29
6.8.	Transversalidad - mainstreaming.....	30
6.9.	Investigación y estudios de género.....	33
6.10.	Violencia de género	34
6.11.	Interseccionalidad y diversidad.....	35
6.12.	Empoderamiento	36
7.	Conclusiones	38
7.1.	Dificultades encontradas	38
7.2.	Conclusiones extraídas	39
7.3.	Recomendaciones	40
7.4.	Experiencia emocional.....	42
8.	Referencias bibliográficas.....	43

1.Introducción

Este trabajo **surge como consecuencia de una necesidad detectada** durante mi estancia como alumna de prácticas del presente máster, desde febrero hasta junio de 2018, en la *Unidad de Igualdad* de la *Universidad de Valencia*. Esta universidad se encuentra actualmente elaborando su *III Plan de Igualdad*, ya que el plazo de su *II Plan de Igualdad* ha vencido (Universitat de València, 2013-2017).

Cabe decir que los planes de igualdad “son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 2007). El proceso de elaboración de un plan de igualdad consta de cuatro fases: 1) diagnóstico de situación, 2) diseño de objetivos y medidas en una temporalización determinada, 3) implantación de las medidas diseñadas y 4) evaluación del mismo (Escrig Gil, 2018).

Un plan de igualdad, por tanto, es una herramienta muy potente para generar cambios sociales estructurales, por lo que en su proceso de elaboración deben estar presentes tanto la objetividad, en fases como el diagnóstico, como la creatividad colectiva y la innovación, en fases como el diseño. Es aquí donde surge la necesidad antes comentada, la **necesidad de explorar nuevas vías para aumentar potencialmente la capacidad innovadora en el proceso de elaboración de un plan de igualdad**. Con este fin, la técnica de benchmarking aplicada a los planes de igualdad universitarios cobra especial relevancia, esto es, estudiar los planes de igualdad de otras universidades para valorar sus acciones como posibles acciones del propio plan y adaptadas al propio contexto.

Por otro lado, la *Universitat Jaume I* tiene actualmente en marcha su *II Plan de Igualdad* (Universitat Jaume I, 2016-2020) pero tras su vencimiento deberá elaborar y poner en marcha uno nuevo. Es aquí donde surge la **idea de**, en la medida de mis posibilidades como alumna que realiza su trabajo final de máster, **facilitar a la *Universitat Jaume I* el proceso de elaboración de su futuro plan de igualdad a través de la técnica de benchmarking**.

Este trabajo, pues, consiste en la enumeración de los planes de igualdad vigentes en las diferentes universidades públicas españolas clasificadas por comunidades

autónomas, así como en la revisión y análisis de las acciones diseñadas en los planes de igualdad vigentes en las universidades públicas de Cataluña.

En los primeros apartados se desarrollan los contenidos del trabajo, es decir, la justificación, los objetivos planteados y la metodología empleada.

Con respecto a los resultados obtenidos se muestran dos partes diferenciadas. La primera consiste en la elaboración de un listado con los planes de igualdad vigentes en las diferentes universidades públicas españolas a través de la exploración de sus páginas Web oficiales. La segunda parte consiste en la revisión de los planes de igualdad vigentes de las universidades públicas de Cataluña con el fin de recopilar sus acciones propuestas más innovadoras.

Para finalizar se exponen las conclusiones extraídas del proceso de revisión descrito, en las que se explican las dificultades encontradas y se proponen algunas recomendaciones para la *Universitat Jaume I*. El último apartado muestra las referencias bibliográficas consultadas durante la realización del trabajo.

Cabe destacar que, como autora, me posiciono desde una perspectiva émico-ética, ya que el hecho de estar en una posición de subdiscriminación por ser mujer me lleva a interesarme y a trabajar en el tema de la igualdad entre mujeres y hombres (Téllez Infantes, 2018).

2. Justificación

La igualdad entre mujeres y hombres debería ser un pilar fundamental en las sociedades democráticas como la nuestra, en la que se enmarca el presente trabajo. Sin embargo, a lo largo de la historia las mujeres hemos estado subordinadas a los hombres por imposición de estos, por lo que la lucha feminista se ha movido (y se sigue moviendo) incansable con el objetivo de conquistar para las mujeres derechos que tradicionalmente nos han sido negados, así como para cuestionar privilegios masculinos generadores de desigualdad.

Actualmente la igualdad formal ya es un hecho inamovible, pero todavía son muy necesarias políticas y leyes que marquen estrategias para que esta igualdad formal se materialice en igualdad real. Los cambios hacia la igualdad efectiva se producen de manera lenta pero profunda, ya que suponen un cuestionamiento del orden establecido y un cambio de paradigma en el que los hombres tienen que

renunciar a sus privilegios y las mujeres tenemos que aprender a sentirnos cómodas con nuestros nuevos derechos.

A continuación se detallan los avances, los acuerdos y la legislación en materia de igualdad desde mediados del siglo XX hasta la actualidad que avalan el presente trabajo, tanto en el ámbito internacional como europeo, estatal y autonómico.

En el **ámbito internacional**:

- 1948. *Declaración universal de derechos humanos de las Naciones Unidas*: se establece la igualdad entre mujeres y hombres como principio jurídico universal.
- 1979. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW), ratificada por España en 1983: es la primera vez que se pone de manifiesto la discriminación existente contra la mujer y se habla de las acciones positivas.
- 1995. *IV Conferencia mundial sobre la mujer*, celebrada en Beijing: surgen los conceptos de género, empoderamiento y transversalidad.

En el **ámbito de la Unión Europea**:

- Años 60's. Diferentes directivas de la Unión Europea sacan a relucir el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- 1997. *Tratado de Ámsterdam*: se establece la igualdad como principio fundamental, se ponen de manifiesto el mainstreaming, la lucha contra la discriminación y las acciones positivas en el ámbito de las políticas sociales.

En el **ámbito estatal**, España:

- 1978. *Constitución española*: artículos 1.1 (igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico), 9.2 (acciones positivas para alcanzar la igualdad real y efectiva), 14 (no discriminación).
- 2004. *Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género*.
- 2007. *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*: es un código de igualdad que promueve el derecho antidiscriminatorio, las acciones positivas y la transversalidad. Con respecto a las universidades, ámbito donde se enmarca el presente trabajo, esta ley les refiere algunos artículos:

- Artículo 24. Integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
- Artículo 25. Las universidades públicas deben fomentar la enseñanza e investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. Promoverán “la inclusión en los planes de estudios que corresponda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres”, “la creación de postgrados específicos” y “la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia”.
- 2007. *Ley Orgánica, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales*, introduciendo en su articulado la igualdad efectiva y la no-discriminación. Disposición adicional duodécima: “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”.

En el **ámbito autonómico**, Comunidad Valenciana:

- 2003. *Ley 9/2003 de la Generalitat para la igualdad entre mujeres y hombres*.
- 2006. *Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana* (modifica la *Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio*): *derechos de los valencianos y valencianas* (título II).
- 2012. *Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana: igualdad entre mujeres y hombres* (título II).
- 2012. *Ley 7/2012, de 23 noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana*.

En cuanto a los **planes de igualdad**, y puesto que son el eje entorno al que gira este trabajo, cabe destacar la legislación al respecto que establece la obligatoriedad de implantar planes de igualdad en:

- Empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 45.2).

- Empresas afectadas por un convenio colectivo que así lo establezca (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 45.3).
- Cuando se determine por la autoridad laboral en procedimiento sancionador como medida sustitutiva de sanciones accesorias (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 45.4).
- Todas las Administraciones Públicas, incluidas las universidades públicas (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, disposición adicional séptima).

Además las universidades, como instituciones formales de educación y generadoras de pensamiento crítico, bajo mi punto de vista, deben ser pioneras en la lucha contra la discriminación y en la implementación de medidas innovadoras en pro de la igualdad. Es por ello que el presente trabajo analiza los planes de igualdad de diferentes universidades públicas españolas. El estudio se centra en las **universidades públicas de Cataluña** por varios motivos:

- Tres de las siete universidades públicas de Cataluña están entre las 500 mejores del mundo según la Clasificación Académica de Universidades del Mundo ARWU (El País, 2018).
- De entre las universidades españolas la *Universidad Autónoma de Barcelona*, situada en Cataluña, fue pionera y aprobó en 2006 su primer Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Instituto de la Mujer - Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2010), por lo que cuenta con mayor bagaje que otras universidades en materia de igualdad.
- Cataluña es la comunidad autónoma cultural, territorial y geográficamente más cercana a la Comunidad Valenciana, autonomía en la que se enmarca la *Universitat Jaume I*, cuyo plan de igualdad es objeto del presente trabajo.

Por último, puesto que la metodología que he seguido se basa en el **benchmarking**, cabe explicar que, tal y como lo describe Robert C. Camp, actual presidente de la *Global Benchmarking Networking*, el benchmarking es la búsqueda de las mejores prácticas y su implantación (Morán Toriello, 2014).

El benchmarking se basa en “aprender de los mejores” (Silveira Pérez, Cabeza Pullés, & Fernández Pérez, 2015). Es una actividad que compara los propios

procesos, las prácticas, productos o servicios contra la mejor actividad similar que se conozca. Su filosofía básica radica en creer que se puede aprender de las y los mejores y a partir de allí introducir mejoras.

El benchmarking universitario avanza un paso más en el proceso de mejora continua, ya que busca la calidad de los procesos a partir de la realización de evaluaciones comparativas y el aprendizaje con otras instituciones universitarias u otro tipo de organización que tengan experiencias excelentes. Además, cuando el benchmarking se realiza de manera colaborativa se logra una relación de contribución entre las partes que intervienen donde todas ganan en aprendizaje organizacional. Esto es importante para la institución universitaria, no sólo porque los flujos de colaboración bajo determinadas circunstancias son bastante frecuentes en las universidades, sino porque el sistema universitario como un conjunto requiere de este tipo de mecanismos para lograr su mejora y aumentar su prestigio (Silveira Pérez, Cabeza Pullés, & Fernández Pérez, 2015).

