

IX Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas

Resumen de contenidos



Universidad Autónoma de Madrid

Índice

1. Presentación.....	1
2. Inauguración del Encuentro.	2
3. Conferencia: “La imposible neutralidad de la ciencia”. María Ángeles Durán.	4
4. Mesa redonda de presentación: “La situación de las mujeres en la docencia y en la investigación”	7
4.1. Francisca Puertas Maroto. Secretaria General de la Asociación de Mujeres Investigadoras Tecnólogas y Vocal de Comisión de Mujeres y Ciencia, CSIC.	7
4.2. Jesús Bescós Cano. Vicerrector de Estudios de Posgrado, UAM.....	9
4.3. Rafael Garesse Alarcón. Vicerrector de Investigación e Innovación, UAM.....	10
4.4. Carlos García de la Vega. Vicerrector de Personal Docente e Investigador, UAM.	13
4.5. Cristina García Sainz. Directora de la Unidad de Igualdad de Género, UAM.....	15
5. Grupos de Trabajo:.....	17
5.1. Grupo de Trabajo 1. Estudios y Docencia en Grado.....	17
5.2. Grupo de Trabajo 2. Estudios y Docencia en Posgrado.....	19
5.3. Grupo de Trabajo 3. Participación y género en Investigación.	21
5.4. Grupo de Trabajo 4. Acoso y Violencia de Género.	24
5.5. Grupo de Trabajo 5: Unidades de Igualdad.	26
6. Clausura y entrega de premios del concurso de fotografía: “ <i>Micromachimos en la vida cotidiana</i> ”	29
7. Informe de evaluación del IX Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas.....	31
8. Relación de universidades participantes:	37

1. Presentación.

En las siguientes páginas se resumen los contenidos del IX Encuentro de Unidades de Igualdad, celebrado en la Universidad Autónoma de Madrid los días 12 y 13 de mayo de 2016.

Siguiendo el orden cronológico del desarrollo del Encuentro, se resumen en primer lugar los discursos de inauguración del Rector de la UAM, José M^a Sanz; del Rector de la Universidad de Valencia, Esteban Morcillo y de la Directora General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, M^a Dolores Moreno, seguidos de una sinopsis de la conferencia impartida por M. Ángeles Durán: “La imposible neutralidad de la ciencia”. A continuación se recoge un extracto de las intervenciones de Francisca Puertas (CSIC), Rafael Garesse (UAM), Jesús Bescós (UAM), Carlos García de la Vega (UAM) y Cristina García Sainz (UAM), quienes participaron en la mesa redonda de presentación disertando sobre la situación de docentes e investigadoras en la universidad.

Las sesiones que tuvieron lugar durante los dos días que duró el Encuentro se condensan en la labor de los grupos de trabajo. No se incluyen aquí las ponencias presentadas, que serán objeto de una próxima publicación, pero sí una síntesis de los debates mantenidos en los cinco grupos, así como las propuestas formuladas en relación con los temas tratados: estudios de grado, de posgrado, investigación, violencia de género y Unidades de Igualdad.

Los discursos de clausura pronunciados por Ana M^a López, decana de la Facultad de Económicas, y Margarita Alfaro, vicerrectora de Cooperación y Extensión Universitaria, pusieron fin a los dos días de debate que centraron el Encuentro.

Por último, en este Resumen se incluye un capítulo con la Evaluación del IX Encuentro, elaborado a partir de la cumplimentación por parte de las y los asistentes de un cuestionario entregado al efecto; y se recoge finalmente la relación de universidades que han participado en el Encuentro.

Unidad de Igualdad de Género.

Universidad Autónoma de Madrid.

Julio, 2016.

2. Inauguración del Encuentro.

José M. Sanz. Rector de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM).

Esteban Morcillo Sánchez. Vocal del Comité Permanente de la CRUE. Rector de la Universidad de Valencia.

M^a Dolores Moreno Molino. Directora General de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

La inauguración del IX Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas tuvo lugar el día 12 de mayo de 2016 y estuvo a cargo de, por orden de intervención, Dña. María Dolores Moreno Molino, Directora General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, D. Esteban Morcillo Sánchez, Rector de la Universidad de Valencia y vocal del Comité Permanente de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), y de D. José M. Sanz, Rector de la Universidad Autónoma de Madrid.

En primer lugar, José M. Sanz dio la bienvenida y agradeció al público su asistencia a la convocatoria así como su interés en el tema de las jornadas, la igualdad de género. Presentó a Esteban Morcillo y a M^a Dolores Moreno. Tomó la palabra la Directora General, quien comenzó agradeciendo a la Universidad Autónoma de Madrid que contara con la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid para el Encuentro, así como la implicación activa de las personas presentes para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, “uno de cuyos ejemplos es precisamente la existencia de las unidades de igualdad”. Citó a las universidades como motores de cambio, como generadoras de conciencia pública y como transmisoras de valores, por lo que, señaló, la igualdad entre mujeres y hombres no debe quedar al margen de ese proceso de transformación social.

Esteban Morcillo, destacó la importancia de la organización del IX Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas en dos jornadas, con cinco grupos de trabajo temáticos y una conferencia inaugural a cargo de Dña. M. Ángeles Durán Heras. Remarcó la intensa colaboración existente entre M. Ángeles Durán y la Universidad de Valencia, por cuya universidad es Doctora Honoris Causa. Con respecto a la igualdad de género indicó dos ámbitos dignos de reseñar: los institutos universitarios de investigación, nombrando como pionero al IUEM-UAM a finales de los años 70, y las Unidades de Igualdad, a las cuales felicitó por su trabajo y logros conseguidos a pesar de su reciente creación. Nombró dos herramientas que, a su parecer, son de gran importancia en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres: los Planes de Igualdad y los Protocolos contra el acoso. Hizo hincapié en que es importante elaborar presupuestos con perspectiva de género y reiteró las palabras de M^a Dolores Moreno al indicar que la igualdad no es solo cosa de mujeres como

tema sectorial sino que es un asunto transversal. En su opinión, queda mucho por hacer y la CRUE debe implicarse, para lo cual quedó a la espera de las propuestas de trabajo y colaboración de las Unidades de Igualdad con la CRUE y con el Ministerio. Finalizó agradeciendo la invitación al Encuentro y dijo sentirse honrado por poder participar en el mismo.

Finalmente intervino José M. Sanz, quien centró su exposición en los esfuerzos que hay que llevar a cabo para acabar con la brecha de género en la universidad; cuestionó los medios y los métodos de evaluación de la carrera profesional y propuso una modificación en los horarios, como ejemplos de medidas a tener en cuenta para equilibrar la situación entre mujeres y hombres. Indicó que hay que aprovechar la situación actual de incertidumbre para generar cambio. Tenemos los datos, afirmó, pero ahora hay que “pasar a la acción”. Señaló asimismo que si no se modifica la composición de las comisiones de evaluación, en las que hacen falta más “miradas femeninas”, y los métodos para desarrollar la carrera profesional se perderán los “mejores expedientes académicos”. Agradeció al público su trabajo en estos temas y en concreto la labor que llevan a cabo las Unidades de Igualdad, e incidió en la importancia de establecer redes de intercambio de datos y colaboración, pues, como argumentó citando a Les Luthiers, “lo importante no es saberlo todo sino tener el teléfono de quien lo sabe”.

3. Conferencia: “La imposible neutralidad de la ciencia”. María Ángeles Durán.

María de los Ángeles Durán Heras. Profesora de Investigación del Centro de CC. Humanas y Sociales. CSIC.

Presentada por **Margarita Alfaro Amieiro. Vicerrectora de Cooperación y Extensión Universitaria, UAM.**

La doctora María Ángeles Durán, comenzó su intervención aludiendo a lo importante que resulta considerar la relación que existe entre las mujeres y aquellos aspectos de la ciencia, a los que no denominamos como tal, que tienen que ver con nuestra identidad. Para ello citó los mitos, donde destacó los religiosos, los cuales forman parte de nuestra cultura y estructuran la manera que tenemos de interpretar el mundo.

Durán señaló que la Virgen María representa la visión cristianizada de una cultura antiquísima en la que está el principio de la vida. A las niñas se les presenta como un modelo orientador de ideas, creencias y valores. Se preguntó al respecto, qué queda en las mujeres de la imagen de María, quién ha sustituido estas creencias y hasta qué punto la ciencia puede suplir el lugar ocupado por la religión.

Posteriormente hizo alusión al papel de las Unidades de Igualdad a nivel general, señalando que la diferencia entre las UUII con otras instituciones es que tienen la función de instaurar y promover nuevos valores, puesto que las Universidades son los centros de excelencia en la producción de conocimiento. De ahí que la igualdad tenga que estar presente de forma transversal en la producción, transmisión y recepción del conocimiento. Sobre esta idea planteó una cuestión fundamental: ¿cómo podemos, desde las Unidades de Igualdad, generar un tipo de gafas que nos permita ver lo imperceptible a simple vista?

Centrada en el análisis de la ciencia, Durán indicó que las mujeres se encargan de hacer las “humanidades” de las ciencias, comentando de forma crítica el análisis de distintas situaciones en las que han sido ninguneadas y discriminadas. Ejemplificó el uso y empleo del lenguaje como una de las formas que más ha discriminado –y discrimina- a las mujeres: “me he conformado con el lenguaje que me hace”. Planteó que el lenguaje universal es el masculino, lo cual genera que para los hombres no exista ningún problema en saber si están o no incluidos en una categoría (siempre que sea masculino lo están). No sufren ninguna “transición lingüística”. Por el contrario, las mujeres nos tenemos que plantear si en determinadas situaciones estamos incluidas o no lo estamos. El lenguaje provoca “heridas” en las mujeres. Nuestro lenguaje está

constituido de tal forma que impide que las mujeres accedan a la universalidad del conocimiento.

En su intervención aludió de nuevo a los principios religiosos señalando que son los primeros que hemos asimilado y tal proceso de asimilación es mucho más fuerte e influyente en la construcción de nuestra identidad que cualquier manual que hayamos estudiado a posteriori. En esta doctrina, “el padre” está en el cielo, ordenando el mundo, dictaminando las leyes, mientras María es santificada porque no es estéril, porque asume su papel de concebir de forma impuesta. María supone la negación de sí misma, matizó. La nueva sociedad no es compatible con el antiguo modelo de mujer; sin embargo, se preguntó, ¿qué sustituye a estos valores?, ¿qué nos aporta la ciencia? En respuesta a esta cuestión afirmó que la ciencia sólo nos da las herramientas para no concebir (píldoras, por ejemplo), pero no genera una nueva identidad. No se cuestiona cómo las mujeres se relacionarán con la otra mitad a través de la negación de lo que tradicionalmente han sido; la ciencia no ofrece nada. Las mujeres han tenido que negarse a sí mismas para encajar en estos principios.

