UNIVERSITAT JAUME I

INFORME EVALUACIÓN

II PLAN DE IGUALDAD UJI

2016-2020

Elaborado por: Rosario González Arias

Profesora del Departamento de Sociología

Universidad de Oviedo

Marzo, 2021

UNIVERSITAT JAUME I
Unitat d'Igualtat

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN **2**

II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS **7**

III. EVALUACIÓN DE EJECUCIÓN **10**

- **Eje 1. Cultura, Comunicación y Relaciones con la Sociedad**
- **Eje 2. Relaciones Socio-laborales**
- **Eje 3. Representación Participativa**
- **Eje 4. Investigación, Publicaciones y Transferencia de Conocimientos**
- **Eje 5. Estudiantado y Estudios**
- **Eje 6. Violencia, Acoso y Discriminación por Motivos de Género**
- **Eje 7. Tratamiento de la diversidad afectivo-sexual**

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **33**

V REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **39**

I. INTRODUCCIÓN

En 2016 la Universidad Jaume I aprobó II Plan de Igualdad de la Universidad Jaume I (en adelante II PI-UJI) con una vigencia prevista para cuatro años (2016-2020). Durante este periodo de tiempo, y siguiendo lo establecido en el documento, se ha realizado un seguimiento de carácter anual por parte de la Unidad de Igualdad, la cual eleva cada año a la Comisión Asesora de la Unidad de Igualdad (CAUI) un informe con los resultados de su implementación. Tras la expiración del citado plan, y de acuerdo con lo previsto en el mismo, se debe realizar una evaluación externa e independiente, que es la que conforma el presente informe, encargado por la Unidad de Igualdad de la UJI a una investigadora de la Universidad de Oviedo con formación y experiencia en el tema.

La finalidad del trabajo es determinar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados en el II PI-UJI, en función de las acciones ejecutadas, las no ejecutadas y las que se encuentran en proceso de ejecución. El resultado permitirá incorporar las mejoras necesarias en el III PI-UJI, actualmente en elaboración. Para la realización del presente informe evaluador se han seguido las indicaciones y criterios recogidos en diversas guías disponibles sobre el tema (Dávila 2007, Fundación Mujeres 2008, Biencinto y González 2010, Global e-Quality 2010, Red2Red Consultores 2010, RPIMHFC 2017). Además del propio plan, se ha consultado el informe de evaluación del I PI-UJI (Equality Momentum 2015) así como el informe diagnóstico previo al plan analizado (Unidad de Igualdad 2015).

Los planes de igualdad son un elemento de planificación estratégica para la transformación social que requiere de distintas estrategias de evaluación para medir los avances en igualdad (Jabbaz 2017). Junto con los presupuestos con perspectiva de género y los informes evaluación del impacto de género, constituyen la triada de las políticas de igualdad que hacen posible la transversalidad de género (Díaz y González 2017).

Como numerosas autoras han puesto de relieve, la evaluación de resultados de las intervenciones institucionales es una cuestión que en los últimos años ha recibido un gran impulso, ante la necesidad de justificar la toma de decisiones con evidencias de peso (Biencinto y González 2010). En el actual contexto de restricciones presupuestarias el

análisis de impacto y la eficacia de las medidas adoptadas, cobra, si cabe, aún mayor relevancia (Alfama et al 2014). La importancia del proceso evaluador radica en el seguimiento y control de la puesta en práctica de las estrategias formuladas en el cumplimiento de objetivos (Gala 2013, Bodelón 2014). Así, la evaluación permite identificar logros y errores, para ir actualizando y mejorando los contenidos del plan, dotándolo de un carácter dinámico y progresivo. En la práctica se cumplen objetivos y surgen otros nuevos, hasta que el plan de igualdad resulte innecesario por haberse alcanzado el objetivo final de igualdad en la institución. En palabras de Mercedes Alcañiz:

> La finalidad de la evaluación de las políticas públicas es triple: en primer lugar ilustrar sobre qué está pasando y cómo funciona el programa o política implantado; en segundo lugar, realizar un rendimiento de cuentas y en tercer lugar, supone un *feed back*, una retroalimentación fruto del aprendizaje de la propia intervención (Alcañiz 2017: 69).

En ello radica la importancia de fortalecer en las instituciones de educación superior una cultura evaluativa consistente, que permita mejorar tanto las propuestas de los planes como las estrategias desarrolladas para ponerlos en práctica, un trabajo que a menudo descansa casi íntegramente en las Unidades de Igualdad (Pastor et al 2020).

En el caso concreto de la Universidad Jaume I, la evaluación del I Plan de Igualdad reveló que a pesar de los avances a favor de la igualdad – especialmente en la toma de conciencia sobre el tema- las barreras institucionales persistían por el peso de las estructuras académicas (Alcañiz 2017). A partir de estas consideraciones, en el II PI-UJI se fijaron los siguientes objetivos:

1. Establecer un amplio consenso participativo y un compromiso que tenga en cuenta las necesidades y particularidades de los distintos colectivos de la comunidad universitaria en la redacción del II Plan.
2. Visibilizar el compromiso de la Universidad con la igualdad.
3. Consolidar una línea de actuaciones en el ámbito de las políticas de igualdad que eliminen discriminaciones por razón de género en el funcionamiento de la Universidad.
4. Integrar la perspectiva de género en la generación y transmisión de conocimiento, garantizando una igualdad de trato y de oportunidades.

5. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en los estudios de la UJI.
6. Incluir en el plan estrategias para abordar otras formas de discriminación también señaladas en las recomendaciones de la Unión Europea, como son las relacionadas con la diversidad afectivo-sexual.

Para alcanzar estos objetivos se establecieron 87 acciones, agrupadas en los siete ejes de intervención que se recogen a continuación, junto con el indicador correspondiente para medir su cumplimiento:

EJE 1 Cultura, comunicación y relaciones con la sociedad	Indicador
Objetivo 1.1. Transmitir y contribuir al desarrollo de una cultura de igualdad de género en la comunidad universitaria.	Número de actos desarrollados en la UJI que contribuyan a fomentar una cultura de igualdad.
Objetivo 1.2. Usar un lenguaje inclusivo en toda la comunicación que se lleve a cabo dentro de la Universidad.	Número de cursos ofrecidos y número de matriculados y matriculadas.
Objetivo 1.3. Visibilizar la posición de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la Universidad.	Número de mujeres de la UJI que han salido a los medios de comunicación por su actividad.
Objetivo 1.4. Transmitir y contribuir a la creación de una cultura de igualdad de género al resto de la sociedad.	Número de colaboraciones realizadas con otras instituciones públicas.

EJE 2 Relaciones sociolaborales	Indicador
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.	Número de mujeres PDI y PAS que han conseguido promocionar en la UJI.
Objetivo 2.2. Facilitar e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mediante una cultura de corresponsabilidad.	Número de solicitudes, por sexo, de excedencias, reducción de jornadas o cambio de horario por motivos de conciliación.
Objetivo 2.3. Incluir la perspectiva de género y de respeto a la diversidad afectivo-sexual en la prevención y la evaluación de los riesgos laborales del puesto de trabajo.	Número de actividades preventivas realizadas por la Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental con perspectiva de género.
Objetivo 2.4. Formar en igualdad al personal de la UJI.	Porcentaje de hombres matriculados en cursos de formación en igualdad en la UJI.

EJE 3 Representación participativa	Indicador
Objetivo 3.1. Velar y promover que la representación de mujeres y hombres en todos los órganos de la UJI sea paritaria.	Porcentaje de mujeres en los diferentes órganos de la UJI.
Objetivo 3.2. Visibilizar la gestión de la igualdad en la Universitat Jaume I.	Número de actividades desarrolladas por el Observatorio de Igualdad.

EJE 4 Investigación, publicaciones y transferencia de conocimientos	Indicador
Objetivo 4.1. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la investigación.	Porcentaje de proyectos de investigación solicitados y concedidos en los que la investigadora principal sea mujer.
Objetivo 4.2. Promover y visibilizar la investigación de y sobre las mujeres, el género y los estudios feministas.	Número de publicaciones en la UJI sobre las mujeres, el género y los estudios feministas.
Objetivo 4.3. Incluir la transversalidad de género en la investigación de la UJI.	Número de indicadores de igualdad incluidos en el Plan estratégico de la UJI.

EJE 5 Estudiantado y estudios	Indicador
Objetivo 5.1. Formar en igualdad en todos los estudios de la UJI.	Número de asignaturas en igualdad y perspectiva de género ofrecidas en los centros.
Objetivo 5.2. Visibilizar y reequilibrar la segregación existente en los estudios de grado, postgrado, doctorado y en las salidas profesionales.	Porcentaje de mujeres en los estudios masculinizados y porcentaje de hombres en los estudios feminizados.
Objetivo 5.3. Incorporación de la perspectiva de género a las guías docentes.	Número de guías docentes con inclusión de la perspectiva de género.

EJE 6 Violencia, acoso y discriminación por motivos de género	Indicador
Objetivo 6.1. Establecer los procedimientos para prevenir y gestionar las situaciones de acoso entre los miembros de la comunidad universitaria.	Número de consultas realizadas sobre temas de violencia, acoso y discriminación por motivos de género.
Objetivo 6.2. Fomentar una cultura de la igualdad y no violencia en la UJI.	Número de personas de la UJI que han recibido formación.

