



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA

Curso 2016-2017

TRABAJO FIN DE MÁSTER

PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD PARA LA UVA

Autora: Elena M^a Rodríguez Rodríguez

Tutor académico: Dra. M^a Aranzazu Polo Margareto

Valladolid, 2017

RESUMEN

Aunque la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres cada vez se percibe como más real y efectiva, queda mucho por avanzar.

Actualmente, existe un Marco Normativo encargado de regular esta materia y a partir del mismo surgen los Planes de Igualdad de las Universidades. En concreto, la Universidad de Valladolid, ha publicado su I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el periodo 2012-2014.

Tras el análisis de dicho Plan y el de otras Universidades Públicas Españolas, se aporta una nueva estructura para futuros Planes de la UVa.

Palabras clave: Plan de Igualdad, Universidad, género, oportunidades, normativa.

ABSTRACT

Although the Equal Opportunities between men and women are seen to be more and more real and effective nowadays, there remains room for progression.

A Normative Framework currently exists, charged with regulating this topic, from which arises the University Equality Plan. In particular, the University of Valladolid has published it's Equality of Opportunity Plan between men and women for the period 2012 to 2014.

The analysis of said plan and those of other Spanish State Universities, brings a new structure for future UVa Plans.

Key Words: Equality Plan, University, gender, opportunities, normative.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	6
1.1.	JUSTIFICACIÓN	6
2.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	8
2.1.	CONCEPTOS GENERALES	8
2.2.	NORMATIVA	13
2.3.	PLANES DE IGUALDAD	17
2.3.1.	EVOLUCIÓN HISTÓRICA.....	17
2.3.2.	PLANES DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS	19
2.3.3.	COMPOSICIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD.....	20
3.	PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA UVA ...	21
3.1.	SITUACIÓN DE PARTIDA	21
3.1.1.	ESTRUCTURA DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS.....	21
3.1.2.	PLAN DE IGUALDAD DE LA UVA (2012-2014).....	44
3.2.	PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA UVA.....	46
3.2.1.	EJES DE ACTUACIÓN.....	48
3.2.2.	OBJETIVOS Y ACCIONES	50
4.	CONCLUSIONES Y LIMITACIONES	59
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
	ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLAS

Tabla 1. ESTRUCTURA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UVA	45
Tabla 2. CRONOGRAMA ORIENTATIVO.....	47
Tabla 3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD PROPUESTO	47

GRÁFICOS

Gráfico 1. ESTRUCTURA DE POBLACIÓN ACTIVA EN ESPAÑA 2015	11
Gráfico 2. BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIÓN EUROPEA	12
Gráfico 3. PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES DE ANDALUCÍA	24
Gráfico 4. PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES DE CANARIAS ..	26
Gráfico 5. PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES DE CATALUÑA .	31
Gráfico 6. PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES DE GALICIA	33
Gráfico 7. PLANES DE IGUALDAD DE UNIVERSIDADES DE MADRID	37
Gráfico 8. PLANES DE IGUALDAD DE UNIVERSIDADES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	39
Gráfico 9. PLANES DE IGUALDAD DE UNIVERSIDADES DE LA REGIÓN DE MURCIA	41
Gráfico 10. PLANES DE IGUALDAD DE UNIVERSIDADES DE CASTILLA Y LEÓN.....	43

1. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo Fin de Máster (TFM) pretende aportar desde la Psicopedagogía, con una perspectiva inclusiva y transversal, una nueva estructura para el Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Valladolid (UVa). La idea surge por el interés que suscita en los alumnos de la UVa esta materia.

Este trabajo, se encuentra dividido en dos partes. En la primera de ellas, marco teórico, se expone la evolución conceptual de la igualdad de género, la normativa referida a dicho concepto y los distintos Planes de Igualdad, a nivel estatal y autonómico, que van a servir de base para la realización de esta investigación.

En la segunda parte, tras el análisis de diversos Planes de Igualdad de distintas Universidades Públicas Españolas, se propone un Plan de Igualdad alternativo al I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UVa.

Para elaborar la propuesta, además de revisar los Planes de Igualdad de dichas Universidades, se tiene en cuenta una recopilación de Trabajos Fin de Grado (TFG), Trabajos Fin de Máster (TFM) y Tesis Doctorales en materia de género, llevados a cabo desde el año 2012 hasta la actualidad. Los datos encontrados son muy significativos, pasando de 11 TFG del año 2012 a un total de 42 en el año 2015. Lo cual, muestra un aumento de la sensibilización social, que se traduce en una menor desigualdad, menor discriminación, menor acoso, menor violencia de género, etc.

1.1.JUSTIFICACIÓN

A pesar de la evolución social que se ha producido en la sociedad a lo largo de los años, en temas de igualdad, hay estudios que indican la existencia de desigualdad entre hombres y mujeres, sobre todo en el ámbito laboral. Esto lleva a que, como mujer y psicopedagoga, profundice más en conceptos relacionados con esta materia, pues es imprescindible conocer la situación de la mujer y de las medidas que se establecen para tratar de erradicar la desigualdad de género.

Otra de las razones por las que se realiza este TFM, es el interés social existente por esta materia. Cada vez hay más estudios sobre la igualdad, además de la aparición de más

normativas al respecto, que tratan de solventar los problemas que acarrea una sociedad en cierta medida machista y llena de estereotipos de género. Como dijo Eturia (2017), “culturalmente se nos ha educado para ver el mundo con una perspectiva patriarcal, somos nativos machistas”.

La violencia de género, también es un tema preocupante, en el Portal Estadístico de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (2017) se puede observar que siguen existiendo muchas denuncias por violencia de género y que en el año 2016 fueron asesinadas según dicho portal 44 mujeres. Aún más preocupante, es que hasta el momento, este año, han sido asesinadas 30. Unos datos escalofriantes, que no pueden dejar indiferente a la sociedad. En cierta medida, los Planes de Igualdad, tratan de disminuir estos datos, de minimizarlos mediante la sensibilización y las medidas adoptadas.

A través de la educación se tendrá que formar a las personas para acabar con esta lacra social, por tanto, todas las instituciones educativas tienen gran responsabilidad social, puesto que forman a personas. Así mismo, la UVA y con mayor ende, la Facultad de Educación, deben comprometerse con la Igualdad de Género, ya que se forma a los futuros docentes que van a tener contacto directo con niños y niñas a los que inculcar determinados valores y normas sociales. En palabras de Alario y Anguita (1999), *“la coeducación se entiende como un proceso intencionado de intervención a través del cual se potencia el desarrollo de niños y niñas partiendo de la realidad de dos sexos diferentes y encaminada hacia un desarrollo personal y unas construcciones sociales comunes y no enfrentadas”*.

Teniendo en cuenta que todos, en cierta medida, somos responsables de que se produzca una Igualdad de Género, real y efectiva, y de que hay que disminuir los índices de violencia de género, así como cualquier estereotipo o discriminación por sexo y/o género, considero necesario establecer una nueva estructura para el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la UVA

Se aporta esta propuesta tras evaluar distintos Planes de Igualdad llevados a cabo por diversas Universidades Públicas Españolas, donde se comprueba que, gracias a estas medidas, se logran resultados beneficiosos para la comunidad educativa y para la sociedad. Por ello, hay que seguir trabajando en el mismo camino.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. CONCEPTOS GENERALES

Con el paso del tiempo y debido a diferentes acontecimientos históricos, el interés por la igualdad de género ha aumentado propiciando el surgimiento de nuevos conceptos relacionados con dicha materia. Una de las primeras definiciones del concepto de igualdad fue aportado, en el año 1992, por Isabel Santa Cruz (citado en Torres, 2009). Concretamente, señala que la **igualdad** es:

...”**equipotencia** o la capacidad de ejercicio del poder, no solo el de resistir, sino el de contar con la fuerza y los recursos necesarios para la autonomía”.

...”**equivalencia** o tener el mismo valor en el sentido de no ser considerado ni por debajo ni por encima del otro”

...”**equifonía** o la posibilidad de emitir una voz que sea escuchada y considerada como portadora de significado, goce y credibilidad”.

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2014) entiende por **igualdad de género**: “la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades de las mujeres y hombres, sin distinción alguna. Teniendo en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de cada miembro de la población sin diferencia”.

En relación con dichas definiciones, dentro del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UVa (2012) se hace la distinción entre:

- ❑ **Igualdad de hecho o real:** “es la igualdad efectiva que cambia las costumbres y las estructuras de desigualdad existentes entre mujeres y hombres”. (p.72)
- ❑ **Igualdad de oportunidades:** “es la condición de ser iguales mujeres y hombres en el ámbito laboral, social, cultural, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexistas limiten sus posibilidades”.(p.73)

Para delimitar mejor el concepto de igualdad de género, se expone a continuación la diferencia entre género, sexo, estereotipo y perspectiva de género. Así mismo se introduce el concepto de discriminación y algunos de sus tipos.

Se entiende por **género** a “*las características, comportamiento, funciones, actividades y atributos que cada sociedad espera y considera apropiados para los hombres y las mujeres*” (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2017). Por el contrario, como mencionó Tutusaus (2017) el **sexo** hace referencia a las “*diferencias biológicas entre hombres y mujeres*” y el **estereotipo de género**; “*al conjunto de creencias que posee la sociedad sobre los diferentes roles de hombres y mujeres*”. Finalmente, la **perspectiva de género**, trata de “*valorar el impacto que va a tener determinada Ley, política o acción en hombres y mujeres*”.

Por otro lado, según el Diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2014), **discriminar** “*consiste en el trato desigual aplicado a un determinado colectivo por razón de edad, sexo, etnia, religión, etc.*” Actualmente se pueden diferenciar diversas formas de discriminación que se detallan seguidamente:

- ❑ **Sexual**: el acto de trato desigual hacia una persona o colectivo por motivos de género o sexo (Tutusaus, 2017).
- ❑ **Positiva**: medidas favorecedoras, encaminadas a disminuir la discriminación de un determinado colectivo (Tutusaus, 2017).
- ❑ **Indirecta**: una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra que ocasiona o puede ocasionar, a una o varias personas, una desventaja particular con respecto a otras de distinto sexo (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades [IMIO], n.d.).
- ❑ **Directa**: una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada, por su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (IMIO, n.d.).
- ❑ **Múltiple**: la discriminación es resultado de la interacción de diversas causas como por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, lengua o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social (Glosario del I Plan de Igualdad de la UVa, 2012, p.72).
- ❑ **Salarial**: diferencia de salario recibido por la realización de un mismo trabajo (De Cabo y Garzón, 2007, p. 10).

Existen una serie de conceptos relacionados con la igualdad de género que se describen a continuación:

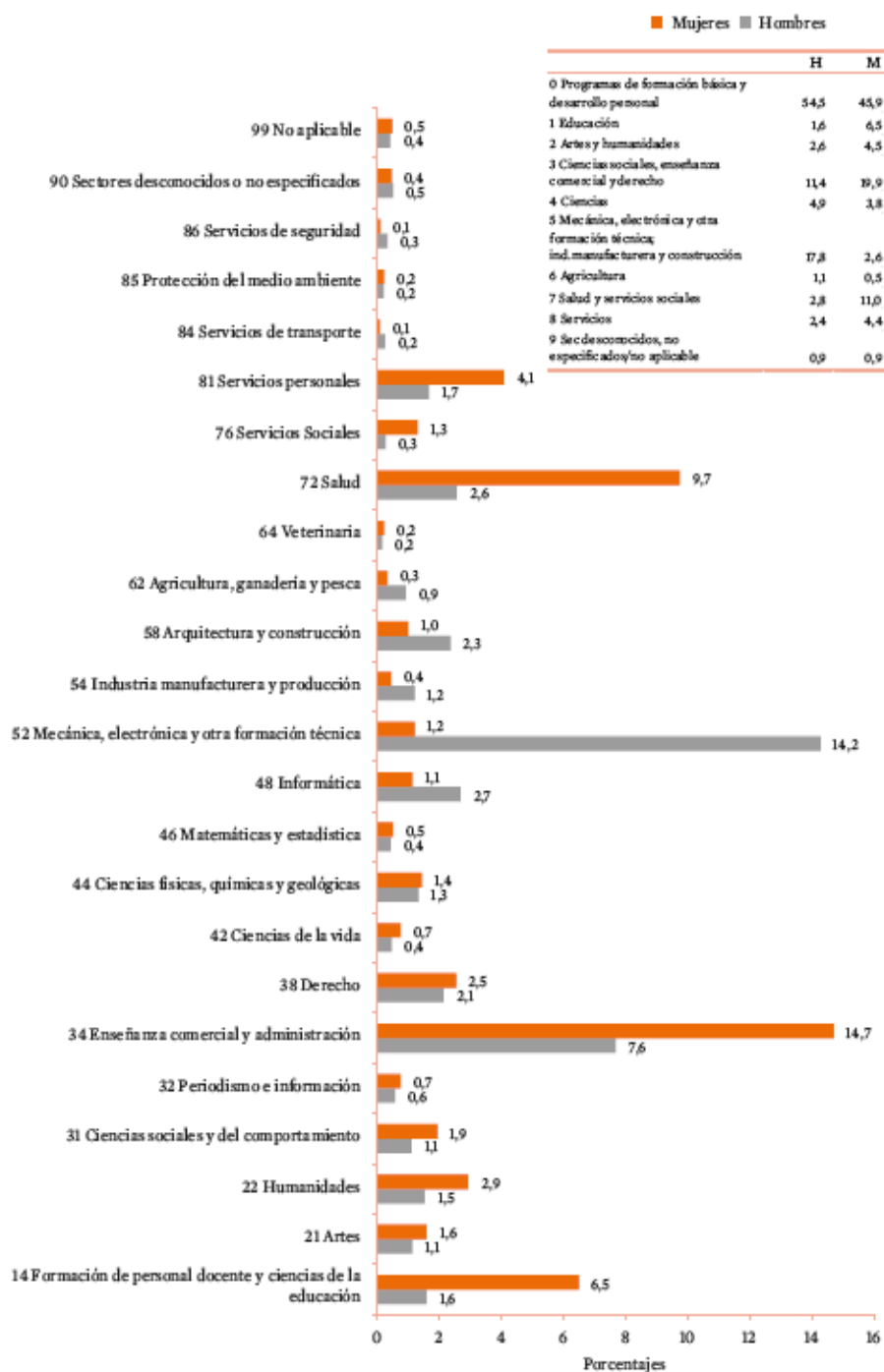
- ❑ **Conciliación:** hacer compatibles las responsabilidades personales, familiares y laborales (Art.44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- ❑ **Corresponsabilidad:** se trata de la “*participación equilibrada de mujeres y hombres en cada una de las tareas y responsabilidades de la vida familiar, tanto del trabajo doméstico como del cuidado de personas dependientes*” (Glosario del I Plan de Igualdad de la UVa, 2012, p.71).
- ❑ **Segregación vertical:** concentración de mujeres u hombres en niveles específicos de responsabilidad, puestos o cargos (Glosario del I Plan de Igualdad de la UVa, 2012, p.74).
- ❑ **Techo de cristal:** barreras que impiden el ascenso laboral de la mujer (Tutusaus, 2017).
- ❑ **Segregación horizontal:** concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos (Glosario del I Plan de Igualdad de la UVa, 2012, p.73).
- ❑ **Brecha salarial:** diferencia salarial entre hombres y mujeres (Tutusaus, 2017).

