

D.3.1

Diagnóstico Institucional (UDEUSTO)

Tipo de documento	
Título del documento	WP3 Diagnóstico Institucional
Autores	Jon Pizarro, María López, María Silvestre, Leire Gartzia, Maria Jesús Pando, Pilar Rodríguez, Toñi Caro, Lorena Fernández, Ana Vidu, Dolores Morondo / Comisión Paritaria de Igualdad
Socio responsable	UL
Fecha límite	
Fecha de entrega	
Tipo	Informe
Nivel de diseminación	Público
Palabras clave	Assessment Reports, Career progression, Leadership, Gender in Research, Harassment

Historial			
Autor	Fecha	Razones de cambio	Publicación



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



Información en este documento que pueda afectar a otras tareas del WP

Tarea asociada	Puntos de relevancia

Proyecto GEARING-Roles

GEARING-Roles es un proyecto europeo de Coordinación y Apoyo de cuatro años de duración (enero 2019 – diciembre de 2022) que reúne a un grupo paneuropeo de académicos y profesionales de la industria para colaborar e intercambiar conocimientos, buenas prácticas y lecciones aprendidas en el diseño, implementación y evaluación de 6 Planes de Igualdad de Género (PIG). El proyecto, por lo tanto, tiene un firme objetivo de desafiar y transformar los roles e identidades de género vinculados a las carreras profesionales y trabajar hacia un cambio institucional real. Esta colaboración multidisciplinar, multinacional y multisectorial estará respaldada por la formación en estas áreas, actividades de tutoría, campañas de sensibilización, así como vídeos y podcasts bianuales y eventos anuales de networking.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Tabla de contenidos

Proyecto GEARING-Roles	1
Abreviaturas	7
Executive Summary	7
1. Introducción	8
2. Metodología	9
3. Contexto nacional y descripción de la institución	12
3.1 Marco legal	12
3.2 Políticas públicas de igualdad	13
3.3 Gráficos	16
3.4 Actores clave	24
3.5 Iniciativas para la igualdad de género realizadas en España	28
3.6 Otras iniciativas	29
3.7 El caso de la Universidad de Deusto	30
4. Reclutamiento, retención, progresión de la carrera profesional y conciliación de la vida laboral y familiar	36
5. Liderazgo y procesos de toma de decisiones	56
6. Dimensión de género en investigación y docencia (contenido y currículo)	65
6.1 Investigación	65
6.2 Docencia (contenido y currículo)	77
7. Sesgos de género y estereotipos, sexismo y acoso sexual	93
7.1 Comunicación Institucional y Género	93
7.2 Acoso Sexual y Violencia	98
8. Conclusiones	101
Annexes to the report	105
Annex I: Tables with statistical Data	105
Annex II: Information on national context	131
Annex III: Spanish Entities participating in European projects for the promotion of Gender Equality	133
Annex IV: List of Initiatives for the promotion of gender equality in RPOs	135



