

INFORME TÉCNICO

**COMPETENCIAS, IDENTIDAD  
Y FORMACIÓN DEL  
PROFESORADO  
UNIVERSITARIO DESDE LA  
PERSPECTIVA DE GÉNERO:  
UNA CUESTIÓN DE DERECHO**

M<sup>a</sup> Cruz Díaz de Terán  
Coordinadora de la Red WINN  
Instituto Cultura y Sociedad



ics  
Universidad  
de Navarra



## ÍNDICE

---

1. INTRODUCCIÓN. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS.....	4
2. EL MARCO LEGAL.....	5
3. METODOLOGÍA.....	8
4. LA FORMACIÓN EN IGUALDAD EN LOS PLANES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS .....	10
5. RESULTADOS.....	30
6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	33
7. CONCLUSIONES.....	34
8. REFERENCIAS.....	35

Las Universidades son instituciones transmisoras de valores e impulsoras de la sociedad del conocimiento. Su labor en el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como medio para la construcción de una sociedad más justa y democrática es insustituible. La Universidad española, al amparo de las políticas de igualdad desarrolladas por los poderes públicos en los últimos años, no ha permanecido ajena a esta realidad. Múltiples acciones denotan este firme compromiso por conseguir la igualdad real de oportunidades en la comunidad universitaria.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres prevé un valioso instrumento para la consecución de este objetivo: los Planes de Igualdad. Estos son el resultado de un proceso de reflexión y debate interno acerca de las necesidades que existen para avanzar y garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Este proceso exige la implicación tanto de las estructuras, de las unidades y servicios de la universidad como de los diferentes agentes que en ella participan: el personal docente e investigador, el personal de administración y servicios y la comunidad de estudiantes (IPIUGR).

Una vez enmarcado el contexto, este trabajo realiza un diagnóstico de las medidas de formación en igualdad que las universidades públicas españolas plantean a través del análisis de sus planes de igualdad. Medidas que, además, se encuadran en la reforma que introdujo el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) al exigir el compromiso de implantar el principio de igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

## 1. INTRODUCCIÓN. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

Una de las novedades de la reforma del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) fue que tanto el proceso de enseñanza como el de aprendizaje se viesen afectados por la introducción del principio de igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género.

Esta recomendación, en el caso de España, se vio fortalecida con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta norma prevé un valioso instrumento para la consecución de este objetivo: los planes de igualdad.

Las universidades son instituciones transmisoras de valores e impulsoras de la sociedad del conocimiento. Su labor en el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como medio para la construcción de una sociedad más justa y democrática es insustituible. De ahí que, en el contexto universitario, los Planes de Igualdad son herramientas que buscan que la Academia asuma su

parte de corresponsabilidad en la promoción y logro de la igualdad real entre mujeres y hombres.

El contenido de un plan de igualdad es el resultado de un proceso de reflexión y debate interno acerca de las necesidades que existen (diagnóstico) para avanzar y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (ejes de acción). En el marco de las universidades, en este proceso se ven implicados tanto las estructuras, unidades y servicios como los diferentes agentes que en ella participan: el personal docente e investigador, el personal de administración y servicios y la comunidad de estudiantes.

Tanto el diagnóstico como las propuestas de los ejes de acción se fundamentan jurídicamente en artículos y disposiciones de la legislación internacional, europea, estatal y, en su caso, autonómica<sup>1</sup>. Es lo que se denomina el marco legal.

---

<sup>1</sup> En este trabajo no se va a hacer referencia a normativa autonómica.

## 2. EL MARCO LEGAL

### 2.1. Normativa internacional

La labor de las Naciones Unidas (ONU) en la defensa y protección de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres se remonta a la Carta de las Naciones Unidas, firmada el 24 de octubre de 1945. Este texto es considerado el primer tratado internacional que contiene una llamada explícita a la igualdad de derechos entre hombre y mujeres. Desde ese año, la ONU ha desarrollado una amplia actividad en este campo, a través de declaraciones, pactos y convenios internacionales que prohíben la discriminación por razón de sexo y tutelan, de forma específica, el estatus de la mujer.

A través de las distintas Conferencias (México, 1970; Copenhague 1975; Nairobi, 1985) la ONU ha ido asumiendo, de manera progresiva, una visión cada vez más amplia del adelanto de la mujer. Tras la última Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín 1995), la Declaración y la Plataforma de Acción han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y

hombres: la transversalidad de género y la representación equilibrada.

Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres forma parte integral de cada uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU. Además de incluir de forma expresa en el ODS 5 la igualdad de género, la garantía del respeto de los derechos de las mujeres y niñas por medio de todos estos objetivos es la única vía para obtener justicia, lograr la inclusión, conseguir economías que beneficien a todas las personas y cuidar nuestro medio ambiente, ahora y en las generaciones venideras<sup>2</sup>.

### 2.2. Normativa europea

En el ámbito de la Unión Europea (EU) han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. El Tratado de Ámsterdam, aprobado en junio de 1997, en sus modificaciones al Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957, constitutivo de la Comunidad Europea, incluye en su artículo 2 una referencia específica a la

---

<sup>2</sup> <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs>

igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad (actualmente, Unión Europea).

El objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad –principio que debe inspirar todas las acciones y políticas europeas-, aparece en el apartado 2 del artículo 3. También hay que destacar que los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación. Además, la Carta incluye un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado numerosas normas de derecho europeo específicas.

### 2.3. Normativa estatal

En el ámbito estatal, el marco normativo lo establece la Constitución (CE) en su artículo 14, al recoger la igualdad como un derecho fundamental, instituyendo el principio de no discriminación.

Tras la CE, el texto de referencia en este ámbito es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley recoge principios y criterios de actuación de los poderes públicos para la integración del

principio de igualdad, entre los que se destacan: (1) atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan (artículos 14, 16 y 24. Este último se refiere de forma expresa a los cargos de responsabilidad y en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes); (2) la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo (art. 14); (3) la eliminación de los obstáculos que impliquen discriminaciones entre mujeres y hombres en: el acceso al empleo público y en la carrera profesional; en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; en la formación continua en igualdad (arts. 14 y 44); en las medidas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y, en las medidas efectivas que eliminen discriminaciones retributivas, directas o indirectas, por razón de sexo (arts. 14 y 48).

En el contexto universitario, son varios los textos legales que completan el marco normativo referente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Determina que “las universidades contarán entre sus estructuras de organización con

unidades de igualdad para desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

- La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, recoge en el apartado 7 del artículo 4:

“Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

- El Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Este texto legal constituye la referencia actual para el diseño de nuevas titulaciones en el EEES.

### 3. METODOLOGÍA

Según los datos del último informe publicado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, el Sistema Universitario Español (SUE) lo conforman en el curso 2017-2018 un total de 84 universidades, 82 con actividad, distribuidas en 235 campus (universidades presenciales) y 113 sedes

(no presenciales y especiales). Del total de universidades, el SUE cuenta con 50 universidades públicas y 32 privadas<sup>3</sup>.

**Mapa 1.1.1** Distribución geográfica de las universidades españolas con actividad en el curso 2017-2018.



*Fuente: DATOS Y CIFRAS DEL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL. PUBLICACIÓN 2018-2019. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.*

3

<https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:2af709c9-9532-414e-9bad-c390d32998d4/datos-y-cifras-sue-2018-19.pdf>

De todo el elenco de universidades, este trabajo parte de un método de investigación de los datos cualitativos y cuantitativos de los planes de igualdad relativos a la formación en igualdad de las universidades públicas españolas para su personal empleado. La elección de estas universidades se debe, entre otras cuestiones, a que son las que más recorrido tienen en la implantación de planes de igualdad.

Precisamente, la experiencia en la elaboración de estos planes permitirá valorar la relevancia que la formación en igualdad ocupa en ellos. La elección de las acciones dirigidas tanto al Personal Docente e Investigador (PDI) como al Personal de Administración y Servicios (PAS) busca valorar qué peso

tiene la formación en igualdad para quienes son responsables de formar en materia de igualdad a las generaciones futuras. Una vez analizados estos datos, se lleva a cabo una discusión sobre las medidas. El objetivo es responder a la pregunta de si los planes de igualdad de las universidades públicas españolas tienen o no entre sus ejes prioritarios la formación en igualdad de su personal.

De entre las universidades públicas, se analizarán las acciones formativas en igualdad de aquellas que tienen sus planes en vigor. Por último, el orden escogido para el análisis de los planes de igualdad de las universidades es el alfabético.

## 4. LA FORMACIÓN EN IGUALDAD EN LOS PLANES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

### 4.1. Andalucía

#### 4.1.1. Datos generales

En Andalucía hay diez universidades de titularidad pública<sup>4</sup>. Todas ellas tienen un plan de igualdad. Menos la Universidad de Almería, que tiene en marcha su I Plan de Igualdad, el resto de centros van por su II Plan de Igualdad. La Universidad de Málaga va por el III Plan.