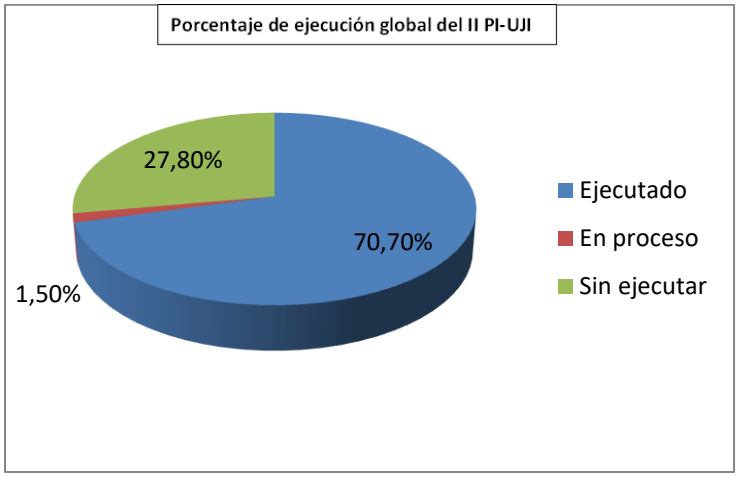
Eje 7 Tratamiento de la diversidad afectivo-sexual	Indicador
Objetivo 7.1. Favorecer un ambiente de inclusión por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y prevenir, combatir y erradicar cualquier situación de discriminación por estos motivos en la comunidad universitaria.	Número de acciones que favorecen un ambiente de inclusión.
Objetivo 7.2. Promover la investigación sobre diversidad afectivo-sexual.	Número de estudios y publicaciones sobre la diversidad afectivo-sexual.

En los siguientes apartados se detallan los datos que arrojan tanto la evaluación total como la desglosada por ejes, en función de las acciones previstas para cada uno de ellos.

II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

El análisis cuantitativo permite identificar las acciones que se han ejecutado, las que se encuentran en proceso y las no ejecutadas. En este sentido los datos muestran un avance con respecto al primer plan, dado que se ha alcanzado un 70,7% de ejecución, frente al 50% de la evaluación anterior. En proceso se encuentran sólo un 1,5 % (frente al 14% del anterior plan). Y las acciones que no se han ejecutado han descendido comparativamente hasta un 27.8 (frente al anterior 36%). En general estas cifras nos hablan de un nivel de implementación que ha mejorado resultados con respecto al anterior y que en términos globales presenta un nivel de ejecución satisfactorio, como se muestra en la siguiente figura:

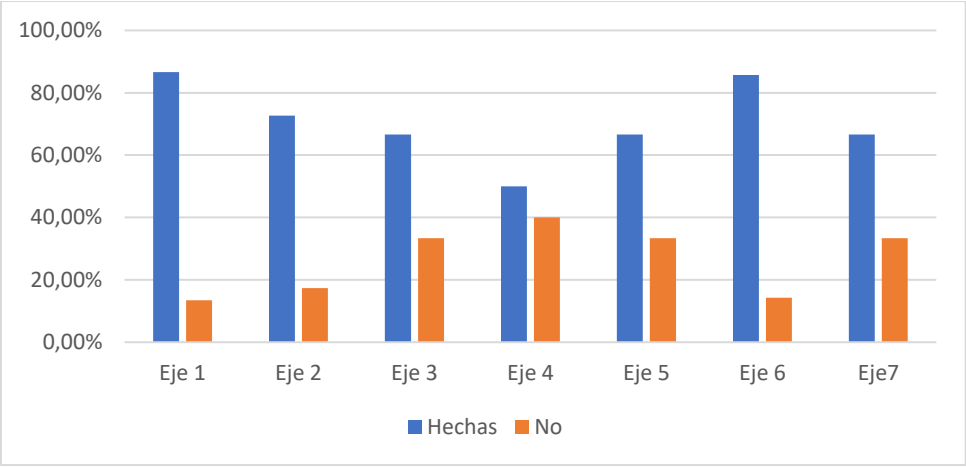
Figura 1: Porcentaje de ejecución global II PI-UJI



Fuente: elaboración propia

Los datos de ejecución desglosados por ejes evidencian que los ejes 1 (cultura y comunicación) y 6 (violencia de género) son los que muestran un mayor nivel de ejecución, cercana al 85%.

Figura 2: Porcentaje de ejecución del II PI-UJI por ejes



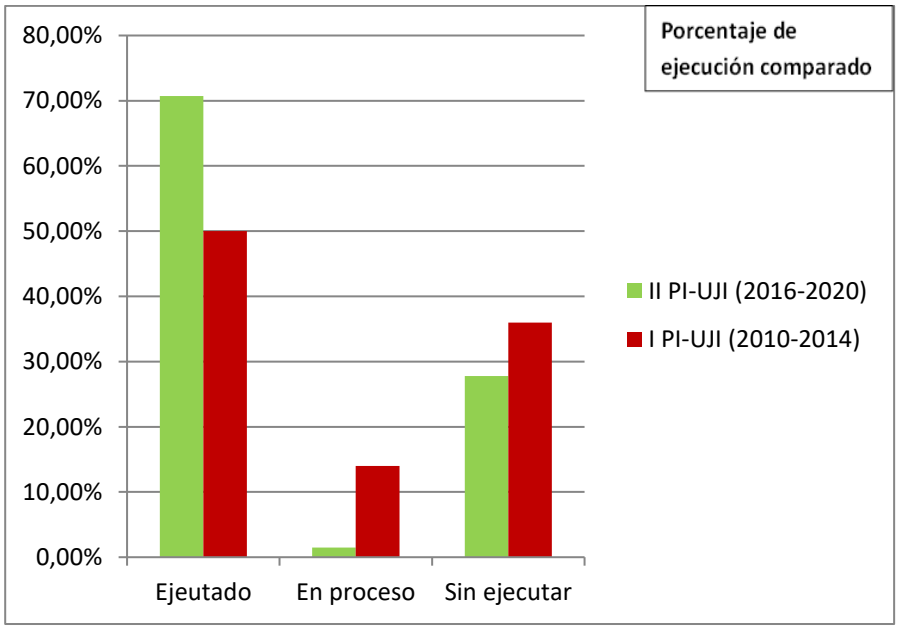
Fuente: elaboración propia

Un elemento clave para facilitar esta mejora en los resultados ha sido la reducción del número de acciones previstas, la mitad que en el plan anterior con 175 acciones en 8 ejes de intervención. El objetivo ha sido ajustar el plan de acción a objetivos realistas, que respondan a las capacidades prácticas y estratégicas de la institución. Cabe recordar que el plan de

igualdad es un instrumento político (Jabbaz 2017) y como tal constituye una herramienta facilitadora, que impulsa procesos de cambio, por lo que sería contraproducente dotarlo de metas inalcanzables que frustren las expectativas de igualdad y terminen operando como un lastre o freno. Los cambios de este calado requieren tiempo ya que la idea es que perduren para ser realmente transformadores.

Junto a lo anterior, otro dato que forzó el recorte de las acciones fue la disminución del presupuesto del plan actual a menos de una tercera parte del anterior. A pesar de ello, como vemos, se logró incrementar el porcentaje de ejecución, un dato muy positivo que evidencia los avances.

Figura 3: Evolución del porcentaje de ejecución



Fuente: elaboración propia

Con estos resultados parece que el esfuerzo por sacar adelante el compromiso con la igualdad logra compensar, en parte, el desfavorable escenario económico de recorte presupuestario.

III. EVALUACIÓN DE EJECUCIÓN POR EJES

A continuación se muestra el resultado de la evaluación que arrojan de cada uno de los siete ejes. En cada eje se especifican los objetivos planteados y las acciones concretas para alcanzarlos, analizando el nivel de cumplimiento de las mismas.

EJE 1. CULTURA, COMUNICACIÓN Y RELACIONES CON LA SOCIEDAD

La igualdad se aprende, por eso es tan importante en las organizaciones cultivar y promover una cultura igualitaria capacitando a sus integrantes en el desarrollo de competencias de igualdad de género que contribuyan a transformar la cultura institucional (Ballarín 2015, Mimbrero et al 2017). En línea con esta idea el plan ha previsto diferentes intervenciones formativas y de difusión.

OBJETIVO 1.1. Transmitir y contribuir al desarrollo de una cultura de igualdad de género en la comunidad universitaria.

El indicador establecido para medir este objetivo es "número de actos desarrollados en la UJI que contribuyan a fomentar una cultura de igualdad". Las acciones previstas son las cinco siguientes:

1. Difundir a la comunidad universitaria el II Plan de igualdad de la UJI.

Esta acción se ha cumplido ampliamente a través de diferentes actos y espacios institucionales a lo largo de los cinco años de ejecución en los que se ha dado a conocer el contenido del plan. Entre algunas de ellas destacan:

• La Jornada de Igualdad celebrada el 28 de septiembre de 2016 con el objetivo de favorecer la formación y la sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres entre el alumnado de la UJI, a través de actividades de diferentes tipos (ponencias, debates, teatro, presentaciones, etc.) relacionadas directamente con la temática.

• La Jornada 25 años por la Igualdad, celebrada en 2016, en el marco de los 25 años de la UJI y con motivo de la conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.

• Las tertulias de igualdad para las y los estudiantes celebradas en 2016 y 2017.