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Tabla de Tablas

Tabla 1. Participantes en las técnicas cualitativas de recogida de información para el diagnóstico.	10
Tabla 2. Iniciativas puestas en marcha por la Universidad de Deusto.	36
Tabla 3. Estudiantes de grado y de posgrado en la UDEUSTO por sexo (2018-2019). Fuente UDEUSTO	38
Tabla 4. Distribución del PAS en la UDEUSTO por sexo (2018-2019). Fuente UDEUSTO	40
Tabla 5. Proporción de mujeres y hombres en el PDI por Facultades.....	41
Tabla 6. Composición del PDI por sexo y edad. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UDEUSTO.....	43
Tabla 7. Composición del PI por sexo y edad. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UDEUSTO.....	43
Tabla 8. Composición del PAS por sexo y edad. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UDEUSTO.....	44
Tabla 10. Procesos de selección y contratación según sexo. Porcentajes. 2018.	50
Tabla 11. Excedencias y reducción de jornada por cuidado en el PAS por sexo (2015-2019).	54
Tabla 12. Intervalos de retribución PDI a diciembre 2018. Fuente Gestión de Personas UDEUSTO	54
Tabla 13. Intervalo de retribución PI a diciembre 2018. Fuente Gestión de personas UDEUSTO. ...	55
Tabla 14. Intervalo de retribución PAS a diciembre 2018. Fuente Gestión de personas UDEUSTO.	56
Tabla 15. Equipos y unidades de investigación de la UDEUSTO (2019). Elaboración propia.....	68
Tabla 15. Líderes de centros, cátedras y equipos de investigación en la UDEUSTO. Elaboración propia.....	69
Tabla 17. Distribución de los fondos de investigación en función del género del IP. Elaboración propia.....	70
Tabla 18. Tasa de éxito en la captación de proyectos en función del género del IP.....	71
Tabla 19. Porcentaje de publicaciones de la UDEUSTO con perspectiva de género, por facultades. Elaboración propia.....	75
Tabla 20. Porcentaje de autores por hombres y mujeres en los artículos de la UDEUSTO.	76
Tabla 21. Número y Porcentaje de tesis doctorales que integran la perspectiva de género en la UDEUSTO.....	76
Tabla 22. Porcentaje de mujeres líderes de empresas y proyectos de empresa surgidos de las incubadoras de negocios de la UDEUSTO.....	76
Tabla 23. Análisis del contenido de las publicaciones en redes sociales de la UDEUSTO.	96
Tabla 24. Análisis de las imágenes utilizadas en las publicaciones en redes sociales de la UDEUSTO.	96



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Tabla 25. Análisis de los nombres que aparecen en las publicaciones en redes sociales de la UDEUSTO..... 96



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Tabla de Gráficos

Gráfico 1. Proporción de mujeres en investigación (2015). Fuente: Informe SHE Figures, 2018. ...	17
Gráfico 2. Proporción de mujeres en investigación, por sector de ejecución en la CAPV (2017). Fuente: Informe Científicas en Cifras (2017).	18
Gráfico 3. Proporción de mujeres en investigación, por sector de ejecución (2017). Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eustat.	18
Gráfico 4. Ratio PDI hombre/mujer en las Universidades Vascas. Fuente: Informe de Ciencia Ikerbasque (2018).	19
Gráfico 5. Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora en universidades públicas, curso 2016-17. Fuente: Informe Científicas en Cifras (2017).	20
Gráfico 6. Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora en universidades privadas, curso 2016-17. Fuente: Informe Científicas en Cifras (2017).	21
Gráfico 7. Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigador en universidades públicas de la CAPV, curso 2016-17. Fuente: Informe de Ciencia Ikerbasque (2018).	21
Gráfico 8. Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora en universidades privadas de la CAPV, curso 2016-17. Fuente: Informe de Ciencia Ikerbasque (2018).	22
Gráfico 9. Distribución de mujeres y hombres en órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas y privadas según tipo de órgano, 2016 y 2017. Fuente: Informe Científicas en Cifras (2017).	23
Gráfico 10. Personal de Administración y Servicios por sexo y categoría, curso 2016-17. Fuente: Informe Datos y Cifras del Sistema Universitario Español (2019).	23
Gráfico 11. Personal de Administración y Servicios por sexo y servicio, curso 2016-17. Fuente: Informe Datos y Cifras del Sistema Universitario Español (2019).	24
Gráfico 12. Distribución por sexo del alumnado de Grado de la UDEUSTO (2018-2019).	38
Gráfico 13. Composición del PAS en la UDEUSTO por sexo (2018-2019).	40
Gráfico 14. Composición del PDI en la UDEUSTO por sexo y antigüedad (2018-2019).	42
Gráfico 15. Composición del PAS en la UDEUSTO por sexo y antigüedad (2018-2019).	42
Gráfico 16. Distribución del PDI por sexo y categoría académica (2018-2019).	44
Gráfico 17. Distribución del PI por sexo y categoría profesional (2018-2019).	45
Gráfico 18. Distribución por sexo y promociones (2018-2019).	46
Gráfico 19. Personas distintas formadas (curso 2017-2018).	47
Gráfico 20. Distribución por sexo y duración del contrato (2018-2019).	47
Gráfico 21. Conversiones de contratos (2017-2018).	48
Gráfico 22. Modalidad de jornada de trabajo.	48
Gráfico 23. Procesos de selección y contratación del PDI por sexo (2018).	51