La ciencia no es neutral; se compone de dos núcleos: a) el íntimo, el cual lo conforman proposiciones lógicas testadas experimentalmente, casi siempre; y b) las decisiones de quienes establecen prioridades, que están alrededor de tal núcleo y que no son neutrales. La ciencia no es libre sino guiada, prohibida, podada y esterilizada (para este planteamiento usó la metáfora del árbol de la ciencia, el cual a diferencia de lo que se representa normalmente, es un árbol seco, podado y esterilizado que cuenta con alguna pequeña rama que ha sobrevivido). Las mujeres han estado excluidas del proceso de producción, reproducción y recepción hasta hace relativamente poco tiempo. Además de pedir a la ciencia que sea neutral, habría que solicitarle un compromiso con lo que no ha hecho.

Su intervención se centró, a continuación, en dos áreas científicas concretas: la medicina y la economía. Sobre la última señaló que resultaba fundamental que existiera una revisión del marco macroeconómico en el que se apoya, pues el trabajo de las mujeres que producen y no tiene un repercusión monetaria no se contempla.

De forma crítica indicó que la Encuesta de Empleo del Tiempo infraestima el cuidado (en una cuarta parte del total). Comparó tal encuesta con la de los cuidados del CSIC, la cual mide otras tareas no recogidas en la anterior que son fundamentales, como la gestión, el hecho de estar pendiente de alguien, no poder salir, etc.

La economía convencional no tiene en cuenta el trabajo no remunerado (desarrollado por las mujeres), cuando éste afecta de forma directa a las políticas de sanidad, jubilación, educación, transporte y/o alimentación. Con todo, empleando la herramienta que más infraestima el cuidado (la encuesta del uso del tiempo), existe una hora diaria de diferencia en la dedicación al cuidado entre mujeres y hombres. Las

personas dependientes requieren de 5-6 horas de cuidado, mientras que las personas con discapacidad necesitan 7 diarias. En base a estos datos cuestionó: ¿Quién dará respuesta a estas demandas? ¿Cómo afrontaremos las demandas y necesidades de una población envejecida? ¿Quién está cubriendo estas necesidades? ¿Por qué la economía no se compromete en atender estas demandas?

Posteriormente Durán centró su intervención en las incongruencias que existen entre las demandas de cuidado y la legislación laboral. Señaló que la ley establece tres días por cuidado de una persona cuando quizás dicha persona requiera de un mes. Así, planteó, ¿cuál es el coste en los últimos momentos de vida, cuando se requiere de varias personas con dedicación exclusiva? Nuestras sociedades no atienden a estas demandas, llegando a penalizar el cuidado. A quien cuida y se dedica a ello la mayor parte de su tiempo se le condena a vivir en la pobreza y a ser dependiente económicamente de alguien. El cuidado acaba recayendo en las mujeres (quienes se acuerdan de María y de su papel) y son ellas las que sufren, las que se encargan de esta labor, y gracias a ello el resto de las personas pueden ser libres para cubrir otras aspiraciones.

A raíz de esta reflexión hizo mención a la Ley de Dependencia, indicando que es, sin duda, la más progresista de todas las de la democracia porque aceptó que los problemas privados eran en verdad problemas públicos. Y, en relación con la atención sanitaria, señaló que buena parte del tiempo de dedicación a las y los pacientes por parte de los servicios sanitarios se suple con la administración de medicación (sólo se necesita un minuto para administrar una pastilla), pero nadie está dispuesto a sacrificar más su tiempo para cuidar.

Durán invitó al público a reflexionar planteando la siguiente cuestión: ¿qué ciencia estamos creando que no se compromete, no es neutral, no pone en primer lugar lo que le importa a la gente corriente, sino lo que le importa al mercado?

La doctora Durán finalizó su intervención agradeciendo la labor de aquellas mujeres que, aunque no compartan ideología, sean o no feministas, no hayan estudiado, etc., son quienes han permitido, y permiten, que las y los demás “podamos dedicarnos a otras cosas”.

4. Mesa redonda de presentación: “La situación de las mujeres en la docencia y en la investigación”.

4.1. Francisca Puertas Maroto. Secretaria General de la Asociación de Mujeres Investigadoras Tecnólogas y Vocal de Comisión de Mujeres y Ciencia, CSIC.

La doctora Puertas trató de visibilizar la discriminación de género en la ciencia presentando varios datos de investigaciones realizadas por diferentes instituciones estatales y europeas.

Comenzó su intervención aludiendo a la legislación en España que regula la igualdad de género en la investigación, la cual puede decirse que está bastante avanzada. Al respecto, citó la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, que instituye la creación de las Unidades de Igualdad y la Ley de la Ciencia y Tecnología de 2011 que establece cambios estructurales muy significativos y trata de equiparar su posición en todos los ámbitos de la ciencia y la investigación. A nivel europeo mencionó el *Espacio Europeo de Investigación*, que recoge cinco prioridades, siendo la cuarta de ellas la relacionada con la Igualdad y la Transversalidad de Género en la Investigación. Se refirió al programa *Horizonte 2020*, donde se recogen una serie de objetivos establecidos para cada nivel del ciclo investigador y se plantea atender al principio de igualdad de género en los equipos de investigación y en la toma de decisiones. De forma crítica indicó que a pesar de que las leyes amparan y protegen a las mujeres científicas, la situación actual no es de equidad. En su opinión, una de las explicaciones sobre la discriminación de las mujeres en la ciencia es la educación sesgada y sexista que recibimos mujeres y hombres; las mujeres siguen siendo las encargadas de cuidar y de responsabilizarse de conciliar (a pesar de la legislación) y son objeto de discriminaciones sutiles.

La ponente hizo mención al *Libro blanco, 2011: Mujeres y Ciencia*, el cual pone de manifiesto estas discriminaciones de género. Citó algunos ejemplos, como que un hombre tiene cuatro veces más probabilidades de ser catedrático que una mujer en igual categoría o que un 31% de las catedráticas tiene hijos frente a 54% entre los catedráticos.

Por otra parte, hizo mención a un estudio desarrollado por AMIT sobre premios científicos otorgados a las mujeres en España (2009-2014), donde informó que se extraen conclusiones interesantes, citando como ejemplo el hecho de que cuando la cuantía de los premios se incrementa son menos las mujeres que los consiguen.

En el marco europeo hizo mención a la publicación *She figures*, donde se recoge la situación de las mujeres en Europa que trabajan en la ciencia. Concluyó que hay una clara diferencia por países, pero en todos ellos siempre representan una minoría en relación a sus compañeros varones. Puntualizó, que los datos de las universidades españolas son prácticamente idénticos a los que ofrece *She figures*.

Su intervención se centró posteriormente en la presencia de mujeres en las ingenierías y en la arquitectura, donde informó que tanto en los grados como en los másteres, los datos son alarmantes, pues la presencia de las mujeres es muy baja (por debajo del 25-26%). Es un tema que hay que abordar y trabajar desde la educación básica para incentivar la presencia de alumnas en estas disciplinas; se trata de un problema que se reproduce en el resto de universidades europeas y otros lugares, como EEUU; y, que se traslada a las tesis leídas en estas disciplinas, donde el porcentaje de mujeres es muy pequeño.

Sobre el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (institución en la que trabaja), comentó datos relativos al año 2015, donde las mujeres representaban el 35% del total, distribuidas en las ocho áreas de investigación existentes. Hizo mención a la Comisión de Mujer y Ciencia, informando que una de sus funciones es hacer planes de Igualdad, e informó que en el año 2013 desarrolló un Plan de Igualdad global para toda la institución. Respecto al área de *Ciencia y Tecnología de Materiales*, señaló que la introducción de tribunales paritarios en el año 2005, modificó la situación en favor del equilibrio entre mujeres y hombres.

Finalmente presentó un breve resumen de su exposición, donde recalcó que existe una legislación muy avanzada que aboga por la paridad y por la igualdad de género, pero que tales leyes siguen sin cumplirse. Hizo hincapié en la importante labor de las Unidades de Igualdad para alcanzar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres en las Ciencias, así como sobre el papel de la Comisión Mujer y Ciencia del CSIC. Señaló que una de las preocupaciones que existen en la actualidad es la escasa participación de las mujeres en algunas disciplinas, lo cual resulta necesario abordar desde diferentes instituciones.

Para concluir presentó la asociación a la que representa, la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT), señalando que se trata de una red de apoyo a las investigadoras, creada en el 2001 por mujeres procedentes de la universidad, de la industria y del CSIC, que cuenta con 600 personas asociadas. Señaló, por último, que desde AMIT se persigue lo mismo que desde las UUII: alcanzar la equidad y la igualdad real de género en la ciencia.

4.2. Jesús Bescós Cano. Vicerrector de Estudios de Posgrado, UAM.

El vicerrector ofreció una visión general sobre la situación de la UAM en igualdad de género desde las distintas áreas representadas por los vicerrectorados. Posteriormente se centró en los Estudios de Posgrado (máster y doctorado). Para ello presentó datos del número de matrículas en los posgrados, tanto en el nivel más general (contexto estatal) como en el específico de la UAM.

Señaló, que en España las mujeres matriculadas en los posgrados superan el 50% y que esta misma cifra se repite en la Comunidad de Madrid. Estableció una comparativa entre las universidades públicas madrileñas, haciendo mención a que en la UAM aparece el mayor porcentaje de mujeres estudiando máster. Especificó que en esta Universidad, atendiendo a las áreas de conocimiento, la distribución es similar salvo en las ingenierías; y respecto a la presencia de PDI responsable de la coordinación de los másteres la situación se encuentra equilibrada entre mujeres y hombres.

Bescós centró su intervención en lo que consideró más significativo para el Encuentro: un proyecto piloto surgido por iniciativa de la Unidad de Igualdad de Género y el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la UAM para impulsar la igualdad de género en los posgrados. En las reuniones previas se partió de conocer las competencias relacionadas con género que podían contener las titulaciones de master y se vio la necesidad de abordar esas competencias con formación o estudios transversales. Se estudió la situación de los másteres, a través de las memorias de verificación de los títulos, y se identificaron cinco titulaciones con competencias en materia de género, las cuales fueron: a) Máster de RRHH; b) Máster Intervención Psicosocial y Comunitaria; c) Máster en Genética y Biología Celular; d) Máster en Antropología Física, Evolución y Diversidad y e) Máster en Física Nuclear.

El objetivo, informó Bescós, es introducir competencias en género en todos los másteres pero, por el momento, el proyecto se dirige a titulaciones específicas que ya cuentan con ciertos contenidos afines y/o podían implicar mayor proximidad o sensibilidad sobre igualdad de género, como son las relacionadas con formación del profesorado y educación.

En su opinión, las competencias tienen que ir asociadas a un contenido y dicho contenido debe ser evaluado. Hizo mención a que desde el IUEM y la UIG, se desarrollarán seminarios que puedan integrarse en asignaturas obligatorias de estos títulos. Resulta importante matizar que se trata de seminarios científicos de nivel de máster, lo que implica que el grupo al que se dirigen cuenta con cierta madurez intelectual.