3. Objetivos

Con el presente trabajo se persiguen los siguientes objetivos generales (**G**) y específicos (**E**):

- **G1.** Conocer la implicación de universidades públicas españolas en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de sus planes de igualdad.
 - **E1.1.** Disponer de una base de datos actualizada a fecha de la realización del presente trabajo de los planes de igualdad más recientes y su vigencia de las universidades públicas españolas.
- **G2.** Facilitar a la *Universitat Jaume I* el proceso creativo de elaboración de su siguiente plan de igualdad.
 - **E2.1.** Dotar a la *Universitat Jaume I* de acciones innovadoras propuestas de los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña.
- **G3.** Visibilizar el benchmarking como técnica útil y válida para la elaboración de planes de igualdad de universidades públicas españolas.
- **G4.** Enriquecer mi bagaje profesional como agente de igualdad en materia de planes de igualdad en universidades públicas.
 - **E4.1.** Conocer la estructura, metodología y acciones de los distintos planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña.

4. Metodología

La metodología empleada para alcanzar los objetivos propuestos se basa en la revisión bibliográfica, en concreto la de los planes de igualdad de las diferentes universidades públicas españolas. A continuación se explica el procedimiento llevado a cabo.

En primer lugar se ha hecho una revisión de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres que avala y justifica el presente trabajo, tanto en el ámbito internacional como en el europeo, en el estatal y en el autonómico.

En segundo lugar se ha recopilado un listado de universidades públicas españolas (Estudiosuniversidades.com, 2018) y sus páginas Web, se ha indagado en ellas y se han localizado los enlaces a sus planes de igualdad más recientes. Estos, en relación con sus respectivas universidades, se han ubicado y clasificado de manera ordenada por comunidades autónomas.

A continuación se ha analizado la idoneidad de los planes de igualdad de las diferentes universidades públicas españolas con el objetivo de seleccionar los más aptos, revisarlos en profundidad y destacar sus acciones más innovadoras. Esta selección se explica por la imposibilidad de revisar los planes de igualdad de todas las universidades debido a cuestiones de limitación requerida de espacio y tiempo para la realización del presente trabajo. Los planes de igualdad de las universidades públicas de la comunidad autónoma de Cataluña han resultado ser los más idóneos por los motivos expuestos en el apartado de justificación.

Durante la siguiente fase se ha estudiado en profundidad el *II Plan de igualdad* de la *Universitat Jaume I*, especialmente su estructura, clasificada en áreas de intervención, y las acciones propuestas en cada uno de sus ejes.

Por último, se han analizado los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña. Se han destacado sus acciones más innovadoras y estas, tras comprobarse que no coincidían con las acciones formuladas en el *II Plan de igualdad* de la *Universitat Jaume I*, se han propuesto como resultados del presente trabajo, clasificadas en función de su afinidad con los ejes de actuación del *II Plan de igualdad* de la *Universitat Jaume I*.

Estos dos últimos pasos forman parte de la estrategia de benchmarking, cuyo objetivo en este caso es copiar las mejores acciones de otros planes de igualdad

para adaptarlas al contexto de la *Universitat Jaume I* y proponerlas en su próximo plan de igualdad. El benchmarking consta, por tanto, de tres fases:

1. Tomar acciones innovadoras de otros planes de igualdad.
2. Contextualizar dichas acciones en el entorno de la *Universitat Jaume I*.
3. Elegir cuáles de esas acciones contextualizadas se propondrán en el próximo plan de igualdad.

En el presente trabajo sólo se resuelve la primera fase del benchmarking, las segunda y tercera se dejan pendientes por razones evidentes: deben llevarse a cabo por un equipo interdisciplinar que conozca a fondo las características de la *Universitat Jaume I* para poder contextualizar las acciones y elegir las más adecuadas, y no por una alumna que está realizando su trabajo fin de máster.

Finalmente, tras la exposición de los resultados, se han analizado las dificultades encontradas durante todo el proceso de elaboración del trabajo. También se han valorado una serie de aspectos para recomendar. Todo ello viene plasmado en el apartado de conclusiones.

5. Planes de igualdad de universidades públicas por comunidades autónomas

En este apartado se muestran los resultados correspondientes a los siguientes objetivos planteados:

- **G1.** Conocer la implicación de universidades públicas españolas en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de sus planes de igualdad.
 - **E1.1.** Disponer de una base de datos actualizada a fecha de la realización del presente trabajo de los planes de igualdad más recientes y su vigencia de las universidades públicas españolas.

A continuación se exponen las universidades públicas españolas que sí tienen plan de igualdad y su fecha de vigencia.

5.1. Andalucía

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universidad de Cádiz	Cádiz	I	2011-¿?
Universidad de Huelva	Huelva	I	¿?
Universidad de Málaga	Málaga	II	2014-2018
Universidad Pablo de Olavide	Sevilla	II	2017-2020
Universidad de Sevilla	Sevilla	II	2014-2018
Universidad de Almería	Almería	-	Elaborándose
Universidad de Jaén	Jaén, Linares, Úbeda	II	2016-2019
Universidad de Granada	Granada, Ceuta, Melilla	I	2010-2014
Universidad de Córdoba	Córdoba	I	2014-¿?
Universidad Internacional de Andalucía	Huelva, Jaén, Málaga, Sevilla	I	2014-2016

A destacar:

- Universidad de Cádiz: en el I PIO viene el año de inicio pero no de fin.
- Universidad de Huelva: en el I PIO no aparece el periodo de vigencia.
- Universidad de Almería: está elaborando su I PIO.
- Universidad de Granada: su I PIO está vencido desde 2014 pero en la Web no especifica si se está elaborando su II PIO.
- Universidad de Córdoba: en el I PIO viene el año de inicio pero no de fin.

5.2. Aragón

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universidad de Zaragoza	Zaragoza, Huesca, Jaca, Teruel, La Almunia de Doña Godina	I	2016-¿?

A destacar:

- Universidad de Zaragoza: en el I PIO viene el año de inicio pero no de fin.

5.3. Cantabria

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universidad de Cantabria	Santander, Torrelavega, Comillas	I	2009-¿?

A destacar:

- Universidad de Cantabria: en el I PIO viene el año de inicio pero no de fin.

5.4. Castilla-La Mancha

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universidad de Castilla-La Mancha	Albacete, Cuenca, Ciudad Real, Toledo	-	Elaborándose

A destacar:

- Universidad de Castilla La Mancha: está elaborando su I PIO.

5.5. Castilla y León

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universidad de Burgos	Burgos	I	2013-¿?
Universidad de León	León, Ponferrada	I	2010-2013
Universidad de Salamanca	Salamanca	I	2007-¿?
Universidad de Valladolid	Valladolid, Palencia, Soria, Segovia	I	2016-2020

A destacar:

- Universidad de Burgos: en el I PIO viene el año de inicio pero no de fin.
- Universidad de León: su I PIO está vencido desde 2013 pero en la Web no especifica si se está elaborando su II PIO.
- Universidad de Salamanca: en el I PIO viene el año de inicio pero no de fin.

5.6. Cataluña

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universitat Autònoma de Barcelona	Bellaterra, Sardañola del Vallés, Sabadell, San Cugat del Valés, Manresa, Barcelona	III	2013-2017
Universitat de Barcelona	Raval, Diagonal, Bellvitge, Torribera, Mundet, Sants, Hospital Clínic	II	2011-¿?
Universitat de Girona	Gerona	-	Elaborándose
Llerida. Universitat de Llérida		II	2016-2019

Universitat Politècnica de Catalunya	Barcelona, Castelfels, Manresa, San Cugat del Vallés, Tarrasa, Villanueva, Geltrú e Igualada	III	2016-2020
Universitat Pompeu Fabra	Barcelona	II	2018-2022
Universitat Rovira i Virgili	Tarragona, Reus, Vilaseca, Tortosa, Vendrell	II	2011-2015

A destacar:

- Universitat Autònoma de Barcelona: actualmente se está elaborando el IV PIO, ya que el III PIO ha vencido.
- Universitat de Barcelona: en el II PIO viene el año de inicio pero no de fin.
- Universitat de Girona: está elaborando su I PIO.
- Universitat Rovira i Virgili: su II PIO está vencido desde 2015 pero en la Web no especifica si se está elaborando su III PIO.

5.7. Comunidad de Madrid

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universidad de Alcalá	Alcalá de Henares, Guadalajara	I	2015-¿?
Universidad Autónoma de Madrid	Madrid, Cantoblanco, Alcobendas, San Sebastián de los Reyes	II	2015-2018
Universidad Carlos III	Getafe, Leganés, Colmenarejo, Madrid-Puerta de Toledo	II	2017-2022
Universidad Complutense de Madrid	Moncloa, Somosaguas	I	2015-¿?
Universidad Politécnica de Madrid	Madrid, Boadilla del Monte		2017-2020
Universidad Rey Juan Carlos	Aranjuez, Alcorcón, Fuenlabrada, Madrid, Móstoles	I	2016-2020

A destacar:

- Universidad de Alcalá: en el I PIO viene el año de inicio pero no de fin.
- Universidad Complutense de Madrid: en el I PIO viene el año de inicio pero no de fin.

5.8. Comunidad Foral de Navarra

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universidad Pública de Navarra	Pamplona, Tudela	III	2010-2011

A destacar:

- Universidad Pública de Navarra: su III PIO está vencido desde 2011 pero en la Web no especifica si se está elaborando su IV PIO.

5.9. Comunidad Valenciana

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universitat d'Alacant	Alicante	III	2018-2020
Universitat de València	Valencia	II	2013-2017
Universitat Jaume I	Castellón	II	2016-2020
Universitat Politècnica de València	Valencia, Gandía, Alcoy	II	2017-2020
Universitat Miguel Hernández	Elche	I	2017-2020

A destacar:

- Universidad de Valencia: actualmente se está elaborando el III PIO, ya que el II PIO ha vencido.

5.10. Extremadura

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universidad de Extremadura	Cáceres, Badajoz, Plasencia, Mérida	II	2017-2019

5.11. Galicia

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universidad de A Coruña	La Coruña, Ferrol, Bastiagueiro	I	2013-2017
Universidad de Santiago de Compostela	Santiago de Compostela, Lugo	II	2014-2018
Universidad de Vigo	Vigo, Pontecendra, Orense	II	2016-2019

A destacar:

- Universidad de A Coruña: su I PIO está vencido desde 2017 pero en la Web no especifica si se está elaborando su II PIO.