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Gráfico 24. Composición del Consejo de Gobierno de la UDEUSTO.	58
Gráfico 25. Composición del Consejo de Dirección de la UDEUSTO.	58
Gráfico 26. Composición del Consejo Académico de la UDEUSTO.....	59
Gráfico 27. Composición del Equipo Rectoral de la UDEUSTO.....	59
Gráfico 28. Composición de la Cámara de Representantes de la UDEUSTO.....	60
Gráfico 29. Composición de los Equipos Decanales de las Facultades de la UDEUSTO	61
Gráfico 30. Proporción de hombres y mujeres entre los Directores/as de Departamento de las Facultades de la UDEUSTO.....	62
Gráfico 31. Composición de las Juntas de Facultad de la UDEUSTO.	62
Gráfico 32. Liderazgo de los equipos de investigación por categoría del equipo. Elaboración propia.	70
Gráfico 33. Distribución por género de de los IP de los proyectos internacionales activos en la UDEUSTO. Elaboración propia.	72
Gráfico 34. Propuestas de investigación presentadas en la IRPO con temática de género. Elaboración propia.	73
Gráfico 35. Estudios de género en titulaciones de Grado.	86
Gráfico 36. Estudios de género en titulaciones de Máster.	86
Gráfico 37. Estudios de género en titulaciones de Doctorado.....	87
Gráfico 38. Estudios de género en la Deusto Business School.	87
Gráfico 39. Estudios de género en la Facultad de Ingeniería.	88
Gráfico 40. Estudios de género en la Facultad de Derecho.....	88
Gráfico 41. Estudios de género en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.....	89
Gráfico 42. Estudios de género en la Facultad de Psicología y Educación.	89



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Abreviaturas

BOUD	Boletín Oficial de la Universidad de Deusto
CCSSH	Ciencias Sociales y Humanas
D	Deliverable
DBS	Deusto Business School
EC	European Commission
EU	European Union
GDPR	General Data Protection Regulation
KPI	Key Performance Indicator
NGOs	Non-Governmental Organisations
PAS	Personal de Administración y Servicios
PDI	Personal Docente e Investigador
PI	Personal Investigador
SSH	Social Sciences and Humanities
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
UDEUSTO	Universidad de Deusto
WP	Work Package

Executive Summary



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



1. Introducción

Este documento recoge el diagnóstico realizado sobre la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Deusto con la finalidad de obtener información relevante que permita a la institución determinar y priorizar cuáles deberían ser las acciones a definir e implementar en el próximo Plan de Igualdad. Este diagnóstico se enmarca en el Proyecto Europeo GEARING-Roles (GA 824536), cuyo objetivo es el diseño, implementación y evaluación de 6 planes de igualdad en 6 instituciones europeas de investigación y educación superior, incluida la Universidad de Deusto. El proyecto sigue la metodología aconsejada por las instituciones europeas y plasmada en el GEAR tool desde un enfoque compartido que posibilite después el intercambio de experiencias y el aprendizaje mutuo entre las instituciones participantes.

La mayoría de los indicadores objetivos de desigualdad encierran razones culturales y estructurales que las explican y que es necesario abordar si queremos pensar, definir e implementar medidas y acciones que ataquen de raíz la desigualdad. Se trata de cuestiones muchas veces relacionadas con la asignación de valor en la distribución de cargos o responsabilidades; la feminización de la conciliación, etc. Cuestiones que sin duda están relacionadas con los roles de género y con los sesgos, conscientes e inconscientes, de género. Es importante reflexionar sobre las posibles causas de la desigualdad detectadas para abordar acciones que tengan un verdadero impacto en la igualdad.