Si se analiza el informe que elaboró, en el año 2015, el Instituto Nacional de Estadística (gráfico 1) puede verse el porcentaje de hombres y mujeres en activo de España según sectores de actividad. En el mismo, se puede comprobar la segregación horizontal, puesto que existe una baja presencia femenina en disciplinas como tecnología, ingeniería y matemáticas. Por el contrario, es mayor en disciplinas como enseñanza, humanidades y servicios sociales. Por tanto, se mantienen los estereotipos de género, en los que la mujer aporta servicios de atención y cuidado y el hombre de construcción y producción.

Así mismo, en el gráfico 2, se aportan datos sobre la evolución de la brecha salarial, en la Unión Europea desde el año 2007 al año 2015. Se puede observar que, en la mayoría de países, va disminuyendo con el paso de los años, quizá por la evolución de las políticas de igualdad. Es curioso ver que en Alemania, Francia e Inglaterra, la brecha salarial, es más alta que en España.

Esto puede ser debido, entre otras cosas, por la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral en España. Por otro lado, hay menos porcentaje de mujeres en activo que en esos otros países y, en España, hay muchos puestos de funcionariado que regulan de forma más exacta los salarios.

Gráfico 1. ESTRUCTURA DE POBLACIÓN ACTIVA EN ESPAÑA 2015



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Tomada del Informe 05|2016 La participación laboral de las mujeres en España, p. 49.

Gráfico 2. BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIÓN EUROPEA

	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
TOTAL	16,3	16,7	16,8	17,3	16,9	16,4	:	:	:
Alemania	22,0	22,3	22,1	22,7	22,4	22,3	22,6	22,8	22,8
Austria	21,7	22,2	22,3	22,9	23,5	24,0	24,3	25,1	25,5
Bélgica	6,5	6,6	7,5	8,3	9,4	10,2	10,1	10,2	10,1
Bulgaria	15,4	14,2	14,1	15,1	13,2	13,0	13,3	12,3	12,1
Chipre	14,0	14,2	14,9	15,6	16,1	16,8	17,8	19,5	22,0
Croacia	:	10,4	9,0	2,9	3,4	5,7	:	:	:
Dinamarca	15,1	16,0	16,5	16,8	16,4	15,9	16,8	17,1	17,7
Eslovaquia	19,6	19,7	18,8	20,8	20,1	19,6	21,9	20,9	23,6
Eslovenia	8,1	7,0	6,3	4,5	3,3	0,9	-0,9	4,1	5,0
España	14,9	14,9	17,8	18,7	17,6	16,2	16,7	16,1	18,1
Estonia	26,9	28,1	29,8	29,9	27,3	27,7	26,6	27,6	30,9
Finlandia	17,3	18,4	18,8	19,2	19,1	20,3	20,8	20,5	20,2
Francia	15,8	15,5	15,5	15,6	15,7	15,6	15,2	16,9	17,3
Grecia	:	:	:	:	:	15,0	:	22,0	21,5
Hungría	14,0	15,1	18,4	20,1	18,0	17,6	17,1	17,5	16,3
Irlanda	:	13,9	12,9	12,2	12,7	13,9	12,6	12,6	17,3
Italia	5,5	6,1	7,0	6,5	5,7	5,3	5,5	4,9	5,1
Letonia	17,0	17,3	16,0	14,9	14,1	15,5	13,1	11,8	13,6
Lituania	14,2	13,3	12,2	11,9	11,5	14,6	15,3	21,6	22,6
Luxemburgo	5,5	5,4	6,2	7,0	7,9	8,7	9,2	9,7	10,2
Malta	:	10,6	9,7	9,5	7,7	7,2	7,7	9,2	7,8
Países Bajos	16,1	16,1	16,5	17,6	18,6	17,8	18,5	18,9	19,3
Polonia	7,7	7,7	7,1	6,4	5,5	4,5	8,0	11,4	14,9
Portugal	17,8	14,9	13,3	15,0	12,9	12,8	10,0	9,2	8,5
Reino Unido	20,8	20,9	20,5	21,2	19,7	19,5	20,6	21,4	20,8
Rep. Checa	22,5	22,5	22,3	22,5	22,6	21,6	25,9	26,2	23,6
Rumanía	5,8	4,5	4,9	6,9	9,6	8,8	7,4	8,5	12,5
Suecia	14,0	13,8	14,6	15,5	15,6	15,4	15,7	16,9	17,8

Fuente: Eurostat. Tomado del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/IndicadoresUE_NNUU/Empleo.htm

Para finalizar, se citan tres conceptos relacionados con la discriminación: el acoso sexual y la violencia de género. Por un lado, el **acoso sexual** hace referencia, según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona [...]”*. Y dentro del artículo 7.2 de la misma Ley, el **acoso por razón de sexo**, se entiende como *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

Por otro lado, la **violencia de género** es *“todo acto que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”* (Naciones Unidas, 2014).

2.2.NORMATIVA

Desde finales del siglo XVIII, comienzan las denuncias sobre las desigualdades, la falta de derechos, la discriminación y la sumisión de las mujeres (Cuenca, 2008). Como ejemplo mencionar a Olimpia de Gouges, conocida escritora y política francesa, precursora del movimiento feminista. Tras La Revolución Francesa, la publicación de la “Declaración de los derechos del Hombre y del Ciudadano”, aporta en el año 1791 *“La Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadanía”* (Varela, 2008), convirtiéndose en uno de los primeros textos que fomentan la igualdad de derechos y la emancipación femenina. Cardona (2005) expone dicha declaración en su blog personal, donde se puede encontrar citado en el primer artículo: *“La mujer nace libre y permanece igual al hombre en derechos”*.

A partir de la II Guerra Mundial, se funda la Organización de Naciones Unidas (ONU), cuyo principio fundamental es la igualdad de derechos y obligaciones para hombres y mujeres. Posteriormente, en el año 1948, se redacta La Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en su artículo 2 expone: *“toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*.

Más tarde, en 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Incluye una serie de normas y obligaciones a cumplir por parte de los distintos Estados firmantes para garantizar mediante determinadas acciones y políticas de regulación el papel de las mujeres en distintos ámbitos como social, político y económico. Entró en vigor el 3 de septiembre de 1981 como Tratado Internacional. Este acuerdo fue ratificado por España en el año 1983.

Desde 1978, España, trata el tema de la igualdad en diversos artículos de su Constitución y recoge la importancia del compromiso con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Señala que, todos los españoles, son iguales ante la ley sin ningún tipo de discriminación dado que, la igualdad, es entendida como derecho fundamental e inherente al ser humano. Los principales artículos constitucionales en los que se trata el tema de la igualdad son:

Artículo 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 35.1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

En el marco europeo, la igualdad, también es un principio fundamental, según lo establece el Tratado de Ámsterdam de 1997 ratificado por los Estados miembros de la Unión Europea en 1999, el cuál fomenta la no discriminación por razón de sexo y, de esa forma, surge una transformación de la condición de las mujeres en la UE (García, 1998, p.59). Se hace referencia a este principio en las Directivas Europeas 2002/73/CE y 2004/113/CE sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Según esta normativa, los miembros de la UE, deberán de atender al principio de igualdad tanto en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, así como en el acceso a bienes y servicios y su suministro. (Alonso-Olea, 2011).

Dentro de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, se regula y/o controla la discriminación y desigualdad de género mediante la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León en cuyo artículo 4, aparecen las características de los planes de igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres:

Artículo 4. Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

1. Para fomentar la promoción y asistencia a la mujer, las Administraciones Públicas de Castilla y León llevarán a cabo una planificación de las actuaciones dirigidas a incentivar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Las funciones de ordenación, planificación y programación dentro de la Junta de Castilla y León corresponderán a la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas otros órganos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
3. Los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León se configurarán atendiendo a la siguiente clasificación:
 - a) Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por la Junta de Castilla y León. Contendrán los objetivos y acciones positivas a desarrollar por la Junta de Castilla y León en dicha materia, su cumplimiento será objeto de una adecuada evaluación por parte de la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Junta de Castilla y León.
 - b) Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por las Corporaciones Locales.
 - c) Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por otras entidades públicas.

4. Las entidades públicas o privadas que desarrollen una planificación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres deberán tener en cuenta la coherencia y complementariedad con los Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por la Junta de Castilla y León y con el resto de Planes de Igualdad de su ámbito territorial de actuación.
5. Las Administraciones Públicas destinarán un porcentaje fijo de su presupuesto a la elaboración y ejecución de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Posteriormente, surge la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) presta atención a distintos ámbitos que engloban el término de igualdad, como las oportunidades de acceso al mercado laboral sin distinción de sexo y/o género, el cuidado de las relaciones laborales y la promoción profesional. Esta Ley, tiene como objeto *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida [...]”*.

En el artículo 7, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Así mismo, trata la brecha de género, el techo de cristal, la conciliación, la corresponsabilidad familiar y la necesidad de paridad de género en distintos órganos y composiciones institucionales como indicador de ese propósito de igualdad social. Por su parte en el artículo 46 aparece el concepto y contenido de los planes de igualdad que tienen que elaborar las empresas. Textualmente señala que *“son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”*.

Por su parte, dentro del artículo 47, se hace referencia a la transparencia en la implantación del plan de igualdad. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

A partir de esta información, se concluye que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y, los Planes de Igualdad, son una medida de actuación encaminada a fomentar este principio social.

2.3.PLANES DE IGUALDAD

Con el paso de los años, van surgiendo nuevas leyes y organizaciones institucionales centradas en adaptarse a las necesidades y avances sociales. Como ejemplo de ello, en el año 1983 en España, se crea desde la preocupación e interés por la igualdad de género, el Instituto de la Mujer, el cual, fue adscrito al Ministerio de Asuntos Sociales en el año 1988. Desde entonces, comienzan los Planes de Igualdad, *“encaminados a eliminar las diferencias por razón de sexo”* (IMIO, n.d.).

2.3.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA

El primer Plan de Igualdad, surge en el año 1988 y el último se elabora en el año 2016 puesto que el artículo 17 de la LOIEMH 3/2007 establece que, el Gobierno, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. A continuación se citan dichos planes:

- I Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1988-1990
- II Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1993-1995
- III Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1997-2000

- ❑ IV Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006
- ❑ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011
- ❑ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016

A nivel autonómico, desde 1994, todas las CCAA han ido estableciendo órganos de Igualdad para impulsar políticas orientadas a la mujer y al fomento de la igualdad de género (Álvaro et al., 2005, p.3). Algunos de los planes analizados son:

- ❑ III Plan de Acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, 1999-2005.
- ❑ III Plan de Igualdad de Oportunidades de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, 1999-2003.
- ❑ II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura, 2000-2003.
- ❑ IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias, 2001-2005.
- ❑ III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, 2001-2005.
- ❑ III Plan de Acción Positiva para las mujeres en Aragón, 2001-2004.
- ❑ IV Plan de actuación del Gobierno de la Generalitat de Cataluña para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 2001-2003.
- ❑ II Plan para Integral de la Mujer La Rioja 2001-2004.
- ❑ IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid, 2002-2005.
- ❑ III Plan de Actuación para la igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de las Islas Baleares, 2002-2005.

- ❑ IV Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Gallegas, 2002-2005.
- ❑ III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2003-2006.
- ❑ III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Cantabria, 2003-2006.

Actualmente, en Castilla y León, se encuentra vigente el Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León, del período 2013-2018.

2.3.2. PLANES DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

Las Universidades Públicas Españolas además de ser transmisoras de conocimientos y valores sociales, se constituyen como empresas públicas con sus características, sus valores, sus principios, sus estatutos, etc. A partir de la publicación y entrada en vigor de la LOIEMH 3/2007 se adaptaron a sus obligaciones y responsabilidades en materia de igualdad y desarrollan un Plan de Igualdad que, en algunos casos, se encuentra en sus segundas o terceras implantaciones, lo cual es indicador de la buena predisposición a transmitir el principio de igualdad de género a nivel universitario.

Según el artículo 25 de la citada Ley, *“Las Administraciones Públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias, fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres”*.