• Tanto en la celebración de cada 8 de marzo como de cada 25 de noviembre (Día Internacional contra la Violencia hacia la Mujer), durante los cinco años transcurridos de ejecución del plan.

Además de estas acciones, el II PI está disponible para consulta en la web de la Universidad y se publicitó a través de la Agenda UJI.

2. Informar al estudiantado al inicio del curso en torno a los servicios prestados por la Unidad de Igualdad y la Defensora en relación con temas de desigualdad.

Como en el caso anterior se han aprovechado la Jornada de Igualdad, la Agenda UJI y la web de ambos organismos para promocionar estos servicios, aunque no se han desarrollado acciones concretas y específicas al inicio de cada curso como estaba previsto.

3. Diseñar campañas de sensibilización y concienciación que ofrezcan modelos de ruptura de los estereotipos de género en los diferentes ámbitos de la vida universitaria.

Esta acción se ha desarrollado a través de varios actos, tales como:

• En mayo de 2017, inauguración de la exposición "Dando la cara" en conmemoración del *Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia*: La influencia de nuestra tradición sociocultural hace que, todavía hoy en día, aquellas personas que no cumplen las prescripciones heteronormativas y patriarcales sufran múltiples discriminaciones en su día a día. Nuestra responsabilidad, dentro de esta misma sociedad, debe ser la de promocionar la inclusión y la igualdad.

• El 8 de marzo 2020, a través de la Xarxa Isonomía se celebran 200 años del nacimiento de Concepción Arenal (1820- 1893)

• El 25 de noviembre 2020, la misma entidad organiza la campaña *Stop Sexismo*.

• A través del Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escribano (IUEFG) se llevó a cabo una campaña de carteles y exposiciones contra la violencia de género por parte del estudiantado del Grado en Publicidad.

5. Aprovechar los días 8 de marzo y 25 de noviembre para difundir los compromisos que tiene la universidad con la igualdad y la lucha contra la violencia de género.

Esta acción se ha llevado a término cada año puntualmente.

OBJETIVO 1.2. Hacer uso de un lenguaje inclusivo en toda la comunicación que se haga dentro de la Universidad.

El indicador para medir el cumplimiento de este objetivo es el número de cursos ofrecidos y número de matriculados y matriculadas. Y las acciones previstas para ello son:

6. Difundir la Guía de tratamiento no sexista de la información y la comunicación y las recomendaciones para evitar usos sexistas y estereotipados de los lenguajes que los servicios, departamentos y centros de la UJI utilizan un lenguaje inclusivo a los documentos, publicaciones, convocatorias y difusión de la información.

La guía se publicó en el año 2010 y en ese momento se hizo una campaña de presentación. Desde entonces se envía puntualmente a aquellos servicios que lo soliciten y con carácter anual se imparten cursos anuales para el estudiantado sobre el tema.

8. Ofrecer cursos específicos en cuanto al uso igualitario del lenguaje y comunicación inclusiva a la comunidad universitaria.

A lo largo de los cinco años de ejecución del plan se desarrollaron varios cursos dirigidos a los diferentes colectivos universitarios (PDI, PAS y estudiantes) en los que se incluyó esta temática, como por ejemplo:

• Con carácter anual el Curso Comunicación Inclusiva para estudiantes. Respecto al porcentaje de participación de hombres en este curso, en la edición del año 2017 fue el 50% pero en el último curso no hubo ninguno.

• En las campañas de 2017 y 2018 “Apúntate al buen rollo para los estudiantes” y en las “Tertulias de igualdad para los estudiantes” de los años 2016 y 2017. En el primer caso la edición del 2017 mostró datos de participación de hombres cercanos al 50%, mientras en las Tertulias su participación incluso superó a las de las mujeres.

• Con carácter anual para el estudiantado de doctorado el curso “Investigación y perspectiva de género”.

• Con carácter anual para el PDI el curso “Docencia Universitaria con perspectiva de género”.

• Para el personal administrativo en el año 2017 el curso “El trabajo administrativo con perspectiva de género: igualdad y diversidad para el PAS”.

OBJETIVO 1.3. Visibilizar la posición de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la Universidad.

El indicador que permite medir este objetivo es el número de mujeres de la UJI que han salido a los medios de comunicación por su actividad. Las acciones previstas para su cumplimiento son:

9. Conseguir que todos los informes y memorias que se elaboran y publican en la UJI estén desagregados por sexo.

La Unidad de Igualdad lleva a cabo una revisión continua de las estadísticas producidas en la UJI.

10. Visibilizar las aportaciones realizadas en el ámbito de la cultura que integran la perspectiva de género.

Esta acción se lleva a cabo a través del Servicio de Actividades Socioculturales (SACS), dependiente del Vicerrectorado de Cultura y Relaciones Institucionales

11. Impulsar la visibilización de las mujeres en los espacios universitarios (nombres de edificios, plazas, salas de biblioteca, etc.)

La Escuela Superior de Tecnología (ESTCE) llevó a cabo varias acciones, nombrando espacios como la Fuente de Mujeres Científicas, el aula Gloria Martínez Vidal y el laboratorio Purificación Escribano. Además la Facultad de Ciencias, Humanidades y Sociales (FCHS) hizo lo propio con el Aula de música Matilde Salvador. Por su parte la Escuela de Doctorado ha propuesto el nombre de Elena Cornaro Piscopo para la sala de reuniones o en

el salón de actos. La solicitud está cursada pero pendiente de aprobación, que se espera sea favorable, como viene siendo lo habitual en estos casos.

OBJETIVO 1.4. Transmitir y contribuir a la creación de una cultura de igualdad de género en el resto de la sociedad.

El indicador es el número de colaboraciones realizadas con otras instituciones públicas. En total se computaron colaboraciones con nueve instituciones: Ayuntamiento de Castellón, Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, Conselleria Justicia, Interior y Administración Pública, Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, Xarxa Isonomia de Municipios para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (integrada por 89 municipios de la provincia), Unidades de igualdad del estado español, Ministerio de educación y Formación Profesional y Xarxa Vives.

Las acciones se concretaron en las siguientes:

12. Visibilizar en los medios de comunicación externos, las acciones desarrolladas en la UJI relacionadas con la igualdad y la perspectiva de género.

Esta información se recoge en el resumen de prensa elaborado por el Servicio de Comunicación y Publicaciones.

13. Favorecer la colaboración con instituciones públicas para realizar actividades conjuntas en materia de igualdad:

En noviembre de 2018, la UJI fue la sede para la primera cumbre de rectoras de universidades públicas españolas. Además se han llevado a cabo diferentes reuniones con la Consejería de Educación, Consejería de Política de igualdad, el Ayuntamiento de Castellón y la fundación Isonomía.

14. Favorecer la colaboración con universidades públicas para realizar actividades conjuntas en materia de igualdad

En diciembre de 2017, la UJI convocó el V Encuentro de igualdad de Género de la Red Vives. Además la Unidad de Igualdad ha participado en todas las reuniones anuales de la Red de

Unidades de Igualdad del Estado español (RUIGEU), la última de las cuales tuvo que reconvertirse a formato online por la pandemia.

15. Solicitar a las empresas contratantes con la UJI, como condición contractual, que cuando sea obligatorio según la legislación vigente, la empresa contratante disponga del plan de igualdad correspondiente. En caso de que la ley no les obligue se contará como mérito disponer de medidas o planes de igualdad.

Con esta acción se está dando cumplimiento a lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Las acciones que no se han realizado en este eje han sido:

1.1.4.- Fomentar la paridad en la oferta cultural de la UJI desarrollando programas, actividades culturales y exposiciones que contribuyan a la consecución de la igualdad de género y la sensibilización en cuestiones de género.

1.2.7.- Desarrollar campañas que permiten sensibilizar a la comunidad universitaria en torno a la importancia del lenguaje igualitario.

EJE 2. RELACIONES SOCIOLABORALES

Como nos recuerdan las expertas, la brecha de género en las instituciones científicas también es salarial (Marcela Jabbaz et al. 2019). Estas percepciones económicas más bajas de las mujeres no responden a méritos personales menores sino a la estructura institucional de las universidades y a la estructura social general, en la que prima una tendencia a la negación de discriminación salarial, además de la ausencia de datos que la visibilice (Bodelón 2014). En esta cuestión el tema de la conciliación de la vida individual, familiar y laboral juega un papel fundamental como diversos trabajos han puesto de relieve (Moreno 2010, Alcañiz 2014). Ante este escenario, el II PI- UJI se ha planteado los siguientes objetivos.

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.

Para este objetivo se ha establecido como indicador el número de mujeres PDI y PAS que han conseguido promocionar en la UJI, y que han sido un total de 197. Y las acciones establecidas para alcanzarlo son las siguientes:

17. Promover la paridad en la composición de los tribunales en los procesos de selección y provisión del personal de la UJI.

Esta acción se ha llevado a cabo incluyendo la medida en las convocatorias de la UJI.

18. Incentivar el equilibrio de mujeres y hombres en el PDI y PAS. Así, a igualdad de méritos se primarán las mujeres (en los ámbitos masculinizados) y los hombres (en los ámbitos feminizados) en las nuevas contrataciones y en la modificación de categorías profesionales.

Como en el caso anterior se ha incluido en las convocatorias UJI.

OBJETIVO 2.2. Facilitar e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mediante una cultura de corresponsabilidad.