De acuerdo con las guías elaboradas para el proyecto GEARING-Roles por la Universidad de Ljubjana, el diagnóstico de igualdad presenta dos niveles de análisis: uno macro y uno meso. El análisis macro presenta la situación de mujeres y hombres en el entorno en el que se ubica la Universidad de Deusto y realiza también un análisis descriptivo de cuál es el marco legal en materia de igualdad tanto en España como en la Comunidad Autónoma del País Vasco. En esta primera parte, se presentan disposiciones legales, políticas públicas y estadísticas tanto a nivel estatal como a nivel autonómico. La finalidad es obtener información relativa a disposiciones legales relacionadas con la igualdad de género de las instituciones de investigación y educación e identificar políticas públicas que favorezcan dicha igualdad. Asimismo, se ha hecho un esfuerzo por detectar actores claves y acciones de referencia a partir de la presentación de algunas buenas prácticas.

El análisis meso el diagnóstico se centra, por un lado, en la presentación de la Universidad de Deusto situada en su entorno y comparada con este y, por otro lado, en el análisis de la situación vivida por las mujeres y los hombres que estudian y trabajan en esta Universidad.

Esta última parte del diagnóstico se ha realizado utilizando tanto metodología cuantitativa como metodología cualitativa. En ambos casos, se han recogido indicadores relativos a los siguientes ámbitos de estudio: selección, progresión de la carrera y conciliación; liderazgo y procesos de toma de decisión; transversalidad de género en la investigación y la docencia; comunicación y; acoso sexual y por razón de sexo.

Los indicadores cuantitativos desagregados por sexo se han analizado teniendo en cuenta las siguientes variables: centro, categoría profesional, grupos profesionales y antigüedad de la plantilla.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



La fecha establecida para la recogida de los datos ha sido el curso académico 2017/2018 y cuando ha habido que realizar un cálculo promedio, se ha utilizado la fecha de diciembre de 2018. El análisis cualitativo se ha realizado a partir de entrevistas en profundidad a las personas integrantes del Consejo de Dirección de la Universidad y a partir de grupos de discusión con alumnado, PDI y PAS. Los detalles de la aplicación de estas técnicas de investigación social se explican en el apartado de la metodología.

2. Metodología

La redacción del *Informe de Diagnóstico Institucional* respeta los criterios establecidos en la **guía** elaborada y consensuada en el Proyecto GEARING-Roles. La guía define cuál debe ser la estructura del informe, clasifica la información e indicadores que deben obtenerse y presenta las técnicas metodológicas a utilizar para su obtención. Esta guía se desarrolló teniendo como referentes previos las guías de los proyectos SUPERA y TARGET. El diagnóstico cuantitativo de la Universidad de Deusto recoge también indicadores propuestos por la RLT en la Comisión Paritaria de Igualdad.

Se ha realizado un **análisis documental** de diferentes informes y legislación para definir la situación de mujeres y hombres a nivel macro que recoge datos, instituciones y marcos jurídicos de España y del País Vasco. Para el análisis meso de la institución, se han utilizado técnicas de investigación social cuantitativas y cualitativas.

La recogida de la información se realizó durante los meses de **junio y julio de 2019**. El procedimiento se inició el 30 de mayo de 2019, día en el que toda la comunidad universitaria recibió un email del Vicerrectorado de Comunidad Universitaria en el que se le informaba del inicio de la elaboración de un nuevo diagnóstico de igualdad en la universidad, con el objetivo de diseñar el tercer Plan de Igualdad UDEUSTO. En el citado correo electrónico se mencionaba que el diagnóstico consistiría en la recopilación de datos sobre toda la plantilla con la finalidad de: 1. Identificar las prácticas discriminatorias que se dan en las empresas y decidir objetivos y acciones a emprender; 2. Demostrar la necesidad de implementar acciones positivas y medidas de igualdad para corregir posibles situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres; 3. Establecer un punto de referencia para analizar la evolución de la UDEUSTO en materia de igualdad. Asimismo, se informaba de que se llevaría a cabo una recogida de datos cualitativos a través de entrevistas y grupos de discusión y se puso a disposición de toda la comunidad universitaria un email genérico para recoger dudas o propuestas.