Solo hay dos universidades (Sevilla y Jaén) que tengan el plan vencido, en 2018 y 2019 respectivamente, pero

ambas están ya con la elaboración de sus nuevos planes.

De las diez, las Universidades de Granada<sup>5</sup>, Huelva<sup>6</sup>, Málaga<sup>7</sup>, Sevilla<sup>8</sup> y Pablo de Olavide<sup>9</sup> tienen un eje específico dedicado a la formación del PDI y del PAS que incluyen acciones de formación en igualdad. Las restantes (Cádiz<sup>10</sup>, Almería<sup>11</sup>, Córdoba<sup>12</sup> y Jaén<sup>13</sup>) si bien no tienen un eje específico de formación, sí incluyen objetivos específicos de formación dentro de uno de sus ejes.

<sup>4</sup> En este trabajo se ha excluido a la Universidad Internacional de Andalucía (UAI) y a la Internacional Menéndez Pelayo por su carácter especial.

<sup>5</sup> [https://unidadigualdad.ugr.es/pages/iiplandeigualdad\\_1/](https://unidadigualdad.ugr.es/pages/iiplandeigualdad_1/)

<sup>6</sup> [http://transparencia.uhu.es/transparenciaUHU/nod/e/2814/download/II\\_PlanIgualdad\\_UHU.pdf](http://transparencia.uhu.es/transparenciaUHU/nod/e/2814/download/II_PlanIgualdad_UHU.pdf)

<sup>7</sup> [https://www.uma.es/media/files/DIAGNOSTICO\\_Y\\_PLAN\\_IGUALDAD\\_DEFINITIVO\\_POSTAPROBACION\\_CG.pdf](https://www.uma.es/media/files/DIAGNOSTICO_Y_PLAN_IGUALDAD_DEFINITIVO_POSTAPROBACION_CG.pdf)

<sup>8</sup> [https://igualdad.us.es/?page\\_id=817](https://igualdad.us.es/?page_id=817)

<sup>9</sup> <https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/08.11.2017-II-Plan-de-Igualdad-1.pdf>

<sup>10</sup> <https://secretariageneral.uca.es/wp-content/uploads/2019/03/A-II-PLAN-DE-IGUALDAD-ENTRE-MUJERES-Y-HOMBRES-Y-DIAGNOSTICO-PARA-EP.pdf?u>

<sup>11</sup> <http://www.igualdad.ual.es/igUALdad-plan-igualdad-pdf/plan-de-igualdad-universidad-de-almeria.pdf>

<sup>12</sup> <https://www.uco.es/vidauniversitaria/igualdad/images/documentos/plan-igualdad/II-Plan-de-Igualdad--.pdf>

<sup>13</sup> [https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/sites/servicio\\_uigualdad/files/uploads/II%20PLAN%20IGUALDAD%20EFECTIVA%20ENTRE%20MUJERES%20Y%20HOMBRES%20.pdf](https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/sites/servicio_uigualdad/files/uploads/II%20PLAN%20IGUALDAD%20EFECTIVA%20ENTRE%20MUJERES%20Y%20HOMBRES%20.pdf)

#### 4.1.2. Acciones de formación en igualdad en activo

En el II Plan de Igualdad de la Universidad de Granada figura el Eje 2 dedicado a la *Formación* “como eje vertebrador del plan” y pretende “garantizar la formación en igualdad de oportunidades como elemento básico para que todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria tengan acceso al conocimiento sobre igualdad y diversidad”. Para lograrlo, establece 3 objetivos específicos, cada uno de los cuales integra una serie de acciones:

*Objetivo 2.1 Planificar, diseñar, ejecutar y evaluar actividades formativas con perspectiva de género y feminista coordinadas desde la Unidad de Igualdad y dirigidas a toda la comunidad universitaria:*

Las actividades referidas versarán, sin detrimento de la inclusión de otras temáticas, sobre los contenidos siguientes: a. Igualdad de género y oportunidades; b. Lenguaje inclusivo y no sexista; c. Prevención y detección de la violencia de género y acoso y respuesta ante los mismos. d. Identidades, diversidad sexual, corporal y de género; e. Conciliación y corresponsabilidad; f. Violencias

LGTBfóbicas; g. Nuevas masculinidades.

Acciones:

2.1.1: Promover la incorporación de las temáticas antes mencionadas en el Plan de Adecuación Profesional de Formación del PAS y el Plan de Formación e Innovación Docente.

*Objetivo 2.2 Difundir actividades formativas con perspectiva de género y feminista, así como sobre estudios de diversidad corporal, sexual y de género en el ámbito local, nacional e internacional.*

Acciones:

2.2.1: Utilizar las redes existentes para difundir actividades formativas y fomentar los medios y canales de difusión.

*Objetivo 2.3 Establecer redes y colaborar con entidades e instituciones que impulsen y organicen actividades formativas encaminadas a la igualdad.*

Acciones:

2.3.1: Garantizar el acceso a actividades formativas en materia de igualdad al personal responsable de la Unidad de Igualdad y personas

responsables de igualdad en centros y servicios.

2.3.3: Colaborar con organizaciones y colectivos que impulsen actividades formativas con perspectiva de género y feminista.

Por su parte, el Plan de igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Universidad de Huelva (2020-2024) tiene su Eje 3 dedicado a la *Sensibilización y formación*. Este eje contempla en su Objetivo 3.1 *Crear cultura de igualdad en la Universidad de Huelva* y para ello establece las siguientes acciones:

1. Consolidar una oferta formativa dirigida a la comunidad universitaria en materia de Género en colaboración con otras entidades, así como en el Plan de Formación del PAS y PDI.
2. Incluir en el Plan de Formación del PAS y PDI la formación en Igualdad (presencial, semipresencial y on-line).
3. Crear un programa formativo enfocado al liderazgo dirigido a mujeres (PDI, PAS y estudiantes) de la Comunidad Universitaria.
4. Impulsar actuaciones que favorezcan la Igualdad de Género y la

construcción de las nuevas masculinidades.

El III Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga dedica su Eje 9 a la *Formación* a través de tres objetivos específicos:

- 9.1. Divulgar la legislación vigente en materia de igualdad de género entre la comunidad universitaria.
- 9.2. Incluir contenidos sobre la igualdad de género en el plan de formación del PAS y en la oferta de formación del PDI.
- 9.3. Proporcionar formación específica a las personas integrantes del gobierno de la UMA, tanto en los órganos colegiados como unipersonales.

En el II Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la Universidad Pablo de Olavide se localiza el Eje 3, destinado a la *Sensibilización y formación*, con el objetivo de “contribuir a la sensibilización y a la formación en materia de igualdad de género, en toda la comunidad universitaria (PAS, PDI y estudiantes)”.

Consta de dos acciones:

- 3.1. Consolidar una oferta formativa dirigida a la comunidad universitaria en materia de género en

colaboración con otras entidades, así como en el Plan de Formación del PDI y del PAS.

3.2. Impulsar actuaciones que favorezcan la igualdad de género, la construcción de las nuevas masculinidades y LGTB: videos, carteles, programas de radio, etc.

En el Plan de Igualdad de la Universidad de Almería es en el Eje 1 *Cultura de igualdad y no violencia*, en el que, por medio del Objetivo 5 *Promover la igualdad a través de la formación entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria*, se introducen las acciones de formación en igualdad:

1. Aplicación del principio de transversalidad de género, incluyendo módulos relativos a la igualdad de género en los planes de formación del PDI y PAS.

3. Diseño y puesta en marcha de actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio, dirigidas al PDI, PAS y estudiantado.

4. Puesta a disposición del PDI, PAS y estudiantes de la formación necesaria para detectar la violencia de género en la UAL e informar y

orientar sobre los mecanismos institucionales de protección en esta materia.

5. Se realizará formación a la comunidad universitaria en el respeto y la tolerancia de la diversidad sexual. Desde la Unidad de Igualdad y otros ámbitos universitarios, se llevarán a cabo iniciativas encaminadas a sensibilizar a la comunidad universitaria a través de cursos, seminarios y talleres.

6. Oferta de cursos específicos sobre el uso igualitario del lenguaje y comunicación no sexista a la comunidad universitaria. 1 curso anual.

A su vez, en el II Plan para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz, el Eje 1 *Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres*, establece un objetivo dedicado a la formación en igualdad: el Objetivo 1.5 *Promover la igualdad mediante la organización de cursos y seminarios de formación destinados a los distintos colectivos de la UCA*. Este objetivo integra las siguientes acciones (medidas):

1.5.1. Se aplicará el principio de transversalidad de género, incluyendo módulos relativos a la igualdad de género en los planes de

formación del PDI y PAS. La formación en materia de género se impartirá dentro de la jornada laboral.

1.5.3. Se organizarán actividades de formación relativas a la igualdad entre géneros para los miembros de comisiones evaluadoras .