El indicador previsto en este objetivo es el número de solicitudes, por sexo, de excedencias, reducción de jornadas o cambio de horario por motivos de conciliación. Y las acciones son:

20. Proponer la realización de mesas técnicas para revisar aquellos aspectos mejorables en los derechos de conciliación de los cuerpos del PDI y el PAS.

Con respecto a este punto, se aborda a lo largo del año en las mesas negociadoras o técnicas cuando surge alguna novedad en la normativa. No se hace con una periodicidad determinada y depende de los cambios normativos que se van produciendo.

21. Proponer medidas organizativas para garantizar que el PAS pueda conciliar trabajo y vida familiar a los períodos no lectivos los niños y niñas.

Para los períodos no lectivos existe la posibilidad de reducción horaria semanal y no es obligatorio el turno vespertino. Además en periodo estival se cuenta con la Escuela de Verano y con el programa Concilia del Verano que cubren todas las vacaciones escolares. Los

problemas derivados de la pandemia imposibilitaron llevarlos a cabo este pasado verano. En este nuevo escenario, las personas con problemas de conciliación para el cuidado de mayores o menores dependientes han podido plantear su caso a la Gerencia, estudiándose soluciones individuales en función de cada contexto.

22. Incorporar los criterios de planificación docente que para la elaboración del horario del curso siguiente, priorizan las personas con necesidades de conciliación.

Esta medida se realiza a través del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.

24. Realizar una campaña para fomentar la corresponsabilidad de los hombres sensibilizando alrededor que la conciliación no es sólo cosa de mujeres.

En septiembre de 2017 se realizó la campaña de corresponsabilidad "Aporta que te aportan".

26. Confeccionar un informe en torno al resultado de la aplicación de las medidas de conciliación a la comunidad universitaria y detectar si dicha implementación tiene un impacto negativo en las trayectorias profesionales de mujeres y hombres.

En noviembre de 2020 la Unidad de Igualdad elabora un informe sobre el teletrabajo y la conciliación en la UJI durante el confinamiento propiciado por la pandemia.

27. Proponer la ampliación del horario de la Escuela Infantil para que se adapte a las necesidades del personal de la UJI.

Esta medida se ha aplicado ampliando el horario de 7:30 a 9 horas (una hora y media).

OBJETIVO 2.3. Incluir la perspectiva de género y de respeto a la diversidad afectivo-sexual en la prevención y la evaluación de los riesgos laborales del puesto de trabajo.

El indicador en este caso es el número de actividades preventivas realizadas por la Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental (OPGM) con perspectiva de género. Y las acciones previstas las siguientes:

29. Detectar las diferencias de riesgo relacionadas con la organización del trabajo dependientes del género a partir de la información disponible, en su caso.

Esta acción, junto con la 30, 32 y 33 siguientes, se ha implementado desde la OPGM. En concreto, en la Evaluación de Factores Psicosociales desarrollada durante el año 2019 se incluyó el género como una de las variables a analizar. Asimismo, en relación a los factores psicosociales y/o organizativos, la OPGM forma parte activa de la CIRA, Comisión Investigadora de Reclamaciones de Acoso, tanto laboral como sexual y colabora habitualmente en la formación que la Unidad de Igualdad realiza sobre el tema.

Otras intervenciones que desarrolla la OPGM es considerar el género tanto en las evaluaciones riesgos como en los informes y posibles medidas preventivas subsiguientes. La Universidad cuenta además con un formulario electrónico para la notificación y posterior estudio de las situaciones de embarazo y lactancia estableciéndose, en su caso, las limitaciones o adaptaciones oportunas. Desde la OPGM también se coordina un programa de prevención y diagnóstico del cáncer de cérvix y endometrio dirigido a sus trabajadoras y se colabora con el programa "UJI saludable", impulsando talleres de promoción de la lactancia materna o de suelo pélvico, entre otros.

30. Incorporar a los informes de evaluación de los puestos de trabajo el impacto por razón de género, si hay diferencias respecto de los riesgos laborales.

Incluida en la anterior.

31. Incluir al "Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad Jaume I de Castellón" la discriminación y la violencia psicológica debido a la orientación sexual LGTBI.

Esta medida se desarrolla en el año 2017, dando nueva redacción al Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en la Universidad Jaume I de Castellón (2017). Además en el año 2020 se lleva a cabo una actualización del Protocolo.

32. Velar porque la Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental incluya la perspectiva de género en sus actuaciones.

Incluida en la anterior.

33. Mantener y difundir otras actuaciones preventivas en materia de salud desde la perspectiva de género.

Incluida en la anterior.

OBJETIVO 2.4. Formar en igualdad el personal de la UJI.

El indicador viene establecido por el porcentaje de hombres matriculados en cursos de formación en igualdad en la UJI, que en la práctica han representado un 34,50%. Las acciones previstas son:

34. Incorporar a la oferta formativa de PAS y PDI un programa de formación obligatorio en materia de género e igualdad de oportunidades dirigidos a aquellas personas que desempeñan funciones de dirección o coordinación de otras personas.

Esta formación para personal directivo se ha llevado a cabo a través del Curso de Protocolo, en las ediciones 2018 y 2019.

35. Ofrecer acciones formativas para el PDI y PAS en materia de género e igualdad de oportunidades con especial atención en derechos y deberes sobre permisos retribuidos y no retribuidos, comunicación inclusiva, nuevas masculinidades ...

Se imparten diversos cursos de formación al personal administrativo y académico en los que se aborda la temática.

37. Incluir la normativa básica de igualdad de mujeres y hombres como materia en los temarios de los procesos de selección del PAS.

Esta medida se ha incluido en las convocatorias UJI.

Las acciones que no se han realizado en este eje fueron:

16. Definir un programa de reincorporación a la investigación para las personas de la UJI que la hayan abandonado para tener cuidado de niños o niñas o personas dependientes.

19. Difundir las medidas de conciliación y los recursos disponibles para la conciliación en la UJI.

23. Elaborar una normativa que incluya la realización de las sesiones y reuniones de trabajo que permiten la conciliación de la vida familiar, personal y laboral para el personal trabajador de la UJI.

25. Promover la creación de recursos de conciliación propios, convenios con otros centros externos (voluntariado, centros personas dependientes, guarderías, ludotecas...).

28. Proponer otras medidas que puedan facilitar la conciliación al estudiantado y a las trabajadoras y trabajadores de la UJI.

36. Incorporar criterios de preferencia en la admisión a las actividades de formación a las personas que se reincorporan al servicio activo procedentes de permisos de paternidad o de maternidad, o de una excedencia por razón de guarda legal y atención a dependientes.

EJE 3. REPRESENTACIÓN PARTICIPATIVA

El trabajo de María del Carmen Díaz et al (2017) se identifican las principales barreras que dificultan el acceso equitativo de las mujeres a los niveles directivos superiores en las universidades españolas. Entre las causas que explican esta infrarrepresentación femenina en los órganos de gobierno, estarían: 1) la conciliación de la vida laboral y familiar; 2) el sistema patriarcal; 3) el techo de cristal; 4) la masculinización del puesto; 5) el acceso y la promoción; 6) la ausencia de liderazgo femenino; y 7) los estereotipos de género. Por ello la evaluación de resultados en los planes de igualdad en lo relativo a participación femenina en los órganos de gobierno debe considerando estos siete ámbitos.

OBJETIVO 3.1. Velar y promover que la representación de mujeres y hombres en todos los órganos de la UJI sea paritaria.

El indicador para este objetivo es el porcentaje de mujeres en los diferentes órganos de la UJI. Desde el año 2018 la rectoría está encabezada por una mujer. Las acciones planteadas son:

38. Velar por la aplicación de la normativa electoral de la UJI el cumplimiento del principio de representación equilibrada.

Esta medida ya está incorporada en dicha normativa universitaria, a través del artículo 6 y la disposición final tercera.

39. Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las comisiones de la UJI.

También se está dando cumplimiento puntual a esta acción.

41. Recomendar a todos los candidatos y candidatas a cargos electos de gestión a la UJI que incluyan en su programa medidas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.

Se realiza esta recomendación.

42. Mantener el equilibrio entre sexos en los nombramientos por designación que se hagan en la UJI.

Se ha respetado dicha paridad.

OBJETIVO 3.2. Visibilizar la gestión de la igualdad en la Universitat Jaume I.

En este caso el objetivo viene marcado por el número de actividades desarrolladas por el Observatorio de Igualdad, que en la práctica han sido nueve. Las acciones previstas son:

43. Pedir informe de impacto de género en los presupuestos de la UJI.

La medida estaba prevista realizarse en el año 2020, pero tubo que ser aplazada por la pandemia.

44. Visibilizar la Unidad de Igualdad mediante campañas de información y utilización de nuevas tecnologías.

En 2016, con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, la Unidad de Igualdad convocó el I concurso de Tuits contra la Violencia de Género, con la finalidad incrementar la concienciación y sensibilizar la comunidad universitaria.

45. Crear el Observatorio de Igualdad.

Este organismo ha sido incluido en la Unidad de Igualdad.

46. Realizar un seguimiento de las actuaciones relacionadas con la igualdad en la UJI e incluirlo en la memoria anual.

Con carácter anual se elabora la Memoria de la Unidad de Igualdad con la información sobre el tema.