Señaló que además de los másteres que cuentan con competencias en género, era necesario integrar el máster del MESOB, pues se trataba del máster con mayor

demanda de la UAM. Indicó que este máster, cuyos contenidos son oficiales, no cuenta con competencias en género, lo cual no deja de ser una carencia.

Bescós matizó que la fase que acababa de exponer es en la que se encuentra el proyecto en la actualidad. Informó que tanto la UIG como el IUEM estaban en proceso de contactar con las coordinadoras y coordinadores de los títulos para ver el modo de hacer avanzar este proyecto.

Para cerrar su intervención se centró en los doctorados, donde señaló que los datos son peores que en los master, ya que si bien en algunas disciplinas existe equilibrio en la representación de mujeres y hombres, en otras, como ciencias de la salud, las mujeres están más representadas que los hombres, mientras que en las ingenierías son los hombres los que suponen una mayoría en relación con sus compañeras. La dirección de los doctorados por parte del PDI presenta un desequilibrio entre mujeres y hombres, siendo estos últimos quienes se sitúan muy por encima de la paridad: de los 35 programas que existen en la UAM las mujeres sólo dirigen 9. Para corregir la brecha de género en los programas doctorales, el vicerrector señaló que también se intentará integrar las competencias de género en dichos programas.

4.3. Rafael Garesse Alarcón. Vicerrector de Investigación e Innovación, UAM.

El vicerrector comenzó su intervención señalando que trataba de ofrecer una visión personal y cercana sobre lo que está sucediendo en relación con la investigación en el entorno universitario. Matizó que, por su trayectoria profesional, conocía esta realidad desde varios ámbitos, por lo que podía mostrar las particularidades que presenta la UAM en el ámbito de la investigación.

Garesse afirmó que cuando alguien comienza a trabajar en la universidad y en la investigación entra un entorno muy complejo, con peculiaridades, donde se compaginan varias actividades: docencia, investigación y transferencia de conocimientos, exigidos con la máxima calidad. Indicó que estas demandas están generando que las y los investigadores se acomoden al sistema: “seguimos el camino que nos van marcando”. En la actualidad se premia, dijo, las acreditaciones y los sexenios, lo cual va en detrimento de la investigación en sí misma. Se trata de un sistema perverso, porque la investigación es otra cosa; requiere de elevada capacidad intelectual y de una alta motivación centrada en la búsqueda del conocimiento. Las limitaciones que se imponen en la actualidad marcan una diferencia, pues tienen más que ver con el liderazgo científico (IP). En base a ello cuestionó cómo se distribuyen las mujeres y los hombres en el liderazgo de proyectos, subrayando que el liderazgo requiere de conocimiento experto y de una alta dedicación.

Sobre la denominada “fuga de cerebros” puso de relieve que existe una brecha de género muy acusada entre mujeres y hombres en relación a la posición que ocupan, donde las mujeres obtienen posiciones más bajas estando, en muchos casos, más cualificadas. Así, señaló que hay hombres “mediocres” que ocupan un puesto que le correspondería a una mujer “brillante” y que por diversas circunstancias no ha podido ocupar. En base a ello, afirmó, hay que aplicar medidas que corrijan esta desigualdad. En este sentido, el *Horizonte 2020* ha establecido herramientas con este fin, como el balance de género en la toma de decisiones.

Otro de los aspectos que destacó el ponente se relaciona con el hecho de que se ha producido un cambio muy intenso, porque las tecnologías han adquirido cierto poder; hay un desarrollo muy significativo y una apuesta por tal desarrollo llevado a cabo por las universidades. El sistema de Ciencia y Tecnología en los últimos años se ha hecho más robusto pero también más competitivo.

El *Horizonte 2020* presenta distintas prioridades, entre las que destacan: a) La ciencia debe tener un acercamiento a la realidad social y la transferencia a la sociedad es fundamental; y b) Las convocatorias a nivel nacional son cada vez más competitivas, de lo que deriva que la tasa de éxito va disminuyendo.

Que la tasa de éxito disminuya va en perjuicio de las universidades: la actividad investigadora hay que compaginarla con las otras actividades. La reforma del Plan Bolonia ha supuesto un coste personal del profesorado muy fuerte. La investigación de alto nivel nace de la universidad, por lo que es preciso replantear el procedimiento.

El ponente se preguntó qué ocurre con las mujeres investigadoras. Los datos al respecto muestran que de los proyectos de Investigación tan sólo el 35% están liderados por mujeres. Si la presencia de mujeres en el PDI de la UAM es del 42% significa que la distancia es de casi 10 puntos por debajo en relación a los proyectos que ellas deberían liderar.

En relación a los proyectos liderados por docentes de la UAM, señaló que existe bastante variabilidad en función de las facultades a las que se adscriben, indicando que la Facultad de Ciencias es la que ofrece mayoría, con 256 proyectos; seguida de Filosofía, con 68; y Medicina, con 59. Del total de proyectos en estas facultades, tan sólo 62 son liderados por mujeres en la Facultad de Ciencias, 31 en la de Filosofía y 18 en la de Medicina. En total, sólo un 29,5% de los proyectos está liderado por profesoras, lo que supone más de diez puntos por debajo de su presencia como PDI; es un dato dramático y desolador.

Respecto a Medicina, la proporción de mujeres IPs es de un 35%. Sin embargo, matizó, la mayor parte de los proyectos de investigación de medicina son clínicos y están subvencionados por entidades privadas externas, fuera de la UAM; por lo que si se

introdujeran estos datos la presencia femenina bajaría a un 20% sobre el total o incluso menos.

Sobre la Facultad de Filosofía comentó que la situación era más equilibrada, ya que 31 de los 68 proyectos existentes están liderados por mujeres, lo cual se corresponde con el número de mujeres PDI de dicha facultad. El vicerrector consideró que la investigación en esta área permite una organización del tiempo más personal. En las “áreas duras”, la brecha de género es mayor debido, entre otros factores, a que existen unos tiempos concretos inamovibles que hay que respetar, lo cual dificulta la conciliación y el cuidado, que está en su mayoría desempeñado por mujeres.

Garesse señaló que en la investigación inicial *junior* (como Ramón y Cajal) se manifiesta más equilibrio entre mujeres y hombres; sin embargo, el periodo en el que las mujeres ejercen la maternidad coincide con el incremento de las exigencias en el ámbito profesional de la investigación, con la consiguiente subida de categoría profesional, lo cual interfiere en la dedicación plena a la investigación. Las mujeres siguen siendo las encargadas del cuidado en toda su extensión, incluida la demanda de familiares con edades avanzadas (“necesidades geriátricas”), lo que refuerza esta teoría que se plantea. Así, indicó, las mujeres tienen que compaginar unas demandas muy exigentes con unas reivindicaciones sociales muy fuertes, lo cual repercute en el ámbito universitario por la diferencia, ya manifestada, entre la labor, exigencias y tareas específicas del PDI en relación con otras instituciones y centros de investigación, donde existe una dedicación exclusiva a la actividad investigadora.

Tras plantear estas situaciones, el vicerrector propuso posibles soluciones, desde su apreciación y conocimiento personal, que podrían ser de interés, como:

- a) Formación en liderazgo de proyectos, para que las y los IP cuenten con formación externa que les permita conocer los procesos nuevos exigidos en el marco del *Horizonte 2020* a la hora de presentar los proyectos. El vicerrector consideró que esta actuación facilitaría el incremento del número de proyectos presentados por mujeres.
- b) Los proyectos deberían contener un componente de género y para ello habría que formar investigadores e investigadoras. Para ello debería de existir un balance en la composición de equipos.
- c) Medidas que faciliten la conciliación: escuelas infantiles, centros de día, etc. Las instituciones deberían responsabilizarse de tales medidas.
- d) Facilidad a la hora de distribuir los horarios docentes, organizados por los departamentos. Consideró que se debe apoyar a las jóvenes investigadoras, organizando actividades docentes de la forma más adecuada para que puedan compatibilizarlas con sus tareas de investigación.

- e) Criterios de evaluación: considerar cuáles son las obligaciones adicionales (personales), que repercuten en lo profesional. Atender a las demandas sociales.

Para concluir, el vicerrector mencionó que la Universidad necesita una revisión muy intensa en relación a su organización, estructura y apoyo a la investigación en general, y a sus científicas en particular.

Finalizó su ponencia con una afirmación y un interrogante que ilustraron su exposición: “El investigador necesita tener talento pero también capacidad de soñar” y “¿qué sería de la Universidad sin la investigación y sin sus investigadoras?”.

4.4. Carlos García de la Vega. Vicerrector de Personal Docente e Investigador, UAM.

Tras agradecer a la directora de la UIG, Cristina García Sainz y a la vicerrectora, Margarita Alfaro su invitación para participar en el Encuentro, García de la Vega indicó que, según su parecer, “hay esperanza”, pues aunque en la UAM se manifiesta, también, el gráfico tijera, se puede observar una evolución positiva a favor de las mujeres.

El vicerrector mostró un conjunto de datos en los que se podía apreciar el acceso a la docencia en la UAM en función del género. Una primera tabla contenía las diferentes categorías de profesorado a lo largo de los años 2000-2005-2010-2014. Anotó que todos los datos que iba a presentar se encontraban recogidos en *UAM en cifras* y citó algunos aspectos destacados, como:

- a) El incremento del profesorado asociado en Ciencias de la Salud; indicó que se trata de una contratación restringida a personas que trabajan en el sistema sanitario en los hospitales que están adscritos a la UAM, por lo que está condicionado a las personas que allí trabajan y el proceso no depende de la propia universidad.
- b) El incremento del 100% en la cifra de catedráticas desde 2000. En ese año eran 34 y ascienden a 80 en la actualidad. Es decir, que se ha duplicado el número de catedráticas desde el 2000, pero también hay que tener en cuenta que ha crecido el número de cátedras, de 218 a 295.

En el gráfico que mostró a continuación (“PDI, UAM 2015”) se comparaban los contratos laborales y de cuerpos docentes (titulares o catedráticos/as) y se destacaba la situación del personal “laboral no permanente”, que incluye “ayudante doctor/a”. Se refirió seguidamente a que la mayor diferencia entre mujeres y hombres se manifestaba en la categoría de cátedras, aunque en el resto del profesorado hay también mayoría de hombres.

En otra de las tablas comparó contratados y contratadas laborales y cuerpos docentes, para mostrar que la gran diferencia no está en los primeros (laborales mujeres: 268; hombres: 269), sino en los segundos (cuerpos docentes mujeres: 473; hombres: 877). La situación es similar a la que la doctora Francisca Puertas había descrito para los Organismos Públicos de Investigación (OPIs).