1.5.4. Se organizarán actividades de formación que fomenten la corresponsabilidad de los hombres.

Por último, el II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba no contempla en ninguno de sus cinco ejes la formación; si bien, en algunos objetivos del Eje 1 se mencionan la necesidad de sensibilizar en cuestiones de igualdad. Y en el Eje 5 *Igualdad en el trabajo y conciliación* se establecen dos objetivos, en el 5.2. *Promoción de la cultura de corresponsabilidad en las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes*, a través de dos acciones:

5.2.1. Diseñar campañas informativas sobre permisos de conciliación para los hombres pertenecientes al PDI y al PAS.

5.2.2. Diseñar acciones de concienciación y formación sobre corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.

Por último, el Objetivo 5.3 recoge *Garantizar el derecho a la convivencia en el trabajo sin acoso laboral, sexual, ni por razón de sexo. Organizar acciones de sensibilización y formación para dar a conocer el Protocolo contra el acoso sexual y el Protocolo contra el acoso laboral.*

#### 4.2. Aragón

Ninguno de los ejes del I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza (2016) <sup>14</sup> contempla de manera específica la formación, aunque sí lo recoge el Objetivo 3.5 del Eje 3 *Promocionar la perspectiva de género en todos los ámbitos universitarios*. Este objetivo establece la inclusión en todos los programas de formación permanente, tanto de PAS como de PDI, acciones formativas que incluyan materias referidas a la igualdad de oportunidades y las relaciones de género.

<sup>14</sup>

[https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2016/2016-02-23/3\\_g.%20CGobierno%2023%20febrero.pdf](https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2016/2016-02-23/3_g.%20CGobierno%2023%20febrero.pdf)

### 4.3. Asturias

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo(2016) <sup>15</sup> tampoco contempla la formación como un eje específico, aunque sí lo menciona en dos de sus áreas (objetivos), una para el PAS y otra para el PID. En concreto, en sus 1 y 3: *Promoción del acceso y desarrollo profesional del personal en igualdad de condiciones, contratación, formación y promoción del PAS y del PID, respectivamente.*

### 4.4. Baleares

#### 4.4.1. Datos generales

El II Plan de Igualdad de la Universitat de Les Illes Balears (2019-2021) <sup>16</sup> no recoge la formación en ninguno de sus cinco ejes pero sí en varios objetivos del Eje 3 *Creación de una cultura de igualdad que comprometa y afecte a todos los colectivos.*

#### 4.4.2. Acciones de formación

La formación en igualdad aparece en dos objetivos, el Objetivo 3.1 *Reforzar el compromiso y la igualdad de*

*oportunidades y promover la creación y la difusión de recursos en materia de igualdad de género, que establece como medidas:*

3.1.1 Desarrollar acciones de formación, difusión y sensibilización destinadas a promover la cultura de la igualdad y el rechazo a la violencia de género.

Y el Objetivo 3.2 *Impulsar la formación en materia de igualdad del PDI y PAS de la Universidad de Les Illes Balears, a través de dos acciones:*

3.2.1 Realizar acciones de difusión y divulgación de la legislación vigente en materia de igualdad de género, violencia de género, acoso en el trabajo y leyes LGTBI.

3.2.2 Incorporar los planes de formación del PDI y PAS, acciones, contenidos y cursos permanentes destinados a promover una cultura de igualdad.

<sup>15</sup> <https://igualdad.uniovi.es/plan>

<sup>16</sup>

[https://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/614/614\\_612\\_nou-2cdcorproposta-de-ii-pla-digualtat-comp.pdf](https://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/614/614_612_nou-2cdcorproposta-de-ii-pla-digualtat-comp.pdf)

## 4.5. Canarias

### 4.5.1. Datos generales

Los Planes de Igualdad de las universidades canarias (I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna (2014-2017)<sup>17</sup> y el I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (2016-2019)<sup>18</sup> son muy similares. Ambos constan de nueve ejes. La formación en igualdad no figura entre ellos, pero en los dos aparece el Objetivo específico 1.5 *Mejorar la institucionalización de las medidas de sensibilización y formación para el personal y el alumnado en materia de igualdad* del Eje 1.

## 4.6. Cantabria

### 4.6.1. Datos generales

El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Cantabria (2020-2023)<sup>19</sup> tiene su primer eje estratégico dedicado a la *formación*. Además, cada objetivo y cada acción

está asociado a un Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS).

### 4.6.2. Acciones de formación

El Objetivo I.1 se refiere a la *promoción de la igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género en la formación del personal de la Universidad*. Consta de dos líneas de acción, con varias medidas:

I.1.1 Disponer de una oferta de formación para el personal de la UC dirigida a la incorporación de la perspectiva de género.

Incluir en los planes de formación docente elementos específicos sobre la forma de incorporar la perspectiva de género en las distintas materias (ODS: 4.7; 5.1).

I.1.2 Facilitar espacios de reflexión y recursos específicos sobre igualdad y estudios de las mujeres y de género.

Actualizar el registro de personas expertas que introducen en su docencia la perspectiva de género para dar

<sup>17</sup> <https://drive.google.com/file/d/1HuYw64RVU-TrPUGkR96mJcs8ZrKxdb82/view>

<sup>18</sup> <http://igualdad.ulpgc.es/sites/default/files/Plan%20de%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero%20ULPGC.pdf>

<sup>19</sup> <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/plan-de-igualdad>

visibilidad de su actividad y resultados (ODS: 4.7; 5.5; 10.3; 16.6; 16.7).

3. Celebrar un encuentro bienal de presentación de experiencias o buenas prácticas desarrolladas por el personal de la UC en la introducción de la perspectiva de género en su labor docente (ODS: 4.7; 5.5; 10.3; 16.6; 16.7).

4. Enriquecer los recursos bibliográficos y documentales sobre estudios de las mujeres y de género disponibles en la BUC (ODS: 4.7; 5.1; 9.5).

1.1.3 Reconocer la integración de la perspectiva de género como una acción de innovación curricular en la docencia.

5. Incentivar la realización de proyectos de innovación curricular que fomenten o promuevan la implantación de la perspectiva de género en las titulaciones (ODS: 4.7; 5.5; 9.5).

## 4.7. Castilla La Mancha

### 4.7.1. Datos generales

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Castilla La Mancha (2020-2024)<sup>20</sup> tiene 12 ejes y 85 acciones. El Eje 4 está destinado a la *promoción y formación*.

### 4.7.2. Acciones de formación en igualdad

El Eje 4 propone cuatro acciones de formación:

35. Aumentar la oferta formativa institucional en materia de igualdad y, especialmente, con relación a la normativa aplicable, uso inclusivo del lenguaje, sesgos y estereotipos de género, liderazgo, etc.

36. Incorporar, siempre que sea posible, contenidos en materia de igualdad en la oferta formativa institucional.

37. Fomentar la participación del personal en los cursos de formación en materia de igualdad.

<sup>20</sup>

<https://www.uclm.es/misiones/lauclm/responsabilidadesocial/igualdad>

38. Organizar los cursos de formación en horarios o modalidades que faciliten la conciliación familiar.

## 4.8. Castilla y León

### 4.8.1. Datos generales

Castilla y León cuenta con cuatro universidades de titularidad pública. Todas ellas tienen un plan de igualdad, si bien solo la Universidad de Burgos –la única con un II Plan- lo tiene actualizado (2018-2021)<sup>21</sup>. El de la Universidad de León es de 2010<sup>22</sup>, el de Salamanca de 2007<sup>23</sup> y el de Valladolid de 2014<sup>24</sup>. Ninguno de ellas tiene un eje específico dedicado a la formación en igualdad, pero todas la tienen incluida como objetivo específico.

### 4.8.2. Acciones de formación en igualdad

El II Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos tiene la formación en igualdad como objetivo transversal de sus ejes. De ahí que las

acciones de formación en igualdad aparezcan en los Ejes 1, 3 y 4.

En concreto, el Objetivo operativo 1.2. del Eje 1 *Cultura de la Igualdad en la Universidad de Burgos*, refiere:

1.2.4. Ofrecer formación específica en los diferentes programas de la universidad (formación del profesorado; formación del PAS, universidad de la experiencia...);

En el Objetivo operativo 1.3 *Impulsar el compromiso por la igualdad de toda la comunidad universitaria*:

1.3.3. Ofrecer formación específica en género.

1.3.4. Impulsar acciones de reconocimiento curricular de aquellas acciones de sensibilización y formación que lleve a cabo el PDI o el PAS.