Metodología cuantitativa

Se han recogido los datos requeridos por la guía del Proyecto GEARING-Roles y por la Comisión Paritaria de Igualdad de la Universidad de Deusto. Se han recopilado datos de la plantilla desagregados por sexo, edad, categorías y grupos profesionales, nivel de estudios, antigüedad, tipo de contrato y de jornada, así como documentos internos y de gestión de personas en materia de acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral, entre otras, que



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



han sido proporcionados por las siguientes áreas de la Universidad: Gestión de Personas (RRHH), Secretaría General, Deiker e IRPO (OTRI), Gestión de Procesos y Servicio Informático.

Metodología cualitativa

Las técnicas cualitativas utilizadas han sido 16 entrevistas en profundidad a los miembros del equipo de dirección (Rector, Vicerrectores/as y Decanos/a) y 5 grupos de discusión con diferentes colectivos de la comunidad universitaria (PDI, PI, PAS y alumnado).

Técnicas cualitativas	Número	Participantes	
		Mujeres	Hombres
Grupos de discusión	5	Estudiantes: 3 PDI+PI: 15 PAS: 15	Estudiantes: 5 PDI+PI: 6 PAS: 2
Entrevistas	16	5	11
Total	21	29	25

Tabla 1. Participantes en las técnicas cualitativas de recogida de información para el diagnóstico.

Tras la primera comunicación ya mencionada, se realizaron posteriores llamamientos para convocar a las personas seleccionadas a participar en los grupos de discusión. Los **criterios de selección** utilizados para realizar la selección fueron distintos en función de las características de cada grupo:

- **PAS:** Para abordar la discusión con el colectivo del PAS, se solicitó a Gestión de personas un muestreo aleatorio representativo de la diversidad del colectivo: edad, antigüedad, departamento, género... Del mismo modo, para evitar problemas en la participación que pudieran derivarse de las distintas jerarquías, se decidió repartir al colectivo del PAS en dos grupos de discusión distintos: uno para responsables de unidad, y otro para PAS ordinario.
- **PDI/PI:** El criterio de selección del PDI fue la pertenencia como miembro electo de los Consejos de Facultad. Los Consejos de Facultad están compuestos por miembros natos por cargo en la Junta de Facultad y por miembros electos, escogidos en los claustros de las



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Facultades. Se ha considerado que las personas electas gozaban de un importante grado de representatividad. (2 grupos de discusión: uno en Bilbao y otro en Donosti).

- **Alumnado:** Estudiantes miembros de la cámara de representantes de la Universidad que está integrada por delegados/as y subdelegados/as de todos los grados universitarios. (1 grupo de discusión)

Todas las personas participantes en los grupos de discusión recibieron el enlace para enviar el **consentimiento informado** ([GEARING-Roles Informed Consent](#)) en el que se informa del uso que se va a dar a la información recogida y se aceptan las condiciones expuestas sobre la garantía de privacidad. El consentimiento informado ha sido elaborado por la Comisión Ética de la Universidad de Deusto.

Las sesiones fueron grabadas y transcritas. A posteriori se redactó un informe para cada uno de los grupos de discusión según una estructura propuesta por la coordinación del proyecto. Todos los informes recogen la fecha y duración de la sesión y las personas participantes.

Además de los 5 grupos de discusión, se llevaron a cabo 16 entrevistas en profundidad con las personas integrantes del equipo de dirección de la Universidad:

- Rector
- Vicerrectora de Ordenación Académica, Innovación Docente y Calidad
- Vicerrectora de Investigación y Transferencia
- Vicerrector del campus de San Sebastián y Vicerrector de Relaciones Institucionales
- Vicerrector de Comunidad Universitaria
- Vicerrector de Relaciones Internacionales
- Vicerrector de Emprendimiento y Formación Continua
- Secretaria General
- Decana de la Facultad de Derecho
- Decano de la Facultad de Teología
- Decano de la Facultad de Ingeniería
- Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
- Decano de la Facultad de Psicología y Educación
- Decano de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
- Director Económico-Financiero
- Directora de Gestión de Personas

Fueron entrevistas en profundidad semi-estructuradas en las que se utilizaron guiones diseñados a partir de la guía propuesta por Proyecto GEARING-Roles (WP3) adaptados en función del perfil de las personas participantes.