5.12. Islas Baleares

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universitat de les Illes Balears	Palma	I	2015-2017

A destacar:

- Universitat de les Illes Balears: su I PIO está vencido desde 2017 pero en la Web no especifica si se está elaborando su II PIO.

5.13. Islas Canarias

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	Las Palmas De Gran Canaria	I	2016-2019
Universidad de La Laguna	Tenerife	I	2014-2017

A destacar:

- Universidad de La Laguna: su I PIO está vencido desde 2017 pero en la Web no especifica si se está elaborando su II PIO.

5.14. La Rioja

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universidad de La Rioja	Logroño	-	Elaborándose

A destacar:

- Universidad de La Rioja: está elaborando su I PIO.

5.15. País Vasco

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universidad del País Vasco	Vizcaya, Guipúzcoa, Álava	II	2014-2017

A destacar:

- Universidad del País Vasco: su II PIO está vencido desde 2017 pero en la Web no especifica si se está elaborando su III PIO.

5.16. Principado de Asturias

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universidad de Oviedo	Oviedo, Gijón i Mieres	I	2013-2016

A destacar:

- Universidad de Oviedo: su I PIO está vencido desde 2016 pero en la Web no especifica si se está elaborando su II PIO.

5.17. Región de Murcia

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
Universidad de Murcia	Murcia	I	2013-2015
Universidad Politécnica de Cartagena	Cartagena	I	2010-2011

A destacar:

- Universidad de Murcia: su I PIO está vencido desde 2015 pero en la Web no especifica si se está elaborando su II PIO.
- Universidad Politécnica de Cartagena: su I PIO está vencido desde 2011 pero en la Web no especifica si se está elaborando su II PIO.

5.18. Universidad Nacional de Educación a Distancia

Universidad	Campus	PIO	
		Nº	Vigencia
UNED	A distancia	I	2014-2015

A destacar:

- UNED: su I PIO está vencido desde 2015 pero en la Web no especifica si se está elaborando su II PIO.

6. Acciones de los planes de igualdad de universidades públicas de Cataluña

En este apartado se muestran los resultados correspondientes a los siguientes objetivos planteados:

- **G2.** Facilitar a la *Universitat Jaume I* el proceso creativo de elaboración de su siguiente plan de igualdad.
 - **E2.1.** Dotar a la *Universitat Jaume I* de acciones innovadoras propuestas de los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña.

A continuación se enumeran las acciones más innovadoras propuestas en los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña. Con el fin de facilitar su posterior valoración para la elaboración del próximo plan de igualdad se han clasificado en diferentes áreas, cada una de las cuales está relacionada con ciertos ejes y objetivos del *II Plan de igualdad* de la *Universitat Jaume I*.

6.1. Cultura y gobernanza

Esta área está relacionada con el *II Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I* en su *Eje 1 – Cultura, comunicación y relaciones con la sociedad* (Objetivo 1.1 – *Transmitir y contribuir al desarrollo de una cultura de igualdad de género en la comunidad universitaria*; Objetivo 1.4 – *Transmitir y contribuir a la creación de una cultura de igualdad de género al resto de la sociedad*) y en su *Eje 3 – Representación participativa* (Objetivo 3.1 – *Velar y promover que la representación de mujeres y hombres en todos los órganos de la UJI sea paritaria*).

Las acciones seleccionadas de los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña que encajan en esta área son las siguientes:

- Visibilizar el **compromiso de la Universidad** con la igualdad de género y la diversidad sexual y organizar campañas de sensibilización, promoviendo la implicación de toda la comunidad (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
- **Incrementar el número de mujeres entre las personas expertas** conferenciantes y otras personas invitadas a los actos institucionales de la Universidad, las facultades y escuelas y los departamentos, así como

en los doctorados honoris causa, hasta llegar al equilibrio (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).

- Promover la paridad entre mujeres y hombres en las **concesiones de distinciones y galardones** que otorga la Universidad, incluyendo los **honoris causa** (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
- **Sensibilizar a la dirección, gerencia y cargos responsables sobre la importancia de la conciliación** y comprometer su responsabilidad en la aplicación de las medidas y los derechos, así como en la práctica de una **cultura organizativa que incorpore la conciliación** (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- **Facilitar materiales, enlaces y normativa** sobre género, universidad y sociedad (Universitat de Barcelona, 2011).
- Garantizar que se difundan las actuaciones del Plan de acción para la igualdad y establecer **mecanismos de evaluación periódica para valorar el grado de aplicación** (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Fomentar el **equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y de representación**, en particular en el claustro, las juntas, los consejos de estudiantes, y en las comisiones permanentes de los departamentos y las direcciones de centro (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- **Elaborar una normativa reguladora para favorecer la presencia equilibrada** de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y de representación de la Universidad, en las comisiones universitarias con capacidad decisoria y en los tribunales y comisiones de selección (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Fomentar la **presencia de las mujeres académicas como voces expertas** y de representantes del gobierno de la Universidad **en los medios de comunicación** (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Incluir actividades (talleres, conferencias, exposiciones, etc.) durante las **jornadas de puertas abiertas** o en actividades dirigidas a secundaria que ayuden a romper los estereotipos de género (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Iniciar una **reflexión sobre los espacios segregados por sexo** (lavabos diferenciados por sexo vs. lavabos comunes) y buscar alternativas para los vestuarios (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).

6.2. Lenguaje inclusivo

Esta área está relacionada con el *II Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I* en su *Eje 1 – Cultura, comunicación y relaciones con la sociedad (Objetivo 1.2 – Utilizar un lenguaje inclusivo en toda la comunicación que se lleve a cabo dentro de la Universidad)*.

Las acciones seleccionadas de los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña que encajan en esta área son las siguientes:

- Velar para que las **aplicaciones informáticas** de la Universidad usen estrategias tanto tecnológicas como lingüísticas para favorecer un lenguaje no sexista (Universitat de Barcelona, 2011).
- **Revisar las normativas** de la Universidad para adaptarlas a un lenguaje no sexista (Universitat de Barcelona, 2011).
- Promover y hacer un uso no sexista del lenguaje en la Universidad en el **ámbito institucional, académico-científico y de la vida cotidiana**, en cualquier forma y medio de comunicación (publicaciones y documentación, relaciones personales y de grupo) (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).

6.3. Observatorio y visibilización

Esta área está relacionada con el *II Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I* en su *Eje 1 – Cultura, comunicación y relaciones con la sociedad (Objetivo 1.3 – Visibilizar la posición de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la Universidad)*, en su *Eje 3 – Representación participativa (Objetivo 3.2 – Visibilizar la gestión de la igualdad en la Universitat Jaume I)* y en su *Eje 5 – Estudiantado y estudios (Objetivo 5.2 – Visibilizar y reequilibrar la segregación existente en los estudios de grado, postgrado, doctorado y en las salidas profesionales)*.

Las acciones seleccionadas de los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña que encajan en esta área son las siguientes:

- Presentar **desagregados por sexo** los datos de las facultades, los departamentos, las áreas, los servicios y los institutos **sobre acceso, permanencia y movilidad** de profesorado, y alumnado, y ampliarlo a todas las instituciones, entidades y fundaciones de la esfera de la Universidad (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).

- Hacer un estudio exploratorio para detectar los **obstáculos subjetivos y objetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisiones**, con el fin de proponer medidas encaminadas a superarlos (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Hacer públicas **estadísticas desagregadas por sexo** de los miembros de las **comisiones y de los tribunales que evalúan los expedientes** de las **personas que se presentan** a cualquier convocatoria de la Universidad, y de los **resultados** de las convocatorias (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Elaborar un **informe sobre los resultados de los procesos de selección** de PAS y PDI permanente y temporal, para identificar los sesgos de género. Evitar que se produzcan sesgos en los procesos de selección, pidiendo que se justifique el tratamiento de la igualdad (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Hacer visible en los presupuestos los **recursos destinados a políticas de género** (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Hacer un **análisis diagnóstico** para determinar cuáles son los principales **factores y barreras que dificultan la carrera académica de las mujeres del PDI** (Universitat Politècnica de Catalunya, 2016-2020).
- Hacer **campanñas de difusión** para que la comunidad conozca y entienda la existencia de **barreras que dificultan la carrera académica de las mujeres del PDI** (Universitat Politècnica de Catalunya, 2016-2020).
- Elaborar periódicamente el **informe de seguimiento del Plan** y darlo a conocer a la comunidad (Universitat Politècnica de Catalunya, 2016-2020).
- Hacer estudios sobre la **percepción de la igualdad** de género en la Universidad (Universitat Politècnica de Catalunya, 2016-2020).
- Elaborar estudios que permitan **diagnosticar si existen diferencias en las retribuciones globales** que perciben los hombres y las mujeres (con excepción de los complementos ligados a la antigüedad) (Universitat Rovira i Virgili, 2011-2015).
- **Incrementar el número de doctoras honoris causa y de figuras femeninas relevantes en actos institucionales**, como por ejemplo las

lecciones inaugurales de los cursos académicos, jornadas o congresos que se organicen por parte de la Universidad (Universitat de Lleida, 2016-2019).

- **Conmemorar las fechas señaladas** para la lucha por los derechos de las mujeres y la igualdad de género, **con actos propios** a la Universidad con **presencia, implicación y participación del equipo de gobierno** en las actividades programadas con cuyo objeto, en que se impulsará la participación de los diferentes colectivos universitarios, estudiantado, PDI y PAS (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Participar en la celebración del **23 de abril, Día Internacional del Libro**, con el fondo bibliográfico del Centro de Estudios y Documentación de las Mujeres (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Visibilizar las mujeres en las modificaciones o ampliaciones que se lleven a cabo en el **nomenclador oficial de edificios y espacios** de la Universidad (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
- Dar **visibilidad a los datos del diagnóstico** de la situación de mujeres y hombres a la Universidad. Crear una nueva pestaña 'Observatorio de la Igualdad' dentro de la **web de la Unidad de Igualdad**. Realizar estudios con los datos recogidos en el informe diagnóstico sobre la situación de las mujeres y los hombres a la UPF para profundizar en el conocimiento de las causas y consecuencias de la desigualdad y poder definir así nuevas acciones (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
- **Monitorear y evaluar la implementación** de las competencias relacionadas con el género y la igualdad **en los estudios de grado y posgrado** (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).