Los Ejes operativos 3.1, 3.2 y 3.4 del Eje 3 *Docencia, investigación y transferencia del conocimiento con perspectiva de género*, establecen las siguientes medidas:

<sup>21</sup> <https://www.ubu.es/unidad-de-igualdad-de-oportunidades/informacion-general/plan-de-igualdad-de-oportunidades>

<sup>22</sup> <https://servicios.unileon.es/area-de-accesibilidad-y-apoyo-social/files/2015/03/PLAN-IGUALDAD-ULE.pdf>

<sup>23</sup> <https://igualdad.usal.es/plan-de-igualdad/>

<sup>24</sup> <https://rsu.uva.es/igualdad/documentacion/>

3.1.4. Ofrecer formación al PDI para incorporar contenidos de género en su práctica docente.

3.2.3. Ofrecer formación al PDI para incorporar metodologías de investigación en género para el diseño de proyectos con perspectiva de género.

3.4.3. Promover acciones de sensibilización y formación que permitan la ruptura de estereotipos en el ámbito de la ciencia.

Y el Eje operativo 4.1. del Eje 4 *Condiciones laborales no sexistas y promoción de una cultura de la no violencia*.

4.1.2. Incluir la valoración de formación específica en género en los baremos de acceso o provisión de puestos de trabajo en todas las escalas de promoción del PAS, en la evaluación de DOCENTIA, etc.

4.1.3. Impulsar la participación en los cursos específicos de igualdad (PDI y

PAS), especialmente la de los varones.

## 4.9. Cataluña

### 4.9.1. Datos generales

Cataluña es la comunidad que cuenta con las universidades públicas con más arraigo en planes de igualdad. Solo una de ellas, la de Girona, tiene un primer Plan de Igualdad (2009)<sup>25</sup> si bien está trabajando en la elaboración del segundo. La Universidad Pompeu Fabra (2018-2022)<sup>26</sup> y la Universidad de Lleida (2016-2019)<sup>27</sup> van por su II Plan de Igualdad. Le siguen Barcelona (2020-2024)<sup>28</sup>, la Politécnica de Catalunya (2016-2020)<sup>29</sup> y la Universidad Rovira i Virgili (2020-2023)<sup>30</sup>, que van por su III Plan de Igualdad. El ranking lo encabeza la Universidad Autónoma de Barcelona, que va por su IV Plan de Igualdad (19-23)<sup>31</sup>.

De ellas, la Universitat de Girona es la única que tiene un eje específico, el 4, dedicado a la formación en igualdad. No obstante, la Autónoma, la de Barcelona y la Rovira i Virgili

<sup>25</sup> <https://www.udg.edu/es/compromis-social/arees/igualtat-de-genere/el-pla-digualtat>

<sup>26</sup> <https://www.upf.edu/web/pla-igualtat>

<sup>27</sup> <http://www.cdp.udl.cat/home/index.php/es/politica-s-de-igualdad/plan-de-igualdad/pio-vigente>

<sup>28</sup> <https://www.ub.edu/portal/web/iii-pla-igualtat>

<sup>29</sup> <https://igualtat.upc.edu/ca/pla>

<sup>30</sup> <https://www.urv.cat/ca/vida-campus/universitat-responsable/observatori-igualtat/pla/>

<sup>31</sup> <https://www.uab.cat/doc/IVplagenerecastdoc>

contemplan la formación en igualdad de manera transversal en varios objetivos de distintos ejes. La Politécnica y la Pompeu Fabra la fomentan a través de diversas acciones en un eje concreto.

#### 4.9.2. Acciones de formación en igualdad

La Universidad Autónoma de Barcelona contiene en dos de sus ejes acciones de formación. En concreto, en su Eje 2 *Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y del estudio*, el Objetivo estratégico 2 *Garantizar la igualdad de condiciones y la organización del trabajo y los estudios*. Este objetivo incluye como acción sobre la formación 2.1.1 *Garantizar que la normativa y los procesos de la Universidad relativos a la evaluación del curriculum vitae y la contratación no contengan elementos de discriminación* y contempla como medida:

4. Ofrecer formación al personal de la Universidad para evitar toda discriminación de género en los procesos de selección de personal.

A su vez, en el Eje 3 *Promoción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación* hay dos objetivos estratégicos enfocados en la formación en igualdad: el Objetivo estratégico 3.1

*Introducir la perspectiva de género en la docencia*, que se refiere a (3.1.3) *Ofrecer recursos y formación de apoyo al profesorado para incorporar la perspectiva de género y LGBTIQ en la docencia* y establece como medida:

4. Ofrecer formación al PDI sobre la incorporación de la perspectiva de género y LGBTIQ en el contenido de la docencia y las metodologías docentes.

Y el Objetivo estratégico 3.2 *Introducir la perspectiva de género en la investigación* que incluye (3.2.1) *Ofrecer recursos y formación al PDI para incorporar la perspectiva de género en la investigación e incentivar los estudios de género* y contempla:

3. Ofrecer formación al PDI y al alumnado de doctorado sobre la incorporación de la perspectiva de género y LGBTIQ en la búsqueda según el ámbito de conocimiento.

La Universidad Pompeu Fabra, en su Eje 1 *Promoción de una cultura de igualdad*, contempla como objetivo estratégico 1.3 *Garantizar el despliegue efectivo del Plan de Igualdad* a través del establecimiento de:

1.13 Acciones formativas dirigidas al personal de la Universidad relativas a la igualdad de género, la diversidad

sexual y la perspectiva de género para garantizar un despliegue efectivo del Plan de Igualdad.

Por su parte, la Universidad Rovira i Virgili integra la formación en igualdad en tres de sus ejes (2, 3 y 5). En concreto, en el Eje 2 *Diagnóstico del sexismo y sensibilización a favor de la igualdad*, el Objetivo 2.5 *Organizar actos y jornadas informativas para crear conciencia sobre las políticas de igualdad, la erradicación de la violencia machista y la superación de la LGBT-fobia* establece como medidas:

Organizar actos institucionales con motivo de la conmemoración anual del 8 de marzo, del 25 de noviembre y el 11 de febrero, y otros en los que se impulsará la participación de los diferentes colectivos universitarios (estudiantes, PDI y PAS).

El Eje 3 *Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo*, en su Objetivo 3.4 *Establecer recursos y formación con perspectiva de género para PAS y PDI*, incluye como acciones:

Ofrecer formación con perspectiva de género dirigida a las personas que ocupan posiciones de responsabilidad en la gestión y representación.

Ofrecer formación dirigida a mujeres que ocupan o pueden ocupar posiciones de gobierno, gestión y representación.

Ofrecer formación para la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género.

Formar en igualdad de género las comisiones de selección de personal.

Y, por último, el Eje 5 *Mujeres, ciencia y perspectiva de género* en la URV, en su Objetivo 5.2 *Promover la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de investigación*, menciona como acción:

Ofrecer, de manera estable, formación dirigida a los doctorandos, PDI y PAS de la URV sobre la incorporación de la perspectiva de género en la investigación.

## 4.10. Comunidad Foral de Navarra

### 4.10.1 Datos generales

La Universidad Pública de Navarra va por su III Plan de acción para la igualdad de género (2010-2011)<sup>32</sup>. Dentro del Eje 6 *Promover la transversalidad de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las nuevas titulaciones de grado en el marco Europeo de Educación Superior*, el Objetivo 6.2 establece el diseño de un plan de formación en igualdad para el profesorado. El Objetivo 8.2 del Eje 8, *Posibilitar que la Comunidad Universitaria tome conciencia de la desigualdad existente entre hombres y mujeres a través de programas y de medidas de sensibilización que promuevan una igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres*, establece la promoción de un espacio para la formación en torno a la igualdad de oportunidades, en este caso destinado a toda la comunidad universitaria.

<sup>32</sup>

[http://www.unavarra.es/digitalAssets/138/138341\\_100000plugin-142998\\_III-PLAN-DE-ACCI--N-PARA-LA-IGUALDAD-UPNA.pdf](http://www.unavarra.es/digitalAssets/138/138341_100000plugin-142998_III-PLAN-DE-ACCI--N-PARA-LA-IGUALDAD-UPNA.pdf)

<sup>33</sup> [https://www.uah.es/es/conoce-la-](https://www.uah.es/es/conoce-la-uah/compromiso-social/igualdad/#normativa)

[uah/compromiso-social/igualdad/#normativa](https://www.uah.es/es/conoce-la-uah/compromiso-social/igualdad/#normativa)

<sup>34</sup> <https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/plan-de-igualdad>

<sup>35</sup> <https://www.upm.es/UPM/Politicasiigualdad/Plan>

## 4.11. Comunidad de Madrid

### 4.11.1. Datos generales

Las seis universidades públicas de la Comunidad de Madrid cuentan con un Plan de Igualdad. La Universidad de Alcalá<sup>33</sup> y la Universidad Complutense<sup>34</sup> son las que tienen planes más antiguos -ambos de 2015-, si bien esta última está trabajando en su II Plan de Igualdad desde 2019 (en el caso de la Universidad de Alcalá será su III Plan). La Universidad Politécnica de Madrid (2017-2020)<sup>35</sup> y la Rey Juan Carlos (2016-2020)<sup>36</sup> tienen ambas su I Plan recién vencido. La Universidad Carlos III tiene en vigor su II Plan de Igualdad (2017-2021)<sup>37</sup> y la Universidad Autónoma tiene, con su III Plan (2020-2023)<sup>38</sup>, el más reciente.