Los Planes de Igualdad de las Universidades Públicas de Castilla y León, se encuentran en sus primeras ediciones. Concretamente, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos aprobó el 16 de julio de 2013 el I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos. El Plan de Igualdad de la Universidad de León fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 20 de diciembre de 2010. El Consejo de Gobierno de la Universidad de Salamanca aprobó el 30 de abril de 2008 el Plan Integral de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Así mismo, la Universidad de Valladolid, implicada en la promoción de la igualdad, aprobó el 12 de febrero de 2009, la creación de la Comisión

de Igualdad de Género como respuesta a lo establecido por la LOIEMH. Esto refleja su compromiso con la igualdad de género, como se recoge en el artículo 3 de sus Estatutos del año 2003 en el que se *“asume como valores inspiradores de su actividad la promoción de la paz y de la cooperación entre los pueblos, del desarrollo sostenible, y de la igualdad de género y de oportunidades [...]”*.

En el año 2012, la Uva, aportó el Diagnóstico Previo al plan y el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UVa 2012-2014. Actualmente, se espera la evaluación del mismo y un nuevo diagnóstico previo al que sería el II Plan de Igualdad.

2.3.3. COMPOSICIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

La LOIEMH 3/2007 en varios de sus artículos indica la definición de Plan de Igualdad y sus componentes. Concretamente, *un Plan de Igualdad*, según el artículo 46.1 de la LOIEMH es un conjunto de medidas establecidas a partir de un diagnóstico de situación, con el fin de lograr una igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de eliminar la discriminación por razón de sexo. Así mismo, en el artículo 45.2 de dicha Ley, se destaca la obligatoriedad de que las empresas con más de 250 trabajadores elaboren y apliquen Planes de Igualdad.

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2017), para llevar a cabo un Plan de Igualdad, es necesario el compromiso de los cargos directivos, la formación y la implicación de la plantilla. El establecimiento de un Plan de este tipo, no solo hace que mejore la situación de igualdad de una empresa, sino que proporciona a la misma un valor añadido (Tutusaus, 2017).

Por su parte, el Instituto de la Mujer dentro del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, expone de forma, más explícita, que todo Plan debe contener tres apartados:

- Ejes:** hacen referencia al ámbito o a la temática de actuación.
- Objetivos:** fines a los que se dirigen las acciones.
- Acciones:** medidas a establecer, teniendo en cuenta los aspectos y las áreas en las que se deben introducir mejoras tras conocer mediante el diagnóstico la situación real de la empresa.

3. PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA UVA

3.1.SITUACIÓN DE PARTIDA

Para la elaboración de la propuesta de Plan de Igualdad para la UVA, se ha llevado a cabo un análisis cualitativo y cuantitativo, tanto de la estructura como del contenido de los Planes de Igualdad de las 50 Universidades Públicas Españolas.

Estas Universidades, se han agrupado según la pertenencia a su Comunidad Autónoma (CCAA), de esta forma se hace una comparativa entre Universidades y entre las distintas Comunidades Autónomas. Se puede observar, cuáles tienen Planes, en qué ediciones se encuentran, así como el número de ejes que los componen.

Por tanto, en el primer apartado, se exponen todos los ejes de dichos Planes y en el segundo, se detalla la situación de la UVA.

3.1.1. ESTRUCTURA DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

Comunidad Autónoma de Andalucía:

- ❑ **Universidad de Almería:** Según el Gabinete de Comunicación de la UAL (2017) dicha Universidad, ha creado una Comisión de Igualdad que pondrá en marcha el I Plan de Igualdad de la UAL.
- ❑ **I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz (2011- 2015):**
 - Eje I: Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.
 - Eje II: Potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la docencia y la investigación.
 - Eje III: Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en los órganos de Representación y de Gobierno.

- Eje IV: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria.
 - Eje V: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos/as quienes trabajan o estudian en la UCA.
 - Eje VI: Garantizar la salud laboral en óptica de género.
 - Eje VII: Erradicar el acoso sexual o por razón de género.
 - Eje VIII: Garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres.
- ☐ **I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva (2012-2015):**
- Ámbito 1: Política universitaria de igualdad y representatividad.
 - Ámbito 2: Impacto y responsabilidad con la sociedad.
 - Ámbito 3: Comunicación, lenguaje e imagen institucional.
 - Ámbito 4: Contexto laboral
 - Ámbito 5: Política de igualdad en investigación, innovación y transferencia.
 - Ámbito 6: Corresponsabilidad y conciliación.
 - Ámbito 7: Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación.
- ☐ **I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba (2013-2017):**
- Eje I: Sensibilización.
 - Eje II: Formación.
 - Eje III: Docencia.
 - Eje IV: Investigación.
 - Eje V: Gobierno, gestión y representación.
 - Eje VI: Igualdad en el trabajo y conciliación.
 - Eje VII: Acoso y violencia de género.
- ☐ **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Granada (2011-2014):**
- Eje I: Política de Igualdad de Oportunidades.
 - Eje II: Política de impacto y de responsabilidad con la sociedad.
 - Eje III: Política de igualdad en investigación, innovación y transferencia.
 - Eje IV: Comunicación, imagen y lenguaje institucional.
 - Eje V: Representatividad de las mujeres en la UGR.
 - Eje VI: Acceso, selección, promoción, desarrollo profesional, clasificación profesional y retribuciones.

- Eje VII: Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación.
 - Eje VIII: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo.
- ☐ **II Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Universidad de Jaén (2016-2019):**
- Eje I: Personas.
 - Eje II: Misiones.
 - Eje III: Corresponsabilidad y Medidas de Conciliación.
 - Eje IV: Salud Laboral con Perspectiva de Género.
 - Eje V: Información y Proyección Institucional.
- ☐ **II Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga (2014-2018):**
- Eje I: Visibilización, sensibilización y comunicación.
 - Eje II: Docencia.
 - Eje III: Investigación
 - Eje IV: Acceso y promoción profesional.
 - Eje V: Representación.
 - Eje VI: Conciliación.
 - Eje VII: Salud laboral, acoso y violencia de género.
 - Eje VIII: Formación.
- ☐ **II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla (2014-2018):**
- Eje I: Oportunidades para la Igualdad y no discriminación.
 - Eje II: Representación, participación y gestión de la Igualdad.
 - Eje III: Sensibilización y acciones formativas en materia de Igualdad.
 - Eje IV: Docencia e investigación.
 - Eje V: Imagen y difusión.
- ☐ **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad Internacional de Andalucía (2014-2016):**
- Eje I: Cultura organizativa y compromiso con la igualdad.
 - Eje II: Participación equilibrada y representatividad.
 - Eje III: Docencia.
 - Eje IV: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
 - Eje V: Salud laboral.

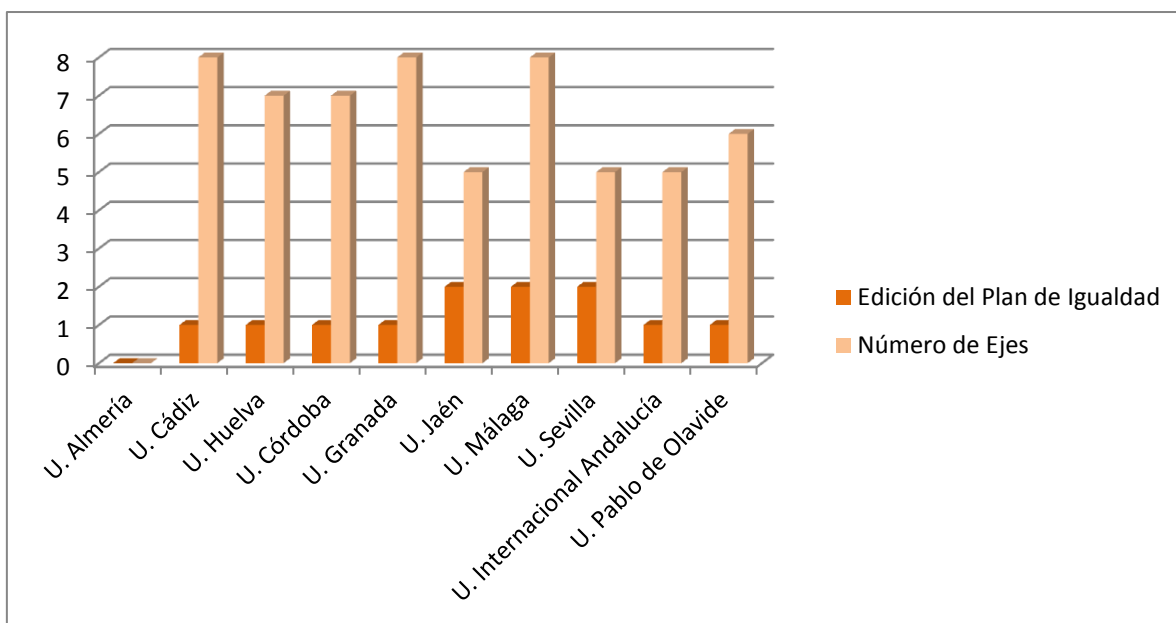
❑ **I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Pablo de Olavide (2012-2015):**

- Eje I: Sensibilización, comunicación, lenguaje e imagen institucional.
- Eje II: Docencia, investigación e innovación.
- Eje III: Acceso, promoción, formación continua, desarrollo profesional y política retributiva.
- Eje IV: Representatividad, participación y gobierno.
- Eje V: Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Eje VI: Salud laboral, acoso y discriminación.

Resultados: a continuación, se muestra un gráfico con el número de ejes de cada Universidad y en la edición en la que se encuentran de sus Planes de Igualdad. Se puede observar que de 10 Universidades, la Universidad de Almería actualmente se encuentra sin Plan, 6 están en su primera edición y 3 en la entrega de sus segundos planes.

Se ha detectado, que tanto el eje de conciliación como el de participación y representación se encuentran en todos los Planes. Los demás ejes son similares dado que están organizados según temáticas y no colectivos y más o menos tratan la misma materia.

Gráfico 3. PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES DE ANDALUCÍA



Planes de Igualdad de las Universidades de Andalucía. Elaboración propia.

Comunidad Autónoma de Aragón:

□ I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza (2016-2019):

- Fomentar la reflexión sobre el papel de la mujer en la UZ.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario.
- Promocionar la perspectiva de género en todos los ámbitos universitarios.
- Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la UZ.
- Velar por que la UZ transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.
- Fomentar la corresponsabilidad y conciliación entre la vida profesional, familiar y personal.
- Actuar contra las situaciones de acoso y violencia de género y protección de las víctimas.

Resultados: esta Universidad se encuentra en su primera edición, se observa que se ha implantado en el año 2016 y han optado por llamar a los ejes, líneas de actuación. Dentro de esas líneas tienen objetivos y medidas de la misma forma que los demás Planes. En comparación con la anterior CCAA, esta Universidad añade el fomento de la reflexión sobre el papel de la mujer y por el contrario no incluye el eje de salud laboral ni el de fomento de una política de igualdad, que sí aparecen en la mayoría de Universidades andaluzas. Los demás ejes, aunque están formulados de forma distinta, son similares. Cabe destacar que los ejes de conciliación y de representación, se mantienen.

Comunidad Autónoma de Canarias:

□ I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna (2014-2017):

- Eje I: Política de Igualdad.
- Eje II: Política de impacto y de responsabilidad social.
- Eje III: Comunicación, imagen y lenguaje.
- Eje IV: Representatividad de mujeres y hombres.
- Eje V: Acceso, selección, promoción y desarrollo.
- Eje VI: Retribución.
- Eje VII: Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación.
- Eje VIII: Condiciones laborales.

- Eje IX: Conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar.

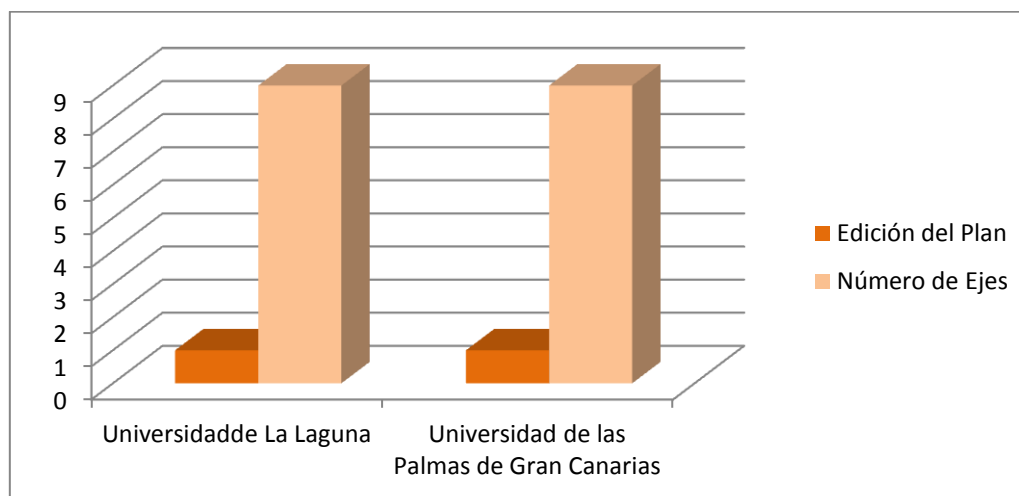
☐ **I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria (2016-2019):**

- Eje I: Políticas de Igualdad de Género en la ULPGC.
- Eje II: Políticas de impacto social e institucional de la ULPGC.
- Eje III: Lenguaje y comunicación.
- Eje IV: Representatividad de mujeres y hombres.
- Eje V: Acceso, selección, promoción y desarrollo.
- Eje VI: Retribución.
- Eje VII: Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación.
- Eje VIII: Condiciones laborales.
- Eje IX: Conciliación de la vida laboral, académica, familiar y personal.

Resultados: en el siguiente gráfico de barras, se observa que ambas Universidades, se encuentran en su primera edición y que poseen en sus Planes el mismo número de ejes. Respecto a los ejes, se distinguen por pequeños matices de expresión, pero contienen los mismos.