Mediante una tercera tabla el ponente mostró las diferentes modalidades de contratos de investigación, donde se observaba el mismo número de hombres que de mujeres tanto en contratos Ramón y Cajal como en el total (194). Indicó que estas cifras son fruto de la casualidad, pero se podía percibir en ellas un dato positivo y es que, más tarde, al incorporarse este profesorado a la vida académica, la situación “se iría igualando”. Como ejemplo citó a los y las Ramón y Cajal, matizando que una vez que finalizan sus contratos se tiende a estabilizarlos laboralmente.

Como dato significativo, indicó que en la UAM los sistemas de selección, es decir, los tribunales y comisiones, respetan la Ley de Igualdad (en términos de paridad). Comentó que, en ocasiones, se han impugnado las composiciones de tribunales que no tenían suficiente representación femenina o bien se ha llamado la atención en aquellos casos en los que las mujeres figuraban (siempre) como suplentes. Citó a la Comisión de Profesorado y, en última instancia, al Consejo de Gobierno de la propia universidad, como garantes en estos procesos.

En su opinión, para saber qué podemos hacer para mejorar la situación, hay que tener en cuenta dónde se convocan las plazas y conocer si se trata de plazas para cubrir puestos desocupados por jubilaciones. Pues debido a que se jubilan más hombres (porque son mayoría), tienen más posibilidades de incorporarse mujeres. Indicó que de las 41 personas que han causado baja este año, 26 son hombres y, de ellos, 19 catedráticos. En relación a este dato, manifestó que hay que tenerlo en cuenta a la hora de interpretar las variaciones, porque no es que se incremente el número de mujeres, sino que se jubilan más hombres. Por ello, matizó, hace 15 años había la mitad de catedráticas que ahora.

García de la Vega indicó que, para dar cualquier paso, primero debe existir el permiso correspondiente para convocar plazas y posteriormente ver dónde se destina el presupuesto. Ya que, aclaró, no se trata de que las plazas que ocupan los catedráticos se suplan por mujeres cuando se jubilen éstos, sino que hay que valorar si es adecuado afianzar personas en otros puestos, tener en cuenta distintas valoraciones, etc.

Concluyó que, desde su perspectiva, ve difícil la implantación de planes concretos pero, en cualquier caso, es conveniente que los planes estén elaborados para que, cuando la situación lo permita, se puedan implementar.

4.5. Cristina García Sainz. Directora de la Unidad de Igualdad de Género, UAM.

La directora de la Unidad de Igualdad de Género de la UAM presentó los resultados de una encuesta llevada a cabo a comienzos de 2016 entre las Unidades de Igualdad (UU.II.) de las universidades españolas.

La encuesta fue respondida por 41 de las 50 universidades públicas, concentrándose la mayor parte de ellas en Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Madrid. En el conjunto de las universidades españolas se aprecia una gran variedad en cuanto al tamaño de las mismas ya que, si se atiende al número de estudiantes, se observa que prácticamente la mitad de ellas cuenta con menos de 20.000 estudiantes, mientras que una buena parte (en torno a 15 universidades) acoge a más de 30.000; una diferenciación que se refleja también en la cifra de personal de administración y servicios (PAS) y de personal docente e investigador (PDI).

Los resultados de la encuesta muestran que las UU.II. u órganos encargados de la igualdad de género en las universidades españolas presentan trayectorias diferenciadas en distintos aspectos. El primero de ellos se refiere al año de constitución, donde la mayor parte cuenta con una antigüedad que supera los seis años, frente a otras de más reciente constitución.

Otras características analizadas se refieren a la dotación de recursos personales. En este sentido se encuentra una cierta similitud, ya que la mayor parte de las UU.II. cuenta con escaso personal: en más de 30 universidades las UU.II., están atendidas por menos de tres personas. Respecto a los recursos económicos se constata una mayor variación, ya que mientras que la mayoría (más de 30 UU.II.) tiene una asignación igual o inferior a los 30.000€ anuales, en cinco de las universidades las UU.II. tienen una dotación económica que supera los 50.000€.

Entre los aspectos más destacables en el informe presentado se encuentra el hecho de que los órganos encargados de igualdad en las universidades presentan distintas denominaciones. En la mayoría de los casos el nombre que adquieren es Unidad de Igualdad, al que en ocasiones se añade “de Género”; en otras, se nombra una Delegada del Rector para la Igualdad, o bien se crea un Observatorio de Igualdad, etc. En algunas universidades no existe un solo órgano o departamento sino dos, que se combinan con distintas jerarquías y posición en el organigrama de la universidad. De igual manera, la dependencia orgánica de estas estructuras es diferente dependiendo de cada universidad: la situación más común es que estén adscritas a un vicerrectorado, aunque también es frecuente la dependencia directa del rectorado (como delegación del rector). La diversidad es grande, ya que algunas UU.II. dependen de la gerencia, otras de la

secretaría general y, en ocasiones de departamentos vinculados a responsabilidad social o a servicios sociales.

La mayor parte de las universidades cuenta con Planes de Igualdad. Sólo ocho de las UU.II. que participan en la encuesta no lo tienen aprobado o está en proceso de elaboración. Entre las 31 restantes, la situación más frecuente es que hayan elaborado un plan, aunque nueve de ellas han realizado dos y una ha realizado tres. Respecto a la elaboración de Diagnósticos, aproximadamente la mitad cuenta con uno y otras quince con dos o más, seis de las cuales han llevado a cabo ya más de tres diagnósticos.

Las actividades desempeñadas por las UU.II. son muy diversas, pudiéndose resumir en seis grandes grupos: actividades formativas, prevención y actuación contra la violencia de género y el acoso en las universidades; elaboración de materiales; visibilización, difusión y divulgación; tareas de asesoramiento y comunicación, donde se incluyen premios a trabajos de fin de grado o master, exposiciones, programas de radio, concursos, etc. Las prioridades de actuación varían también según las universidades, destacando la realización de planes de igualdad, de diagnósticos y de protocolos de acoso, así como otras acciones a medio plazo que tienen por objeto la inserción de los estudios de género en los grados y posgrados, en las investigaciones, así como en los presupuestos de la universidad.

Por último, el informe presentado recoge la asistencia de UU.II. a los distintos encuentros organizados desde 2008, donde se observa que la afluencia es creciente, habiéndose multiplicado la presencia de las universidades desde sus ediciones iniciales hasta el momento.

5. Grupos de Trabajo:

5.1. Grupo de Trabajo 1. Estudios y Docencia en Grado.

Ponente: Laura Nuño Gómez. Directora del Observatorio de Igualdad de Género, URJC.

Coordinadora: Paloma García-Maroto. Directora de la Unidad de Igualdad, UPM.

Secretaria: Maribel Barredo Gutiérrez. Técnica de la Unidad de Igualdad, UCM.

Participantes de las universidades: Jaume I, Autónoma de Madrid, Complutense, Politécnica de Madrid, Vigo, A Coruña, Valencia, Rey Juan Carlos, Nacional de Educación Distancia y Miguel Hernández de Elche.

Conclusiones:

La aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género, obliga a las Universidades a fomentar en todos los ámbitos académicos, la formación, la docencia y la investigación en Igualdad de Género (art.4.7). Un mandato recogido, con posterioridad, por la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y la Ley Orgánica de Universidades que sigue pendiente de implementación.

La formación en la materia, en el marco de los planes de formación del personal docente e investigador, tiene una presencia periférica y residual. El único grado sectorial específico, el Grado de Igualdad de Género en la Universidad Rey Juan Carlos, se encuentra en proceso de extinción y los Grados en general, carecen de la necesaria y comprometida perspectiva de género.

Los estudios o la perspectiva de género no se recogen entre las casi 200 especialidades académicas que en mayo de 2015 reconoció el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

El Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, por el que se modifica el R. D. 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios reconoce 5 grandes áreas de conocimiento (Ciencias, Ciencias de la Salud, Ingeniería-Arquitectura, Ciencias Sociales-jurídicas y Arte-Humanidades), 21 Sub-áreas y 190 comisiones según especialidades por áreas y sub-áreas, pero NINGUNA de GÉNERO.

El grupo de trabajo ha abordado las estrategias necesarias para cumplir con el mandato legislativo en relación a la formación, la docencia y la investigación en igualdad de género,

específicamente respecto a su inclusión como materia sectorial y/o transversal en los Grados universitarios.

Estrategias:

- Creación del Área de Conocimiento en Género, identificando el género como categoría de análisis, propiciando así el Área de Conocimiento y facilitando la creación de Departamentos de estudios de género.
- Respecto a las Agencias de Calidad para los procesos de acreditación y evaluación de las titulaciones y el profesorado:
 - 1.- Que se aplique el R.D. en cuanto a los contenidos en género que deben tener todos los planes de estudio, como formación necesaria básica y obligatoria.
 - 2.- Que el género se valore para todos los procesos de acreditación (DOCENTIA, Sexenios).
 - 3.- Incorporar a las Agencias de Calidad la necesidad de disponer de un conjunto de indicadores que determinen la exigibilidad de que los planes de estudio cumplan la ley con respecto a la perspectiva de género.
 - 4.- Que las evaluaciones de todas las titulaciones vengan acompañadas de Informes de Impacto de Género.
 - 5.- Trasladar a la ANECA y demás Agencias de Calidad la necesidad de elaborar un Censo de personas evaluadoras expertas en Género, o alternatively formar a evaluadores/as en Género.
- En lo que respecta a la normativa gubernamental se pide que se regulen los mecanismos de excelencia en las titulaciones incorporando específicamente como criterio de excelencia universitaria la perspectiva de igualdad de género.
- En cuanto a formación:
 - 1.- Tanto los procesos de formación del profesorado como de innovación, deben ir acompañados de incentivos de reconocimiento académico.
 - 2.- Formación inicial del profesorado universitario.
 - 3.- Formación continua del profesorado universitario.
 - 4.- Establecer como línea estratégica de la innovación docente la Igualdad de Género.
 - 5.- En formación del alumnado debe haber:

- Formación en estudios de género
- Transversalización de la perspectiva de género directamente en los planes de estudio y en los reconocimientos académicos de créditos (RAC)
- Hacer especial énfasis en formación de formadores (Magisterio)
- Lenguaje: La exigencia del uso del lenguaje inclusivo y no sexista, rechazando expresamente el masculino genérico en las Guías Docentes.

5.2. Grupo de Trabajo 2. Estudios y Docencia en Posgrado.

Ponente: Cristina Sánchez Muñoz. Directora del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM), UAM.

Coordinadora: Sonia Núñez Puente. Presidenta de la Unidad de Igualdad, URJC.

Secretaria: Lidia Fernández Montes. Técnica de la Unidad de Igualdad, URJC.

Participantes de las universidades de: La Laguna, Valencia, Autónoma de Madrid, Complutense y Málaga.

Exposición:

Actualmente se asiste a una paulatina deconstrucción del saber androcéntrico y a la generación de unos estudios dirigidos a promover el cambio social. En este sentido, se ha reconocido el feminismo como saber experto produciéndose una institucionalización progresiva de los estudios de las mujeres, unos estudios de carácter multidisciplinar e interdisciplinar.