La Universidad Carlos III recoge como objetivo en su Eje 1 *Sensibilizar, comunicar y formar en materia de igualdad*. En este eje se establecen medidas de formación en igualdad para el PDI y para el PAS. La Universidad

<sup>36</sup>

<https://observatorioigualdadurjc.files.wordpress.com/2018/02/plan.pdf>

<sup>37</sup> <https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>

<sup>38</sup> [https://transparencia.uam.es/wp-content/uploads/2020/02/l.2.8.\\_Acuerdo\\_8\\_CG\\_de\\_13-12-19\\_aprobaci%C3%B3n\\_III\\_Plan\\_de\\_Igualdad.pdf](https://transparencia.uam.es/wp-content/uploads/2020/02/l.2.8._Acuerdo_8_CG_de_13-12-19_aprobaci%C3%B3n_III_Plan_de_Igualdad.pdf)

Complutense también establece un eje específico destinado a la formación en igualdad para toda la comunidad universitaria (Eje 4 *Docencia y formación*). La Universidad Rey Juan Carlos no lo recoge en un eje específico, pero sí que establece como objetivo general del Eje 1 la *Formación en igualdad para toda la comunidad universitaria*. El resto de las Universidades contemplan la formación en igualdad en objetivos específicos de algunos ejes (Alcalá: 1.4; Autónoma (3.2.1 y 4.1.1); Politécnica (1.4.2).

#### 4.11.2. Acciones de formación en igualdad en vigor

La Universidad Carlos III contempla en su Eje 1 *Sensibilizar, comunicar y formar en materia de igualdad* la acción:

9. Establecer la integración en el Plan de formación de PAS y PDI cursos específicos sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre violencia de género.

Por su parte, la Universidad Autónoma de Madrid desarrolla las acciones de formación en igualdad en dos ejes, el 3 y el 4.

En el Eje 3 *Igualdad en el trabajo: acceso, carrera, promoción y condiciones de*

*trabajo*, en el objetivo general 3.2 *Condiciones de trabajo*, en el Objetivo específico 3.2.1. *Promover la igualdad real en los programas y planes de formación*, se contemplan como acciones:

- a) Asegurar que los requisitos exigibles y los criterios de selección para acceder a los programas de formación no incurran en situaciones de discriminación directa o indirecta.
- b) Asegurar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los planes y programas de formación, tanto entre docentes como entre asistentes.
- c) Incorporar contenidos de formación en materia de igualdad en la oferta formativa con cursos especializados y de manera transversal, promoviendo su reconocimiento en los diferentes procesos selectivos.
- d) Estimular la participación de la plantilla en los cursos de formación en materia de igualdad. Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador.
- e) Facilitar la realización de cursos formativos, presenciales y on

line, para el personal con responsabilidades familiares.

f) Garantizar que la formación en materia de género se facilite al PDIF como parte del programa de formación docente.

Y, en el Eje 4, dedicado a la *Docencia e investigación*, en el Objetivo específico 4.1.1. destinado a fomentar el enfoque de género en los estudios de grado, se integran la siguiente medida:

c) Llevar a cabo actividades de formación que fomenten la igualdad de género y una cultura de respeto en el ámbito universitario, especialmente dirigidas al profesorado y alumnado de nuevo ingreso, así como al colectivo de estudiantes internacionales.

## 3.12. Comunidad Valenciana

### 3.12.1. Datos generales

La Comunidad Valencia tiene cinco universidades de titularidad pública. Todas ellas, excepto la Universidad Miguel Hernández, van por su segundo o tercer plan de igualdad. Menos a la Universidad de Valencia (2019-2022)<sup>39</sup>, a todas les venció en 2020. La Universidad de Alicante tiene el Eje 7 de su III Plan de Igualdad<sup>40</sup> (2018-2020) dedicado por entero a la formación en igualdad. Las restantes no le dedican un eje específico pero sí la contemplan como objetivo específico en sus planes: la Universidad de Valencia lo hace en el Eje 1, Objetivo 1.2 de su III Plan de Igualdad; la Universidad Miguel Hernández (2017-2020)<sup>41</sup>, en el 1.1 del Eje 1 de su I Plan de Igualdad (2017-2020); la Universidad Jaume I, en el Eje 2, Objetivo 2.4 de su II Plan de Igualdad (2017-2020)<sup>42</sup> y la Universidad Politécnica de Valencia en la Acción 4.5 de su Eje 4 de su II Plan de Igualdad (2017-2020)<sup>43</sup>.

<sup>39</sup> <https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/plan-igualdad/iii-plan-igualdad/iii-plan-igualdad-1286073068449.html>

<sup>40</sup> <https://web.ua.es/es/sep/documentos/pdf/normativa/iii-plan-de-igualdad-2018-2020.pdf>

<sup>41</sup> <https://igualdad.umh.es/protocolos/>

<sup>42</sup> [https://documents.uji.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/493b5035-4e5b-4632-902e-d23docaoeb87/II+PLAN+IGUALDAD\\_CAS+REVI SADO.pdf?guest=true](https://documents.uji.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/493b5035-4e5b-4632-902e-d23docaoeb87/II+PLAN+IGUALDAD_CAS+REVI SADO.pdf?guest=true)

<sup>43</sup> <http://www.upv.es/entidades/SRH/rlab/Uo768o82.pdf>

#### 4.12.2. Acciones de formación en vigor

La Universidad de Valencia, en su Eje 1 *Las personas*, incluye en dos objetivos (1.2 y 1.3) la formación en igualdad con sendas acciones en cada caso.

En el Objetivo 1.2 *Priorizar la formación en igualdad y contra la violencia machista de agentes clave; y favorecerla para toda la comunidad universitaria:*

7. Priorizar la formación en igualdad, en lenguaje inclusivo y contra la violencia machista de agentes clave UV: cargos académicos y de gestión.

Y, en el Objetivo 1.3 *Igualdad de acceso, de trato y de oportunidades, base de las relaciones laborales y de la promoción en la Universidad de Valencia:*

11. Crear un «Programa de Liderazgo académico y profesional para mujeres PDI y PAS» y un «Programa de mentorización de mujeres estudiantes».

#### 4.12. Extremadura

##### 4.13.1. Datos generales

La Universidad de Extremadura va por su III Plan de Igualdad (2021-2025) <sup>44</sup>. Ninguno de sus siete ejes menciona expresamente la formación. Pero sí aparece en Objetivo 1.2 del Eje 1.

##### 4.13.2. Acciones de formación en vigor

Efectivamente, en el Objetivo 1.2 *Asegurar la formación en materia de igualdad de género, discriminación y estereotipos para todo el personal de la Universidad de Extremadura*, establece dos acciones en este campo:

1.2.1. Mantener y actualizar la oferta anual de cursos en materia de igualdad de género en los Planes de Formación del PAS y del PDI de la Universidad de Extremadura

1.2.2. Garantizar que el curso de formación de Profesorado Novel incluya contenidos relativos a la igualdad de género y los estereotipos que generan discriminaciones.

<sup>44</sup> <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/planes-de-igualdad/iii-plan-de-igualdad>

## 4.13. Galicia

### 4.14.1. Datos generales

Las tres universidades públicas gallegas tienen plan de igualdad, si bien el de la Universidad de A Coruña es de 2013<sup>45</sup>. La Universidad de Santiago cuenta con un II Plan de Igualdad (2014-2018)<sup>46</sup>. La Universidad de Vigo, con su III Plan de Igualdad<sup>47</sup> en marcha, es la que tiene el plan más reciente (2020-2024). Las tres contemplan acciones en favor de la formación en igualdad: A Coruña y Santiago en ejes específicos (3 y 2, respectivamente) y la de Vigo la instituye en el Objetivo 3.1 del Eje 3.

### 4.14.2. Acciones de formación en vigor

La Universidad de Vigo integra las acciones de formación en igualdad en el Eje 3 *Docencia, investigación y transferencia de conocimientos con perspectiva de género*. En concreto, la contempla en dos objetivos, el 3.1 *Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia* y en el 3.2: *Fomentar la inclusión de la perspectiva*

*de género en la investigación*. Estos objetivos incluyen las siguientes acciones:

3.1.1. Desarrollar cursos online de formación en género para formar a toda la comunidad universitaria.

3.1.2. Diseñar un máster en formación en género y recursos didácticos con perspectiva de género para la comunidad docente.

3.2.1. Considerar como mérito adicional la inclusión de la perspectiva de género en las acciones de investigación financiadas por la Universidad de Vigo.

3.2.2. Impulsar y ampliar la oferta formativa para fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la investigación.