6.4. Laboral

Esta área está relacionada con el *II Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I* en su *Eje 2 - Relaciones sociolaborales (Objetivo 2.1 – Posibilitar que los hombres y las mujeres de la UJI tengan las mismas oportunidades y el mismo trato en el ámbito de las relaciones laborales)*.

Las acciones seleccionadas de los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña que encajan en esta área son las siguientes:

- Velar porque en los procedimientos de promoción, carrera profesional y contratación no se produzca **discriminación indirecta** de género (Universitat Pompeu Fabra, 2008-2010).
- Incorporar la **perspectiva de género a la docencia y a los cursos realizados** en esta materia como **criterios puntuables** en los autoinformes para solicitar los tramos de docencia (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
- Consolidación del **teletrabajo** como una modalidad más de organización del trabajo y de prestación horaria como medida de conciliación. Priorización en la asignación de las solicitudes de teletrabajo de, por un lado, aquellas personas especialmente sensibles a las condiciones de trabajo por motivos de salud y, por otro, las personas con necesidades personales y familiares acreditadas (ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad y cónyuge/conviviente) (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
- Promover que los **órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras** establezcan medidas y actuaciones para garantizar la **paridad** en el Comité de Empresa y en las Juntas de Personal de PAS y de PDI (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).

6.5. Conciliación

Esta área está relacionada con el *II Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I* en su *Eje 2 - Relaciones sociolaborales (Objetivo 2.2 - Facilitar e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mediante una cultura de corresponsabilidad)*.

Las acciones seleccionadas de los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña que encajan en esta área son las siguientes.

Acciones relacionadas con la elaboración y/o modificación de modelos, protocolos y normativas:

- **Construir un modelo de conciliación** que garantice la igualdad entre hombres y mujeres en el **cuidado y la corresponsabilidad**. Promover que la Universidad sea un referente respecto a derechos de conciliación y obligaciones en el cuidado (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).

- **Elaborar protocolos marco** desde la Comisión de Igualdad que faciliten la compatibilidad de los tiempos de la vida cotidiana (Universitat de Barcelona, 2011).
- **Racionalizar los horarios** y elaborar un **estudio sobre los usos del tiempo** en la Universidad de Barcelona que facilite la compatibilidad del tiempo de la vida cotidiana (Universitat de Barcelona, 2011).
- Establecer un procedimiento ágil y transparente para la **resolución de discrepancias sobre la conciliación** (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Recoger y sistematizar las **prácticas de los departamentos y centros** en la organización del tiempo y espacios de trabajo más flexibles, armonizarlo y **difundir las buenas prácticas** (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Incorporar a la normativa de concursos de acceso a plazas docentes el criterio de **no compatibilizar los periodos de inactividad imputables al cuidado de personas dependientes**, y promover el acceso de las personas que se incorporen a un puesto de trabajo después de un periodo de permiso (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Velar por el **cumplimiento de la normativa en materia de uso de permisos** (maternidad/paternidad) y licencias por el cuidado de menores o familiares dependientes. Se ha de intentar evitar las redistribuciones de la carga docente que no tengan en cuenta el permiso correspondiente y las situaciones en las que la baja maternal/paternal o la reducción de jornada por maternidad/paternidad repercute en una sobrecarga para otros miembros del departamento, del servicio o de la unidad, hecho que comporta una situación de tensión en el seno de los órganos mencionados y a menudo incorporaciones anticipadas (Universitat de Barcelona, 2011).
- **Conceder la máxima protección a los permisos, licencias y excedencias por motivos familiares y por motivos de salud** vigentes por parte de la Universidad y gestionarlos atendiendo al criterio de facilitar efectivamente las necesidades personales de quien los solicite, compatibilizándolas con las necesidades de prestación del servicio (Universitat de Lleida, 2016-2019).

Acciones relacionadas con la cooperación entre universidades y relaciones exteriores:

- **Impulsar la negociación colectiva** en los diferentes niveles, Universitat de Lleida y universidades catalanas, para acordar mejoras en el ejercicio de los derechos y medidas que permitan atender las necesidades personales puntuales o temporales (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Participar en la elaboración de un **documento marco de un Plan Concilia con el resto de universidades del Estado**, promovido desde las unidades y oficinas de igualdad, para la efectividad de las políticas de igualdad de género en las universidades en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Continuar participando, mediante el Centro Dolores Piera, en los foros, las plataformas y redes (Subcomisión de Trabajo e Igualdad de Género del Campus de excelencia Iberus, Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria RUIGEU...) y **contribuir al conocimiento, el intercambio y las sinergias con otras universidades, empresas y entidades en el ámbito de los usos del tiempo y la conciliación** desde la perspectiva de género (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Participar en los ámbitos y **espacios de debate con otras administraciones públicas, entidades y organizaciones** del territorio leridano y catalán para avanzar hacia una mejor organización colectiva de los tiempos y un reparto equitativo de estos entre mujeres y hombres (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Conocer y difundir **experiencias positivas en la racionalización de los horarios** y de reparto equitativo de los tiempos **aprovechando la estancia de profesorado y personal investigador extranjero** en la Universidad.
- Facilitar que la Universidad **pueda ser distinguida por su contribución en la conciliación y la igualdad de género** en investigaciones y publicaciones, galardones o premios (Universitat de Lleida, 2016-2019).

Acciones relacionadas con la organización:

- Disponer de **criterios organizativos de la jornada laboral del PDI** de la Universidad atendiendo las necesidades de conciliación respecto de las actividades de docencia y atención al alumnado, investigación, gestión, reuniones y formación (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Facilitar la **flexibilización del disfrute de vacaciones** a los colectivos **PDI y PAS** mediante diferentes estrategias organizativas (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Hacer coincidir, lo máximo posible, los **periodos de servicios mínimos** de los edificios con la programación de actividades externas (estancias, colonias, etc.) (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Poner en marcha un plan piloto para la **introducción del teletrabajo** en puestos de trabajo o tareas cuando las necesidades de conciliación personal lo pidan y la actividad laboral lo haga posible (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Realizar un **diagnóstico de las necesidades actuales de conciliación del personal** de la Universidad con responsabilidades familiares para configurar un nuevo programa de las actividades de tiempo libre (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- **Adaptar espacios** a las necesidades vinculadas a la conciliación y necesidades de cuidado personal de la plantilla de la Universidad (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Ampliar los supuestos de la **prioridad de los turnos en los estudios entre el alumnado** a las necesidades de conciliación derivadas de la atención de hijas e hijos o personas dependientes (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Prever, en los **sistemas de evaluación de las asignaturas**, un **criterio alternativo a la asistencia presencial** en las clases obligatorias, en los casos de **necesidades de conciliación** derivadas de la atención de hijas e hijos o personas dependientes (Universitat de Lleida, 2016-2019).

Acciones relacionadas con la información, divulgación y sensibilización:

- **Informar**, en el momento del contrato y mediante circulares periódicas, el personal ya contratado **de las condiciones y de los derechos**

laborales relacionados con la maternidad/paternidad (duración de las bajas paternales/maternales, horas de lactancia y posibilidad de agrupación de estas y permisos por circunstancias especiales, entre otros), así como a través del web de la Universidad (Universitat de Barcelona, 2011).

- Revisar periódicamente el **reglamento de jornada laboral, horarios y vacaciones del PAS** para hacer más efectiva la conciliación de la dedicación laboral y las necesidades personales (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Ofrecer la **información sobre las medidas y los derechos de conciliación de manera actualizada, completa, práctica y accesible**. Se mejorará el contenido y la presentación de la información en la intranet y como mínimo incluirá la relación de las medidas y los derechos para los colectivos de PDI, la norma jurídica que lo regula y el procedimiento para solicitarlos. Para el alumnado se facilitará la información mediante el web del Consejo del Estudiantado (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- **Reconocer, promover y difundir el liderazgo y la tarea de los departamentos**, centros, servicios y unidades **con una mayor implicación en mejorar la gestión del tiempo** para conseguir la conciliación de las necesidades laborales y personales y la igualdad de género (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Promover el **conocimiento de la situación de la conciliación de la vida laboral y personal en la Universidad, mediante estudios cuantitativos y cualitativos**, para identificar complicaciones y oportunidades y facilitar el seguimiento y la evaluación de las medidas de esta línea estratégica en la Universidad (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Realizar acciones de **sensibilización para la corresponsabilidad** de los trabajos de cuidado y del hogar y sus implicaciones en la consecución de la igualdad de género a la comunidad universitaria (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Impulsar el pensamiento crítico hacia las desigualdades y los estereotipos de género, fomentando y difundiendo **modelos positivos sobre la corresponsabilidad y las nuevas masculinidades** (Universitat de Lleida, 2016-2019).

- Establecer una instancia de **formación específica para poner al día las carreras profesionales** del personal de administración y servicios que se incorpore al puesto de trabajo **después de una baja o de una licencia** por razones de maternidad o paternidad, para tener cuidado de un menor o de una persona a su cargo (Universitat Pompeu Fabra, 2008-2010).

Acciones relacionadas con estrategias y ayudas:

- Estudiar la posibilidad de implantar **ayudas económicas u otras estrategias que favorezcan la presencia de mujeres y hombres en congresos de investigación**. Por ejemplo, la dotación de bolsas para profesorado investigador con niños pequeños o con personas dependientes que cubra específicamente los gastos adicionales que surgen de la contratación de personas cuidadoras durante la asistencia al Congreso y mientras no se llegue a una corresponsabilidad absoluta en el cuidado (Universitat de Barcelona, 2011).
- Establecer un **periodo de duración para determinar sin carga docente ni tareas de gestión** después de disfrutar de un permiso o de una licencia por maternidad o paternidad, o para tener cuidado de un niño menor o de una persona dependiente. Con esta medida se pretende **favorecer la concentración en tareas de investigación y publicaciones** (Universitat de Barcelona, 2011).
- Generalizar y optimizar el uso de las **herramientas virtuales propias como facilitadoras de las necesidades de conciliación** de todos los colectivos: web y servicios de información a la red (consulta, buscadores...), Campus Virtual (asignaturas, trabajos-prácticas, tutorías), formación en línea, aplicaciones informáticas de videoconferencia... (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Definir un **programa de ayudas de reincorporación a la investigación** para las personas de la Universidad que lo hayan tenido que posponer por cuidado de personas dependientes (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Estudiar la **creación de una bolsa de cuidadores y cuidadoras infantiles mediante la elaboración de una lista de alumnado** que la Universidad pusiera a disposición de la comunidad universitaria, para tener cuidado de niñas y niños del personal y del estudiantado de la

Universidad por periodos de tiempos de corta duración a cambio de una remuneración económica acordada entre las partes (Universitat de Lleida, 2016-2019).