En comparación con los Planes anteriormente descritos, se comprueba que éste añade un eje sobre retribución que la Universidad de Zaragoza y las andaluzas no tienen, coincide con el fomento de política de igualdad con algunas de las Universidades de Andalucía y transforma el eje de salud laboral que se encuentra en esas Universidades, por condiciones laborales. Finalmente, cabe destacar que mantiene los ejes comunes de conciliación y representación equilibrada.

Gráfico 4. PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES DE CANARIAS



Planes de Igualdad de las Universidades de Canarias. Elaboración propia.

Comunidad Autónoma de Cantabria

☐ I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cantabria (2009-2016):

- Ámbito 1: Política de igualdad de oportunidades.
- Ámbito 2: Igualdad como elemento de Responsabilidad Social.
- Ámbito 3: Comunicación, imagen y lenguaje.
- Ámbito 4: Representatividad de las mujeres.
- Ámbito 5: Acceso, selección, promoción y desarrollo.
- Ámbito 6: Retribución.
- Ámbito 7: Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación.
- Ámbito 8: Condiciones laborales.
- Ámbito 9: Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ámbito 10: Condiciones físicas en el entorno de trabajo.

Resultados: en este I Plan, llaman a los ejes, ámbitos de actuación, lo cual hace referencia a lo mismo.

Se observa que el interés por la conciliación laboral y por la transmisión de una imagen y comunicación igualitaria se mantiene. Por el contrario el eje de participación igualitaria y representación se encuentra transformado en representatividad de las mujeres. También se puede mencionar, que al igual que en los Planes de Canarias y Andalucía, se encuentra el eje de condiciones laborales o salud laboral y el de políticas de igualdad de oportunidades.

Comunidad Autónoma Castilla – La Mancha

☐ Universidad de Castilla –La Mancha: en fase de elaboración e implantación.

A pesar de que la implantación de los Planes de Igualdad está regida por Ley, se han detectado Universidades sin ellos. Las causas pueden ser muy variadas, desde políticas internas o propias de sus CCAA que justifiquen la situación, e incluso, se puede reflexionar acerca del vacío existente en la propia Ley sobre el periodo de implantación o evaluación, dado que no marca estrictamente los tiempos de ejecución.

Comunidad Autónoma de Cataluña

☐ III Plan de acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Universidad Autónoma de Barcelona (2013-2017):

- Eje I: Visualización del sexismo y las desigualdades, sensibilización y creación de un estado de opinión.
- Eje II: Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y el estado.
- Eje III: Promoción de la perspectiva de género en la enseñanza y la investigación.
- Eje IV: Participación y representación igualitaria en la comunidad universitaria.

☐ II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Barcelona (2011- 2013):

- Visibilidad y sensibilización de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Incorporación de la perspectiva de género en la organización, la gestión y la representación.
- Implicación de los miembros de la comunidad universitaria.
- Fomento de la perspectiva de género en la docencia.
- Fomento de la perspectiva de género en la investigación.
- Incorporación de la perspectiva de género en el reconocimiento de la excelencia.
- Uso no sexista del lenguaje.
- Promoción de las relaciones externas.
- Establecimiento de una política de prevención y erradicación de la violencia de género.

☐ I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Girona (2009-2012):

- Consolidar una política de género en la UdG.
- Sensibilizar y crear un estado de opinión sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre cuestiones relativas a la equidad entre géneros.

- Difundir y promover la perspectiva de género en la enseñanza y la investigación.
- Promover la formación en igualdad de oportunidades y en la perspectiva de género.
- Promover la conciliación de las actividades profesionales, el estudio, las actividades familiares y el tiempo personal.
- Detectar, combatir, resolver y prevenir situaciones de acoso sexual o laboral o de discriminación por razón de género u orientación sexual.
- Velar para que mujeres y hombres tengan unas condiciones de trabajo seguras y evitar problemas de salud teniendo en cuenta las diferencias entre sexos.
- Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en el estudio, en el trabajo y en los órganos de decisión de la UdG.

□ II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Lleida (2016-2019):

- Compromiso institucional y organizativo con la igualdad.
- Fomento de una cultura de igualdad y de la perspectiva de género en la actividad universitaria (Docencia, investigación y gestión).
- Creación de una cultura de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia de género.
- Consolidación de la conciliación de la vida profesional y personal en la cultura organizativa de la UDL.

□ III Plan de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica de Cataluña (2016-2020):

- Liderazgo institucional.
- Incluir la perspectiva de género en la dirección de personas y equipos.
- Carrera académica de las mujeres en la UPC.
- Atraer e incrementar el número de mujeres en los estudios de la UPC.
- Red y mentoring de mujeres.
- Equilibrio entre trabajo y vida personal.
- Garantizar la igualdad de género en la UPC.
- Proyectos de investigación con perspectiva de género.
- Comunicación para el cambio cultural.
- Seguimiento y medición del impacto

❑ **I Plan de Igualdad Isabel de Villena de la Universidad Pompeu Fabra (2008-2010):**

- Visualización y sensibilización hacia las desigualdades de género.
- Comunicación.
- Acceso al trabajo y promoción de las carreras profesionales.
- Representación equilibrada en los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones.
- Conciliación de la vida personal y laboral.

❑ **II Plan de Igualdad de la Universidad Rovira i Virgili (2011-2015):**

- Eje I: Diagnóstico y visibilidad del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión favorable a la igualdad de oportunidades.
- Eje II: El acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional. Organización de las condiciones de trabajo de toda la comunidad universitaria con perspectiva de género.
- Eje III: La URV, institución comprometida con la equidad de género.
- Eje IV: Promoción de la perspectiva de género en la docencia.
- Eje V: Género y ciencia en la URV.
- Eje VI: Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones.

Resultados:

En el siguiente gráfico, se observa la situación de los Planes de las Universidades de Cataluña. De las 7 Universidades Públicas que la componen, 2 se encuentran en sus terceras ediciones y 3 en segunda edición. Estos datos, indican la experiencia que pueden transmitir, dado que por ejemplo, la implantación del III Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Barcelona fue en el año 2013, año en el que muchas Universidades Públicas Españolas implantaban sus primeras ediciones, incluso hay Universidades como la de Almería o la de la Rioja que a día de hoy están en proceso de la elaboración de sus Planes.

En cuanto a los contenidos de estos de los mismos, se observa que el número de ejes oscila entre 4 y 10.

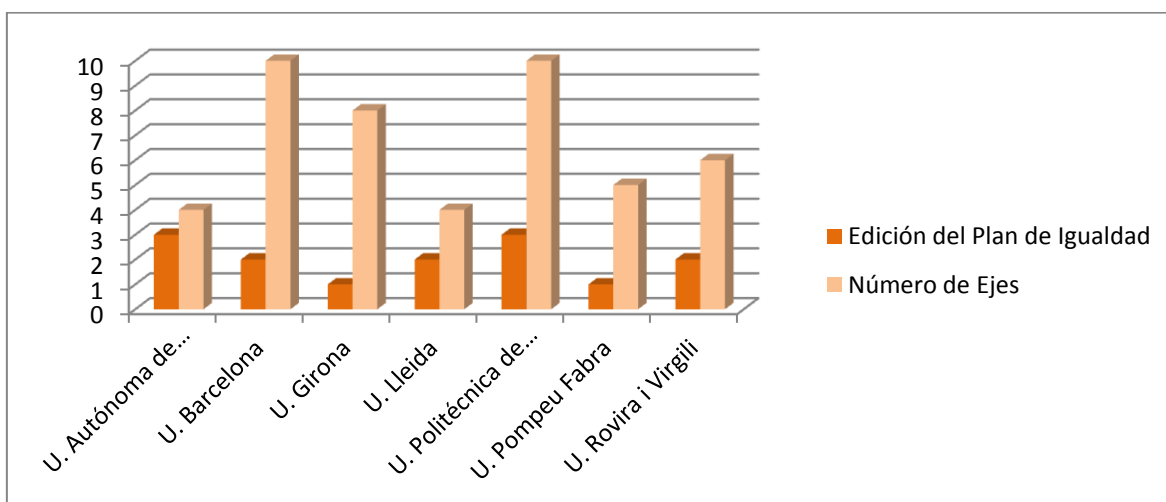
Mantienen los ejes de conciliación y representación como en todos los Planes que se han visto hasta el momento. Del mismo modo, algunas Universidades mantienen el interés por la transmisión de una imagen de igualdad como se ha visto en los Planes de Andalucía, Canarias, Cantabria y Zaragoza, pero algunas Universidades catalanas

transforman esa idea estableciendo un eje de visualización del sexismo y desigualdad, creando un estado de opinión.

Por el contrario, no tratan la retribución como eje y la política de igualdad sólo se encuentra en la Universidad de Girona.

Cabe destacar del III Plan de la Universidad Politécnica de Cataluña el eje de seguimiento y medición de impacto que hasta el momento no se ha observado en los demás Planes.

Gráfico 5. PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES DE CATALUÑA



Planes de Igualdad de las Universidades de Cataluña. Elaboración propia.

Comunidad Autónoma de Extremadura

❑ II Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura (2017-2019):

- Eje I: Promover la visibilidad de las desigualdades de género y la sensibilización para su superación.
- Eje II: Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en la investigación, la docencia y la innovación.
- Eje III: Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en los Órganos de Representación y de Gobierno.
- Eje IV: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional del PDI y del PAS.
- Eje V: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Eje VI: Garantizar la salud laboral en óptica de género.

- Eje VII: Prevenir, sensibilizar, detectar y erradicar la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y garantizar la protección de las víctimas de estas conductas.
- Eje VIII: Prevenir, sensibilizar, detectar y erradicar discriminaciones motivadas por la orientación sexual y la identidad de género.

Resultados: en este Plan, se encuentran ejes comunes hasta el momento como son la conciliación, la representación igualitaria y la salud laboral. Por el contrario, no incluyen el eje de retribución ni el de política de igualdad de oportunidades que sí se encuentra en Universidades como la de Cantabria o Canarias. Al igual que en algunas Universidades catalanas, tienen un eje de dar visibilidad de desigualdad para sensibilizar y solventar esas situaciones.

Añade ejes exclusivos para la prevención, sensibilización y tratamiento de distintos tipos de discriminación.

Comunidad Autónoma de Galicia

☐ I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de A Coruña (2013-2017):

- Eje I: Promoción de la igualdad, la responsabilidad social y gobierno.
- Eje II: Integración de la perspectiva de género en la enseñanza e investigador.
- Eje III: Las condiciones de trabajo, la política y la formación del personal.
- Eje IV: La comunicación, difusión y relaciones institucionales.
- Eje V: Prevención de la violencia doméstica en todas sus manifestaciones.

☐ II Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Santiago de Compostela (2014-2018):

- Área 1: Políticas de la USC.
- Área 2: Formación, la enseñanza y la investigación.
- Área 3: Presencia, promoción y representación.
- Área 4: Conciliación y corresponsabilidad.
- Área 5: El acoso y las actitudes sexistas.
- Área 6: Condiciones socio-sanitarias en el trabajo.

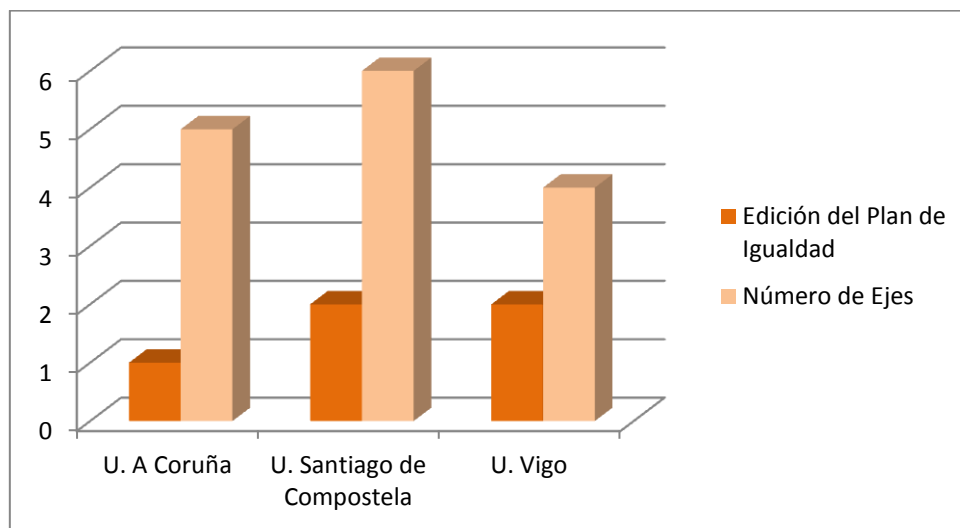
❑ II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Vigo (2016-2019):

- Eje I: Cultura de la igualdad en la Universidad de Vigo.
- Eje II: Proyección social de la Universidad de Vigo con perspectiva de género.
- Eje III: Docencia, investigación y transferencia de conocimiento con perspectiva de género.
- Eje IV: Condiciones socio-laborales con perspectiva de género.

Resultados: en el siguiente gráfico se observa que de las 3 Universidades Públicas gallegas, 2 se encuentran en sus segundas ediciones y 1 en la primera.

El número de ejes oscila entre 4 y 6. Corresponden a ejes más generales que los de otros Planes. Por ejemplo, la conciliación se puede encontrar dentro de las condiciones socio-laborales. Mantienen en la mayoría de Planes, como en todas las Universidades revisadas hasta el momento, los ejes de conciliación, representación y condiciones laborales. La visualización de desigualdad o imagen de igualdad de la Universidad, la transforman en promoción de la igualdad.

Gráfico 6. PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES DE GALICIA



Planes de Igualdad de las Universidades de Galicia. Elaboración propia.

Comunidad Autónoma de la Rioja

- ❑ **Universidad de la Rioja:** según la Unidad de Igualdad de dicha Universidad, el Plan de Igualdad se encuentra en proceso de elaboración.