La extensión de la perspectiva de género en los estudios universitarios se desarrolla según tres modelos: programas conscientemente interdisciplinarios, programas de una disciplina específica en la que se incorporan algunos temas de género, y modelo de transversalidad en la corriente central académica.

En todos estos estudios nos topamos con el binomio especialización-transversalización:

- Especialización
 - Ventajas: autonomía, profundización, profesionalización y expertise.
 - Inconvenientes: no mainstreaming y riesgo de gettización.
- Transversalización:
 - Ventajas: en todas las ramas, permea todos los programas, todo el alumnado aprende.
 - Inconvenientes: depende del voluntarismo y presenta dificultades de evaluación.

Teniendo estas cuestiones en cuenta, el grupo de trabajo sobre estudios y docencia de posgrado abordó la situación en los másteres específicos de género, en los másteres

no específicos de género, en los estudios de doctorado así como las salidas profesionales.

Másteres específicos de Género:

Puede afirmarse que se ha alcanzado su consolidación, aunque se detectan algunos problemas tanto externos como internos. Entre los problemas externos se encuentra el hecho de que en su evaluación/acreditación no hay expertas/os en género y tampoco tenemos datos de cuál es el resultado. Entre los problemas internos se halla la falta de reconocimiento por parte de los departamentos de la docencia impartida, la necesidad de su inclusión en los planes de actividades de los departamentos, la falta de personal para la gestión administrativa, y la falta de apoyo institucional.

Por ello, se ve como prioritario que haya expertas en género en el Verifica.

Otra prioridad planteada es que se puedan conocer los datos del estado de la acreditación de los másteres.

Másteres no específicos de Género:

Se constata una escasa presencia de asignaturas de género en aquellos másteres que no son específicos de género, de hecho el 92% de los másteres no tienen contenido de género.

Frente a esta situación se propone retomar la transversalización, adoptando como estrategia la celebración de: seminarios específicos en cada titulación, de un seminario común a una rama de conocimiento (10-12hs), o de un seminario común a todas las titulaciones. Otras estrategias podrían ser el que se establezca una colaboración con los másteres de género de la propia universidad (aunque esto tendría un alto coste para las docentes especialistas), o la impartición de docencia a través de los institutos de investigación de género.

Igualmente, se encuentra fundamental y prioritario que se incluya docencia de género en los másteres de Formación del Profesorado.

Por último, se evidencia la necesidad de formar al profesorado de nuestras universidades en esta materia.

Doctorados:

Los programas de doctorado se encuentran con el problema de las exigencias formales que tiene este tipo de estudios tales como la participación en congresos o la publicación en revistas indexadas en un campo en el que hay poca oferta y esta es fundamentalmente anglosajona.

Sin embargo, es necesario aprovechar el nicho que suponen las actividades formativas y ofertar actividades de género para el conjunto de programas de Doctorado ligándolas al H2020 (que tiene el género como prioridad).

Igualmente, habrá que aprovechar los distintos instrumentos de financiación que ofertan las instituciones, por ejemplo, contar con profesorado Erasmus, externo, a través de programas de movilidad.

Profesionalización:

Tras una revisión de todos los instrumentos de formación de posgrado, se observa como una necesidad el hacer seguimiento de las personas egresadas y evitar el intrusismo profesional.

En este sentido, se apuesta por buscar yacimientos de empleo específico y por el reconocimiento del perfil de las Agentes de Igualdad en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (igual que está reconocido el de las promotoras de igualdad en el ámbito de la Formación Profesional).

5.3. Grupo de Trabajo 3. Participación y género en Investigación.

Ponente: Inés Sánchez de Madariaga. Delegada del Rector para Asuntos de Igualdad de Género, UPM.

Coordinadora: María Bustelo Ruesta. Delegada del Rector para la Igualdad, UCM.

Secretaria: Cristina Rodríguez Orgaz. Gestora en género, CDP de la UDL.

Participantes de las universidades de: Valladolid, Autónoma de Madrid, Girona, Cádiz, Jaén, Deusto, País Vasco, Murcia, Málaga, Sevilla, Rey Juan Carlos,

Propuesta de temas por trabajar:

- Presencia de los estudios de género en convocatorias competitivas de investigación (europeas, nacionales, autonómicas y propias) y el papel de las unidades de igualdad al respecto
- Participación de mujeres como investigadoras en proyectos competitivos de investigación y en otro tipo de proyectos, contratos, etc. Y el papel de las Unidades de Igualdad.
- Participación de mujeres en la valoración y concesión de sexenios y acreditaciones.
- Procesos de evaluación, sesgos presentes en los programas nacionales de investigación. Diferentes evaluaciones en diferentes áreas científicas. Se observan diferentes modos de valorar según áreas de conocimiento. Revisar la conveniencia de que exista un área FEM.

- Valorar los niveles de impacto y forma de evaluar en el CENAI.
- Fomento de las investigaciones en las universidades. Acciones realizadas por parte de las Unidades de Igualdad.
- Fomento de la integración del componente de género en las investigaciones. Estudiar la participación de las Unidades de Igualdad.
- Acciones positivas en contratación, promoción y concesión de proyectos.

Conclusiones:

1. Presencia de los estudios de género en las convocatorias competitivas de investigación:

- Problema de FEM I+D+I Nacional. Los datos dicen que es necesaria una revisión de la convocatoria FEM. Por ello se plantea participar en el grupo de trabajo con la dirección de la ANEP, la subdirección de proyectos y la dirección de la UMYC. Solicitar formalmente a la Secretaria de Estado, con copia a la UMYC, del Plan Nacional y a la directora del Instituto de la Mujer, la integración y participación en el grupo de trabajo de las unidades de igualdad e institutos de estudios de género para que se escuche a los actores competentes.
- Se sigue constatando la menor presencia de mujeres en todas las áreas de investigación. Es especialmente preocupante el menor número de IP. Las Unidades de Igualdad deben recabar información no sólo de las investigaciones de programas competitivos sino de otro tipo de convocatorias. Aplicación de la acción positiva, en igualdad de condiciones, para el grupo menos representado. Hay que revisar los criterios desde una perspectiva de género y ver cómo se operacionalizan los criterios y cómo se miden (flexibilización de los criterios: estancias extranjero y formas de computarla, sexenios FPU, facilitar los convenios, qué se considera excelencia académica, etc.).
- Es imprescindible disponer de los datos de las acreditaciones. Por ello, se solicitarán formalmente los datos a la ANECA y la CENEAI.

2. Resultados: Participación de las mujeres como investigadoras en proyectos competitivos de investigación, en otro tipo de proyectos, sexenios y acreditaciones. El papel de las Unidades de Igualdad.

- Documento que cuente con el respaldo de las 43 universidades que participan en el encuentro para:
 - Pedir formalmente a la Secretaria de Estado, con copia a la Directora de la UMYC, del Plan Nacional y a la Directora Del Instituto de la Mujer, la integración/participación en el grupo de trabajo/comisión de la UMYC con una representante de las Unidades de Igualdad y otra representación de los Institutos de Investigación de Género.

- Reclamar a la ANECA datos sobre las acreditaciones (transparencia). Tener idea de cuáles son las solicitudes, no sólo las concesiones.
 - Crear una asesoría en red como apoyo a la gestión de las reclamaciones, que cuente con la publicación de los comentarios, de los informes, de las denegaciones -denegación de proyectos, sexenios...-, lista de personas evaluadoras, etc. Que sirva, además, como información del estado de la cuestión.
 - Contactar con la directora de la Mujer de la Comunidad de Madrid y con los Institutos de la Mujer de cada Comunidad.
 - Pedir transparencia: análisis de los procesos de evaluación. Solicitarlo en las instituciones competentes (Por ejemplo: sexenios en la CENEAI).
 - Crear una sectorial en la CRUE, o vinculada a investigación.
 - Manifestar la preocupación de la descapitalización de las universidades en relación con la convocatoria FEM.
- Sugerir a la UMYC que añadan los datos de solicitudes y concesiones por sexo, área de conocimiento, universidad y año. Lo mismo con los sexenios.
 - Representación equilibrada entre mujeres y hombres en los comités
 - Criterios de evaluación de los proyectos: No penalizar la investigación en materia de género.
 - Actuar frente a las situaciones de opacidad:
 - Pedir los datos a la ANECA: vía consejo de transparencia y vía UMYC.
 - Que los sexenios puedan ser pedidos por el profesorado contratado doctor. Sin embargo, las peticiones de FPU no están reconociendo los sexenios al profesorado contratado doctor porque no son funcionariado.
 - Conocer qué ocurre en FEM: ¿Se está aplicando un doble estándar?
 - Aplicar la acción positiva para el fomento de las investigadoras principales. Incidir en los programas de doctorado
 - Premios a tesis, TFG: Analizar las causas generales de por qué las mujeres se presentan menos.
 - Evidencia de cómo son los procesos españoles. Difundir mejor entre las universidades los estudios que hay para poder conocer y tener argumentos.
 - Reflexión: medir el apoyo, la capacidad real. Es contraproducente poner medidas que no se vayan a cumplir. Hacer pocas y con impacto. Escoger y priorizar.
 - Convocatorias autonómicas:
 - Centros de excelencia. Descapitalización de las universidades en favor de los centros de excelencia. Expresar la preocupación sobre este asunto, especialmente en detrimento de las investigadoras. Se denuncia que este tipo de política va a afectar más a las mujeres y agrava la segregación.
 - Establecimiento del género para evaluar. Transversalizar la perspectiva de género.

- Gender Tokit, elaborado por la Consultora “Yellow Window” (traducido al castellano y accesible en la web de la Kla UMYC): métodos, ejemplos, bibliografías, cómo es relevante en el campo del H2020.

3. Fomento de los estudios de género:

- Peticiones:
 - Carta al Ministro de Educación para el fomento de la investigación empezando por indicar que la LO 3/2007, LOMLOU, violencia y Ley de la ciencia no sólo no se cumple, sino que se penaliza.
 - Carta a la dirección de la ANECA
 - Grupo de trabajo en género en la sectorial de I+D+I de la CRUE, o en la CICUE.

4. Acuerdos del IX Encuentro (prensa): Difundir los acuerdos del Encuentro.

5.4. Grupo de Trabajo 4. Acoso y Violencia de Género.

Ponente: Esperanza Bosch Fiol. Directora de la Unidad de Igualdad, UIB.

Coordinadora: Remedios Menéndez Calvo. Directora de la Unidad de Igualdad, UAH

Secretaria: Diana Abad Rodríguez. Técnica de la Unidad de Igualdad de Género, UAM.

Participantes de las universidades: Santiago de Compostela, Autónoma de Madrid, Alcalá de Henares, Islas Baleares, Huelva, Alicante, Córdoba, Complutense de Madrid y País Vasco.

