

# RESULTADOS DE LA ENCUESTA

## IV ENCUENTRO DE UNIDADES, OBSERVATORIOS Y OFICINAS DE IGUALDAD

### SITUACIÓN DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD

1.- ¿Existe unidad de igualdad en tu universidad?

Si	22
No	0

2.- ¿Desde cuándo existe la unidad?

Anterior a 2007	4
2007	5
2008	6
2009	3
2010	4
2011	0

3.- ¿Qué tipo de resolución administrativa la creó?

Resolución rectoral	6
Resolución de consejo de gobierno	15
Resolución de claustro	1

4.- ¿Qué competencias se le atribuyen?

No están definidas	0
Las que indica la l 4/2007, l.o. que modifica la l.o. de las universidades	14
Otras	7 <ul style="list-style-type: none"> <li>- En los propios estatutos de la upm.</li> <li>- Recogidas en los estatutos de las universidades.</li> <li>- <a href="http://www.ull.es/view/institucional/ull/funciones/es">http://www.ull.es/view/institucional/ull/funciones/es</a></li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>- Impulso y coordinación de las políticas de igualdad de la universidad de valència y seguimiento de grados, postgrados y extensi</li><li>- Cordinar personas y unidades involucradas. Gestionar recursos necesarios. Crear un lugar de encuentro para recoger sugerencias.</li><li>- No hay espacio suficiente en el cuestionario para incluir las competencias.</li></ul>
No contestan	1

5.- ¿Tiene dotación presupuestaria del presupuesto de la universidad?

Sí	16
Sólo el cargo de quien la dirige	3
No	2
No contestan	1

6.- ¿Tiene personal propio?

Sí	19
No	2
No contestan	1

Indique el tipo:

Apoyo básico inferior a la jornada completa	3
Un puesto administrativo básico	8
Un puesto técnico	6
2 o más puestos administrativos	1
2 o más puestos técnicos	2
No contestan	2

7.-Situación estatutaria de la unidad:

Delegación rectoral	7
En estatutos	2
Vicerrectorado de igualdad	2
Depende de un vicerrectorado	11



8.- ¿Cuál crees que es la estructura mínima que debe tener una unidad de igualdad?

Es suficiente una persona responsable de la dirección.	0
Debe estar dotada, al menos, de un puesto técnico y un puesto de dirección.	4
Debe tener puesto técnico, directivo y administrativo, al menos.	11
Tiene que tener un organigrama bien definido, con más personal que en los casos anteriores.	7

9.- ¿Qué estructura legal debería tener?

Un vicerrectorado.	4
Una unidad independiente, con interacción directa con el consejo de dirección (tipo defensoría universitaria).	7
Debe depender directamente del rector/a.	4
Debe depender de un vicerrectorado	5
No contestan	2

## RED DE UNIDADES DE IGUALDAD

10.- ¿Quién debe coordinarla?

La crue (debería ser una sectorial)	16
El instituto de la mujer	0
Las distintas unidades de igualdad	6

11.- ¿Por qué cree que es importante la creación de la red de igualdad?

Para establecer líneas futuras de colaboración entre universidades	20
Para dotar más apoyo institucional a las oficinas de igualdad de las universidades	1
Para dotar más apoyo laboral o personal a las oficinas de igualdad de las universidades	0
Otros	0
No contestan	1



12.- ¿Cómo cree que debería ser la red de igualdad?

Virtual (plataforma en internet)	0
Presencial	0
Ambas	22

13.- Si le parece que debería ser presencial o mixta ¿con qué frecuencia debería haber encuentros?

Cuatrimstral	10
Semestral	2
Anual	8
No contestan	2

14.- ¿qué contenidos debería tener?

Experiencias de otras universidades.	6
Materiales bibliográficos.	0
Información sobre actividades en las distintas universidades (cursos, actividades de difusión...)	2
Información de planes de igualdad	2
Información de medidas de igualdad incluidas en los planes.	3
Contactos de personas con formación específica.	1
Otros	8 <ul style="list-style-type: none"><li>- Todos los contenidos son válidos</li><li>- Todos los señalados + desarrollo reglamentario da 12ª lomlou (unidades de igualdad): recursos mínimos y detalle competencias</li><li>- Experiencias de otras universidades, materiales bibliográficos, contactos de personas con formación específica...</li><li>- Todas las propuestas podrían contemplarse en una coordinación estatal</li><li>- Los apartados 1, 3, 4 y 5 de este punto</li><li>- Todas las opciones + recursos a compartir + buenas prácticas + diseño de iniciativas a promover en la CRUE, ministerios y CCAA</li></ul>

## MEDIDAS DE IGUALDAD

15.- ¿Se ha implantado un plan de igualdad en su universidad?