Comunidad Autónoma de las Islas Baleares

- ❑ **I Plan de Igualdad de la Universidad de las Islas Baleares (2015-2017):**
 - Eje I: Diagnóstico y visibilización.
 - Eje II: Creación de una cultura de igualdad: comunicación y sensibilización.
 - Eje III: Igualdad de trato y Oportunidades, Medidas de Conciliación, Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la UIB.
 - Eje IV: Investigación y docencia.
 - Eje V: Participación, Representación y gobierno.

Resultado: este Plan incluye ejes encontrados en la mayoría de los demás Planes como es el eje de investigación y docencia. Como diferencia, cabe mencionar la unificación en un mismo eje de la conciliación y la presencia equilibrada entre mujeres y hombres. Además, añade un eje de diagnóstico y visibilización en el que se muestra la situación de la propia Universidad. Por el contrario, no incluye el eje de fomento de una política de igualdad o el de retribución que sí se encuentran en Universidades canarias y cántabras.

Comunidad Autónoma del País Vasco

- ❑ **II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad del País Vasco (2014-2017):**
 - Eje I: Transversalidad de género en la docencia.
 - Eje II: Transversalidad de género en la investigación.
 - Eje III: Transversalidad de género en las redes sociales.
 - Eje IV: Transversalidad de género en la Universidad como institución pública, y en su proyección social.

Resultados: en este Plan, los ejes son transversales, lo cual amplía el espectro de actuación dentro de la temática detallada, permitiendo un gran abanico de medidas en distintos colectivos. Una temática nueva, es la inclusión de las redes sociales en los Planes.

Comunidad Autónoma de Madrid

☐ I Plan de Igualdad de la Universidad Complutense de Madrid (2015-2017):

- Eje I: Comunicación, información e imagen institucional.
- Eje II: Incorporación de la perspectiva de género en la gestión, organización y representación.
- Eje III: Empleo público: acceso, promoción y condiciones laborales.
- Eje IV: Docencia y formación.
- Eje V: Investigación.
- Eje VI: Políticas activas contra la violencia de género.
- Eje VII: Respeto a la diversidad sexual y las distintas identidades de género.

☐ II Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid (2015-2018):

- Eje I: Diagnóstico.
- Eje II: Creación de una cultura de igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar.
- Eje III: Igualdad en el trabajo: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo.
- Eje IV: Docencia e investigación.
- Eje V: Participación en los órganos de gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones.

☐ I Plan estratégico de igualdad de oportunidades de la Universidad Politécnica de Madrid (2008-2011).

- Eje I: Participación Política y Social.
- Eje II: Participación Económica.
- Eje III: Corresponsabilidad.
- Eje IV: Educación.
- Eje V: Innovación.
- Eje VI: Conocimiento.
- Eje VII: Salud.
- Eje VIII: Imagen.
- Eje IX: Atención a la Diversidad e Inclusión Social.
- Eje X: Violencia.
- Eje XI: Política exterior y de cooperación para el desarrollo.

- Eje XII: Tutela del derecho a la igualdad
- ☐ **I Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid (Aprobado en el año 2010):**
 - Eje I: Visualización y conocimiento de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.
 - Eje II: Integrar la igualdad de género en la organización y en la gestión.
 - Eje III: Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los valores, la transmisión del conocimiento y en los procesos de trabajo.
- ☐ **I Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal de la Universidad de Alcalá:**
 - Eje I: Transversalidad de género en la organización y gestión interna de la UAH.
 - Eje II: Creación de una cultura de igualdad.
 - Eje III: Igualdad en el trabajo.
- ☐ **Universidad Internacional Menéndez Pelayo:** sin datos al respecto.
- ☐ **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (2014-2015):**
 - Ámbito 1: Cultura de la organización.
 - Ámbito 2: Las personas.
 - Ámbito 3: Procesos de trabajo.
- ☐ **Universidad Rey Juan Carlos:** Según el Observatorio de Igualdad de Género de dicha Universidad, su Plan de Igualdad se encuentra en proceso de elaboración.

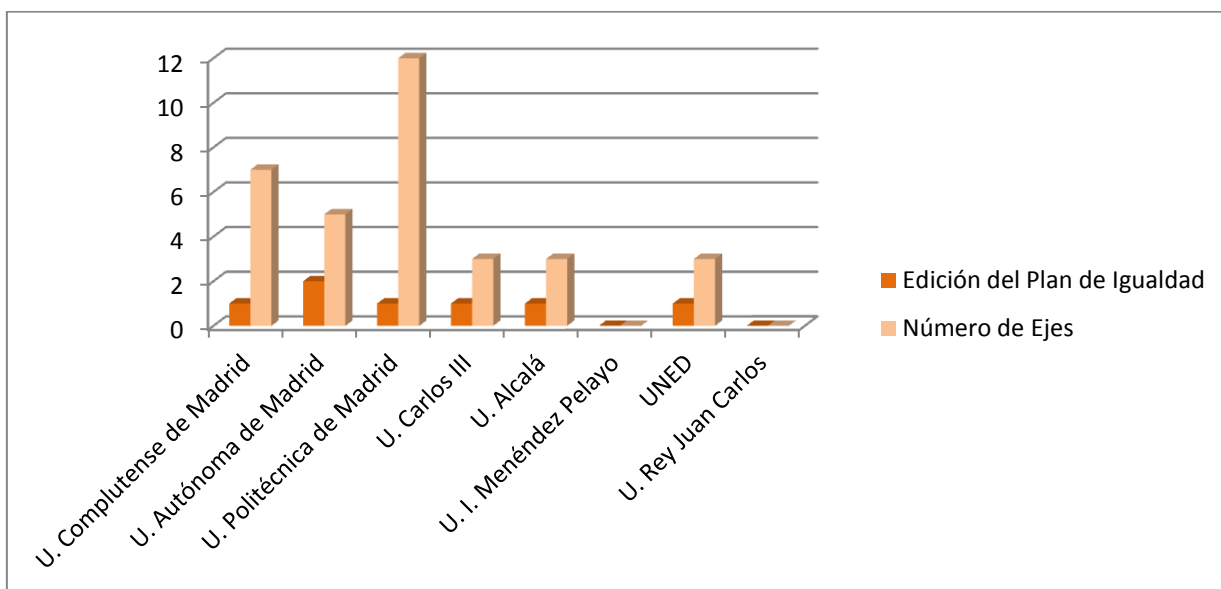
Resultados: dentro de la Comunidad de Madrid, 1 de sus 8 Universidades Públicas se encuentra en la segunda edición de Plan de Igualdad. Por otro lado, la Universidad Rey Juan Carlos está en proceso de elaboración del I Plan y de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo se desconocen los datos, se incluye en esta Comunidad por tener su domicilio social en Madrid.

De los ejes, se puede manifestar que oscilan entre 3 y 12. Tratan temas de forma abierta pudiendo incluir en sus medidas muchos ámbitos de actuación.

La Universidad Politécnica añade un eje sobre atención a la diversidad que hasta el momento no se había observado como tal en ningún otro Plan. El eje I sobre el diagnóstico, encontrado en el Plan de la Universidad Autónoma de Madrid, coincide

con el de la Universidad de Islas Baleares. Por lo demás, mantienen ejes de conciliación, representación y sensibilización como en Planes anteriores.

Gráfico 7. PLANES DE IGUALDAD DE UNIVERSIDADES DE MADRID



Planes de Igualdad de Universidades de Madrid. Elaboración propia

Comunidad Foral de Navarra

- ❑ **III Plan de Acción para la Igualdad de Género de la Universidad Pública de Navarra (2010-2011).** Compuesto por 3 objetivos generales y 8 objetivos específicos, además de 21 medidas de actuación.

Resultados: en esta Universidad, se encuentran publicaciones anuales sobre el Plan de Acción para la Igualdad de Género, el último es esta tercera edición, en la que exponen las líneas estratégicas estableciendo una serie de objetivos y para los mismos unas medidas de actuación. Como ejemplo, uno de los objetivos de este Plan es, afianzar la Unidad de Igualdad.

Comunidad Valenciana

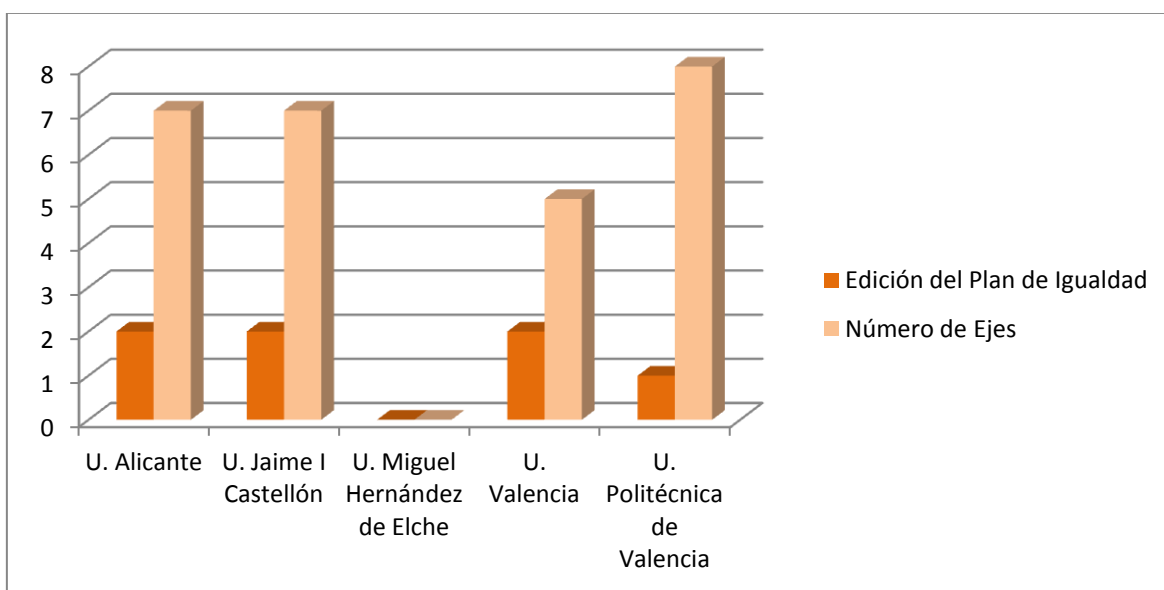
- ❑ **II Plan de Igualdad de la Universidad de Alicante (2014-2016):**
 - Eje I: Visibilización y sensibilización.
 - Eje II: Docencia.

- Eje III: Investigación
 - Eje IV: Acceso y promoción profesional del PDI y PAS
 - Eje V: Representación
 - Eje VI: Trabajar y estudiar en la UA
 - Eje VII: Formación.
- ☐ **II Plan de Igualdad de la Universidad Jaime I Castellón (2016-2020):**
- Eje I: Cultura, comunicación y relaciones con la sociedad.
 - Eje II: Relaciones socio-laborales.
 - Eje III: Representación participativa.
 - Eje IV: Investigación, publicaciones y transferencia de conocimientos.
 - Eje V: Estudiantes y estudios.
 - Eje VI: Violencia, acoso y discriminación por motivos de género.
 - Eje VII: Tratamiento de la diversidad afectivo-sexual.
- ☐ **Universidad Miguel Hernández de Elche:** Sin información en su página Web.
- ☐ **II Plan de Igualdad de la Universidad de Valencia (2013-2017):**
- Eje I: Participación y gobierno.
 - Eje II: Diagnóstico y visibilización.
 - Eje III: Creación de una cultura de igualdad.
 - Eje IV: Aspectos laborales.
 - Eje V: Investigación y docencia.
- ☐ **I Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Valencia (2014-2016):**
- Eje I: Promoción de las políticas de igualdad.
 - Eje II: Comunicación, imagen y lenguaje institucional.
 - Eje III: Responsabilidad Social en materia de igualdad.
 - Eje IV: Política de igualdad en investigación, innovación y transferencia.
 - Eje V: Participación equilibrada por género.
 - Eje VI: Desarrollo profesional.
 - Eje VII: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Eje VIII: Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Resultados: de las 5 Universidades Públicas que componen esta Comunidad, no se han obtenido datos de una, 3 Universidades se encuentran en su segunda edición de Plan y 1 en su primera edición.

El número de ejes oscila entre 5 y 8, siendo de mayor número el Plan que se encuentra en primera edición. Hay ejes que se han visto en los anteriores Planes, como el de conciliación, salud laboral y participación igualitaria. Cabe destacar como novedad, el eje VII sobre diversidad afectivo-sexual del II Plan de Igualdad de la Universidad Jaime I de Castellón.

Gráfico 8. PLANES DE IGUALDAD DE UNIVERSIDADES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA



Planes de Igualdad de Universidades de la Comunidad Valenciana. Elaboración propia.

Principado de Asturias

☐ I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo (2013-2016):

- Eje I: Promoción del acceso y desarrollo profesional del personal en igualdad de condiciones.
- Eje II: Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la Universidad de Oviedo.
- Eje III: Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Eje IV: Prevención de acosos y violencia en el lugar de trabajo.
- Eje V: Imágenes y lenguaje no sexista.

Resultado: en este Plan no se encuentra como eje la participación y representación igualitaria que se ve en la mayoría de los Planes anteriormente revisados. Por el

contrario, la prevención de riesgos laborales no la denominan salud laboral. Sus ejes están centrados sobre todo en el personal laboral de la Universidad.