Conclusiones:

La Universidad, lamentablemente, no es ajena a la lacra social del ACOSO y la VIOLENCIA SEXISTA. El acoso no es sólo consecuencia de la autoridad jerárquica o abuso de poder, sino de género. Este problema, relevante, es difícilmente delimitable; hay diversos grados: leve (chistes, piropos, miradas...), grave (insinuaciones sobre la vida sexual de la víctima, referencia a relaciones sexuales previas,...) o muy grave (agresión sexual, abuso sexual o violación). Además, es *subjetivo*; la percepción del acoso por víctima y acosador/a depende de la sensibilidad y formación que se tenga en la materia.

En el ámbito universitario se pueden dar casos –de hecho, existen, aunque no se denuncien ante las autoridades académicas competentes– de acoso denominado *quid pro quo* (“chantaje”) y acoso ambiental, que pueden tener lugar en vertical u horizontal. Desde las Unidades de Igualdad se debe ayudar a las víctimas a superar las dificultades para denunciar: ¿cómo concretar qué es constitutivo de acoso? ¿qué

protocolo seguir? Es labor de las Unidades prevenir, detectar y erradicar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. No se puede perpetuar la idea errónea de que la violencia sexista no existe en las Universidades, porque no hay casos “denunciados”.

Corresponde a las Unidades de igualdad elaborar Protocolos de actuación frente al acoso. Legislativamente, se propone la implementación de Protocolos para visibilizar la violencia machista, formar y sensibilizar a todos los colectivos de la Universidad en la materia, y recoger las medidas sancionadoras que prevea la normativa aplicable. Se deben hacer campañas divulgativas y acciones formativas para el PAS, PDI y alumnado sobre qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, publicitar el Protocolo (su propia existencia, procedimiento básico, y sanciones correspondientes).

Propuestas específicas para abordar el Acoso Sexual y Sexista:

- Crear una red de intercambio de información de Protocolos, Códigos de conducta o instrumentos similares. Compartir experiencias (qué supuesto ha sido, y cómo se ha resuelto).
- Plan de comunicación estratégico a largo plazo:
 - En aulas y centros de trabajo, a través de tabloneros y pantallas digitales, difundir mensajes explícitos de “Tolerancia cero” ante el acoso, en particular, y la violencia sexista, en general.
- Formación: acciones divulgativas y de sensibilización, así como técnicas académicas.
 - En el seno de Tutorías personalizadas, Cursos Cero o actividades específicas de tutorización al alumnado.
 - Carteles y dípticos, por ejemplo, impresos en ubicación accesible y digitales a través de las redes sociales.
- Implicación del alumnado a través de sus órganos de representación (Consejo de Estudiantes, Delegaciones, etc.) y de la representación del personal (legal o unitaria y sindical) en la difusión de las campañas.

Otra cuestión que preocupa, especialmente, a las Unidades de igualdad es la VIOLENCIA DE GÉNERO que, en términos de la Ley Orgánica de protección integral de la violencia de género 1/2004, sufren las trabajadoras o las alumnas en su esfera privada. La violencia física y/o psicológica que sufren las mujeres que trabajan o estudian en la Universidad por parte de sus parejas o exparejas (hombres) tiene incidencia en el desarrollo de su actividad profesional y académica, respectivamente. Máxime si víctima y agresor comparten Campus. Hay que articular medidas de actuación, complementarias a las legales existentes (de protección integral), que compensen las inevitables consecuencias que, por desgracia, se dan en la vida universitaria. En algunos casos, habrá que promover la detección de los casos –para lo que es fundamental las tareas preventivas y de sensibilización (formativas)– y facilitar

o propiciar la denuncia para que se pongan en marcha las medidas legales oportunas. Y, en otro estadio, cuando ya ha sido reconocida formalmente la condición de víctima, ayudar y apoyarla.

Propuestas específicas para prevenir y combatir la Violencia de Género:

- Con carácter general, elaborar una Guía de Buenas prácticas para las Universidades, conforme a los medios y servicios de que disponga cada una:
 - Estrategia genérica: seguimiento y control de las medidas judiciales, en el caso de tener conocimiento de ello.
 - *Acompañamiento* (voluntariado).
 - Servicios de seguridad.
 - Crear una red de intercambio de información de prácticas, materiales y experiencias.
- Formación: acciones divulgativas y de sensibilización, así como técnicas-académicas.
 - En el seno de Tutorías personalizadas, Cursos Cero o actividades específicas de tutorización al alumnado.
 - Carteles y dípticos, por ejemplo, impresos en ubicación accesible y digitales a través de las redes sociales.
 - Implicación del alumnado a través de sus órganos de representación (Consejo de Estudiantes, Delegaciones, etc.) y de la representación del personal (legal o unitaria y sindical) en la difusión de las campañas.
- Atención e información inicial en las Unidades. Derivar a equipos expertos de la propia Universidad, en caso de existir, y en todo caso, preferentemente, informar sobre servicios oficiales de entidades públicas (ámbito local o regional) o instituciones privadas especializadas en la materia.

5.5. Grupo de Trabajo 5: Unidades de Igualdad.

Ponente: Cecilia Castaño Collado. Catedrática de Sociología, UCM.

Coordinadora: Elena San Segundo Gómez de Cardañanos. Directora de la Unidad de Igualdad, UC3M.

Secretaria: Diana Espada Tie. Técnica de la Unidad de Igualdad, UC3M.

Participantes de las universidades: Miguel Hernández de Elche, Autónoma de Madrid, Salamanca, Castilla la Mancha, Sevilla, Málaga, Politécnica de Valencia, Cádiz, Pública de Navarra, Carlos III, Oberta de Catalunya, Extremadura, Complutense, Las Palmas de Gran Canaria, Politécnica de Cartagena, Zaragoza, Barcelona, Granada, Murcia, Rovira i Virgili, Almería, Rey Juan Carlos, Valladolid y Lleida.

Conclusiones:

1.- Se abordó, en primer lugar, el tema de la denominación de las **“Unidades de Igualdad”**. Nos encontramos con muy diferentes denominaciones, como por ejemplo: Dirección para la Igualdad, Observatorio de Igualdad, Delegada del Rector para la Igualdad, Oficina para la Igualdad, etc. En unos casos, lleva el apellido “de género”.

Propuesta: Sería recomendable que se unificara la denominación de las Unidades y pasaran a llamarse “Unidad de Igualdad de género”.

2.- Se plantea el porqué de la **creación de las Unidades**. Se crean, en la mayoría de los casos, como consecuencia de la Disposición Adicional duodécima de la LOMLOU, pero en muchas Universidades es una creación meramente de apariencia, pues no se dota de presupuesto ni de personal. Así, nos encontramos con casos en los que hay un marginamiento total de las personas que llevan estos temas, y en otros, una resistencia pasiva.

Propuesta: Que se dote a las Unidades de personal y de presupuesto, para poder implantar la cultura de la igualdad, y que exista un compromiso real del equipo directivo de cada Universidad.

3.- Comisiones de Igualdad. Cada Universidad sigue un modelo diferente de Comisión de Igualdad, con una representación mayor o menor de los distintos estamentos de la Universidad, pero se llega a una conclusión:

Propuesta: Las Comisiones de Igualdad, entendiendo como tales las que se encargan de la elaboración, implantación y seguimiento de los planes de igualdad, deben ser una combinación de personas expertas en la materia (conciliación, derecho laboral, feminismo, etc.), y de personas con poder de decisión y de representación. No se puede elaborar un plan sin personas expertas en la materia, ni personas que tengan acceso a los órganos de Gobierno y puedan implicarse en la consecución de los objetivos marcados en el plan de igualdad.

4.- Formación del personal de las Unidades. En muchas Universidades, se constituyen las Unidades de Igualdad con personal que suple su falta de formación en la materia con entusiasmo y compromiso con la igualdad. En cualquier caso, es necesario asegurar la formación del personal de las Unidades.

Propuesta: Organización de un curso de verano, de 2 o 3 días de duración, que abarque los temas más frecuentes a tratar en las Unidades de Igualdad.

5.- Temas tabú. Este punto va ligado con el 2, puesto que nos encontramos con Universidades que, habiendo creado la Unidad de Igualdad, existe cierta reticencia o incluso hostilidad y no quieren oír hablar de temas como “acoso”, “discriminación”, “lenguaje sexista”, etc.

Propuesta: Que se deje de coartar a las Unidades de Igualdad para que puedan desarrollar sus funciones y abarcar temas como la elaboración de un protocolo contra el acoso sexual, o un manual de lenguaje no sexista.

6.- Red de Unidades de Igualdad. Actualmente está en desuso la red RUIGEU, además no todas las universidades pertenecen a dicha red, así como todavía hay universidades que no tienen unidad de igualdad.

Propuesta: Impulsar y activar dicha red dando un mayor uso de la misma, con el intercambio de información, documentación, etc..., creando una red social fuerte que potenciaría a las unidades de igualdad como grupo de interés dentro de las universidades, tanto a las que ya pertenecen a ella, como a las que no, de tal forma que haya un mayor impulso para la adhesión, así como un mayor apoyo a las que no tienen unidades de igualdad para la creación de las mismas.

7.- CRUE. Necesitamos que nos oigan en los estamentos de coordinación de las Universidades y poder tener una voz común.

Propuesta: Elaborar un escrito dirigido a la CRUE con las conclusiones de este encuentro, y solicitar de nuevo, la creación de una sectorial para la **Igualdad de género** en la Universidad.

6. Clausura y entrega de premios del concurso de fotografía: *“Micromachismos en la vida cotidiana”.*

Ana María López García. Decana de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UAM.

Margarita Alfaro. Vicerrectora de Cooperación y Extensión Universitaria, UAM.

Tras la exposición de los resúmenes de los cinco Grupos de Trabajo, se procedió a la entrega de premios del concurso de fotografía: *Micromachismos en la vida cotidiana*. El primer premio fue otorgado a Paula Giomar Alarcón de Antón por la obra: “¿Te acercas para...?”, mientras que el accésit correspondió a Javier Mateo Moreno, por la fotografía: “El Hombre”.

Una vez entregados los premios, las Jornadas fueron clausuradas, en primera instancia, por la Decana de la Facultad de Ciencias, quien agradeció a la Unidad de Igualdad su invitación y manifestó sus felicitaciones por la celebración del Encuentro. Su intervención se centró en recordar las dificultades históricas de las mujeres para alcanzar la igualdad real y efectiva en relación a los hombres. De esta forma señaló textualmente que: “La igualdad de género es una declaración tan sencilla y aceptada como que es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguna tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. Y sin embargo, algo tan sencillo, aún no está resuelto. Y eso hace precisamente que existan unidades de igualdad y que haya una voluntad legislativa al respecto”.

De la misma manera hizo hincapié en la importancia de un marco legislativo que garantice la igualdad de género, señalando que la legislación debe ir acompañada siempre de voluntad efectiva de reconocimiento.