- Estudiar la **creación de una bolsa de cuidadores y cuidadoras para personas mayores o con alguna discapacidad** que sean familiares del personal de la Universidad, para realizar un servicio de acompañamiento. Para la creación de la lista de alumnado para estas dos bolsas se priorizará el alumnado de las facultades de Ciencias de la Educación, Enfermería, Medicina y INEFC (Universitat de Lleida, 2016-2019).

6.6. Prevención de riesgos laborales

Esta área está relacionada con el *II Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I* en su *Eje 2 – Relaciones sociolaborales (Objetivo 2.3 – Incluir la perspectiva de género y el respeto a la diversidad afectivo-sexual en la prevención y la evaluación de los riesgos laborales del puesto de trabajo)*.

Las acciones seleccionadas de los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña que encajan en esta área son las siguientes:

- Realizar un curso de formación encargado de dar **herramientas sobre** la manera en la que se puede **incorporar la perspectiva de género a la estrategia de prevención de riesgos laborales**, dirigido al personal que trabaja en este servicio (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Colaborar con la OSSMA (Oficina de Seguridad, Salud y Medio Ambiente) para **elaborar y transmitir la información dirigida a las gestantes y madres lactantes de los riesgos potenciales en el trabajo**, así como una relación de recomendaciones y consejos para mejorar las condiciones en el contexto laboral. Esto es importante sobre todo para mujeres científicas del PDI o para técnicas del PAS que trabajan habitualmente en laboratorios y en contacto con productos de riesgo para la madre, el feto o el lactante (Universitat de Barcelona, 2011).
- Difundir las **diferencias entre la salud laboral de las mujeres y de los hombres** mediante el informe de resultados, diferenciado por sexo, de la evaluación de riesgos psicosociales y de los informes epidemiológicos anuales elaborados a partir de los resultados de los

reconocimientos médicos del Servicio de Vigilancia de la Salud de la Universidad (Universitat de Lleida, 2016-2019).

- **Formar el equipo médico** del Servicio de Vigilancia de la Salud desde una **perspectiva en género** (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Incorporar al **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** de la Universidad el conjunto de medidas de prevención y de vigilancia de la **salud con perspectiva de género** propuestas en el informe “La vigilancia de la salud laboral y la desigualdad de género en la Universitat de Lleida: diagnóstico y propuestas” (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Velar para consolidar la **perspectiva de género y la perspectiva LGBTI en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales** y para incluirla en el **Plan de Promoción de Hábitos de Vida Saludables** y en las encuestas realizadas en esta materia (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).

6.7. Formación

Esta área está relacionada con el *II Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I* en su *Eje 2 – Relaciones sociolaborales (Objetivo 2.4 – Formar en igualdad al personal de la UJI)* y en su *Eje 5 – Estudiantado y estudios (Objetivo 5.1 – Formar en igualdad en todos los estudios de la UJI)*.

Las acciones seleccionadas de los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña que encajan en esta área son las siguientes:

- Proporcionar **formación sobre la perspectiva de género** en el doctorado y en los grupos de investigación, al alumnado, a los equipos directivos y al personal técnico e investigador (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Diseñar y ofrecer formación que explícitamente incluyan **herramientas para introducir la perspectiva de género** en la actividad ordinaria del PAS y PDI (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- **Introducir en la enseñanza** el significado y el alcance de **la igualdad** entre mujeres y hombres. En las titulaciones que proceda, ofrecer **itinerarios de género** (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).

- Proporcionar **formación a las personas que acceden a la universidad por primera vez**, al personal trabajador y al alumnado, sobre la situación de las mujeres, la prevención de la violencia de género y el Plan de acción para la igualdad a la Universidad (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Impartir **cursos específicos** sobre cuestiones de género en la **oferta de formación permanente del profesorado** (Universitat de Barcelona, 2011).
- **Incluir en los temarios de las pruebas de acceso** de personal de la Universidad **el principio de igualdad** entre mujeres y hombres (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Difundir entre el profesorado las **convocatorias de ayudas y premios existentes en materia de igualdad** de género para que incentiven la realización de **TFG, TFM o tesis doctorales** (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Incluir una **asignatura obligatoria sobre género en el curso de Especialista en Docencia Universitaria** (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Ofrecer **formación metodológica para incluir la perspectiva de género** en la elaboración de los TFG, TFM y tesis doctorales (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Promover la **incorporación de contenidos de género en los grados** que se imparten a la Universidad (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Impulsar que las **tesis doctorales incorporen la perspectiva de género**. Inclusión de indicadores de género en la solicitud de depósito de las tesis (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).

6.8. Transversalidad - mainstreaming

Esta área está relacionada con el *II Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I* en su *Eje 4 – Investigación, publicaciones y transferencia de conocimientos (Objetivo 4.3 – Incluir la transversalidad de género en la investigación de la UJI)* y en su *Eje 5 – Estudiantado y estudios (Objetivo 5.3 – Incorporación de la perspectiva de género a las guías docentes)*.

Las acciones seleccionadas de los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña que encajan en esta área son las siguientes:

- Elaborar **materiales divulgativos para la introducción de la perspectiva de género en la investigación, la docencia y la gestión**, para facilitar la introducción de la transversalidad de género en las diferentes actividades y procesos propios de la Universidad (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Prever, en el **manual de evaluación de la actividad docente del profesorado**, dentro de los **indicadores evaluables**, la **aplicación de la perspectiva de género** en la planificación, diseño o impartición de las asignaturas (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Nombrar una **persona responsable del seguimiento de las políticas de igualdad**, en los centros y los departamentos y en los servicios y las áreas de gestión administrativa, en representación de los colectivos de profesorado, y estudiantes (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Velar por las políticas de igualdad que operan en los institutos de investigación, las entidades y las fundaciones de la esfera de la Universidad. **Priorizar**, en la adjudicación del contrato, aquellas ofertas de **empresas licitadoras** que en situación de empate **dispongan de un plan de igualdad** entre hombres y mujeres (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- **Explicitar la perspectiva de género en la elaboración de las guías docentes y los programas de las asignaturas** desde un modelo de universidad inclusiva. Favorecer la publicación de materiales para la docencia que tengan en cuenta la perspectiva de género (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Crear una **nueva línea en proyectos de voluntariado** como un espacio para aprender a participar y cooperar con perspectiva de género (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Establecer, como criterio, la **política de igualdad y la inclusión a la hora de otorgar ayudas a las actividades organizadas por estudiantes** (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Contribuir en las acciones y proyectos coordinados en el ámbito educativo (tanto **hogares de niños como escuelas e institutos**) para el diseño de un plan de acción marco en el proceso educativo (Universitat de Lleida, 2016-2019).

- Diseñar un **programa que incluya actividades en la carta al profesorado** de la Universidad **para la introducción de la igualdad de género en las diversas titulaciones**, como por ejemplo talleres, módulos de asignaturas, trabajos de asignatura y prácticas, así como una bolsa de contenidos, actividades y recursos para la docencia (módulos de aula, conferencias, TFG y prácticas) para todas las facultades de la Universidad (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Organizar, al menos, una actividad al año en materia de sensibilización sobre **género y desarrollo** (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Incluir el **criterio de la perspectiva de género en la evaluación** de los proyectos presentados a las convocatorias de ayudas a **proyectos de cooperación y desarrollo** (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Incluir, en aquellos pliegos de cláusulas administrativas o contratos que, por sus características, sea posible, una condición de ejecución en que se establezca que **la empresa adjudicataria estará obligada a aplicar**, al realizar la prestación, **medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Trabajar porque todas las **políticas docentes, científicas, de gestión y de recursos humanos** de la Universidad **incorporen la perspectiva de género y la perspectiva LGBTI**, incluyendo las disposiciones normativas y los presupuestos. Revisar normativas, planes de acción, etc. Realizar informes de impacto de género (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
- Crear una convocatoria de **premios** para fomentar la incorporación de la perspectiva de género y la perspectiva LGBTI en las tareas de las **unidades académicas, las unidades de gestión, los servicios o los grupos de investigación** (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
- **Incorporación a todos los planes de estudios**, tanto de grado como de posgrado, de **una competencia transversal de dimensión de género**, que se traduzca en contenidos y resultados de aprendizaje concretos en diferentes asignaturas, siguiendo las recomendaciones de AQU Cataluña (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).

6.9. Investigación y estudios de género

Esta área está relacionada con el *II Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I* en su *Eje 4 – Investigación, publicaciones y transferencia de conocimientos* (Objetivo 4.1 – *Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la investigación*; Objetivo 4.2 – *Promover y visibilizar la investigación de y sobre las mujeres, el género y los estudios feministas*).

Las acciones seleccionadas de los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña que encajan en esta área son las siguientes:

- Crear una **bolsa de profesorado interesado en tutorizar TFG y TFM en materia de género** y que establezca líneas de trabajo y de investigación para la elaboración de los trabajos con la colaboración del profesorado y del personal investigador (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Crear una convocatoria de **premios para las tesis, TFG o TFM** que incluyan la perspectiva de género (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Promover la **incorporación de la perspectiva de género a los proyectos de investigación** y a las actividades de transferencia de los grupos de investigación. Establecer un sistema de indicadores, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea y el informe *She Figures*, para identificar los grupos que trabajan la dimensión de género. Revisar los criterios de valoración-bases de las medidas de fomento de la investigación (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
- Estimular la participación de las **mujeres como investigadoras principales** en los proyectos de investigación competitivos (especialmente los internacionales), **como coordinadoras de los grupos de investigación y como promotoras de start-ups y patentes** (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
- Crear un **premio a la investigación con perspectiva de género** dirigido a equipos de estudiantes de menos de 25 años, y **un reconocimiento** a la creación de materiales de visibilización y sensibilización para la igualdad en la Universidad (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Diseñar e implantar **medidas para eliminar los obstáculos que dificultan la promoción y estabilización de las mujeres del PDI** (Universitat Politècnica de Catalunya, 2016-2020).