Sí	16
No	6

16.- ¿En qué fase de desarrollo se encuentra?

Diagnóstico	6
Diseño del plan	1
Ejecución	10
Evaluación del actual y diseño del siguiente	5

17.- ¿Qué problemas se han encontrado en su ejecución?

Financieros	0
Falta de personal	5
De mala temporalización	0
Burocráticos	1
Políticos: grado de compromiso con la igualdad de los órganos de gobierno, de centros, servicios...	2
Otros	6
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Financieros, falta de personal, mala temporalización.</li> <li>- Inercias y resistencias (sobre todo, en la implantación de políticas transversales)</li> <li>- Falta de implicación del PAS/PDI</li> <li>- De falta de definición de la responsabilidad en la ejecución de cada medida en el primer plan</li> <li>- Falta de personal y burocráticos, también de gestión del coste/oportunidad</li> <li>- Todas las anteriores.</li> <li>- Falta de estructuras universitarias diseñadas para la ejecución de planes</li> </ul>
No contestan	8

18.- De las medidas implantadas en tu universidad ¿cuáles recomiendas por su eficacia? Indica la línea estratégica a que corresponde cada medida.

- Formación personal directivo y de gobierno (PAS y PDI).
- Ayudar a la erradicación de un lenguaje sexista.
- Visibilizar las aportaciones científicas de las mujeres.





- Visualización. Presentación de todas las estadísticas de la universidad de Barcelona desagregadas por género.
- Escuela infantil. Campus de verano, navidad y semana santa.
- Desagregación por sexo de los datos elaborados por la universidad.
- Nombrar una persona responsables del impulso y seguimiento de las políticas de igualdad, en los servicios o áreas de gestión administrativa, en los departamentos y centros.
- Difusión entre la comunidad universitaria del "informe diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la universidad de Málaga".
- Declaración institucional de tolerancia zero hacia la violencia de género en la universidad.
- Comenzar la elaboración del plan sensibilizando y formando a las personas en puestos de responsabilidad.
- Medidas que supone visibilización de las mujeres y la posición que ocupan en la universidad: artículos de prensa, entrevistas, actos, premios honoris causa...
- La coordinación de las comisiones de las distintas facultades 2. La visualización 3. Protocolización de las acciones.
- Guía de lenguaje igualitario y en general acciones de visibilización en los medios de difusión (web,etc).
- Redactar los reglamentos y otras normativas, desde una perspectiva no sexista.
- Medidas de conciliación.
- Dado que el plan se aprobó en julio de 2010, no se ha evaluado de momento la eficacia del plan, por lo que será prematuro responder a esta pregunta.
- Elaboración de una guía de lenguaje no discriminatorio y de un protocolo de uso de la imagen.
- Elaboración protocolo prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y en tribunales y comisiones de valoración.
- Convocar anualmente una jornada sobre el estado de la investigación en género, igualdad y mujeres.
- Implicación de los miembros de la comunidad universitaria
- Creación de unidades de igualdad en todas las facultades de nuestra universidad.
- Realización de campañas de sensibilización sobre violencia de género dirigidas a toda la comunidad universitaria.
- Celebrar un acto institucional con motivo del día de las mujeres trabajadoras, que incluya un acto de reconocimiento a la persona,
- Departamento o centro del ámbito de la UAB que se haya distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres.
- Adaptar la normativa reguladora de las relaciones laborales y funcionariales a las previsiones legales en materia de igualdad efectiva
- Entre mujeres y hombres.
- Garantizar que en los convenios firmados por la UDL con empresas hayan incorporado la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo o se comprometan a hacerlo
- Visibilización de trayectorias de mujeres aragonesas.
- Creación de cultura de igualdad: campaña por un lenguaje no sexista, prevención de la violencia de género, conciliación...
- Incorporación de los diferentes vicerrectorados a la realización de políticas transversales.
- Cursos de formación para el PAS
- Velar para que las estadísticas que se elaboren en la universidad referidas a los diferentes colectivos de la comunidad universitaria se especifiquen desagregadas por sexo.
- Actividades de formación PAS, PDI, alumnado
- Sensibilización de la comunidad universitaria.
- Elaboración y actualización anual de una base de datos desagregados por sexo sobre las actividades de investigación de la uji.
- Realizar una campaña de difusión de la desigualdad entre los servicios y unidades de la universidad.
- Normativa incorporación de la perspectiva de género en la organización, la gestión, i la representación.