Su intervención finalizó con una cita de John Stuart Mill y Harriet Taylor (1869): *“El principio regulador de las actuales relaciones entre los dos sexos.... debiera ser sustituido por un principio de perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros”.*

La Vicerrectora, Margarita Alfaro, puso el cierre a las jornadas haciendo alusión, en primer lugar, a una cita de Albert Einstein: “Hay una fuerza motriz más poderosa que el vapor, que la electricidad y que la energía atómica, y esa fuerza es la de voluntad”. Con ella quiso señalar la declaración de intenciones y de compromiso de seguir fortaleciendo institucionalmente el papel que desempeñan las Unidades de Igualdad de Género en el marco general del organigrama de las Universidades Españolas. De

esta forma, añadió, hay que seguir insistiendo (manifestando su compromiso) con la CRUE con el objetivo de que las Unidades de Igualdad puedan integrarse en una Comisión ya creada, o bien, que se constituya en un equipo de trabajo con autonomía plena. Sobre esta cuestión matizó que se trata de un trabajo que hay que desarrollar de manera cuidada y prudente para no suscitar suspicacias y garantizar el éxito a largo plazo. La Vicerrectora indicó que aunque tenemos un camino por hacer, dicho camino es optimista, contamos con el reconocimiento de las diferentes instancias que forman la CRUE como se ha puesto de manifiesto en la sesión de inauguración.

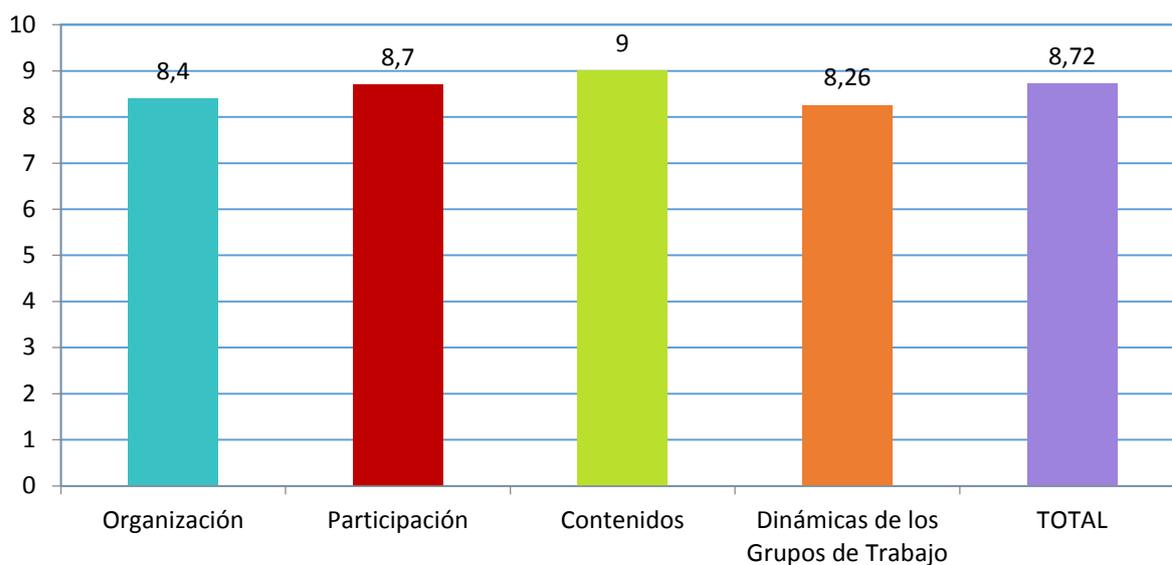
Posteriormente hizo mención al importante papel que desempeñan las Unidades de Igualdad en las Universidades así como lo fundamental que resulta el trabajo en red. Gracias a estas jornadas, señaló, mejora la calidad de las acciones puestas en marcha y se buscan las herramientas conjuntas para tratar de transversalizar todas las medidas que se han planteado de manera específica a través de los Grupos de Trabajo.

La Vicerrectora finalizó su intervención con diversos agradecimientos a las Unidades de Igualdad de las Universidades Madrileñas en particular, y españolas, en general. De la misma forma manifestó su agradecimiento a la Dirección General de la Mujer por su apoyo y participación en el Encuentro, a la par que hizo una mención especial al equipo de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género de la UAM por la organización del evento. Posteriormente continuó los agradecimientos a la coordinadora de proyectos de la UAM así como a la ganadora y el accésit del concurso de fotografía “Micromachismos en la vida cotidiana”.

7. Informe de evaluación del IX Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas.

En líneas generales, tras los resultados extraídos en los cuestionarios de evaluación, el Evento ha sido valorado de forma muy positiva, obteniendo una puntuación media de 8,7 sobre 10. El cuestionario trataba de evaluar 4 aspectos que se articularon en otros tantos bloques generales (Organización del Encuentro; Participación, Contenidos y Dinámicas de Grupo) a través de un total de 15 variables. El formato de respuesta fue una escala establecida entre 1 y 10 puntos, siendo 1 el valor mínimo y 10 el máximo. Según esta información, lo más valorado, en líneas generales, ha correspondido a *Contenidos* y a *Dinámicas de los Grupos de Trabajo*, obteniendo puntuaciones de 9 y 8,84, respectivamente. En el lado opuesto, la puntuación más baja la localizamos en la *Organización*, la cual se sitúa en 8,4 sobre 10. Con una lectura más detallada podemos observar que debido a que cada bloque lo componen un total de 4 o 3 variables, el resultado obtenido en cada una de ellas tiene mucho peso sobre el total. Por ello, es preciso hacer notar que la valoración de la Organización se ve afectada a la baja por la puntuación obtenida en *Actividad lúdica*, cuya media se sitúa en 7,52 (la más baja de todo el cuestionario). En cualquier caso no supone una diferencia muy significativa, ya que la puntuación sigue siendo alta.

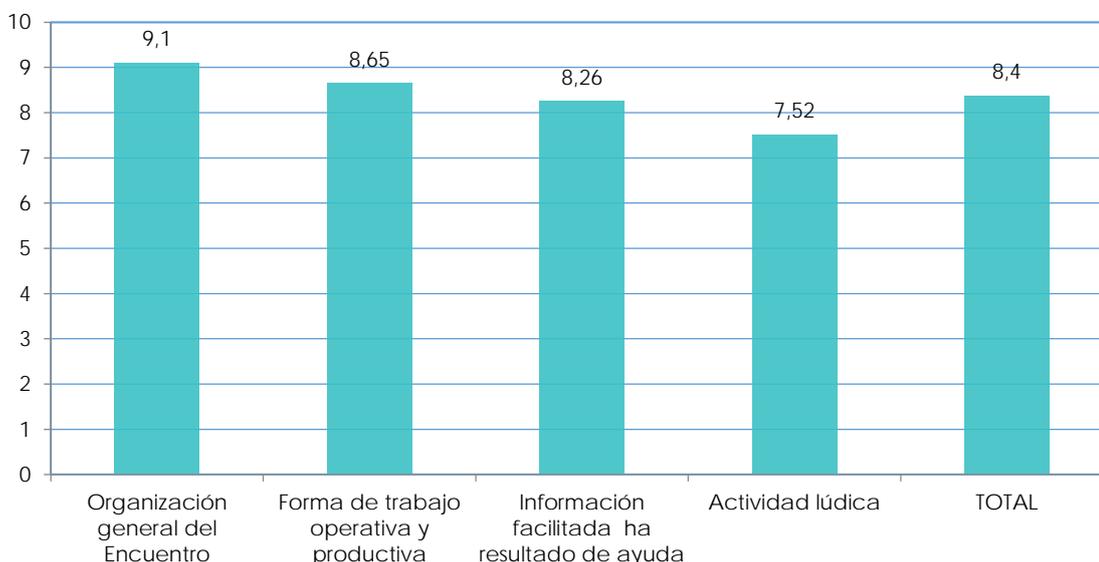
Gráfico 7.1. Valoración general



A continuación pasamos a analizar de forma más detallada los resultados atendiendo a las categorías generales a las que hemos hecho mención con anterioridad.

En base a ello, en primer lugar, analizamos la **Organización** la cual se estudia a partir de cuatro variables: “Organización general del Encuentro”, “Forma de trabajo operativa y productiva”, “Información facilitada” y “Actividad lúdica”, siendo la primera de ellas la que obtiene una puntuación más elevada. Tal y como hemos anotado en el primer párrafo, la “Actividad lúdica” es valorada con una media de 7,52 siendo la puntuación más baja de todo el cuestionario¹.

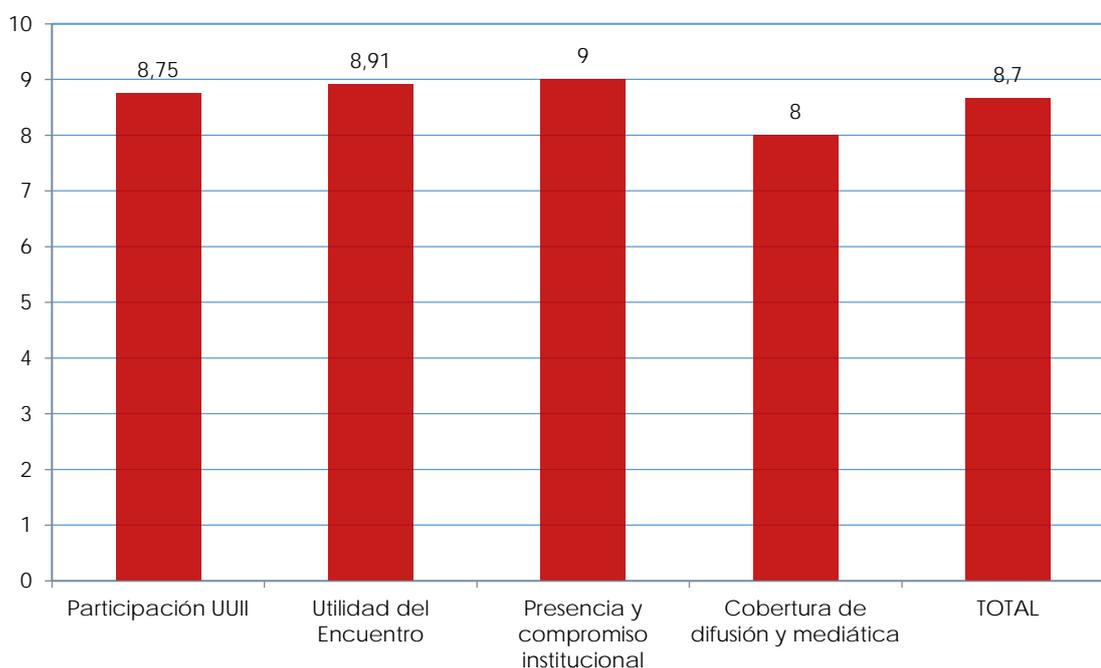
Gráfico 7.2. Organización



El segundo de los aspectos que se evalúa es la **Participación en el Encuentro**. A continuación presentamos un gráfico de barras en el que pueden observarse las variables que la componen: “Participación de las UU11”, “Utilidad”, “Presencia y compromiso institucional” y “Cobertura de difusión mediática”. En esta ocasión la “Presencia y compromiso institucional” obtiene la máxima puntuación (un 9 sobre 10), mientras que la “Cobertura mediática” es la peor valorada en dicha categoría con una puntuación de 8 sobre el total.