La única acción no realizada de este eje ha sido:

40. Analizar y estudiar los obstáculos para la incorporación de las mujeres a los órganos de la UJI.

EJE 4. INVESTIGACIÓN, PUBLICACIONES Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS

El acceso a la carrera investigadora es otro de los puntos sensibles a considerar en las instituciones de educación superior (Cueto 2012). De acuerdo con Inma Pastor et al (2017) hay un trato diferencial entre mujeres y hombres propiciada por las condiciones de trabajo y dinámicas que se dan al interior de las instituciones universitarias. Los desequilibrios de género generan que las mujeres vayan desapareciendo de la carrera investigadora. Fomentar la cultura de la transparencia en los procesos que conforman esa carrera –a fin de evitar arbitrariedades que pueden perjudicar a las mujeres-, junto con las acciones de *networking* para generar capital social –en el que ellas enfrentan más dificultades- son algunos de los ámbitos en los que trabajar para revertir la situación.

OBJETIVO 4.1. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la investigación

El indicador previsto es el porcentaje de proyectos de investigación solicitados y concedidos en los que la investigadora principal sea mujer. Para el curso 2020/2021, un 40,31% de los grupos de investigación y un 35,71% de los institutos de investigación estaban dirigidos por mujeres Las acciones establecidas son:

47. Fomentar la presencia de mujeres en actividades de investigación en las áreas masculinizadas con el establecimiento de incentivos.

Desde el año 2017 esta medida se ha llevado a cabo a través de acciones afirmativas en las ayudas pre-doctorales, dirimiendo los empates a favor del género menos representado. Además, a partir de 2019 en los proyectos de I + D se introducen las situaciones de maternidad, paternidad y cuidado de prole como criterio para ampliar el periodo de elegibilidad en la modalidad A. Así mismo, en la acción UJISABIO la perspectiva de género forma parte del baremo y uno de sus componentes es la composición equilibrada del equipo de trabajo.

48. Informar a los grupos de investigación sobre los incentivos derivados de incluir una investigadora como responsable principal y de la composición equilibrada del equipo.

El curso anual de la Escuela de Doctorado sobre investigación y perspectiva de género incluye esta información. Además desde el 2018 se llevan a cabo acciones de visibilización el día 11 de febrero (Día de la mujer y la niña en la ciencia)

49. Garantizar que todas las comisiones relacionadas con la investigación tengan una presencia equilibrada.

A pesar de los intentos por garantizar la representación equilibrada en las comisiones, la presencia de mujeres se mantiene en el 34% desde el año 2016 a la fecha.

OBJETIVO 4.2. Promover y visibilizar la investigación de y sobre las mujeres, el género y los estudios feministas

El indicador previsto para este objetivo es el número de publicaciones en la UJI sobre las mujeres, el género y los estudios feministas. No existe un cómputo de esta información dado que el Servicio de Comunicación y Publicaciones no cuenta con una etiqueta que facilite la búsqueda, localización y registro del dato. Las acciones previstas son:

51. Difundir los resultados de las investigaciones realizadas en la UJI sobre temáticas de género organizando un congreso bienal.

Esta acción ha sido realizada puntualmente y las actas están publicadas en la web de la universidad.

53. Incluir el nombre y apellidos en las normas bibliográficas de la UJI y en la autoría de los textos.

Se ha llevado a cabo esta acción y se cuenta con un recurso audiovisual de apoyo.

OBJETIVO 4.3. Incluir la transversalidad de género en la investigación de la UJI

El indicador previsto en este caso es el número de indicadores de igualdad incluidos en el Plan estratégico de la UJI. En concreto desde el año 2018 se han incorporado dos objetivos estratégico, el 19 y el 32. Y las acciones siguientes:

55. Diseñar e impulsar acciones formativas para el PDI sobre metodologías de investigación con perspectiva de género.

La Unidad de Igualdad ha llevado a término estos cursos.

En cuanto a las acciones que no se han realizado en este eje son:

50. Equilibrar el número de mujeres entre las personas expertas, invitadas, conferenciantes y doctoras honoris causa de la UJI.

52. Incentivar la investigación de los estudios de género mediante ayudas específicas.

54. Incorporar al plan de investigación de la UJI los criterios en materia de igualdad del programa Horizon 2020.

56. Elaborar un sistema de indicadores que permita identificar y evaluar la perspectiva de género en los proyectos de investigación.

EJE 5. ESTUDIANTADO Y ESTUDIOS

En línea con el resto de colectivos universitarios ya comentados (PDI y PAS) el plan ha contemplado también diferentes iniciativas formativas dirigidas a la población estudiantil.

OBJETIVO 5.1. Formar en igualdad en todos los estudios de la UJI

Este objetivo tiene previsto como indicador el número de asignaturas en igualdad y perspectiva de género ofrecidas en los centros. Los datos muestran que en lo referente a los grados la situación se mantiene igual desde el año 2016 con 12 asignaturas de género; mientras que en el caso de los postgrados, se han reducido de 56 a 53, a pesar de que desde el 2016 se cuenta con diez nuevos programas. Esta situación en parte se explica por el cambio de denominación de alguna asignatura y la reducción de matrículas en el caso de las optativas. En cuanto a las acciones son las siguientes:

57. Elaborar indicadores para el seguimiento de la integración de la perspectiva de género en el mapa de títulos de la UJI.

Desde febrero de 2020 se cuenta con la "Guía para la integración de la perspectiva de género en las guías docentes" que ha facilitado el cumplimiento de esta acción.

58. Seguimiento y evaluación de la integración de la perspectiva de género en el mapa de títulos y, en su caso, elaborar las propuestas de mejora.

La Unidad de Igualdad está realizando esta acción con las guías docentes de grados y másteres, en colaboración con el Vicerrectorado de Estudios.

59. Favorecer que todos los estudiantes de la UJI tenga la oportunidad de cursar alguna materia sobre igualdad de género mediante la oferta de una asignatura de género en cada uno de los centros de la UJI.

Desde el año 2017 se ofrece una materia de género en cada uno de los cuatro centros de la Universidad.

60. Consolidar la oferta formativa no obligatoria en materia de igualdad a los estudiantes.

Esta acción es transversal a la 1, 2, 8 y 75. Han sido numerosos los cursos de formación impartidos para el estudiantado desde el año 2016, tales como “Comunicación inclusiva para estudiantes”, “Apúntate al buen rollo para los estudiantes”, Tertulias de igualdad para los estudiantes”.

61. Incluir formación en la Escuela de Doctorado para aplicar la perspectiva de género en la investigación.

El curso “Investigación y perspectiva de género” se ha impartido con carácter anual desde el 2016.

62. Incluir la perspectiva de género en el curso de delegados y delegadas organizados por el Consejo del Estudiantado.

En el curso realizado en el Consejo del estudiantado para delegados y delegadas se incluyó la referencia a la Unidad de Igualdad y sus contenidos.

OBJETIVO 5.2. Visibilizar y reequilibrar la segregación existente en los estudios de grado, postgrado, doctorado y en las salidas profesionales

El indicador previsto para este objetivo es el porcentaje de mujeres en los estudios masculinizados y porcentaje de hombres en los estudios feminizados. En cuanto a las acciones son las siguientes:

63. Incentivar estrategias de captación de estudiantes con menor representación femenina / masculina en los grados con el objetivo de equilibrar su composición mediante la realización de acciones específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de secundaria con el objetivo de combatir los estereotipos de género en las carreras profesionales.

Hasta el momento se han llevado a cabo tres campañas: “Ingeniera ... ¿por qué no?”, “Baraja de cartas "Mujeres científicas” y “Sin etiquetas”

OBJETIVO 5.3. Incorporación de la perspectiva de género en las guías docentes

En este caso el indicador establecido es el número de guías docentes con inclusión de la perspectiva de género. Un estudio iniciado por la Unidad de Igualdad, ha identificado por ahora cuatro guías docentes con este criterio incorporado. Las acciones previstas son:

67. Implementar cursos de formación sobre la introducción de la perspectiva de género en la docencia.

Con carácter anual se imparten los cursos para PDI "Docencia Universitaria con Perspectiva de género" y "Metodologías de investigación con Perspectiva de Género".

69. Elaborar un sistema de indicadores que permita identificar la perspectiva de género en los programas docentes.

Esta medida junto con la siguiente, está vinculada a la ya citada "Guía para la integración de la perspectiva de género en las guías docentes".

70. Difundir guías para la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género.

Además de la guía mencionada más arriba, se cuenta con el material "Comunicación: Guías para una docencia universitaria con perspectiva de género" editado por la Xarxa Vives d'Universitats en 2021.

Las acciones de este eje que no se han realizado son las siguientes:

64. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la presentación de los grados y máster en las Jornadas de Puertas Abiertas en la UJI.

65. Proponer la creación de becas / ayudas a las mujeres con mejores expedientes que se matriculen en las ramas científica y técnica.

66. Informar al estudiantado titulado de la UJI sobre las salidas profesionales desde la perspectiva de género.

68. Incentivar que el PDI elabore materiales docentes que incorporan la perspectiva de género mediante una convocatoria de ayudas para la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género.

71. Visibilización de la perspectiva de género en las guías docentes y los materiales que se encuentran disponibles en el aula virtual mediante la creación de un reconocimiento otorgado por la UJI.