- **Incentivar los estudios de género y la presencia de mujeres** en las **becas predoctorales y postdoctorales** y en las convocatorias para obtener financiación por **proyectos** (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- **Potenciar que los colectivos de estudiantes incorporen la igualdad y el género** en sus planteamientos y actividades desde un modelo de universidad inclusiva (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).

6.10. **Violencia de género**

Esta área está relacionada con el *II Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I* en su *Eje 6 – Violencia, acoso y discriminación por motivos de género (Objetivo 6.1 – Establecer los procedimientos para prevenir y gestionar las situaciones de acoso entre los miembros de la comunidad universitaria; Objetivo 6.2 – Fomentar una cultura de la igualdad y no violencia en la UJI).*

Las acciones seleccionadas de los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña que encajan en esta área son las siguientes:

- Diseñar e implementar una **propuesta integral de erradicación de la violencia de género y de las relaciones abusivas**, incrementando la coordinación institucional, e incluir un **protocolo y un circuito de denuncia y de atención** en los casos de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Realizar **campanas de sensibilización** para que la comunidad universitaria pueda identificar qué es la **violencia de género**, cuáles son las causas, manifestaciones y consecuencias (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Impartir **talleres de sensibilización** sobre violencia psicológica y prevención de la violencia en el **ámbito de la pareja y a las redes sociales** para facilitar indicadores de abuso a todos los grados de la Universidad (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- **Proporcionar conocimientos en materia de violencia de género al Consejo del Estudiantado** para que pueda canalizar por las vías institucionales existentes las quejas formuladas por alumnado que se encuentre en situación de violencia de género (Universitat de Lleida, 2016-2019).

- Realizar **acciones de sensibilización** sobre **discriminación, acoso sexual y acoso por razón de sexo**, así como sobre los recursos en caso de sufrirlos, dirigidas al alumnado (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Proporcionar **servicios de orientación y apoyo** a las personas miembros de la Universidad que hayan sufrido o sufran violencia de género en la institución mediante la oficina de atención (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- **Colaborar con entidades externas** que trabajan en la prevención, la detección y la atención de personas que se encuentran en situación de violencia de género y dar a conocer los recursos (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- **Participar activamente y explícitamente en los actos de rechazo** ante los casos de violencia de género dentro y fuera de la Universidad, **con presencia del equipo de gobierno** (Universitat de Lleida, 2016-2019).
- Promover **recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz** de situaciones de discriminación y violencia de género (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
- Promover la adopción de **acuerdos interuniversitarios** con universidades y centros de investigación de otras demarcaciones para el **traslado de expediente** de estudiantes de grado y de posgrado, que hayan sido **víctimas de violencia de género** o de sus hijos e hijas (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
- Realización de un **estudio** sobre la incidencia de la **violencia machista y la LGBTIfobia** en la comunidad universitaria (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).

6.11. Interseccionalidad y diversidad

Esta área está relacionada con el *II Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I* en su *Eje 7 – Tratamiento de la diversidad afectivo-sexual (Objetivo 7.1 – Favorecer un ambiente de inclusión por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y prevenir, combatir y erradicar cualquier situación de discriminación por estos motivos en la comunidad universitaria; Objetivo 7.2 – Promover la investigación sobre diversidad afectivo-sexual)*.

Las acciones seleccionadas de los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña que encajan en esta área son las siguientes:

- **Informar** sobre cualquier forma de **discriminación** (sexismo, racismo, discriminación por razón de clase social, edad y discapacidad, homofobia y transfobia), **prevenirla y formar para eliminarla** (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- **Dinamizar y promover la participación en la vida universitaria** de todos los colectivos desde una perspectiva de género y favorecer las relaciones igualitarias (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Reforzar los servicios de información, orientación y asesoramiento ante las situaciones de discriminación y de acoso por violencia machista y LGBTIfobia así como para el **acompañamiento en la transición de género** (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
- Incentivar las **prácticas curriculares y el aprendizaje-servicio en el ámbito de la igualdad de género y la diversidad sexual** (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
- Revisar la **normativa sobre adaptación curricular** para que se puedan acoger las **estudiantes víctimas de violencia de género**, así como los y las estudiantes que hayan sufrido esta situación en su entorno familiar, y los y las estudiantes que hayan sufrido **LGBTIfobia** o estén **en proceso de transición de género** (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
- Incluir entre los **criterios de adjudicación de los contratos** de los servicios centrales con empresas externas, si procede, cláusulas específicas sobre el cumplimiento de las leyes sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres y sobre la **inserción laboral de las personas trans** (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).

6.12. Empoderamiento

Esta área no está explícitamente relacionada con ningún objetivo del *II Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I*, aunque la incluyo por considerarla importante a valorar durante la fase del diseño del siguiente plan de igualdad.

Las acciones seleccionadas de los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña que encajan en esta área son las siguientes:

- **Empoderar a las asociaciones, grupos y redes estudiantiles** que promueven la igualdad de mujeres y hombres y la diversidad sexual. Revisar criterios de otorgamiento de ayudas a las asociaciones de estudiantes (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
- **Crear red** para facilitar el empoderamiento de los grupos con orientación de género y las mujeres a la ciencia, para hacerlos visibles y **crear sinergias** que impulsen la investigación y la transferencia (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Facilitar el empoderamiento del **estudiante como agente activo en la organización de actividades**, haciendo uso de metodologías basadas en la perspectiva de género y la igualdad (Universitat Autònoma de Barcelona, 2013-2017).
- Participar en **redes** que posibiliten el intercambio de información y la elaboración de actividades conjuntas. Esta **participación con otras universidades españolas y extranjeras** tiene que permitir optimizar los recursos y ampliar las iniciativas y las actividades en este ámbito (Universitat de Barcelona, 2011).
- Reflexionar y desarrollar **programas de mentoría entre las estudiantes de la Universidad y futuras** para asesorar en la elección de estudios (Universitat Politècnica de Catalunya, 2016-2020).
- Revisar y consolidar el programa M2m. **Programa de mentoría entre mujeres de empresa y/o académicas (M) y ex alumnas y estudiantes de la Universidad (m)** que finalizan sus estudios en la Universidad (Universitat Politècnica de Catalunya, 2016-2020).

7. Conclusiones

En este apartado se explican, en primer lugar, las dificultades encontradas durante la elaboración del presente trabajo. En segundo lugar se exponen las conclusiones extraídas y en tercer lugar se proponen algunas recomendaciones para la *Universitat Jaume I* fruto de los resultados obtenidos.

Por último se describe la parte más emocional y personal en relación al proceso de elaboración, ya que las emociones acompañan a las personas en todos los momentos de sus vidas, incluidos los momentos de desarrollo de trabajos finales de máster, como es este caso. Y es que “dentro del proceso educativo, se ha tendido a privilegiar los aspectos cognitivos por encima de los emocionales (...) sin embargo esto no es conveniente si se pretende lograr el desarrollo integral del educando” (Revista educación - Universidad de Costa Rica, 2012).

7.1. Dificultades encontradas

Cabe destacar que las dificultades encontradas no han sido demasiadas ni han supuesto grandes limitaciones. La información en general ha resultado fácil de localizar y muy accesible. Sin embargo, sí ha habido algunos obstáculos que quedan enumerados a continuación:

1. Varios planes de igualdad de las distintas universidades no especifican su fecha de vigencia, por lo que en esos casos resulta imposible saber si actualmente siguen vigentes o su plazo de actuación ha vencido.
2. En algunas de las páginas Web de las universidades con planes de igualdad ya vencidos no se especifica si están en proceso de elaboración de un nuevo plan de igualdad, por lo que cabe la posibilidad de que no estén trabajando en ellos. Si así fuera se estaría cometiendo el error de no trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres tan activamente como se espera de cualquier universidad pública.
3. Cada plan de igualdad clasifica sus acciones propuestas en unas áreas u otras con criterios propios, que no suelen ser coincidentes con los de otras universidades. Esto añade dificultad, esfuerzo y tiempo al proceso de análisis de los diferentes planes de igualdad y su posterior clasificación unificada. Además, hay acciones que pueden encajar en varias áreas y no sólo en una, por lo que su ubicación en una u otra área depende de la perspectiva con la que se mira.

4. La mayoría de planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña se han encontrado en catalán, por lo que la traducción al castellano, que es la lengua utilizada en este trabajo, ha supuesto un esfuerzo añadido.
5. Al analizar varios planes de igualdad, muchas de las acciones encontradas son muy parecidas o incluso iguales. Sin embargo, en numerosas ocasiones son tan similares que se pueden confundir con iguales pero si se observan con más detalle se descubre que no sólo no son iguales sino que además ambas aportan información relevante. Esto ha supuesto que el análisis de las acciones de los diferentes planes de igualdad sea muy exhaustivo.

7.2. Conclusiones extraídas

La revisión de los planes de igualdad de diferentes universidades públicas ha puesto de manifiesto que cada universidad tiene un ritmo de trabajo distinto para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Cada una enfoca sus acciones hacia donde su contexto, diagnóstico de situación y bagaje en materia de igualdad le permiten. Por ello resulta enormemente enriquecedor para la *Universitat Jaume I* tener en cuenta todas las acciones propuestas en los diferentes planes de igualdad, recopiladas en este trabajo, ya que puede verse inspirada y respaldada por la experiencia de las otras universidades.

Parece que, en líneas generales, las distintas universidades analizadas tienen en común las siguientes consideraciones, aunque para llevarlas a la práctica unas están en una fase más avanzada que otras:

1. La universidad es un espacio jerarquizado donde quien dirige sus políticas y su rumbo es quien tiene gran poder de decisión. Por ello es fundamental **sensibilizar a la dirección, gerencia y cargos responsables** sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. No sólo hay que trabajar por la igualdad, también hay que parecerlo, por lo que conviene **visibilizar interna y externamente** lo que se está poniendo en práctica en materia de igualdad, incluyendo la visibilización del presupuesto destinado a ello.
3. Para alcanzar la igualdad efectiva primero es necesaria la igualdad formal sobre la que apoyarse. Por ello se considera primordial

desarrollar y aprobar **normativa** (que no simples recomendaciones) en materia de igualdad en todos los ámbitos de actuación posibles, incluyendo conciliación y lenguaje.