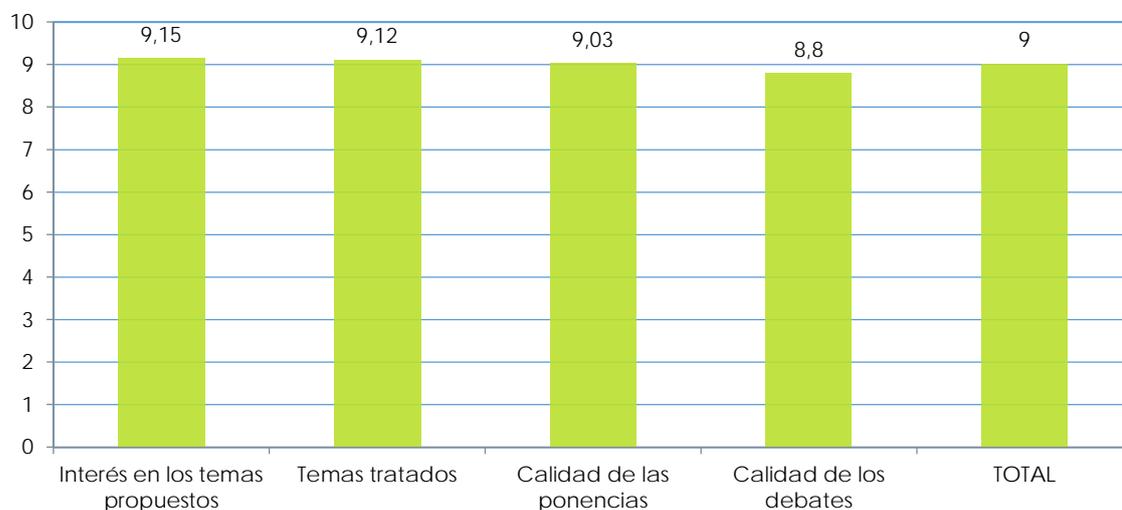
¹ La actividad lúdica consistió en la visita a la exposición *El voto femenino en España*, con motivo del 85 aniversario. La valoración de esta actividad ha podido estar influida por factores externos, como puede ser el desplazamiento por carretera a la exposición y el consiguiente atasco de tráfico, lo que provocó una reducción del tiempo previsto para la visita.

Gráfico 7.3. Participación



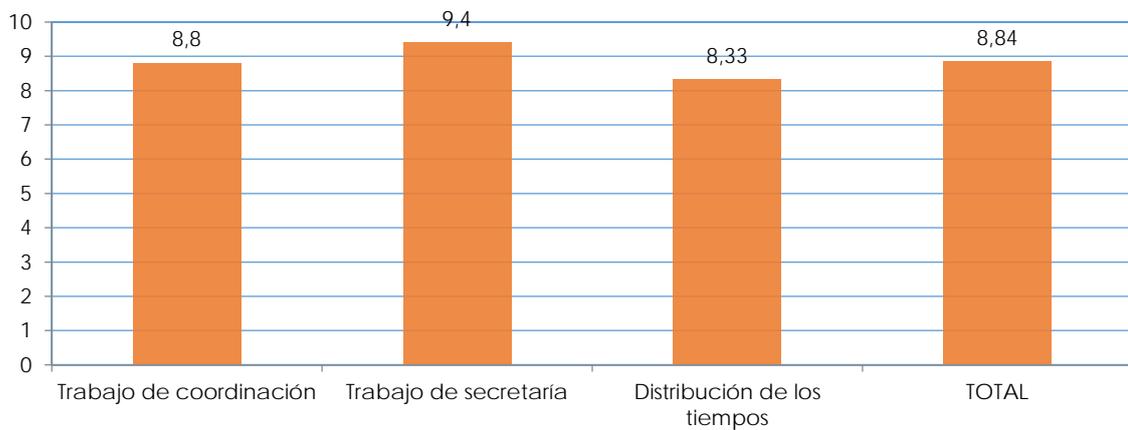
Pasamos a continuación a valorar los **Contenidos del Encuentro**, que es el aspecto que obtiene la puntuación más elevada del cuestionario. Como en las anteriores, los contenidos se miden por las cuatro variables que la conforman: “Interés por los temas propuestos”, “Temas tratados”, “Calidad de las ponencias” y “Calidad de los debates”. Como puede verse en el siguiente gráfico, todas las puntuaciones han resultado ser muy elevadas y la diferencia entre dichas puntuaciones poco relevante.

Gráfico 7.4. Contenidos



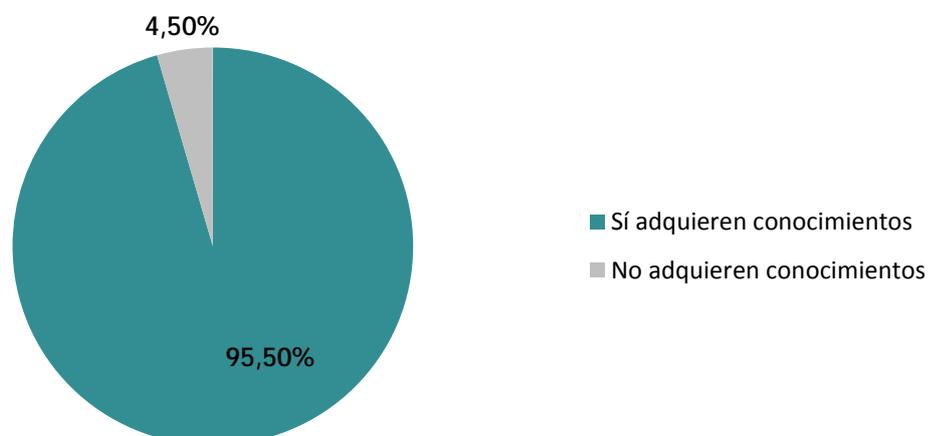
El último de los aspectos sobre el que se solicitó valoración a las y los participantes hace referencia a las ***Dinámicas de los Grupos***, la cual obtiene la segunda mejor puntuación con un 8,84 sobre 10. En esta ocasión las variables son sólo tres y las mismas abordan: “Trabajo de coordinación”, “Trabajo de secretaría” y “Distribución de los tiempos”, siendo el “Trabajo de secretaría” el ítem mejor valorado de este bloque y de todo el cuestionario, obteniendo una puntuación de 9,4. La “Distribución de los tiempos” es puntuada con 8,33 constituyéndose como la peor valorada de este grupo.

Gráfico 7.5. Dinámicas de los Grupos de Trabajo



El cuestionario se componía, además, de dos preguntas adicionales. La primera de ellas hacía referencia al aprendizaje adquirido tras la finalización del Encuentro, utilizando un formato dicotómico de respuesta SÍ / NO. Sobre esta cuestión el 95,5% afirmó que habían adquirido conocimientos tras su participación en el Encuentro, mientras que el 4,5% respondió que no. En términos absolutos (y debido a que la muestra fue más baja que las que respondió a otras preguntas) 42 personas respondieron que sí habían adquirido conocimientos, frente a dos personas que contestaron de forma negativa.

Adquisición de conocimientos tras su participación en el IX Encuentro de UUII



La última pregunta del cuestionario fue abierta y estaba destinada a recoger datos más ricos y completos de cara a la organización de próximos eventos. Con este fin se plantean *propuestas y sugerencias* que puedan incluirse en futuras ediciones.

Sobre esta cuestión se obtuvieron diferentes respuestas que pasamos a detallar, las cuales han sido agrupadas por los siguientes bloques:

➤ **Metodología de trabajo.** Se sugiere:

- Envío de materiales (exposiciones, conclusiones, etc.) de todo el Encuentro.
- Utilizar la misma metodología (en relación a los Grupos de Trabajo).
- Plantear más Grupos de Trabajo para abordar más temas.
- Que los Grupos de trabajo (GT) no sean simultáneos; Reducir el número de GT simultáneos para facilitar la participación y que el material sea trabajado en todos los GT.
- Prestar mayor atención a la puntualidad.

➤ **Rendimiento en los GT:**

- Proporcionar todos los materiales de las ponencias así como la metodología de trabajo de los grupos (instrucciones) para preparar el debate.
- Acotar los puntos a tratar en todos los grupos para facilitar las conclusiones finales.

➤ **Estrategias:**

- Implicar a los gestores de más alto nivel de las Universidades.
- Desarrollar propuestas para llevar a cabo acciones concretas a Instituciones con capacidad de intervención.

➤ **Temáticas a considerar en otros Encuentros:**

- Inclusión de la perspectiva del alumnado.
- GT que aborde asuntos concretos del PDI.
- UU.II:
 - Revisión de las funciones y competencias de las UU.II.
 - Exposición de estudios, a modo de buenas prácticas, de Unidades de Igualdad.

8. Relación de universidades participantes:

A continuación se incluyen todas las Universidades que participaron en el IX Encuentro de Unidades de Igualdad por orden alfabético:

- Universidad Autónoma de Madrid
- Universidad Carlos III de Madrid
- Universidad Complutense de Madrid
- Universidad de A Coruña
- Universidad de Alcalá
- Universidad de Alicante
- Universidad de Almería
- Universidad de Cádiz
- Universidad de Castilla la Mancha
- Universidad de Córdoba
- Universidad de Deusto
- Universidad de Girona
- Universidad de Granada
- Universidad de Huelva
- Universidad de Jaén
- Universidad de La Laguna
- Universidad de las Islas Baleares
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
- Universidad de Lleida
- Universidad de Málaga
- Universidad de Murcia
- Universidad de Salamanca
- Universidad de Sevilla
- Universidad de Valladolid
- Universidad de Zaragoza
- Universidad del País Vasco (UPV/EHU)
- Universidad Miguel Hernández de Elche
- Universidad Nacional a Distancia
- Universidad Pablo Olavide de Sevilla
- Universidad Politécnica de Madrid
- Universidad Politécnica de Cartagena
- Universidad Pública de Navarra
- Universidad Rey Juan Carlos
- Universidade de Santiago de Compostela

- Universidade de Vigo
- Universitat de Barcelona
- Universitat de València
- Universitat de València
- Universitat Jaume I
- Universitat Oberta de Catalunya
- Universitat Politècnica de Catalunya
- Universitat Politècnica de València
- Universitat Rovira i Virgili