EJE 6. VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO

El análisis de la violencia de género en el ámbito universitario es, sin duda, uno de los temas que ha experimentado mayor desarrollo en los últimos años, dando lugar a numerosas investigaciones que han puesto de relieve la dimensión del problema y los mecanismos institucionales para atajarlo y atenderlo a nivel institucional (Valls et al 2009, Puigvert 2010, Larena y Molina 2013, Sobrino 2013, Mingo y Moreno 2015, Tapia 2015, Martínez 2017, Luxán et al 2018, Cagliero y Biglia 2019, Brito et al 2020). Sobre este particular en el II PI-UJI se han previsto dos objetivos específicos.

OBJETIVO 6.1. Establecer los procedimientos para prevenir y gestionar las situaciones de acoso entre los miembros de la comunidad universitaria

El indicador previsto en este caso es el número de consultas realizadas sobre temas de violencia, acoso y discriminación por motivos de género. En total se ha dado servicio a 48 personas solicitantes de información, a través de la Unidad de Igualdad y el Punto Violeta-Rainbow durante los cinco años de ejecución del plan. Las acciones establecidas son las siguientes:

72. Revisar y actualizar el Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, que incluya todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

Como ya se indicó en la medida 31, esta actualización del protocolo fue aprobada por el Consejo de Gobierno con fecha 24 de abril de 2020.

73. Difundir el Protocolo, mediante campañas informativas.

El documento está accesible en la página principal de la Universidad.

74. Establecer y difundir los mecanismos de orientación en los diferentes casos de violencia y discriminación por motivos de género.

A través el Punto Violeta-Rainbow se ofrece información, orientación y asesoramiento psicológico en materia de acoso sexual, violencia machista y de diversidad afectivo sexual y de género, con el propósito de visualizar y concienciar sobre la necesidad de buscar soluciones para problemas sociales como el machismo o la LGTBIfobia. Además en el 2018 se impartió el curso de formación para la aplicación de la perspectiva de género en contextos de violencia contra las mujeres.

OBJETIVO 6.2. Fomentar una cultura de la igualdad y no violencia en la UJI

Para medir este objetivo el indicador previsto es el número de personas de la UJI que han recibido formación. En total la Unidad de Igualdad ha atendido a 469 personas en los últimos cinco años. En cuanto a las acciones son las siguientes:

75. Incluir la formación para la igualdad y la prevención de la violencia en todo el ámbito de la comunidad universitaria: PAS, PDI y estudiantes.

Sólo en los últimos seis años se han impartido 12 cursos sobre el tema dirigidos a los tres colectivos universitarios.

76. Introducir la perspectiva de género en la formación del voluntariado.

Se han impartidos cursos al voluntariado sobre la violencia contra las mujeres.

77. Realizar y difundir una declaración institucional en la que la UJI se comprometa a defender una cultura de la no violencia y tolerancia cero.

Con motivo del 25 de noviembre, y con carácter anual, desde la rectoría se lee el manifiesto elaborado para todas las universidades por parte de la RUIGEU, red de unidades de igualdad del Estado español.

La única acción de este eje que no se ha realizado es:

78. Estudiar medidas de acción para las personas de la UJI condenadas por violencia de género.

EJE 7. TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD AFECTIVOSEXUAL

Trabajar a favor de la igualdad implica considerar todos los supuestos en los que una persona o colectivo puede enfrentar situaciones de discriminación. En este sentido, junto con el género, la UJI ha evidenciado su compromiso con el tema incorporando la diversidad sexo-afectiva en el contenido del plan.

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

Este objetivo tiene previsto como indicador el número de acciones que favorecen un ambiente de inclusión. En total se tienen computadas 39 intervenciones y 36 específicas de formación, incluidas fuera de la UJI. Las acciones previstas son:

79. Incorporar y difundir en el protocolo de la UJI, un capítulo específico para prevenir y combatir el acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y / o la expresión de género.

Además de la información disponible en la página principal de la Universidad, y del Punto Violeta-Rainbow se vienen desarrollado diversas actividades de difusión desde el año 2017, como en el Día de la fiesta de las paellas, Jornadas de Familias orgullosas, Semana de bienvenida, Jornadas de Ágora Salud y Días señalados LGTBI. Además se han impartido los cursos para PAS-PDI "Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en la Universidad Jaume I de Castellón" y para estudiantes el Curso "Prevención de la discriminación LGTBI en el entorno universitario". Se elaboran

también diferentes materiales como las Tablas informativas donde se da a conocer el programa de diversidad y el protocolo de la UJI.

80. Informar a la comunidad universitaria de los servicios disponibles en la UJI a las personas en proceso de transición por identidad de género o que sufren malestar por razón de su orientación sexual o por los efectos de la LGTBIfobia.

Como en el caso anterior, se difunde a través de la Página principal de la Universidad y del Punto Violeta-Rainbow. Además se han elaborado notas de prensa informando de la aprobación del protocolo contra el acoso y se han llevado a cabo reuniones con diversas entidades de la ciudad de Castellón (Castellón LGTBI, QueerFest, Orienta) para informar del protocolo y resto de servicios universitarios para personas trans. Se han aprovechado los mismos eventos señalados en la medida anterior para difundir esta información. Así mismo el pionero servicio psicológico con el que se cuenta ha sido difundido en numerosos eventos y medios, tales como cartelería, publicidad en las pantallas en la facultad de salud, vídeos promocionales para redes y youtube y diversas notas de prensa.

81. Apoyar a los grupos o asociaciones LGTBI dentro de la comunidad universitaria.

El apoyo se ha concretado en numerosos eventos e intervenciones, tales como la creación del grupo LGTBI Ujipride en 2017, difusión en prensa, creación del grupo de whatsapp, programa de radio y creación de la cuenta en Instagram UJIpride

82. Estudiar y realizar propuestas para adaptar los espacios públicos existentes y los de nueva creación para garantizar la intimidad de las personas LGTBI.

En el curso 2017/2018 se llevó a cabo la actividad “Baños inclusivos para un día” durante dos jornadas, que consistió en cambiar las señales de los baños para hacerlos totalmente inclusivos, sin distinción por sexo o género. Además, se grabó material audiovisual sobre el evento. A partir del año 2019 se lleva a cabo la creación de baños inclusivos, sin género, en todas las facultades de manera permanente.

83. Sensibilizar y formar a la comunidad universitaria en materia de diversidad afectivo-sexual.

A partir del año 2017, se han llevado a cabo numerosos cursos sobre el tema dirigidos a los tres colectivos universitarios, como por ejemplo “Acoso homofóbico: Una aproximación a la realidad”, “Estrategias para trabajar la diversidad sexual en las aulas”, “Aproximación a la diversidad afectivo-sexual y de género”, “Diversidad Afectivo-sexual en la Universidad”, “El trabajo administrativo con perspectiva de género: igualdad y diversidad”, “Teorías Queer”, “Psicología afirmativa LGTBI”, Jornadas de cine LGTBI de la UJI. Además se ha colaborado con diversas asignaturas sobre temática LGTBI y se han llevado a cabo acciones de sensibilización en días señalados tanto para redes, como acciones en el campus, comunicados en prensa y comunicados en correo de universitario. Junto a lo anterior se han llevado a cabo tareas de formación y sensibilización fuera de la universidad, fundamentalmente a estudiantes y profesorado de IES de la provincia de Castellón, pero también a través del Encuentro Interuniversitaria entre profesionales que trabajan en el ámbito de la educación universitaria a nivel estatal, con el fin de establecer una red de trabajo sobre temática LGTB.

84. Favorecer la publicación de materiales para la docencia sobre la diversidad afectivo-sexual.

Esta acción está en proceso, ya que se está trabajando en la creación y diseño de un manual de prácticas inclusivas y salud sexual con perspectiva LGTB.

OBJETIVO 7.2. Promover la investigación sobre diversidad afectivo-sexual

El indicador previsto para este objetivo es el número de estudios y publicaciones sobre la diversidad afectivo-sexual. En total se cuenta con 15 trabajos vinculados al tema. En cuanto a las acciones son las tres siguientes:

85. Elaborar y mantener una base de datos de estudios especializados en diversidad afectivo-sexual realizados en la UJI.

Acción en proceso.

86. Incentivar la investigación de los estudios sobre la diversidad afectivo-sexual mediante ayudas específicas.

Acción en proceso.

87. Difundir los resultados de los proyectos de investigación sobre diversidad afectivo-sexual que realizan los grupos de investigación de la UJI.

Se han llevado a cabo diez actividades en diferentes foros, tales el Congreso Internacional de "Psicología y Educación" (Logroño), Congreso XIV Congreso Español de Sexología, VIII Encuentro Iberoamericano de Profesionales de la Sexología (Barcelona), Congress of Clinical and Health Psychology Children and Adolescente, III Jornadas RSU-RRI transparencia e integridad en la institución universitaria, XXVI Congreso Internacional de Psicología INFAD, I Congreso Internacional Sexualidad: expresando la diversidad. Además se cuenta con el proyecto de investigación "Diversidad afectivo-sexual en el largo del ciclo vital en España análisis de los problemas padecidos por las personas LGTBI como consecuencia de la discriminación" financiado por la UJI en 2018. Por último es de señalar la coordinación del monográfico de la revista Información Psicológica, además de la publicación de siete artículos en dicho monográfico.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El resultado del análisis efectuado permite considerar que en términos generales la implementación del II IP-UJI ha alcanzado los seis objetivos previstos a través de los siete ejes de actuación. Así mismo, en lo relativo al proceso de seguimiento y evaluación de ejecución, se ha dado cumplido término a las prescripciones contenidas en el mismo. Otro dato relevante a considerar es el aumento de porcentaje de ejecución con respecto al plan anterior, cerca de un 21% más que es importante reconocer de cara al diseño de las próximas actuaciones. Además, en la evaluación del plan anterior (Equality Momentum 2015) se identificaban unos puntos débiles que en gran parte han sido atendidos en este, lo que suma otro elemento positivo a su favor.