<sup>45</sup> <http://memoriarsu.udc.es/la-igualdad-como-elemento-clave-para-impulsar-el-crecimiento/?lang=es>

<sup>46</sup> [https://www.usc.gal/export9/sites/webinstitucional/gl/servizos/oix/descargas/II\\_PEIOMH.pdf](https://www.usc.gal/export9/sites/webinstitucional/gl/servizos/oix/descargas/II_PEIOMH.pdf)

<sup>47</sup> [https://www.uvigo.gal/sites/uvigo.gal/files/contents/paragraph-file/2020-11/III\\_plan\\_igualdade\\_o.pdf](https://www.uvigo.gal/sites/uvigo.gal/files/contents/paragraph-file/2020-11/III_plan_igualdade_o.pdf)

## 3.15. La Rioja

### 3.15.1. Datos generales

El I Plan de Igualdad de la Universidad de La Rioja (2020) <sup>48</sup> no contempla en ninguno de sus cuatro ejes la formación en igualdad de manera específica <sup>49</sup>, pero sí aparecen en dos ejes, el 1 y el 2.

### 3.15.2. Acciones de formación en vigor

En concreto, en el Eje 1 *Creación de la cultura de Igualdad*, en los Objetivos generales (1.1): *Introducir la perspectiva de género en los distintos ámbitos de la vida universitaria*, establece como objetivos específicos:

1.2.3 Formar al profesorado en herramientas para introducir la perspectiva de género en la docencia e investigación. (Art. 24.2.a.c. LOIMH) a través de:

-Medidas específicas para promover la igualdad de género de forma transversal en todos los estudios y disciplinas. Comenzar con las asignaturas de primero de cada grado y

con los Doctorados y Másteres oficiales atendiendo a tres aspectos:

1. Redacción de guías, fichas y documentos con lenguaje inclusivo.
2. Inclusión en los materiales y recursos académicos de los datos biográficos necesarios para identificar la presencia de autoras.
3. Reformulación de los contenidos de las materias reconociendo específicamente las aportaciones de las mujeres, así como de otros colectivos minoritarios. entre sus contenidos.

-Impulso y promoción de una cultura de investigación con perspectiva de género (PDI y alumnado). Esta acción implica al menos otras dos:

1. Cursos de formación para profesorado y alumnado. Es importante que el PDI sea sensible a esta perspectiva para que anime al alumnado a realizar tesis, TFG y TFM sobre mujeres o género.
2. Inclusión de formación continua y específica en perspectiva de género y

<sup>48</sup>

[https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/IGUALD\\_AD\\_UR\\_CG29012020.pdf](https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/IGUALD_AD_UR_CG29012020.pdf)

<sup>49</sup>

<https://www.unirioja.es/igualdad/documentos.shtml>

en el principio de igualdad en el plan de formación del PAS.

3. Formación específica en lenguaje inclusivo con la finalidad práctica de que sea aplicado a cada servicio (con algún componente obligatorio).

Y en el Eje 2 *Igualdad en la presencia de mujeres y hombres*, en los objetivos:

2.1.2. Cursos de formación en capacitación directiva y de gestión para mujeres.

2.1.3. Cursos de formación en capacitación directiva y de gestión para mujeres.

## 4.16. Murcia

### 4.16.1. Datos generales

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia (2013-2015) <sup>50</sup> no contempla de forma expresa la formación en igualdad, pero sí lo hace en el Objetivo 3 del Eje 2, referido al PDI. Por su parte, la Universidad Politécnica de Cartagena en su II Plan de Igualdad (2020-2023) <sup>51</sup> dedica el Eje 2 a las acciones formativas

y transversales dirigidas a toda la comunidad universitaria.

### 4.16.2 Acciones de formación en vigor

En el Eje 2, con el objetivo de *sensibilizar y concienciar a toda la comunidad universitaria a través de la formación enfocada a los tres colectivos universitarios PAS, PDI y estudiantes*, el II Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Cartagena propone dos acciones:

1.- Formación con perspectiva de género para el estamento de toda la comunidad universitaria:

Realización de cursos para PDI, PAS y Estudiantes impartidos por la UPCT u otro organismo sobre temática de género.

Elaborar un Plan de Formación del PDI y PAS, y estudiantes, sobre perspectiva de género, igualdad, acoso, violencia o lenguaje inclusivo.

2.- Transversalidad de la legislación en igualdad:

<sup>50</sup> <https://www.um.es/web/unidad-igualdad/>

<sup>51</sup>

[https://www.upct.es/gestionserv/inter/espacios\\_usuarios/web\\_servigualdad\\_fich/doc\\_secciones/323ii-plan--diagnostico-aprobado-cg.pdf](https://www.upct.es/gestionserv/inter/espacios_usuarios/web_servigualdad_fich/doc_secciones/323ii-plan--diagnostico-aprobado-cg.pdf)

Incluir legislación básica de Igualdad en todas las oposiciones (LOIEMH) siempre que la convocatoria lo permita.

Sugerir para que se incluya un tema sobre Igualdad en las oposiciones de nuestra comunidad universitaria.

Aumentar la participación y promoción de las mujeres en el mundo académico y científico, promoviendo acciones de sensibilización y de formación que contribuyan a su empoderamiento y liderazgo.

## 1.17. País Vasco

### 1.17.1. Datos generales

El III Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Universidad de País Vasco (2019-2022)<sup>52</sup> recoge acciones de formación en igualdad en el Objetivo 5.4 del Eje V *Gobernanza y Recursos*.

### 1.17.2. Acciones de formación en igualdad

En concreto, el Objetivo 5.4 propone:

## 1.18. La Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

### 3.18.1 Datos generales

La Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) en su I Plan de Igualdad (2014-15)<sup>53</sup> instauro dentro del Eje 2 *Las personas* las medidas de formación en los objetivos 2.1. (dirigidas al PDI) y 2.2 (dirigidas al PAS).

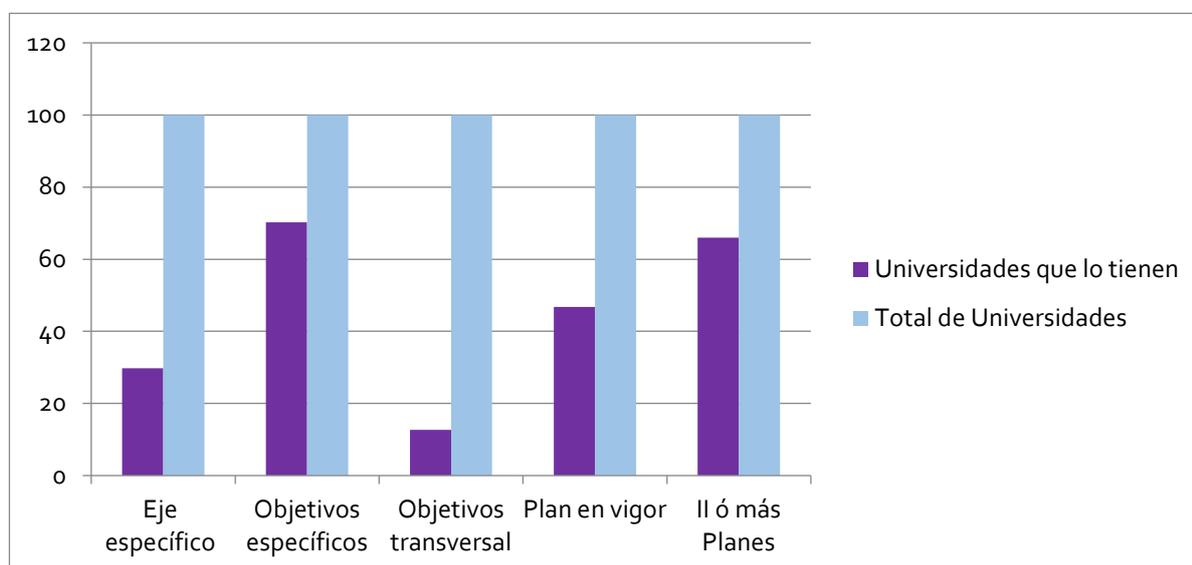
<sup>52</sup> <https://www.ehu.es/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/berdintasun-plana-2019-2022>

<sup>53</sup> [http://portal.uned.es/portal/page?\\_pageid=93,23523687&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,23523687&_dad=portal&_schema=PORTAL)

## 5. RESULTADOS

### 5.1. Datos generales

<b>100%</b>	planes de igualdad de las universidades públicas españolas (un total de 47) integran acciones de formación en igualdad.
<b>29,8%</b>	tiene un eje específico dedicado a la formación en igualdad (un total de 14 planes).
<b>70,2%</b>	tiene uno o varios objetivos específicos (un total de 33 planes).
<b>12,7%</b>	universidades (un total de seis) contempla la formación en igualdad como un objetivo transversal.
<b>46,8%</b>	universidades (un total de 22) tiene su plan en vigor.
<b>53,2%</b>	universidades (un total de 25) tiene el plan vencido.
<b>24,5%</b>	universidades (un total de 13) tiene planes vencidos entre 2019 y 2020.
<b>34%</b>	universidades está con un I Plan de Igualdad (un total de 16).
<b>40,4%</b>	universidades va por su II Plan de Igualdad (un total de 19).
<b>23,4%</b>	universidades están con el III Plan de Igualdad (un total de 11).
<b>1</b>	universidad está con el IV Plan de Igualdad.