4. Las acciones y políticas de igualdad dentro de cada departamento y servicio no funcionan solas. Por eso se propone que haya una **persona sensibilizada y formada en género que sea responsable de la implantación y seguimiento de las mismas en cada departamento.**
5. Debe alcanzarse la paridad en todos los órganos de decisión por cuestiones democráticas. Las mujeres somos la mitad de la población y, por tanto, debemos estar así representadas. La **democracia paritaria** sigue siendo democracia pero en una versión más íntegra y coherente.
6. Es relevante incorporar al menos una **asignatura obligatoria sobre igualdad** en todos los planes de estudios de todos los grados y posgrados.
7. Se debe visibilizar a las mujeres nombrando (o renombrando) los **espacios con nombres de mujeres referentes.**
8. Es vital formar al **equipo médico y de prevención de riesgos laborales** en perspectiva de género para evitar efectos perversos del androcentrismo en la medicina (eldiario.es, 2014).
9. Conviene establecer espacios de reflexión y **acuerdos entre universidades.**

7.3. Recomendaciones

A continuación se exponen algunas recomendaciones para la *Universitat Jaume I* en base al aprendizaje obtenido durante la realización del trabajo. Estas recomendaciones son, bajo mi punto de vista, urgentes y necesarias en la implantación del próximo plan de igualdad.

1. Instaurar la igualdad como **prioridad para todos los centros**, no sólo para la unidad de igualdad, debiendo invertir en igualdad con recursos económicos, materiales y humanos propios de cada centro.
2. Trabajar por la obligatoriedad de la **rendición de cuentas periódica** (en acciones y presupuesto destinado) en igualdad, no sólo por parte de la unidad de igualdad y de la universidad en general sino de cada una de las escuelas o facultades y, dentro de estas, de cada departamento.
3. Establecer la igualdad entre mujeres y hombres como **requisito obligatorio de acceso laboral a la universidad:**

- Personas candidatas a puestos laborales con formación mínima obligatoria en género (igual que en valenciano).
 - Temario de igualdad en las pruebas de acceso de personal.
 - Empresas licitadoras con plan de igualdad o, al menos, demostrar que están realizando activamente acciones en pro de la igualdad mientras elaboran su plan de igualdad.
4. Aplicar en todas las acciones **perspectiva de interseccionalidad**: tener en cuenta como prioridades a mujeres gitanas y de otras minorías étnicas, con diversidad funcional, con diversas orientaciones y trans.
 5. Estudiar la posible implantación del **teletrabajo** y lanzar al menos una prueba piloto del mismo.
 6. Diagnosticar y visibilizar públicamente si existen **diferencias en las retribuciones globales** que perciben mujeres y hombres que trabajan en la universidad (exceptuando los complementos por antigüedad).
 7. Hacer **partícipe a la comunidad universitaria del proceso de elaboración del próximo plan de igualdad**, de forma que se garantice un mayor cumplimiento por sentirlo propio.
 8. Utilizar el **benchmarking** universitario.

Además de estas, también se recomienda aplicar las siguientes acciones citadas literalmente de sus respectivos planes de igualdad para no perder ningún detalle de la redacción:

9. Iniciar una **reflexión sobre los espacios segregados por sexo** (lavabos diferenciados por sexo vs. lavabos comunes) y buscar alternativas en el caso de los vestuarios (Universitat Pompeu Fabra, 2018-2022).
10. Estudiar la **creación de una bolsa de cuidadores y cuidadoras infantiles mediante la elaboración de una lista de alumnado** que la Universidad pusiera a disposición de la comunidad universitaria, para tener cuidado de niñas y niños del personal y del estudiantado de la Universidad por periodos de tiempos de corta duración a cambio de una remuneración económica acordada entre las partes (Universitat de Lleida, 2016-2019).
11. Estudiar la **creación de una bolsa de cuidadores y cuidadoras para personas mayores o con alguna discapacidad** que sean familiares del personal de la Universidad, para realizar un servicio de

acompañamiento. Para la creación de la lista de alumnado para estas dos bolsas se priorizará el alumnado de las facultades de Ciencias de la Educación, Enfermería, Medicina y INEFC (Universitat de Lleida, 2016-2019).

7.4. Experiencia emocional

Por último, a nivel emocional y personal cabe decir que la elaboración del presente trabajo ha resultado ser exigente en tiempo y esfuerzo, algo que está dentro de la normalidad en un trabajo de estas características, pero también muy enriquecedora. Yo, como autora, he pasado por diferentes estados emocionales durante todo el proceso.

En un primer momento sentí gran motivación por las expectativas generadas.

Después, la tarea de buscar los planes de igualdad de todas las universidades públicas españolas y su periodo de vigencia resultó relativamente fácil, aunque finalmente se convirtió en algo tediosa, tenía ganas de “pasar a la acción”.

Durante el análisis exhaustivo de los planes de igualdad de las universidades públicas de Cataluña pasé por varias fases emocionales: primero todavía mayor motivación y alegría por conocer todo lo que se estaba haciendo en materia de igualdad, después cierta pesadez porque se convirtió en una tarea algo monótona y que parecía interminable, pero por último mucha satisfacción por haber podido conocer tan a fondo ciertos planes de igualdad universitarios y por haber obtenido unos resultados tan valiosos y útiles.

8. Referencias bibliográficas

- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (1978). *Constitución Española*. Obtenido de <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2004). *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2007). *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-7786-consolidado.pdf>
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2015). *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>
- Diari Oficial de la Generalitat Valenciana. (2003). *Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Obtenido de http://www.dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion.jsp?id=null&sig=1587/2003&L=1&url_lista=
- Diari Oficial de la Generalitat Valenciana. (2006). *Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana*. Obtenido de https://www.dogv.gva.es/datos/2006/04/11/pdf/2006_4177.pdf
- Diari Oficial de la Generalitat Valenciana. (2012). *Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana*. Obtenido de http://www.dogv.gva.es/datos/2012/10/18/pdf/2012_9565.pdf
- Diari Oficial de la Generalitat Valenciana. (2012). *Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana*. Obtenido de http://www.dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion.jsp?id=24&sig=010888/2012&L=1
- El País. (15 de Agosto de 2018). *Política*. Obtenido de https://elpais.com/politica/2018/08/15/actualidad/1534329682_656055.html
- eldiario.es. (2014). *Ocho cuestiones de salud invisibilizadas por el machismo*. Obtenido de https://www.eldiario.es/andalucia/Cuestiones-salud-invisibilizadas-machismo_0_236227179.html
- Escrig Gil, G. (2018). *El proceso de implantación de planes de igualdad*.
- Estudiosyuniversidades.com. (2018). *Listado de universidades públicas de España*. Obtenido de

<http://www.estudiosyuniversidades.com/universidades/universidades-publicas-espana.html>

- Instituto de la Mujer - Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. (2010). *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas*. Obtenido de <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/igualdadUniversidades.pdf>
- Morán Toriello, D. -U. (2014). *Trabajo de fin de grado: Benchmarking: un viaje a la excelencia*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5548/1/TFG-N.51.pdf>
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración universal de derechos humanos*. Obtenido de http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Obtenido de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Naciones Unidas. (1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Obtenido de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Revista educación - Universidad de Costa Rica. (2012). *La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/440/44023984007.pdf>
- Silveira Pérez, Y., Cabeza Pullés, D., & Fernández Pérez, V. (2015). *Benchmarking en la gestión de procesos universitarios: experiencia en universidades cubanas*. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/7095.pdf>
- Téllez Infantes, A. (2018). *Fundamentos de los estudios feministas y de género*.
- Unión Europea. (1997). *Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el tratado de la UE, los tratados constitutivos de las comunidades europeas y determinados actos conexos*. Obtenido de <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>
- Universidad Autónoma de Madrid. (2015-2018). *II Plan de igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid*. Obtenido de [http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650961151/1242691579755/generico/generico/II_Plan_de_Igualdad_de_la_Universidad_Autonoma_de_Madrid_\(2015-2018\).htm](http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650961151/1242691579755/generico/generico/II_Plan_de_Igualdad_de_la_Universidad_Autonoma_de_Madrid_(2015-2018).htm)
- Universidad Carlos III. (2017-2021). *II Plan de igualdad de género*. Obtenido de <https://www.uc3m.es/ss/Satellite/Igualdad/es/TextoMixta/1371221498327/>
- Universidad Complutense de Madrid. (2015). *Plan de igualdad*. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-3331/PLAN%20DE%20IGUALDAD.pdf>
- Universidad de A Coruña. (2013-2017). *I Plan de igualdad entre mulleres e homes da Universidade Da Coruña*. Obtenido de https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/I_PIMH_seguro.pdf

- Universidad de Alcalá. (2015). *Plan de igualdad de oportunidades para el personal de la Universidad de Alcalá*. Obtenido de <http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Plan%20de%20Igualdad/plan%20de%20igualdad%20de%20la%20universidad%20de%20alcala.pdf>
- Universidad de Almería. (2018). *Delegación del Rector para Igualdad de Género*. Obtenido de <http://cms.ual.es/UAL/universidad/organosgobierno/vestudiantes/estructura/igualdad/index.htm>
- Universidad de Burgos. (2013). *I Plan de igualdad de oportunidades de la Universidad de Burgos*. Obtenido de http://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/296/296039_i-plan-de-igualdad-de-oportunidades-u.-burgos-.pdf
- Universidad de Cádiz. (2011). *I Plan de igualdad entre mujeres y hombres*. Obtenido de <http://igualdad.uca.es/wp-content/uploads/2017/10/BOUCA-122-Suplemento-PLAN.pdf?u>
- Universidad de Cantabria. (2009). *Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cantabria*. Obtenido de <https://web.unican.es/unidades/igualdad/Documents/Plan%20de%20Igualdad%20entre%20Mujeres%20y%20Hombres%20de%20la%20UC.pdf>
- Universidad de Castilla-La Mancha. (2018). *Comisión de Igualdad*. Obtenido de https://www.uclm.es/es/misiones/laucm/organosgobierno/consejogobierno/comisiones/comisiones_vcdeu#c_igualdad
- Universidad de Córdoba. (2014). *I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Córdoba*. Obtenido de <http://www.uco.es/igualdad/i-plan%20de-igualdad/documentos/I-Plan-de-Igualdad-UCO.pdf>
- Universidad de Extremadura. (2017-2019). *II Plan de igualdad de la Universidad de Extremadura*. Obtenido de <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/documentos/Plan%20de%20Igualdad%20de%20la%20UEx.pdf/view>
- Universidad de Granada. (2010-2014). *Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR*. Obtenido de [http://unidadigualdad.ugr.es/pages/documentos/planigualdad100311/!](http://unidadigualdad.ugr.es/pages/documentos/planigualdad100311/)
- Universidad de Huelva. (s.f.). *I Plan de igualdad de la Universidad de Huelva*. Obtenido de http://www.uhu.es/sacu/igualdad/doc/plan_de_igualdad.pdf
- Universidad de Jaén. (2016-2019). *II Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Obtenido de https://www.uja.es/servicios/uiigualdad/sites/servicio_uiigualdad/files/uploads/II%20PLAN%20IGUALDAD%20EFECTIVA%20ENTRE%20MUJERES%20Y%20HOMBRES%20.pdf
- Universidad de La Laguna. (2014-2017). *I Plan de igualdad de género de la Universidad de La Laguna*. Obtenido de <http://igualdad.ulpgc.es/sites/default/files/Archivos/I%20Plan%20Igualdad%20de%20Género%20de%20la%20ULL%202014-2017%20v%2020-12-13%20def%20aprob%20ConsGob.pdf>