Junto con estos importantes logros alcanzados, es necesario reconocer también los puntos débiles en la ejecución del plan, evidenciados en el 24,50% de acciones no completadas. Sin

duda el escenario actual de pandemia ha tenido un impacto negativo en estos resultados, a la vista del número de eventos presenciales cancelados, aplazados o reconvertidos a versión online. Al margen de esta circunstancia, y en términos globales, conviene identificar los obstáculos que dificultaron su realización, para incorporar las pertinentes medidas correctoras en el siguiente plan. Dado que se está realizando el correspondiente diagnóstico, este dato resulta clave y debe ser explorado como información relevante. En este sentido puede resultar oportuno apostar por un tipo de diagnóstico participativo y abierto al mayor número posible de actores sociales, a fin de recabar sus percepciones. Estas metodologías exploratorias a través de técnicas participativas pueden servir a la vez para propiciar un mayor involucramiento y compromiso por parte de la comunidad universitaria. Su realización podría desarrollarse a través de un análisis DAFO que ayude a identificar un amplio escenario de posibilidades.

Uno de los aspectos que se puede mejorar de cara al siguiente proceso evaluatorio es el **registro y captura de la información**. Para ello resulta útil diseñar indicadores operativos junto con un sistema práctico y sistematizado para la devolución de los datos. Es una acción multinivel en la que hay que considerar qué medimos, cómo lo medimos y cómo lo registramos. El conteo y devolución de la información es una labor compleja que requiere de mecanismos adecuados. En la presente caso algunas áreas (como por ejemplo como el Servicio de Comunicación y Publicaciones o la Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental) que sí habían desarrollado acciones con perspectiva de género han tenido problemas con el registro de los datos ante la imposibilidad de tenerlos disponibles y actualizados. De esta forma se pierde parte del esfuerzo realizado al no contar con la visión de conjunto. En este sentido el plan de igualdad debe ser un traje a medida, ajustado a las posibilidades reales (de recursos humanos, infraestructura, etc.) de cada institución. Es una herramienta facilitadora, no puede convertirse en una sobre carga de trabajo. Pero al mismo tiempo tiene que servir de impulso para avanzar, propiciando cambios institucionales hacia el horizonte de igualdad.

Para ello la accesibilidad del indicador deviene fundamental. En este sentido la evaluación ha permitido identificar esta dificultad, al no contar con indicadores accesibles que permitan la recogida de datos de una manera ágil. Se necesita hacer una **demanda expresa a los**

organismos encargados de recoger la información para que sistematicen la recolección de una manera práctica que permita dar cumplimiento a los objetivos concretos del plan. Esta dificultad puede explicar en parte que en el II PI-UJI ciertos datos no estén actualizados, ya que sólo se refieren a algunos cursos, sin continuidad durante los cinco años de ejecución del plan, un elemento que convendría corregir en la siguiente etapa. La periodicidad permanente o anual prevista en el plan no se ha garantizado en todas las acciones, de ahí la importancia de dar continuidad a las campañas, cursos y demás acciones a lo largo de todos los años y no de forma esporádica como ha sucedido en algunos casos.

Siguiendo a Eva Alfama et al (2014), definir un sistema estratégico de indicadores de igualdad de género es fundamental para poder conocer la evolución del fenómeno e identificar el grado de compromiso institucional. Pero a menudo la problemática de su medición complica la tarea. Medir requiere datos robustos y relevantes, pero también reflexionar sobre aquellos aspectos que quedan fuera. Porque pasar de la conceptualización de los fenómenos a indicadores medibles cuantitativamente no es sencillo. Como advierten las autoras, estos indicadores nunca son totalmente objetivos, dado que se construyen de forma intersubjetiva que reflejan posicionamientos sobre el tema. De ahí la sugerencia de **incorporar también dinámicas participativas para su concreción**. Su trabajo recoge 25 indicadores principales y 17 complementarios para medir los avances institucionales en igualdad de género en cuatro ámbitos que consideran clave: gobernanza, empoderamiento, organización social corresponsable y violencia contra las mujeres, que pueden servir de referencia para el siguiente plan. Así mismo, el trabajo de Red2Red Consultores (2010) realizado para el Instituto de la Mujer recoge un exhaustivo catálogo de indicadores de género temático que incluye, entre otros, el ámbito educativo, investigador y tecnológico propio de las instituciones universitarias.

La necesidad de contar con objetivos medibles, consistentes y fiables exige reforzar los indicadores de evaluación, tanto cuantitativos como cualitativos (Global e-Quality 2010). En relación con esto se identifican dos problemáticas en el plan evaluado. Por un lado las diferencias en los criterios establecidos entre el primer plan y el segundo complican su comparabilidad y con ello identificar los avances. Esta limitación se podría corregir en el tercer plan tratando de facilitar en la medida de lo posible la comparación con el aquí

evaluado. Por otro, junto con el indicador se pueden **establecer metas concretas, que permitan el seguimiento e incorporación de elementos correctores para el cumplimiento de objetivos**. Dado que el proceso por el que se revierte la desigualdad es lento, incluir número de acciones concretas, número de personas alcanzadas y grado de satisfacción de las mismas puede ayudar a identificar el grado de avance.

En línea con lo anterior, Concepción Mimbrero et al (2017) al abordar la cuestión de la transversalidad de género en las organizaciones desde la cultura institucional consideran la importancia de aplicar modelos de evaluación culturales. Las autoras proponen entender las organizaciones como sistemas culturales, conformados por mujeres y hombres que propician el mantenimiento o la trasformación de las culturas organizativas. En concreto el clima de género viene marcado en gran parte por las **competencias en igualdad de género de sus integrantes, de ahí que resulte fundamental en el diseño de los planes de igualdad considerar este aspecto**. La transformación de los patrones culturales que marcan el día a día de la institución pasa por potenciar las competencias de igualdad en cuatro dimensiones esenciales: saber (conocimientos), saber hacer (metodologías), saber estar (participación) y saber ser (personales). En este sentido el **aprendizaje organizacional** sigue la estela del aprendizaje social y los avances en igualdad que se van consolidando a nivel macro.

El problema, de acuerdo con Inmaculada Pastor et al (2020), es que las estructuras universitarias siguen mostrando fuertes **resistencias a un cambio estructural e institucional acorde con la igualdad**. Porque la voluntad política que impone la obligatoriedad de las estructuras de igualdad -en virtud de la L.O. 3/2007-, no se traduce de forma automática en que estas tengan poder de decisión y actuación en la estructura general de la institución universitaria. En otras palabras, el discurso pro igualdad es compatible con una falta de compromiso institucional, de ahí la importancia de superar el plano meramente formal o enunciativo para ir a los resultados realmente alcanzados a través de la evaluación. Una de las cuestiones que subyace a esta problemática viene dada por **las limitaciones técnicas y políticas que enfrentan las Unidades de Igualdad**, sometida a un sobre esfuerzo para sacar adelante la agenda de igualdad de la institución en cuestión; por un lado, ante la constante falta de recursos que padecen, y por otro lado, por su ausencia dentro de las estructuras universitarias (Elizondo et al 2010). Ese puede ser uno de los problemas

persistentes en la UJI, que se arrastra como punto débil desde el anterior informe de evaluación (Equality Momentum 2015). De ahí la importancia de reforzar la Unidad de Igualdad (en términos de recursos e infraestructura) de cara a lograr mejorar los resultados de ejecución del próximo plan.

Porque **si hablamos de cultura institucional la responsabilidad de la agenda de igualdad no debería recaer exclusivamente sobre la unidad especializada**. Transversalizar la perspectiva de género requiere involucrar a todas las áreas de intervención y a todos los colectivos institucionales en todos los ámbitos de ejecución. Para ello conviene implementar mecanismos de articulación y colaboración de toda la comunidad universitaria, evitando sectorizar la tarea a cargo de las expertas en el tema. De acuerdo con María Bustelo (2004, 2014) es importante **fomentar e institucionalizar una cultura evaluativa** (de rendición de cuentas y transparencia para el avance institucional) **a la par que una cultura de género** (no voluntarista, ni sectorial). Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, la igualdad entre mujeres y hombres es marco regulatorio, preceptivo y de obligado cumplimiento para toda las instituciones. Las Unidades de Igualdad pueden impulsar procesos, vehicular compromisos, acompañar esfuerzos, pero no suplir voluntades. Se trata de un trabajo colectivo, que junto al *saber* y al *saber hacer* de las expertas en el tema, requiere el *saber estar* y *el saber ser*, concretado en el compromiso personal y colectivo, profesional e institucional con la igualdad (Mimbrero et al 2017).