*Fuente: elaboración propia.*

## 5.2 Resultados de acciones de formación en igualdad

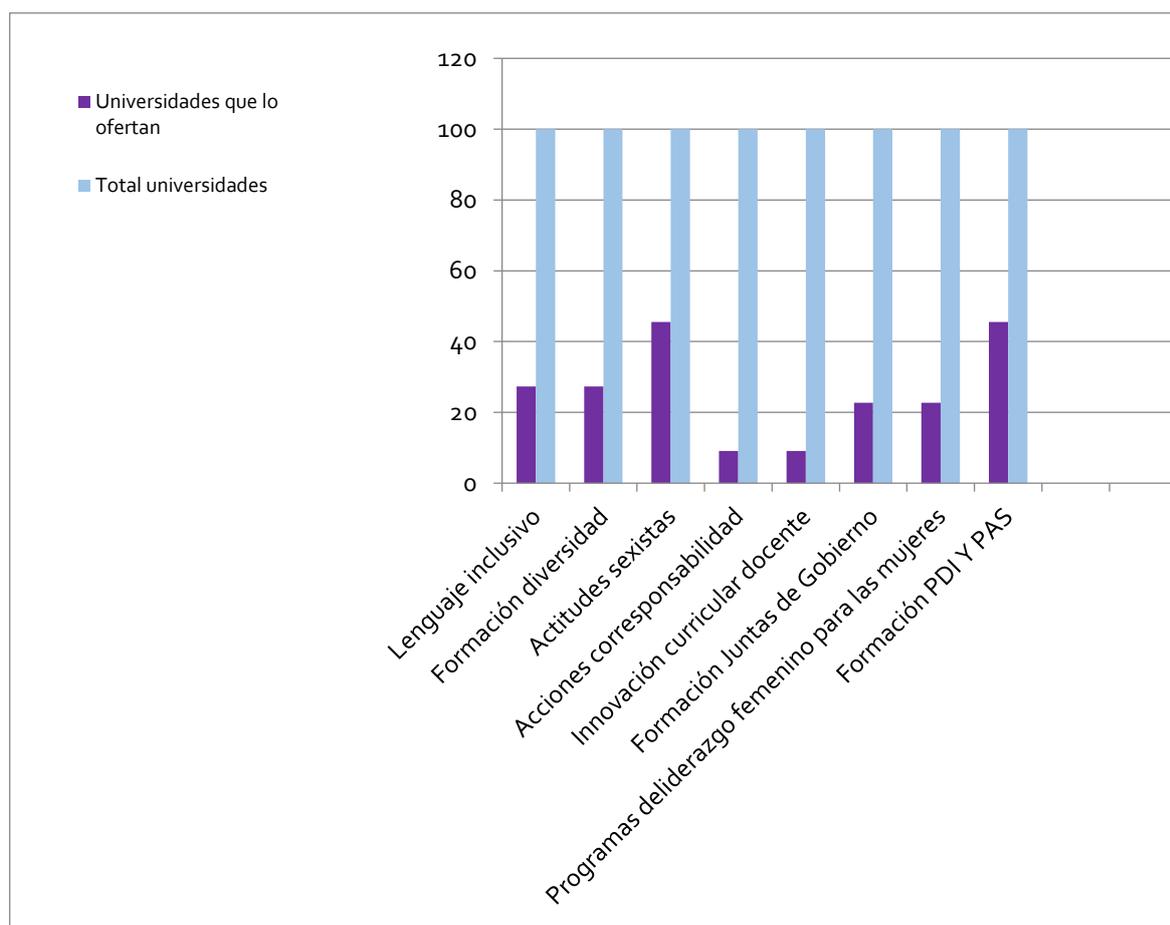
De las veintidós universidades con planes de igualdad en vigor, la formación en igualdad se incluye en los programas de formación del PDI (en ocasiones también del PDIF) y del PAS en diez de ellas (45,5%). Las otras doce incluyen acciones de formación para ellos, aunque no estén de manera específica en los programas de formación del personal empleado.

De entre las acciones de formación en igualdad, seis universidades incluyen la formación en el uso de un lenguaje inclusivo (27,3%); seis incluyen acciones de formación sobre diversidad, LGTBI+ y nuevas masculinidades (27,3%); diez incluyen acciones para sensibilizar, detectar y hacer frente a situaciones y actitudes sexistas, trato discriminatorio, violencia y/o acoso sexual (45,5%)<sup>54</sup>; dos universidades incluyen acciones sobre corresponsabilidad de los hombres en la

<sup>54</sup> Algunas Universidades incluyen el acoso y la violencia sexual como un Eje propio del Plan de Igualdad.

vida laboral y familiar (9,1%); otras dos incorporan la formación en igualdad como acción de innovación curricular docente (9,1%); cinco exigen una formación específica en igualdad al personal responsable de los juntas de

gobierno, departamentos, y comisiones de sus universidades (22,7%) y también son cinco las que incluyen programas específicos sobre liderazgo femenino para las mujeres (22,7%).



*Fuente: elaboración propia*

## 6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Es de destacar, por lo que tiene de positivo, que todas las universidades públicas cuentan con un plan de igualdad que contempla acciones de formación. No obstante, el 53,2% de las universidades tiene su plan de igualdad vencido, si bien a trece de ellas les venció entre 2019 y 2020 (24,5%). La emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 y las consecuencias de sobrecarga de trabajo que ha tenido en la gestión universitaria ha podido causar el retraso en la elaboración de nuevos planes de varias de ellas.

Todavía el 34% de las Universidades está con un I Plan de Igualdad. En cualquier caso, de aplicarse a las universidades lo establecido en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el periodo de vigencia o duración de los

planes de igualdad de las Universidades no podría superar los cuatro años. Ello podría animar a las universidades a elaborar nuevos planes.

El hecho de que la formación en igualdad está presente en todas las universidades que han elaborado su segundo o posterior plan de igualdad es positivo. Si se quiere cambiar una realidad que se manifiesta, en muchas ocasiones, injusta para las mujeres, una de las herramientas más eficaces y positivas es la formación. A través de ella se pueden modificar conductas y se puede definir un futuro más igualitario para las próximas generaciones. De hecho, en las universidades que van por su III o por IV Plan no solo puede percibirse un aumento en las acciones sino también que estas son más específicas.

## 7. CONCLUSIONES

1. La universidad, por su papel de institución transmisora de valores, no solo no debe permanecer ajena a la promoción de la igualdad, sino que se ve obligada, por leyes que le afectan específicamente, a promover el impulso hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
2. La universidad como institución tiene que ser referente en la defensa de la igualdad, tanto interna como externa.
3. La formación en igualdad es un objetivo común en todas las universidades que han elaborado su segundo o posterior plan de igualdad, por lo que es de esperar que la progresiva introducción de la formación en igualdad y la perspectiva de género en las actividades universitarias (docentes, de investigación y de gestión) producirá un efecto multiplicador que dejará poso en toda la sociedad.

## 8. REFERENCIAS

Datos y cifras del sistema universitario español. Publicación 2018-2019. Ministerio de Ciencias, Innovación y Universidades.

<https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:2af709c9-9532-414e-9bad-c390d32998d4/datos-y-cifras-sue-2018-19.pdf>.

Planes de Igualdad:

- **ANDALUCÍA**

-Universidad de Almería

<http://www.igualdad.ual.es/igUALdad-plan-igualdad-pdf/plan-de-igualdad-universidad-de-almeria.pdf>

-Universidad de Cádiz

<https://secretariageneral.uca.es/wp-content/uploads/2019/03/A-II-PLAN-DE-IGUALDAD-ENTRE-MUJERES-Y-HOMBRES-Y-DIAGNOSTICO-PARA-EP.pdf?u>

-Universidad de Córdoba

<https://www.uco.es/vidauniversitaria/igualdad/images/documentos/plan-igualdad/II-Plan-de-Igualdad--.pdf>

-Universidad de Granada

[https://unidadigualdad.ugr.es/pages/iiplandeigualdad\\_1/!](https://unidadigualdad.ugr.es/pages/iiplandeigualdad_1/)

-Universidad de Huelva

[http://transparencia.uhu.es/transparenciaUHU/node/2814/download/II\\_PlanIgualdad\\_UHU.pdf](http://transparencia.uhu.es/transparenciaUHU/node/2814/download/II_PlanIgualdad_UHU.pdf)

-Universidad de Jaén

[https://www.ujaen.es/servicios/igualdad/sites/servicio\\_igualdad/files/uploads/II%20PLAN%20IGUALDAD%20EFECTIVA%20ENTRE%20MUJERES%20Y%20HOMBRES%20.pdf](https://www.ujaen.es/servicios/igualdad/sites/servicio_igualdad/files/uploads/II%20PLAN%20IGUALDAD%20EFECTIVA%20ENTRE%20MUJERES%20Y%20HOMBRES%20.pdf).