- Universidad de La Rioja. (2018). *Unidad de Igualdad*. Obtenido de <https://www.unirioja.es/igualdad/documentos.shtml>
- Universidad de las Palmas de Gran Canaria. (2014-2017). *I Plan de igualdad de género de la Universidad de La Laguna*. Obtenido de <http://igualdad.ulpgc.es/sites/default/files/Archivos/I%20Plan%20Igualdad%20de%20Género%20de%20la%20ULL%202014-2017%20v%2020-12-13%20def%20aprob%20ConsGob.pdf>
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. (2016-2019). *Plan de igualdad de género de la ULPGC*. Obtenido de <http://igualdad.ulpgc.es/sites/default/files/Plan%20de%20Igualdad%20de%20Género%20ULPGC.pdf>
- Universidad de León. (2010-2013). *Plan de igualdad de la Universidad de León*. Obtenido de <http://servicios.unileon.es/area-de-accesibilidad-y-apoyo-social/files/2015/03/PLAN-IGUALDAD-ULE.pdf>
- Universidad de Málaga. (2014-2018). *II Plan de igualdad de género de la Universidad de Málaga*. Obtenido de https://www.uma.es/media/files/II_PLAN_DE_IGUALDAD_REVISADO.pdf
- Universidad de Murcia. (2013-2015). *I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Murcia*. Obtenido de <https://www.um.es/u-igualdad/documentos/plan-igualdad.pdf>
- Universidad de Oviedo. (2013-2016). *I Plan de igualdad de la Universidad de Oviedo*. Obtenido de <http://www.uniovi.es/recursos/igualdad>
- Universidad de Salamanca. (2007). *Plan de igualdad entre mujeres y hombres*. Obtenido de https://igualdadefectivablog.files.wordpress.com/2016/06/plan_igualdad_usal.pdf
- Universidad de Santiago de Compostela. (2014-2018). *II Plan estratégico de igualdad de oportunidades entre mulleres e homes da USC*. Obtenido de http://www.usc.es/export9/sites/webinstitucional/es/servizos/oix/descargas/II_P EIO MH.pdf
- Universidad de Sevilla. (2014-2018). *II Plan de igualdad de la Universidad de Sevilla*. Obtenido de <http://igualdad.us.es/pdf/II-Plan-de-Igualdad-US.pdf>
- Universidad de Valladolid. (2016-2020). *Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UVA*. Obtenido de http://www.uva.es/export/sites/uva/6.vidauniversitaria/6.05.unidadigualdad/_documentos/DIAGNOSTICO-2015.pdf
- Universidad de Vigo. (2016-2019). *II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidade de Vigo*. Obtenido de https://www.uvigo.gal/opencms/export/sites/uvigo/sites/default/uvigo/DOCUMENTOS/igualdade/Web_castelxn_II_Plan_de_Igualdad.pdf
- Universidad de Zaragoza. (2016). *Plan de igualdad de la Universidad de Zaragoza*. Obtenido de

http://observatorioigualdad.unizar.es/sites/observatorioigualdad.unizar.es/files/users/obsigu/plan_de_igualdad_2016.pdf

Universidad del País Vasco. (2014-2017). *II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU*. Obtenido de <https://www.ehu.eus/documents/2007376/2883220/II-Plan-de-igualdad-de-mujeres-y-hombres-de-la-UPV-EHU.pdf/dbec2012-2422-459e-9142-17bb42f92af5>

Universidad Internacional de Andalucía. (2014-2016). *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Obtenido de <https://www.unia.es/actividades-novedades-convocatorias-igualdad/planificacion-estrategica-igualdad>

Universidad Miguel Hernández de Elche. (2017). *Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Miguel Hernández de Elche*. Obtenido de <http://igualdad.umh.es/files/2018/04/PlanIgualdadUMH.pdf>

Universidad Nacional de Educación a Distancia. (2014-2015). *I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad Nacional de Educación a Distancia*. Obtenido de https://descargas.uned.es/publico/pdf/I_PLAN_IGUALDAD_UNED_b.pdf

Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. (2017-2020). *II Plan de igualdad entre mujeres y hombres*. Obtenido de <https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/08.11.2017-II-Plan-de-Igualdad-1.pdf>

Universidad Politécnica de Cartagena. (2010-2011). *Primer plan de acción de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de la Universidad Politécnica de Cartagena*. Obtenido de http://www.upct.es/gestionserv/inter/web_servigualdad_fich/doc_secciones/253plan-de-igualdad-upct2010-11.pdf

Universidad Politécnica de Madrid. (2017-2020). *Plan de igualdad*. Obtenido de http://www.etsit.upm.es/fileadmin/documentos/igualdad/PLAN_DE_IGUALDAD_DE_LA_UNIVERSIDAD_POLITECNICA_DE_MADRID.pdf

Universidad Pública de Navarra. (2010-2011). *III Plan de acción para la igualdad de género*. Obtenido de https://www.unavarra.es/digitalAssets/138/138341_100000plugin-142998_III-PLAN-DE-ACCI--N-PARA-LA-IGUALDAD-UPNA.pdf

Universidad Rey Juan Carlos. (2016-2020). *Plan de igualdad*. Obtenido de <https://observatorioigualdadurjc.files.wordpress.com/2018/02/plan.pdf>

Universitat Autònoma de Barcelona. (2013-2017). *Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona*. Obtenido de <https://www.uab.cat/doc/igualt>

Universitat d'Alacant. (2018-2020). *III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat d'Alacant*. Obtenido de <https://web.ua.es/va/unidad-igualdad/documentos/plans-d-igualtat/pla-igualtat-ua-3.pdf>

- Universitat de Barcelona. (2011). *II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona*. Obtenido de http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/docs/pla_igualtat/pla_igualtat_ca.pdf
- Universitat de Girona. (2018). *La Unitat Igualtat de Gènere*. Obtenido de <http://www2.udg.edu/tabid/17464/Default.aspx>
- Universitat de les Illes Balears. (2015-2017). *Pla d'igualtat de la Universitat de les Illes Balears*. Obtenido de http://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/345/345930_pla-digualtat-2015-2016.pdf
- Universitat de Lleida. (2016-2019). *II Pla d'igualtat entre dones i homes*. Obtenido de http://www.udl.cat/export/sites/universitat-lleida/ca/serveis/centredolorspiera/.galleries/docs/II_PlalgualtatUdL.pdf
- Universitat de València. (2013-2017). *II Pla d'igualtat*. Obtenido de [https://www.uv.es/fatwireed/userfiles/file/II%20Pla%20Valencia\(1\).pdf](https://www.uv.es/fatwireed/userfiles/file/II%20Pla%20Valencia(1).pdf)
- Universitat Jaume I. (2016-2020). *II Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I*. Obtenido de <https://documents.uji.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/d2c1b75f-8783-4ca2-9803-b81c387d3e37/pla1620e.pdf?guest=true>
- Universitat Miguel Hernández. (2018). *Web Unidad de Igualdad*. Obtenido de <http://igualdad.umh.es/ca/>
- Universitat Politècnica de Catalunya. (2016-2020). *III Pla d'igualtat de gènere UPC*. Obtenido de <https://govern.upc.edu/ca/consell-de-govern/consell-de-govern/sessio-4-2016-de-consell-de-govern/12/aprovacio-del-iii-pla-digualtat-de-genere-de-la-upc/12-46-aprovacio-del-iii-pla-igualtat-genere-upc.pdf/@@display-file/visiblefile/>
- Universitat Politècnica de València. (2017-2020). *II Pla d'igualtat de la Universitat Politècnica de València*. Obtenido de http://www.upv.es/entidades/VRSC/menu_urlc.html?//www.upv.es/entidades/VRSC/info/U0773176.pdf
- Universitat Politècnica de València. (2017-2020). *II Pla d'igualtat de la Universitat Politècnica de València*. Obtenido de http://www.upv.es/entidades/VRSC/menu_urlc.html?//www.upv.es/entidades/VRSC/info/U0773176.pdf
- Universitat Pompeu Fabra. (2008-2010). *Pla d'igualtat Isabel de Villena*. Obtenido de <https://www.upf.edu/documents/7195201/7197514/pla-igualtat.pdf/8c6f5bbe-b1e6-d747-85ce-aa72fe494020>
- Universitat Pompeu Fabra. (2018-2022). *Segon pla d'igualtat Isabel de Villena*. Obtenido de https://www.upf.edu/documents/7195201/7197514/SEGON+PLA+D%27IGUALTAT_JULIOL+2018.pdf/7c66369f-b723-29bd-6fa4-b586e8093893
- Universitat Rovira i Virgili. (2011-2015). *II Plan de igualdad de la Universidad Rovira i Virgili*. Obtenido de http://www.urv.cat/media/upload//arxius/igualtat/Donesiciencia/Publicacions/II_Plan_Igualdad_URV.pdf