En relación con este tema **es importante incorporar acciones dirigidas a hombres, buscando su implicación y compromiso con el tema**, como parte fundamental de la desigualdad. Este esfuerzo se ha evidenciado en el II PI-UJI y es importante seguir fortaleciéndolo, especialmente en lo relativo a la violencia de género (campañas preventivas y formación dirigidas a evitar potenciales agresores) y a la conciliación familiar (campañas y formación sobre corresponsabilidad y cuidados). Además junto con el género, en el II IJ-UJI se incorporó acertadamente el tratamiento de la diversidad afectivo-sexual. Ampliar el enfoque de universidad diversa e inclusiva requeriría incorporar otros colectivos sociales susceptibles de discriminación, como por ejemplo las personas con discapacidad o pertenecientes a minorías étnicas. La idea es garantizar la igualdad de oportunidades en el

acceso a la educación superior, trabajando a favor de un espacio de respeto y libre de prejuicios y estereotipos.

Para terminar, conviene recordar dos opciones a explorar en el siguiente plan: **el diseño de acciones afirmativas y los presupuestos con perspectiva de género como estrategias correctiva de desigualdad**. Las primeras ya aparecen en algunas de las medidas diseñadas en el actual plan (por ejemplo para garantizar la participación equilibrada en determinadas convocatorias), pero es una estrategia muy útil para revertir brechas de género que puede ser considerada con mayor profusión en el siguiente plan. En cuanto a lo relativo a los presupuestos, constituyen un elemento clave para alcanzar la igualdad, y muestra el nivel de compromiso y capacidad organizativa de la institución en torno al tema. Estas dos herramientas, que además pueden combinarse mutuamente, pueden resultar especialmente útiles para compensar el rezago identificado en dos de los principales ejes: el de investigación y el de relaciones laborales por las dificultades que enfrentan las mujeres de conciliación.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcañiz Moscardó, Mercedes (2017). Las políticas de igualdad en las universidades. Análisis del I Plan de Igualdad en la Universidad Jaume I (España). *Journal of Studies in Citizenship and Sustainability* num. 2: 57-76

Alcañiz Moscardó, Mercedes (ed.) (2014). *La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universidad Jaume I*. Castellón: Publicaciones de la Universitat Jaume I.

Alfama, Eva; Cruells, Marta y De La Fuente, María (2014). Medir la igualdad de género. Debates y reflexiones a partir de una propuesta de sistema de indicadores clave. *Athenea Digital* (14)4, 209-235. http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1460

Ballarín Domingo, Pilar (2015). Los códigos de género en la Universidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 68: 19-38. https://doi.org/10.35362/ rie680168

Biencinto López, Natalia y González González, Ángeles (2010). *La transversalidad de género. Métodos y técnicas*. Instituto Andaluz de la Mujer. http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2010/30592.pdf

Bodelón González, Encarna (dir.) (2014). *El impacto de los planes de igualdad en las empresas*. Universidad Autónoma de Barcelona.

Brito, Sonia; Basualto, Lorena; y Posada, Margarita (2020). Percepción de prácticas de discriminación, exclusión y violencia de género en estudiantes universitarias. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 6, e473. https://dx.doi.org/10.24201/reg.v6i0.473

Bustelo Ruesta, María (2004). *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: La Catarata.

Bustelo Ruesta, María (2014). Evaluación de políticas públicas con perspectiva de género, en Marta Lois y Alba Alonso (coords.) *Ciencias políticas con perspectivas de género*. Madrid: Akal.

Cagliero, Sara y Biglia, Barbara (2019). Políticas sobre violencias y abusos sexuales en las universidades catalanas. *Revista Española de Ciencia Política*, 50, 141-170. https://doi.org/10.21308/recp.50.06

Cueto Pérez, Miriam (2012). "Igualdad de género en la enseñanza universitaria y la investigación científica", en Eva Menéndez Sebastián (dir.) *La Administración promotora de la igualdad de género* (355-386). Tirant lo Blanch, Valencia.

Dávila Díaz, Mónica (2007). *Indicadores de género. Guía práctica.* Instituto andaluz de la mujer.https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/13317296936_Mxdulo_5.Indicadores_de_Gxnero.pdf

Díaz Martínez, Capitolina y González Orta, Lydia (2017). "La evaluación del impacto de género responsable", en Marcela Jabbaz y Capitolina Díaz (coord.) *La implementación de políticas de igualdad de género en las Administraciones Públicas* (11-28). Tirant lo Blanch, Valencia.

Díaz Fernández, María del Carmen; Martínez Torres, María del Rocío y López Bonilla, Jesús Manuel (2017). Mujeres en órganos de gobierno universitarios. Nuevo contexto normativo y políticas de igualdad. *Convergencia*, núm. 75: 107-131.

Equality Momentum (2015). *Informe de evaluación del I Plan de Igualdad de la Universidad Jaume I (2010-2014)*. www.ui.uji.es

Elizondo Lopetegui, Arantxa, Ainhoa Novo Arbona y María Silvestre Cabrera (2010). *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas*. Madrid: Instituto de la Mujer. http://bit.ly/2JmwrXr

Fundación Mujeres (2008). "Guía para el seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas", en *Orientaciones para negociar medida y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las empresas*. Madrid, Instituto de la Mujer.

Gala Durán, Carolina (2013). “Algunas reflexiones en torno a los planes de igualdad”, en Encarna Bodelón y Noelia Igareda (ed.) *Los planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales* (15-32). Madrid, Dykinson.

Global e-Quality (2010). *Guía para la elaboración de indicadores de género.* Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/guia_para_la_elaboracion_de_indicadores_0.pdf

Jabbaz Churba, Marcela (2017). “Claves para la elaboración e implementación de Planes de Igualdad de mujeres y hombres”, en Marcela Jabbaz y Capitolina Díaz (coord.) *La implementación de políticas de igualdad de género en las Administraciones Públicas* (29-46). Tirant lo Blanch, Valencia.

Jabbaz, Marcela, Samper-Gras, Teresa y Díaz, Capitolina (2019). La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales* núm. 80: 1-27

Larena, Rosa, y Molina, Silvia (2013). Violencia de género en las universidades: investigaciones y medidas para prevenirla. *Trabajo Social Global, Revista de Investigaciones en Intervención Social* 1(2), 202-219. https://hdl.handle.net/10481/30212

Luxán, Marta, Biglia, Bárbara y Azpiazu, Jokin (eds.) (2018). *Violencias sexuales: una asignatura pendiente. Guía para afrontar las violencias sexuales en las universidades*. Leioa: UPV/EHU.

Martínez García, Elena (2017). “Sensibilización y prevención de la violencia de género en las administraciones públicas”, en Marcela Jabbaz y Capitolina Díaz (coord.) *La implementación de políticas de igualdad de género en las Administraciones Públicas* (91-97). Tirant lo Blanch, Valencia.

Mimbrero Mallado, Concepción; Pallarès Parejo, Susana y Cantera Espinosa, Leonor M. (2017). Competencias de igualdad de género: capacitación para la equidad entre mujeres y hombres en las organizaciones. *Athenea Digital*, 17(2), 265-286. http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1609

Mingo, Araceli, y Moreno, Hortensia (2015). El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. *Perfiles Educativos* 37 (148), 138–155. https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2015.148.49318

Moreno Colom, Sara (2010). ¿Es la conciliación un concepto exitoso y un objetivo político fracasado? en Daniela Heim y Encarna Bodelón (coord.) *Derecho, género e igualdad. Cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas. Volumen 1* (261-270). Barcelona, Universidad Autónoma de Barcelona.

Pastor Gosálbez, Inmaculada; Pontón Merino, Paloma; y Acosta Sarmiento, Ana (2017). El acceso a la carrera investigadora desde la perspectiva de género ¿punto de inflexión? *Feminismo/s* 29, 299-327. DOI: 10.14198/fem.2017.29.12

Pastor Gosálbez, Inmaculada; Acosta Sarmiento, A.; Torres Coronas, T., y Calvo Merino, M. (2020). Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro. *Educación XX1*, 23(1), 147-172. DOI: 10.5944/educXX1.23873

Puigvert, Lidia (2010). Investigación sobre la violencia de género en las universidades: evidencias empíricas y contribuciones para su superación. *Revista de Sociología de la Educación RASE*, 3 (3), 369-375. https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/8718/8261

Red2Red Consultores (2010). *Sistema estatal de indicadores de género*. Madrid, Instituto de la Mujer.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios (2017). *Guía de recomendaciones para incorporar el enfoque de género en los planes de evaluación, TDR e informes de evaluación 2014-2020*. Madrid, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Sobrino González, Gemma (2013). La violencia de género en los planes de igualdad. En Encarna Bodelón y Noelia Igareda (ed.) *Los planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales* (179-197). Madrid, Dykinson.

Tapia Hernández, Sara I. (2015). Violencia de género en las universidades o la necesidad de una intervención educativa. *International Journal of Developmental and Educational Psychology, 1*(1), 531-543. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3498/349851779053

Unidad de Igualdad (2015). *Diagnóstico de la situación en materia de igualdad de mujeres y hombres en la Universitat Jaume I (2013-14).* Castellón, UJI. https://documents.uji.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/18afbe9a-a12c-407e-b854-740ec553a682/DIAGNOSTICO+UJI+2014+.pdf?guest=true

Valls Carol, Rosa; Torrego Egido, Luis; Colás Bravo, Pilar; Ruiz Eugenio, Laura (2009). Prevención de la violencia de género en las universidades: valoración de la comunidad universitaria sobre las medidas de atención y prevención. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 64 (23,1), 41-57.