Región de Murcia

☐ I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia (2013-2015):

- Eje I: Política universitaria de igualdad.
- Eje II: Docencia e investigación.
- Eje III: Participación y representación.
- Eje IV: Acceso y promoción profesional.
- Eje V: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

☐ I Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Universidad Politécnica de Cartagena (2010-2011):

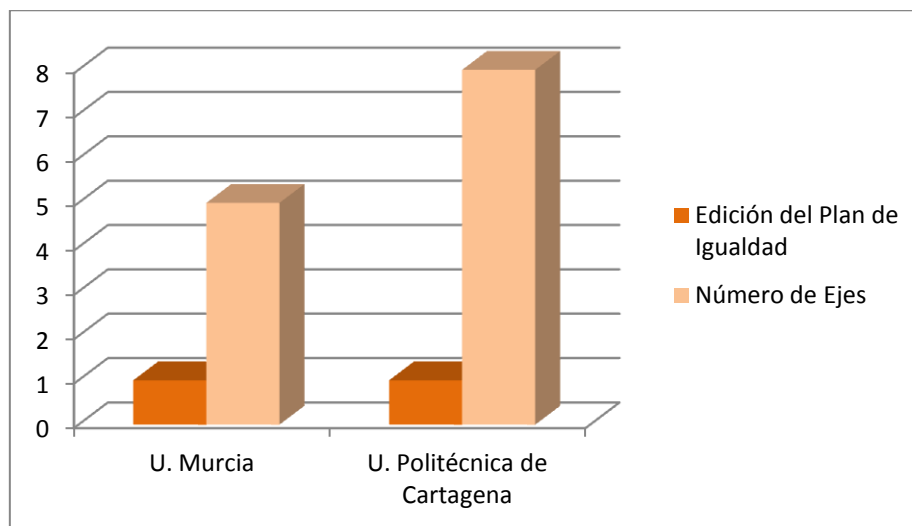
- Ámbito 1: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en el PDI y el PAS.
- Ámbito 2: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Órganos de Gobierno y Representación, Cargos Académicos y de toma de decisiones.
- Ámbito 3: Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación).
- Ámbito 4: Cultura corporativa y comunicación interna.
- Ámbito 5: Política de formación continua.
- Ámbito 6: Prevención y protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Ámbito 7: Comunicación externa.
- Ámbito 8: Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación.

Resultados: como se observa en el gráfico 9 ambas Universidades se encuentran con la publicación de su I Plan de Igualdad, sus ejes son similares.

La mayor diferencia se encuentra en la cantidad y la forma, la Universidad de Murcia engloba en 5 ejes sus ámbitos de actuación a llevar a cabo en un periodo de 2 años. Por el contrario la de Cartagena tiene un periodo anual, en el cual divide sus ámbitos de actuación según colectivos y temáticas, incluye en el ámbito 7 la comunicación externa

que casi no se ve en otros Planes. Ambas poseen los ejes de conciliación y representación.

Gráfico 9. PLANES DE IGUALDAD DE UNIVERSIDADES DE LA REGIÓN DE MURCIA



Planes de Igualdad de Universidades de la Región de Murcia. Elaboración propia.

Comunidad Autónoma de Castilla y León

❑ I Plan de Igualdad de la Universidad de Burgos (2013-2016):

- Eje 1: Visibilización, sensibilización y creación de un estado de opinión.
- Eje 2: El acceso al empleo y la promoción profesional en condiciones de igualdad.
- Eje 3: Organización laboral con perspectiva de género y respeto de los derechos de las personas con discapacidad o necesidades especiales.
- Eje 4: Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación.
- Eje 5: Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones

❑ I Plan de Igualdad de la Universidad de León (2010-2013):

- Bloque I: Acciones, estrategias y prácticas dirigidas a conseguir las actitudes institucionales necesarias para favorecer una observancia plena del principio de igualdad y desterrar de raíz actitudes y comportamientos machistas o sexistas.

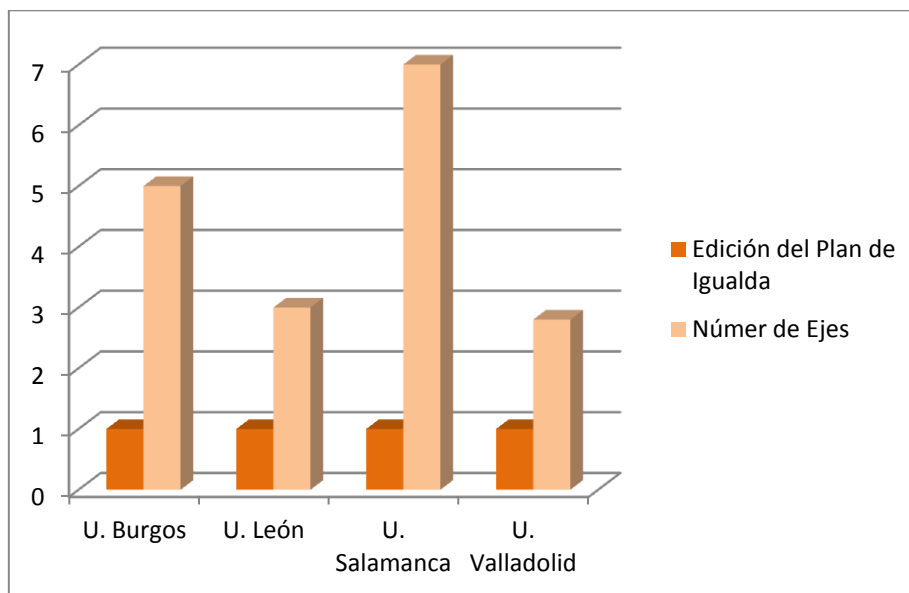
- Bloque II: Acciones, estrategias y prácticas dirigidas a estudiar las posibilidades de conseguir un sistema más armónico de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Universidad de León.
 - Bloque III: Acciones, estrategias y prácticas dirigidas a potenciar la concienciación de la Sociedad respecto del principio de Igualdad por razón de sexo.
- ☐ **Plan Integral de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Salamanca (2007-2009):**
- Eje I: La promoción de la igualdad
 - Eje II: La docencia
 - Eje III: La investigación
 - Eje IV: Las condiciones de trabajo y política de personal
 - Eje V: Participación, gobierno de la Universidad de Salamanca
 - Eje VI: La comunicación y la difusión cultural
 - Eje VII: Relaciones con la Administración central, autonómica y otras instituciones
- ☐ **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Valladolid (2012-2014):**
- Eje I: Acciones transversales de sensibilización y adaptación normativa.
 - Eje II: Promover la igualdad de género en el alumnado.
 - Eje III: Promover la igualdad de género en el Personal Docente e Investigador.
 - Eje IV: Promover la igualdad de género en el Personal de Administración y Servicios.

Resultados: en el gráfico siguiente se puede observar que las 4 Universidades Públicas de Castilla y León se encuentran en sus primeros Planes. Sus ejes oscilan entre 3 y 7. La Universidad de León en vez de dividir las actuaciones en ejes, lo divide en tres amplios bloques.

Respecto a los contenidos de los ejes, se destaca la forma de agrupar los ejes según colectivos en la UVa y el eje III del I Plan de Igualdad de la Universidad de Burgos que hace mención a las personas con discapacidad. Los ejes que hasta el momento se han observado como mantenidos en todos los Planes, que son la conciliación y la

representación igualitaria, se ven de forma encubierta dentro de los ejes que exponen, pero no de forma explícita como en los anteriores Planes.

Gráfico 10. PLANES DE IGUALDAD DE UNIVERSIDADES DE CASTILLA Y LEÓN



Planes de Igualdad de Universidades de Castilla y León. Elaboración propia.

ANÁLISIS FINAL

Tras el análisis de la situación de los Planes de Igualdad de 50 Universidades Públicas Españolas, se concluye que 6 de ellas sí toman medidas y desarrollan actividades respecto a la Igualdad de Género pero no poseen actualmente Plan de Igualdad, puesto que se puede afirmar que se encuentran en fase de elaboración del mismo, dado que lo especifican en sus Unidades de Igualdad.

Como se puede observar, la situación de los Planes de Igualdad es muy variada. Algunas Universidades de Cataluña están en su tercera edición y la Universidad Pública de Navarra se encuentra en su tercer Plan de Acción. Por el contrario, las Universidades de 7 CCAA se encuentran en su primera edición, las de 2 CCAA no tienen y las Universidades de otras 6 CCAA están en diversas situaciones, con primeras, y segundas ediciones o sin Plan.

Se puede concluir, que la mayoría de Universidades están con la edición del I Plan de Igualdad. Esto no quiere decir que no tomen medidas ni estén realizando actuaciones frente a la violencia de género o cualquier tipo de discriminación.

También es importante destacar que a pesar de que muchos de los periodos de estos Planes hayan vencido, las Universidades pueden prorrogar los Planes, por consiguiente, actúan adaptándose a las necesidades del momento, mientras trabajan sobre las evaluaciones de los mismos y los nuevos diagnósticos para la elaboración de las nuevas ediciones.

Se observa que la mayoría de ejes aparecen en todos los Planes, aunque sea con una redacción distinta, desde un modo transversal o por colectivos. Destacan algunos ejes que sólo se encuentran en determinadas Universidades, como es el de eje de evaluación y seguimiento de la Universidad Politécnica de Cataluña, el eje sobre el fomento de la reflexión sobre el papel de la mujer de la Universidad de Zaragoza o uno de los ejes de la Universidad de País Vasco que incluye las redes sociales.

No se halla relación significativa entre el Número de edición y el número de ejes, por tanto, no se cumple la hipótesis de a mayor edición menor número de ejes, pero sí se comprueba que un gran número de Planes poseen 4 ó 5 ejes de actuación.

Una de las posibles razones por las que no se cumple esta hipótesis, es que las Universidades se van adaptando a las necesidades y circunstancias que tienen, cada una tiene que ajustarse a una realidad cambiante y distinta del resto. Según van implantando medidas, van descubriendo tras las evaluaciones y los diagnósticos, nuevas situaciones en las que centrarse posteriormente o incluso eliminar determinadas medidas y objetivos si ya han sido logrados.

3.1.2. PLAN DE IGUALDAD DE LA UVA (2012-2014)

Como se ha mencionado en el anterior apartado, la UVA, cuenta con un Plan de Igualdad vigente durante el periodo 2012-2014 y el cual se estructura en 4 ejes.

El primer eje está centrado en acciones generales, dirigidas a toda la Universidad y trata la sensibilización y la adaptación normativa. Por el contrario, los otros tres ejes promueven la igualdad de género en el alumnado, el Personal de Administración y Servicios (PAS) y el Personal Docente e Investigador (PDI). Dichos ejes agrupan un

conjunto de objetivos generales y específicos que se materializan en medidas de actuación (acciones).

A continuación, en la tabla adjunta, se muestra la estructura de dicho Plan.

Tabla 1. ESTRUCTURA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UVA

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UVA (2012-2014)			
EJES			
Eje I	Eje II	Eje III	Eje IV
Acciones transversales de sensibilización y adaptación normativa	Promover la igualdad de género en el alumnado	Promover la igualdad de género en el Personal Docente e Investigador	Promover la igualdad de género en el Personal de Administración y Servicios
OBJETIVOS GENERALES			
<p>Información y sensibilización.</p> <p>Adaptación de la normativa y de las comunicaciones de la UVa a la Ley Orgánica de Igualdad.</p> <p>Combatir y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>Promover la paridad en la composición de los órganos de gobierno y de representación.</p> <p>Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.</p> <p>Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y promover la corresponsabilidad.</p>	<p>Sensibilizar sobre igualdad.</p> <p>Promover la paridad en la representación de género.</p> <p>Eliminar y prevenir desigualdades de género en el acceso al desarrollo de prácticas docentes.</p> <p>Apoyar la promoción profesional de las tituladas.</p> <p>Crear becas para combatir la discriminación múltiple.</p>	<p>Promover la paridad en los órganos de representación y comisiones de selección de personal.</p> <p>Hacer visible el trabajo de las mujeres en el ámbito de la investigación.</p> <p>Fomentar la investigación en materia de género.</p> <p>Definir una carrera profesional teniendo en cuenta la perspectiva de género.</p> <p>Promover la formación en temas de género.</p>	<p>Integrar la perspectiva de género en la Función Pública.</p> <p>Promover la paridad en los órganos de representación y comisiones de selección del PAS.</p> <p>Promover la formación en temas de género.</p>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE CADA OBJETIVO GENERAL			
14	9	6	7
ACCIONES POR EJE			
33	15	9	11

Estructura del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UVa. Elaboración propia.

Tras el análisis de los contenidos y estructura de los Planes de Igualdad de las 50 Universidades Públicas Españolas revisadas y en especial del de la UVa, se plantea la propuesta en el siguiente apartado.

3.2.PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA UVA

Siguiendo la estructura que plantea el Instituto de la Mujer (2017), un Plan de Igualdad consta de diferentes partes. Concretamente, contará con unos objetivos, unas acciones, unos destinatarios, unos recursos, una temporalización y unos criterios de evaluación. Los objetivos que se plantean con esta propuesta son fomentar la igualdad de género dentro de la UVa, así como prevenir y controlar la desigualdad, discriminación y acoso por razón de sexo. Los destinatarios son todas las personas que prestan sus servicios en la UVa, pues al ser una empresa con más de 250 trabajadores, según la LOIHM 3/2007 debe contar con un Plan de Igualdad. Así mismo, va dirigido a toda la Comunidad Educativa, constituida por todos los alumnos, el PAS y el PDI. En cuanto a la elaboración de un Plan de Igualdad, hay que tener en cuenta los recursos económicos, materiales y humanos con los que se pueden contar.

Para finalizar, respecto a la temporalización se considera que la duración, más idónea, es de dos o tres años pues, ese tiempo, facilita el desempeño y el seguimiento del Plan. Un año sería poco tiempo ya que no daría tiempo a observar cambios sustanciales ni a establecer correlaciones significativas. Se muestra en la tabla nº2, un cronograma orientativo, en el que se especifica el momento de poner en marcha, cada acción, de forma que, se podrá llevar a cabo, la misma acción, en distintos cuatrimestres del año y repetir en distintos años. A modo de ejemplo se muestra el eje I para los tres años de actuación.