- Elaboración de estudios diagnóstico: sobre las condiciones de promoción de las mujeres del personal de la administración y
- Servicios; sobre los obstáculos subjetivos y objetivos en la trayectoria académica de las mujeres y en su incorporación en los órganos de toma de decisiones.
- Investigación: difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género.
- Realización de una semana por la igualdad implicando a toda la comunidad universitaria: servicios, centros, estudiantes.
- Componer de manera equilibrada en los tribunales de evaluación para la selección i promoción del personal de administración y servicios. Caso que no sea posible explicitar las razones, debidamente motivadas.
- En proceso de elaboración de un protocolo de prevención y actuación para combatir la violencia de género.

19.- ¿Cuáles consideras que son ineficaces y por qué?

- De momento no hay suficientes medidas implantadas para considerar algunas ineficaces
- Se han organizados cursos sobre lenguaje no sexista con muy poca afluencia de PAS/PDI. Se ha intentado editar una guía pero no tenemos presupuesto. Estamos preparando un protocolo de acoso que lleva varios meses discutiéndose.
- Todas las medidas relacionadas con las acciones positivas resulta muy difícil aplicarlas
- Inclusión de perspectiva de género en los planes de estudio
- Instar a los departamentos e institutos a considerar las cargas familiares del profesorado a la hora de asignar los horarios de clase. porque: el motivo es que la estructura docente en los niveles altos de PDI, el porcentaje de mujeres es mucho más pequeño, en este sentido la aplicación de la medida puede ser contraproducente.
- Los indicadores del plan de igualdad todavía no están aprobados. No se ha hecho ninguna evaluación.
- Medidas de acción positiva sobre promoción profesional
- Componer de manera equilibrada en los tribunales de evaluación de las instancias de acceso y promoción de la carrera académica. Para la selección i promoción del personal de administración i servicios. Caso que no sea posible explicitar las razones, debidamente motivadas. El mismo porque de la anterior.
- Estimular la presentación en convocatorias de promoción profesional a los miembros de grupos con infrarepresentación. Porque: a menudo la presentación a convocatorias no tiene que ver con la infrarepresentación del colectivo al que se pertenece.

20.- Los indicadores utilizados en el diagnóstico del plan de igualdad, ¿han cubierto los diferentes ámbitos (centros, departamentos...) de la universidad?

Sí	11
De forma básica, ligeramente insuficiente	7
No	0
No contestan	4

21.- ¿qué indicadores has sido utilizados?

Con información cualitativa	2
Co información cuantitativa	4
Ambos	12
No contestan	4

22.- ¿En qué orden y de qué manera se están implantando?

Por líneas estratégicas	6
Primero los cuantitativos y después los cualitativos	1
Todos a la vez	1
De manera progresiva	4
Al ritmo que se puede	7
Tienen muchos problemas de implantación	0
No se pueden implantar por falta de personal	0
No contestan	3

23.- Si se ha llegado a la evaluación final del plan, ¿qué puntos negativos han encontrado en la implantación?

Poca difusión	0
Ausencia del impacto de la difusión	0
Falta de compromiso institucional	0
Falta de implicación de la comunidad universitaria	1
Objetivos ambiciosos	0
Falta de recursos económicos	1
Errores en el planteamiento de algunas medidas	1
Otros	3
No contestan	16

24.- ¿Se han realizado informes de evaluación anuales?

Sí	6
No	7
No contestan	9

25.- Indica en este apartado aquello que te gustaría tratar en el encuentro y que este cuestionario no ha satisfecho (lo más detallado posible)

- Medidas a adoptar para conseguir la inclusión en los planes de estudio de materias relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres.
- Ejemplos concretos de indicadores para evaluar las medidas de igualdad.
- Experiencias de otras universidades y forma de evaluación de los planes.





- Aunque no tiene nada que ver con lo pedido en esta pregunta, nos gustaría aclarar lo siguiente: hemos especificado en la pregunta 16 que nos encontramos en la fase de ejecución del plan, concretamente del segundo plan; así mismo, al finalizar el primer plan se llevó a cabo una pequeña evaluación en relación a su implementación.
- Estaría bien que se trate la disposición y posibilidades concretas para compartir recursos ya elaborados, en proceso de elaboración o pendientes de elaborar que se podrían aplicar o adaptar en otras unidades, diseñar conjuntamente, etc. (p.e. Protocolos o indicadores sobre temas muy específicos, como por ejemplo acoso sexual y sexista, la perspectiva de género en guías docentes/ transferencia/ investigación; usos igualitarios del lenguaje y la imagen, etc.)
- Creación a través de la red de un protocolo de prevención y actuación en violencia de género
- La unidad de igualdad de la universidad de valencia ya ha transmitido su opinión mediante una carta dirigida a su directora
- Como equilibrar los desideratums de los planes de igualdad, con los intereses colectivos de los diferentes órganos de la universidad.
- Proponer y analizar que maneras e instrumentos necesitaríamos adoptar para poder coordinar y colaborar en las tareas comunes de las distintas unidades de igualdad de las universidades