-Universidad de Málaga

[https://www.uma.es/media/files/DIAGNOSTICO\\_Y\\_PLAN\\_IGUALDAD\\_DEFINITIVO\\_POSTAPROBACION\\_CG.pdf](https://www.uma.es/media/files/DIAGNOSTICO_Y_PLAN_IGUALDAD_DEFINITIVO_POSTAPROBACION_CG.pdf)

-Universidad de Sevilla

[https://igualdad.us.es/?page\\_id=817](https://igualdad.us.es/?page_id=817)

-Universidad Pablo de Olavide

<https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/08.11.2017-II-Plan-de-Igualdad-1.pdf>

- **ARAGÓN**

-Universidad de Zaragoza

[https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2016/2016-02-23/3\\_9.%20CGobierno%2023%20febrero.pdf](https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2016/2016-02-23/3_9.%20CGobierno%2023%20febrero.pdf)

- **ASTURIAS**

-Universidad de Oviedo

<https://igualdad.uniovi.es/plan>

- **BALEARES**

-Universidad de Les Illes Balears

[https://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/614/614612\\_nou-2cdcorproposta-de-ii-pla-digualtat-comp.pdf](https://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/614/614612_nou-2cdcorproposta-de-ii-pla-digualtat-comp.pdf)

- **CANARIAS**

-Universidad de La Laguna

<https://drive.google.com/file/d/1HuYw64RVU-TrPUGkR96mJcs8ZrKxdb82/view>

-Universidad de Las Palmas de Gran Canarias

<http://igualdad.ulpgc.es/sites/default/files/Plan%20de%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero%20ULPGC.pdf>

- **CANTABRIA**

-Universidad de Cantabria

<https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/plan-de-igualdad>

- **CASTILLA LA MANCHA**

-Universidad de Castilla La Mancha

<https://www.uclm.es/misiones/laucm/responsabilidadsocial/igualdad>

- **CASTILLA Y LEÓN**

-Universidad de Burgos

<https://www.ubu.es/unidad-de-igualdad-de-oportunidades/informacion-general/plan-de-igualdad-de-oportunidades>

-Universidad de León

<https://servicios.unileon.es/area-de-accesibilidad-y-apoyo-social/files/2015/03/PLAN-IGUALDAD-ULE.pdf>

-Universidad de Salamanca

<https://igualdad.usal.es/plan-de-igualdad/>

-Universidad de Valladolid

<https://rsu.uva.es/igualdad/documentacion/>

- **CATALUÑA**

-Universidad Autónoma de Barcelona

<https://www.uab.cat/doc/IVplagenerecastdoc>

-Universidad de Barcelona

<https://www.ub.edu/portal/web/iii-pla-igualtat>

-Universidad de Girona <https://www.udg.edu/es/compromis-social/arees/igualtat-de-genere/el-pla-digualtat>

-Universidad de Lleida <http://www.cdp.udl.cat/home/index.php/es/politicas-de-igualdad/plan-de-igualdad/pio-vigente>

-Universidad Politécnica de Cataluña

<https://igualtat.upc.edu/ca/pla>

-Universidad Pompeu Fabra

<https://www.upf.edu/web/pla-igualtat>

-Universidad Rovira i Virgili

<https://www.urv.cat/ca/vida-campus/universitat-responsable/observatori-igualtat/pla/>

- **COMUNIDAD VALENCIANA**

-Universidad de Alicante

<https://web.ua.es/es/sep/documentos/pdf/normativa/iii-plan-de-igualdad-2018-2020.pdf>

-Universidad de Valencia

<https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/plan-igualdad/iii-plan-igualdad/iii-plan-igualdad-1286073068449.html>

-Universidad Jaume I

[https://documents.uji.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/493b5035-4e5b-4632-902e-d23d0ca0eb87/II+PLAN+IGUALDAD\\_CAS+REVISADO.pdf?guest=true](https://documents.uji.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/493b5035-4e5b-4632-902e-d23d0ca0eb87/II+PLAN+IGUALDAD_CAS+REVISADO.pdf?guest=true)

-Universidad Miguel Hernández

<https://igualdad.umh.es/protocolos/>

-Universidad Politécnica de Valencia

<http://www.upv.es/entidades/SRH/rlab/Uo768o82.pdf>

- **EXTREMADURA**

-Universidad de Extremadura

<https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/planes-de-igualdad/iii-plan-de-igualdad>

- **GALICIA**

-Universidad de A Coruña

<http://memoriarsu.udc.es/la-igualdad-como-elemento-clave-para-impulsar-el-crecimiento/?lang=es>

-Universidad de Santiago de Compostela

[https://www.usc.gal/export9/sites/webinstitucional/gl/servizos/oix/descargas/II\\_PEI\\_OMH.pdf](https://www.usc.gal/export9/sites/webinstitucional/gl/servizos/oix/descargas/II_PEI_OMH.pdf)

-Universidad de Vigo:

[https://www.uvigo.gal/sites/uvigo.gal/files/contents/paragraph-file/2020-11/III\\_plan\\_igualdade\\_o.pdf](https://www.uvigo.gal/sites/uvigo.gal/files/contents/paragraph-file/2020-11/III_plan_igualdade_o.pdf)

- **LA RIOJA**

-Universidad de La Rioja

[https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/IGUALDAD\\_UR\\_CG29o12o2o.pdf](https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/IGUALDAD_UR_CG29o12o2o.pdf)

- **NAVARRA**

-Universidad Pública de Navarra

[http://www.unavarra.es/digitalAssets/138/138341\\_100000plugin-142998\\_III-PLAN-DE-ACCI--N-PARA-LA-IGUALDAD-UPNA.pdf](http://www.unavarra.es/digitalAssets/138/138341_100000plugin-142998_III-PLAN-DE-ACCI--N-PARA-LA-IGUALDAD-UPNA.pdf)

- **MADRID**

-Universidad Autónoma de Madrid

[https://transparencia.uam.es/wp-content/uploads/2020/02/I.2.8.\\_Acuerdo\\_8\\_CG\\_de\\_13-12-19\\_aprobaci%C3%B3n\\_III\\_Plan\\_de\\_Igualdad.pdf](https://transparencia.uam.es/wp-content/uploads/2020/02/I.2.8._Acuerdo_8_CG_de_13-12-19_aprobaci%C3%B3n_III_Plan_de_Igualdad.pdf)

-Universidad Carlos III

<https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>

-Universidad Complutense

<https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/plan-de-igualdad>

-Universidad de Alcalá de Henares

<https://www.uah.es/es/conoce-la-uah/compromiso-social/igualdad/#normativa>

-Universidad Politécnica de Madrid

<https://www.upm.es/UPM/Politicasiigualdad/Plan>

-Universidad Rey Juan Carlos

<https://observatorioigualdadurjc.files.wordpress.com/2018/02/plan.pdf>

- **MURCIA**

-Universidad de Murcia

<https://www.um.es/web/unidad-igualdad/>

-Universidad Politécnica de Cartagena

[https://www.upct.es/gestionserv/inter/espacios\\_usuarios/web\\_servigualdad\\_fich/doc\\_secciones/323ii-plan--diagnostico-aprobado-cg.pdf](https://www.upct.es/gestionserv/inter/espacios_usuarios/web_servigualdad_fich/doc_secciones/323ii-plan--diagnostico-aprobado-cg.pdf)

- **PAÍS VASCO**

-Universidad del País Vasco

<https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/berdintasun-plana-2019-2022>

-Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

[http://portal.uned.es/portal/page?\\_pageid=93,23523687&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,23523687&_dad=portal&_schema=PORTAL)

Este trabajo se enmarca en el Proyecto 620RT0013 “Red Iberoamericana de Innovación y Formación para Fortalecer el Impacto Femenino en los ecosistemas de Innovación”, del Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (Programa CYTED).

---

Copyright © Instituto Cultura y Sociedad de la Universidad de Navarra, 2021. Todos los derechos reservados. Esta publicación es para uso exclusivamente particular. Cualquier reproducción, explotación, transformación, cesión o comunicación pública de este ensayo tanto por medios electrónicos como físicos (incluyendo fotocopias, escaneados, y/o archivo) requiere permiso por parte de ics@unav.es. Se permite colgar el texto parcialmente en webs de acceso público con enlace a la fuente original.

Para cualquier consulta puede contactar con ics@unav.es. Instituto Cultura y Sociedad /Universidad de Navarra / www.unav.edu/ics

---

**Sigue a la Red WINN del Instituto Cultura y Sociedad en:**

<https://twitter.com/laredwinn>

<https://www.unav.edu/web/instituto-cultura-y-sociedad/redwinn>