Tabla 2. CRONOGRAMA ORIENTATIVO

		PERÍODO											
		AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
EJE I: Sensibilización, comunicación y visualización. ACCIONES PREVISTAS	ACCIÓN 1:		X										
	ACCIÓN 2:			X			X				X		
	ACCIÓN 3:	X											
	ACCIÓN 4:				X								

Cronograma orientativo. Elaboración propia.

A continuación se va a analizar la propuesta que se plantea como alternativa al actual Plan de Igualdad vigente en la UVa.

Tabla 3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD PROPUESTO

EJES	OBJETIVOS	Nº ACCIONES PROPUESTAS
EJE I - Sensibilización, comunicación y visualización	3	13
EJE II - Formación e investigación	3	13
EJE III - Representación y participación	3	9
EJE IV - Promoción de la igualdad en el ámbito universitario	7	29

Estructura del PLAN DE IGUALDAD PROPUESTO. Elaboración propia

3.2.1. EJES DE ACTUACIÓN

Como se puede observar en la tabla nº3, se han formulado 4 ejes transversales. La principal diferencia respecto al Plan existente es que en la propuesta no existe distinción de colectivos, pero sí de contenidos temáticos.

La idea de transformar los ejes, surge tras la revisión de los Planes de Igualdad de otras Universidades que se encuentran en sus segundas o terceras evaluaciones, llegando a la conclusión, de que es algo positivo. Así mismo, se deduce que disminuye el uso de recursos y las acciones transversales son fuente de enriquecimiento de forma colectiva.

Por otra parte, se han elegido objetivos que se encuentran de forma independiente en la mayoría de ejes del I Plan y se establecen como ejes únicos, para optimizar recursos. Concretamente, la sensibilización, la formación e investigación, la representación y la promoción de una cultura de igualdad de género se encuentran como ejes en todos los Planes revisados. A continuación se especifican los ejes junto a su justificación:

□ EJE 1: SENSIBILIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y VISUALIZACIÓN

Es similar al encontrado en el I Plan de la UVa, dado que sensibilizar consiste en “hacer que una persona se dé cuenta de la importancia o el valor de una cosa” (DRAE, n.d.) por lo que es necesario que, todos los Planes, persigan objetivos relacionados con su visualización. Puesto que es imprescindible el hecho de hacer visible el fenómeno de la igualdad de género.

□ EJE 2: FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN

La Universidad como institución educativa, difusora de cultura y valores, debe promover en todos sus ámbitos, una educación integral que sirva de modelo social. Se detallan los artículos con los que se justifica dicho eje: Por un lado, el artículo 25.1 de la LOIEMH 3/2007, en el que “las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres”. Se encuentra en la misma ley, el artículo 24.2 apartado c), el cual, hace mención a la obligatoriedad de integrar el estudio y aplicación del principio de igualdad de género en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado. Por otro lado, encontramos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que el artículo 4.7. establece que “las

Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”, también en su artículo 7 sobre formación inicial y permanente del profesorado, se encuentra manifestado que las Administraciones educativas establecerán medidas para que sus planes de formación inicial y permanente del profesorado incluyan formación en materia de igualdad, para que adquieran los conocimientos y técnicas necesarias para educar en igualdad entre hombre y mujeres, en la tolerancia y pongan interés en la detección, prevención y resolución de conflictos de violencia de género.

□ EJE 3: REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Este eje y sus objetivos se establecen con el fin de cumplir con las vigentes leyes. Por un lado el artículo 24.2 apartado d) de la LOIEHM 3/2007 cita que las Administraciones educativas lidiarán por “la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes”. Entendiéndose por presencia o composición equilibrada como dice la misma Ley en su Disposición Adicional Primera, como “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”. Por otro lado, la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, introduce modificaciones dirigidas a controlar la paridad en los órganos de representación. También se puede explicitar que este eje surge tras observar que la representación es un objetivo de cada eje del I Plan de la UVa y por tanto se considera que es imprescindible conformar un eje único para ese tema.

□ EJE 4: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

Este eje engloba varias áreas de actuación, algunas de ellas, se justifican mediante la normativa actual. Por ejemplo la LOIEMH 3/2007 en su artículo 14.11 hace referencia a la “implantación de emplear un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”. También la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que refiere en su artículo 46.2 apartado j) el derecho de los estudiantes de “recibir un trato no sexista”. Por otro lado, la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León tiene

presente como actividades de promoción de la mujer en su artículo 12.5. la “conciliación de la vida laboral y familiar para hombres y mujeres”.

3.2.2. OBJETIVOS Y ACCIONES

Se han establecido 17 objetivos, eliminando los objetivos específicos que contiene el I Plan de Igualdad, para simplificar su estructura y dar cabida a más acciones. Además, varias acciones, por su temática concreta, pueden ser compartidas por varios colectivos (o por todos), por lo que se alcanzaría eficacia a la hora de movilizar recursos. A continuación se detallan las acciones seleccionadas para cada objetivo:

Dentro del *Eje 1: Sensibilización, Comunicación y Visualización*, se plantean los siguientes objetivos que se van a conseguir con unas acciones específicas.

Para lograr estos objetivos son necesarios espacios de difusión y comunicación de fácil acceso para la Comunidad Educativa. Actualmente no se cuenta con los suficientes y es difícil acceder a los mismos, lo que dificulta el conocimiento de las actividades que se llevan a cabo. Por este motivo, se propone una nueva estructura de página Web para la Unidad de Igualdad de la UVa, que estaría formada por distintos bloques, en los que se podrían encontrar las actividades que se van realizando y la documentación relacionada con dicha materia.

Por otro lado, es importante que los documentos que se publiquen sobre el diagnóstico o la evaluación no sean detallistas y profundos; cargados de referencias, normativas, cifras y datos porque puede causar rechazo por parte de los lectores. Por tanto, en este eje, es importante tener en cuenta, tanto los lugares de publicación, como la forma en la que se hace.

Objetivo 1.1. Dar a conocer y difundir los contenidos del Plan de Igualdad

Acciones:

- 1.1.1. Mejora de la página web de la Unidad de Igualdad de la UVa. Se aporta propuesta (Véase en Anexo).

- 1.1.2. Mejora de la accesibilidad a las acciones desempeñadas y al Plan de Igualdad en vigor.
- 1.1.3. Presentación periódica de información sobre la evolución del desempeño del Plan de Igualdad en los medios de comunicación de la UVa.

Objetivo 1.2. Organizar campañas institucionales de sensibilización por la igualdad de género.

Acciones:

- 1.3.1. Programación de una jornada por campus y centro para explicar el diagnóstico y el Plan de Igualdad, a toda la Comunidad Educativa.
- 1.3.2. Con el fin de compartir ideas, conocimientos y experiencias, llevar a cabo una jornada anual basada en actividades sobre la diversidad de género, dirigido al PDI, PAS y alumnado.
- 1.3.3. Promoción de una semana por la igualdad en la que se traten los obstáculos que provoca la desigualdad entre mujeres y hombres y se valoren los avances que se han logrado.
- 1.3.4. Implementación de campañas socio sanitarias de carácter informativo y preventivo en cuanto a la salud y a la prevención de enfermedades de transmisión sexual.

Objetivo 1.3. Promover el reconocimiento de aquellas personas, departamentos, centros que destaquen por sus trabajos y buenas prácticas en materia de igualdad.

Acciones:

- 1.4.1 Creación de un premio anual, que reconozca a las personas o a los grupos que hayan mostrado un compromiso significativo con respecto al objetivo de la igualdad.
- 1.4.2 Celebración de un acto de reconocimiento a la persona, departamento o centro del ámbito de la UVa que se haya distinguido por sus aportaciones en materia de igualdad.
- 1.4.3 Elaboración de una biografía de las primeras mujeres que iniciaron sus estudios, docencia, gestión o investigación en la UVa.

1.4.4 Fortalecimiento del Concurso Anual de Fotografía “Por la Igualdad en la UVa”¹.

Estos objetivos se asemejan a los encontrados en el Eje 1 del I Plan de la UVa. Por ejemplo, se mantiene el concurso de fotografía dada su gran adaptación y buena respuesta por parte de la Comunidad Educativa. Por otro lado, se añade con más hincapié la idea de la visualización y la comunicación de las acciones del Plan.

Dentro del *Eje 2: Formación e Investigación*, se plantean los siguientes objetivos que se van a conseguir con unas acciones específicas.

Estos objetivos se establecen tras revisar el I Plan de la UVa y observar que se encontraban, repetidamente, en cada eje. Se quiere lograr un incremento del número de investigaciones con perspectiva de género en la UVa y por tanto, que aumente el interés por la igualdad de género.

Objetivo 2.1. Promover la investigación con perspectiva de género.

Acciones:

- 2.1.1. Promoción de convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para la transferencia de resultados de investigaciones con perspectiva de género.
- 2.1.2. Promoción de la realización de estudios para detectar los obstáculos, subjetivos y objetivos, que impiden o hacen difícil la incorporación de las mujeres a los diferentes niveles de toma de decisión.
- 2.1.3. Creación de una convocatoria de premios para los estudiantes que lleven a cabo sus TFG y/o TFM tanto en materia de igualdad de género como en la creación de materiales de sensibilización sobre igualdad de género en la UVa.

Objetivo 2.2. Fomentar y consolidar la perspectiva de género en los estudios de Grado y Posgrado.

Acciones:

- 2.2.1. Consolidación de un título de posgrado en materia de igualdad de género.

¹Concurso Anual de Fotografía “Por la Igualdad en la UVa”, organizado por la Comisión de Igualdad de Género de la UVa desde el año 2009. Actualmente ha cumplido su VIII edición.

- 2.2.2. Desarrollo de estrategias que faciliten la recepción de estudiantes de países en vías de desarrollo en los programas de postgrado en estudios de género y especialidades afines.
- 2.2.3. Fomentar la introducción de contenidos formativos en materia de igualdad en los grados ofertados por la UVa.
- 2.2.4. Incentivar que los centros adopten estrategias de captación, sobre todo en las enseñanzas muy masculinizadas o feminizadas y analizar su impacto.

Objetivo 2.3. Ofrecer a la comunidad universitaria —a través de la formación—, recursos y herramientas para la inclusión de la perspectiva de género.

Acciones:

- 2.3.1. Realización de acciones formativas sobre igualdad y diversidad de género para el PDI y el PAS con el objetivo de incorporar la perspectiva de género tanto en las comunicaciones técnicas, administrativas como académicas.
- 2.3.2. Convocatorias de cursos cuatrimestrales/anuales y otras acciones formativas en materia de género destinadas a todo el alumnado, y que estas acciones formativas generen un reconocimiento de créditos.
- 2.3.3. Introducción sobre la perspectiva de género en el programa formativo para el voluntariado de la UVa.
- 2.3.4. Formación sobre la situación de las mujeres, la prevención de la violencia de género y el Plan de Igualdad de la UVa, para las personas que acceden a la UVa por primera vez, al personal trabajador y al alumnado.
- 2.3.5. Incremento de la oferta formativa *online* sobre la igualdad de género, dirigida al PDI, al PAS y al alumnado.

Dentro del *Eje 3: Representación y Participación*, se plantean los siguientes objetivos que se van a conseguir con unas acciones específicas.

Estos objetivos se establecen tras revisar el I Plan de la UVa y observar que promover la paridad se encontraba como un objetivo general dentro de todos los ejes. Se quiere lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la UVa. También se ha observado en los distintos Planes de Igualdad analizados, que la

representación y participación suelen estar incluidos como ejes únicos, dado que engloban objetivos comunes y acciones a desempeñar en todos los colectivos.

Objetivo 3.1. Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de trabajo del PDI y del PAS.

Acciones:

- 3.1.2 Elaboración de un Informe sobre los procesos de selección de PAS y PDI para identificar los sesgos de género. Evitar que se produzcan sesgos en los procesos de selección.
- 3.1.3 En los casos que sea posible, habilitar en los procesos de selección, la presencia de CV ciegos, sin fotografía ni datos personales, garantizando de esa forma una selección libre de sesgos de género.

Objetivo 3.2. Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en el órgano de gobierno y de representación, en particular en el Claustro, las Juntas, los Consejos de estudiantes, y en Comisiones permanentes de los departamentos y las direcciones de centro.

Acciones:

- 3.2.1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes de la Web institucional y en los actos oficiales.
- 3.2.2. Programación de actos de información, reflexión y debate con los colectivos UVa dirigidos a que conozcan los déficits y promuevan representaciones paritarias.
- 3.2.3. Exposición del porcentaje de las mujeres en los cargos de representación de colectivos y asociaciones de estudiantes, y motivar a la participación de las estudiantes a través de la formación en participación social y liderazgo, a través de: mesas redondas, reuniones informativas y campañas de carácter anual.

Objetivo 3.3. Dinamizar y promover la participación en la vida universitaria de todos los colectivos desde una perspectiva de género y favorecer las relaciones igualitarias.

Acciones:

- 3.3.1. Promoción de la participación de las mujeres en actividades y competiciones deportivas.

- 3.3.2. Nombrar a una persona responsable de las políticas de igualdad, en los centros y los departamentos y en el servicio y las áreas de gestión administrativa, en representación de los PDI, PAS y estudiantes.

Dentro del *Eje 4: Promoción de la Igualdad* en el ámbito universitario, se plantean los siguientes objetivos que se van a conseguir con unas acciones específicas.

Los objetivos de este eje, engloban distintas materias a tratar en un Plan de Igualdad como son, entre otros, la violencia de género, la conciliación y la corresponsabilidad. Se quiere conseguir que la UVa sea un lugar promovedor de igualdad de género y sobretodo, sea un espacio libre de cualquier tipo de discriminación y violencia. Por tanto, en este eje, se tienen en cuenta áreas en las que se puede generar algún tipo de desigualdad, para tratar de poner remedio y prevenir. De esta forma, la Universidad como institución educativa y cercana a muchas personas, pueda fomentar el respeto hacia los demás y el compromiso con la igualdad de género.

Objetivo 4.1. Combatir y prevenir la violencia de género dentro de la Comunidad Universitaria.

Acciones:

- 4.1.1. Posibilidad de incluir, el criterio de ser víctima de violencia de género para la percepción de las ayudas de emergencia que emite el Secretariado de Asuntos Sociales de la Universidad de Valladolid.
- 4.1.2. Establecimiento de relaciones con organismos especializados en violencia de género para derivar los casos detectados en la UVa.
- 4.1.3. Garantía y gestión ágil, con sigilo y secreto del ejercicio de los derechos a permisos, movilidad y excedencia de las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y/o su derecho a la asistencia social integral.
- 4.1.4. Posibilitar la reducción de la jornada o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de organización que sean de posible aplicación a las empleadas víctimas de violencia de género.
- 4.1.5. Facilitar el traslado de expediente a alumnas víctimas de violencia de género.

Objetivo 4.2. Promover un entorno libre de acoso escolar, laboral, sexual y por razón de sexo en la comunidad universitaria.

Acciones:

- 4.2.1. Establecimiento de criterios para identificar y distinguir el acoso sexual, sexista y psicológico.
- 4.2.2. Proporcionar recursos para la orientación, la atención psicológica y la derivación en caso necesario de las personas que hayan sido objeto de acoso o violencia por razón de género.
- 4.2.3. Visualización del protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual o por razones de sexo, discriminación, actitudes sexistas y violencia de género, y adaptación del mismo a las nuevas realidades.

Objetivo 4.3. Desarrollar acciones tendentes a normalizar las distintas identidades de género de los miembros de la comunidad universitaria.

Acciones:

- 4.3.1. Fomento de la igualdad en la diversidad de género.
- 4.3.2. Facilitación de la re-identificación del colectivo transexual en la UVA.
- 4.3.3. Incorporación del colectivo LGTB dentro de los protocolos de actuación destinados a actuar en materia de acoso.

Objetivo 4.4. Garantizar el acceso en igualdad de condiciones al trabajo y a la promoción profesional.

Acciones:

- 4.4.1. Análisis de los datos sobre la inserción laboral de egresadas y egresados.
- 4.4.2. Eliminación de todo elemento, requisito o criterio que pueda inducir a discriminación directa o indirecta en las convocatorias de carrera profesional y de promoción interna.
- 4.4.3. Fomentar que los principios de igualdad de trato y de oportunidades sean la base de las relaciones laborales.

- 4.4.4. Intentar que las entidades de prácticas cumplan las directrices sobre igualdad efectiva en los términos establecidos en los artículos 33 y 34² de la LOIEMH 3/2007, y tener en consideración las entidades que hayan logrado el distintivo “Igualdad en la empresa³” y/o “Óptima CyL⁴”.

Objetivo 4.5. Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad.

Acciones:

- 4.5.1. Constitución de un equipo de trabajo que vele por el fomento de la conciliación familiar en la UVA.
- 4.5.2. En relación a la conciliación familiar y a la convocatoria de reuniones, es necesario la implantación de mecanismos para respetar dicho equilibrio.
- 4.5.3. Facilitación de la movilidad del personal con responsabilidades familiares.
- 4.5.4. Creación en la Universidad de una cultura de la corresponsabilidad.

Objetivo 4.6. Fomentar un lenguaje integrador y no sexista.

Acciones:

- 4.6.1. Formación para PAS y PDI en materia del uso no sexista del lenguaje en la documentación institucional académica y administrativa.
- 4.6.2. Elaboración de un protocolo guía con la finalidad de erradicar el sexismo, ya que resolvería dudas puntuales respecto al uso del lenguaje igualitario en su utilización con fines administrativos, y tendría a la vez un carácter formativo.

Objetivo 4.7. Relaciones institucionales.

Acciones:

- 4.1.1. Incluir en los criterios de contratación de empresas externas, el mérito del cumplimiento, por parte de las mismas, de las directrices sobre igualdad

² Los artículos 33 y 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, hacen referencia a las contrataciones de las Administraciones públicas y de la Administración General del Estado.

³ El distintivo “Igualdad en la empresa” lo otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad anualmente y trata de reconocer a las empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de medidas o planes de igualdad (Real Decreto 850/2015).

⁴La distinción “Óptima Castilla y León”, trata de valorar la labor de las empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades, aportándolas un valor añadido (Orden FAM/715/2004).

efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LOIEMH 3/2007. Especialmente aquellas que hayan logrado el distintivo "Igualdad en la Empresa" y/o "Óptima CyL".

- 4.1.2. Promoción de convenios con instituciones, entidades y empresas para favorecer la colaboración en la consecución de la igualdad de género en el ámbito universitario y en la sociedad.
- 4.1.3. Intercambio de información y elaboración de actividades conjuntas entre la UVa y Universidades españolas y extranjeras.

4. CONCLUSIONES Y LIMITACIONES

Gracias a este TFM, centrado en los Planes de Igualdad, se ha comprobado que las entidades públicas y, concretamente las Universidades, están comprometidas con la Igualdad de Género.

Tras la revisión de la normativa actual y de distintos Planes de Igualdad, se plantea una propuesta de Plan de Igualdad para la UVa basada en una serie de reflexiones.

En primer lugar, es necesario que todos los miembros de la comunidad educativa colaboren en la implantación y el fomento de los Planes de Igualdad porque, cada colectivo puede dar una visión distinta a los responsables de la misma. Es necesario que se produzca una movilización que permita recoger nuevos datos desde la UVa y trabajar con ellos. No hay que olvidar que, si se busca la excelencia, hay que tener presente la responsabilidad social que las Universidades tienen con sus miembros y con la sociedad en general.

En segundo lugar, se concluye mediante el análisis de los resultados de otros Planes de Igualdad, que existe una valoración positiva de los mismos, dado que aumenta el número de personas interesadas en ellos y que persiguen medidas tendentes a favorecer la Igualdad de género.

En tercer lugar, este trabajo puede suscitar interés sobre dicho tema, además de propiciar la reflexión de las conductas diarias de las personas y ayudar a plantear preguntas como ¿por qué en los libros de texto no aparecen mujeres científicas de hace 80 años? o ¿por qué hay carreras masculinizadas y otras feminizadas en el siglo XXI?

Por último, se deja abierta la posibilidad de otras líneas de investigación, que estarían centradas en una determinada acción. Tras su aplicación se podría valorar su resultado, lo cual, podría aportar datos sobre el impacto que tienen determinadas acciones en la comunidad educativa, incluso a nivel social.

En definitiva, toda la sociedad es responsable del fomento de la Igualdad de Género. Para conseguirlo, es necesario un compromiso continuo y estable con dicha materia. Es importante que se valore y se premie lo que, actualmente, se hace pero sin olvidar que se puede hacer mucho más.

Como limitaciones, se puede afirmar que resulta difícil, proponer un Plan sin conocer cómo se ha resuelto el anterior, por ello, se han tenido como referentes los Planes de Igualdad de otras Universidades. No obstante, se plantea una propuesta con los datos recabados y el análisis de la estructura del I Plan, teniendo en cuenta las distintas competencias del Máster en Psicopedagogía:

1. Tomar conciencia de las creencias y estereotipos sobre la propia cultura y las otras culturas o grupos y de las implicaciones sobre su actuación profesional y potenciar el respeto de las diferencias individuales y sociales.
2. Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas.
3. Diseñar programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos.
4. Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- LIBROS, REVISTAS Y ARTÍCULOS CONSULTADOS:

Alario, A. & Anguita, R. (1999). ¿La mitad de la humanidad forma parte de la diversidad? El sexismo en las aulas y la coeducación como alternativa. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 36, 33-43.

Alonso- Olea, B. (2011). *La Igualdad entre Hombres y Mujeres y de Género en la Unión Europea*. Recuperado el 1 de junio de 2017, desde la Universidad Nacional de Educación a Distancia, Página Web de la Oficina de Igualdad: <http://portal.uned.es>

Álvaro, M., Maseda, R., Voria, M.A., González & A., Laquidáin, B. (2005). *Estudio Comparativo de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Autonómicos y Nacional*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales- Subdirección General de Estudios y Cooperación del Instituto de la Mujer.

Cardona, E. (2005). Literatura: Estrella Cardona Gamio. Recuperado de <http://www.estrellacardonagamio.com/8demarzo.html>

Consejo Económico y Social de España (2017). Capítulo III, las mujeres en el mercado de trabajo. En Informe 05/2016 (1st ed.), *La participación laboral de las mujeres en España* (pp. 38- 71).

Consejo General del Poder Judicial. (2016). Portal estadístico de la delegación del Gobierno para la Violencia de Género 2017. En Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado el 29 de mayo de 2017, de: <http://www.estadisticasviolenciagenero.msssi.gob.es/>

Cuenca, P. (2008). Mujer y Constitución: los derechos de la mujer antes y después de la Constitución Española de 1978. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Políticas*, 8, 73-103.

De Cabo, G. & Garzón, M.J. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

Eturia, D. (2017, marzo). *Género e igualdad: claves para su tratamiento periodístico*. Ponencia presentada en las VIII Jornadas de Periodismo Social ante la Facultad de Filosofía y Letras, UVa.

García, V. (1998). *Los Derechos de la Mujer y el Tratado de Ámsterdam*. Luxemburgo: Parlamento Europeo.

Instituto de la Mujer: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (n.d.). *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa: Aspectos básicos*.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2017). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. En *Estadísticas: Mujer en Cifras – Indicadores de la UE y NNUU – Empleo* (Brecha salarial entre mujeres y hombres en la Unión Europea). Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es>

Naciones Unidas. (2014). *Los derechos de la mujer son derechos humanos*.

Organización de las Naciones Unidas. (n.d). *Declaración de los Derechos Humanos*. Recuperado el 4 de mayo de 2017, de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/index.html>

Organización Mundial de la Salud (2015). Nota descriptiva nº 403. Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs403/es/>

Real Diccionario de la Lengua Española, 23rd ed. (2014).

Torres, I. (2009). Derechos políticos de las mujeres, acciones afirmativas y paridad. *Revista IIDH*, 47, 226-240.

Tutusaus, J. (2017, abril). *Acciones de Igualdad de Oportunidades en la Empresa*. Ponencia presentada ante la Facultad de Educación y Trabajo Social, UVa.

Universidad de Valladolid. (2012). *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UVa, 2012 – 2014*. Recuperado el 1 de abril de 2017, de <http://www.uva.es>

Varela, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Ediciones B

- **NORMATIVA CONSULTADA**

Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León. (BOE núm. 71, de 24 de marzo de 2003).

Acuerdo 104/2003, de 10 de julio, de la junta de castilla y león, por el que se aprueban los estatutos de la universidad de Valladolid. (B.O.C. y L. núm. 136, de 16 de julio de 2003).

Orden FAM/715/2004, de 4 de mayo, por la que se modifica la Orden de 28 de agosto de 2002, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se crea la distinción "Optima Castilla y León" y se regula la figura "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres". (B.O.C. y L. núm. 95, de 20 de mayo de 2004).

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2004).



Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 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. (BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007).

Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa». (BOE núm. 245, de 13 de octubre de 2015).

Orden SSI/1996/2016, de 29 de diciembre, por la que se convoca la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2016, y se establecen sus bases reguladoras. (BOE núm. 316, de 31 de diciembre de 2016).

ANEXO - Propuesta de Página Web para la Unidad de Igualdad de la UVa.

  Equilibremos la balanza educando en Igualdad																																																			
Universidad de Valladolid UNIDAD DE IGUALDAD																																																			
<p>Conoce la Unidad</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es? - Objetivos y funciones - Localización y contacto 	<p>Tablón de anuncios sobre las actividades que se van desempeñando en la UVa en materia de Igualdad según fecha...</p>	<p>Link a Redes Sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Twitter - Facebook 																																																	
<p>I Plan de Igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico - Evaluación 	<p>23/05/2017 11/05/2017 ... 27/04/2017</p> <p>Conferencia: Igualdad de Oportunidades en las Empresas de Castilla y León 08/03/2017 Día de la Mujer: Lectura de manifiesto... --- La Uva firma convenio con ... --- programa mujer en la empresa...</p>	<p>Calendario con fechas de activ. marcadas:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">Mayo 2017</th> </tr> <tr> <th>Lunes</th> <th>Martes</th> <th>Miércoles</th> <th>Jueves</th> <th>Viernes</th> <th>Sábado</th> <th>Domingo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Mayo 2017							Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
Mayo 2017																																																			
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo																																													
1	2	3	4	5	6	7																																													
8	9	10	11	12	13	14																																													
15	16	17	18	19	20	21																																													
22	23	24	25	26	27	28																																													
29	30	31																																																	
<p>Documentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa - Protocolo de acoso - Guía lenguaje no sexista 		<p>“Ayudas y subvenciones para el desarrollo de iniciativas en materia de igualdad de género. Convocatoria 2018”</p>																																																	
<p>Cátedra de estudios de género UVa.</p>		<p>“1ª Edición de los premios al mejor TFG, TFM y TD, en materia de igualdad de género de la UVa.”</p>																																																	
<p>GIR sobre género en la UVa</p>		<p>Concurso de fotografía: “Mujeres y Hombres por la Igualdad en la UVa”</p>																																																	
<p>Interés sobre género en la UVa</p> <ul style="list-style-type: none"> - TFM, TFG y TD en materia de género 		<p>Formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cómo actuar ante la violencia de género. - Conociendo la corresponsabilidad. 																																																	
<p>Nº de visitas a la página:</p> <p>00000</p>		<p>Páginas relacionadas:</p> <p>http://www.inmujer.go.es/</p> <p>http://www.familia.jcy.l.es/</p> <p>http://www.rosachacel.org/</p>																																																	