Por último, debemos mencionar que el análisis de la comunicación institucional de la UDEUSTO utiliza su propia metodología que se define en el apartado correspondiente.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



3. Contexto nacional y descripción de la institución

3.1 Marco legal

El marco normativo en igualdad de género aplicable a las instituciones de educación superior y de investigación se encuentra compartido entre el Estado y las Comunidades Autónomas (entidades regionales).

A nivel estatal, en primer lugar debe destacarse la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, que señala que el sector público debe orientar sus actuaciones por la consecución del principio de igualdad, imponiendo la creación de unidades de igualdad en cada Ministerio, así como la implementación de planes de igualdad en empresas con más de 50 trabajadores.

El RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, amplía la obligatoriedad de los planes de igualdad a las empresas con más de 50 trabajadores y trabajadoras. Destacamos que este Decreto modifica siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres. El Decreto subraya el derecho de los trabajadores/as a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y también establece expresamente el derecho del trabajador/a a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación. El Decreto, asimismo, también establece una serie de medidas relativas a la conciliación corresponsable y a los ámbitos de cuidado y modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 7) para tipificar como falta grave “13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”.

Debemos recordar que la igualdad de retribución viene ya exigida por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación), como la Recomendación de 7 de marzo de 2014 de la Comisión Europea sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la transparencia que introduce en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor”.

En el ámbito de educación superior, se deberá fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la inclusión de materias propias de igualdad, posgrados específicos y la realización de investigaciones especializadas.

El **Estatuto Básico del Empleado Público** (RDLeg 5/2015) extiende la obligación de implementar planes de igualdad a todas las administraciones públicas. La **Ley de Universidades** (Ley 4/2007), por su parte, ordena la creación en todas las universidades de unidades de igualdad, *“para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”*.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



En el ámbito de la investigación, la vigente **Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación** (Ley 14/2011) tiene como objetivo general el “*promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación*”. Para ello, los organismos públicos de investigación también deberán adoptar planes de igualdad que contengan incentivos para los centros que mejoren sus indicadores de género.

Finalmente, el XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación de 2012, en su título VI, regula la cuestión relativa a la igualdad de oportunidades y no discriminación (art. 63).

En la Comunidad Autónoma del País Vasco, la **Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres** impulsa la promoción del principio de igualdad en dicha región en términos similares a los recogidos en la Ley 3/2007, extendiendo la promoción de la igualdad a las administraciones públicas regionales y locales, así como la necesidad de contar con planes de igualdad aprobados y con unidades de igualdad en cada una de las administraciones públicas.

Asimismo, respecto del sistema universitario vasco, en el que se enmarca la Universidad de Deusto, se recoge la necesidad de promocionar la educación y la investigación en torno a la igualdad de género, con docencia específica y a través de la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de investigación.

Este compromiso con la igualdad en el sistema universitario de la CAPV se plasma también en la **Ley del Sistema Universitario Vasco** (Ley 3/2005), en la que se consagra la necesidad de que las universidades vascas contribuyan a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de la observancia del principio de igualdad en los procesos de selección y promoción de personal docente e investigador en la universidad pública. Finalmente, se señala el derecho a la igualdad de trato en el acceso a las enseñanzas universitarias. Todos estos principios y derechos se deberán hacer efectivos a través del mandato específico que la ley contiene según el cual el departamento del Gobierno Vasco competente en materia de universidades debe impulsar la consolidación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

3.2 Políticas públicas de igualdad

Los principales mecanismos a través de los cuales se articulan las políticas de género en el ámbito de la investigación a nivel estatal son varios. Se trata de políticas que, aunque tienen a veces un horizonte temporal superior a la duración de los mandatos de los distintos gobiernos, no todos ellos han impulsado con el mismo nivel de compromiso y financiación.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



El instrumento en vigor de mayor alcance es la **Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación (EECTI) 2013-2020**¹, en la que se recoge como principio básico, que deberá ser compartido por todos los agentes que participan en las actividades de investigación, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas de I+D+i.

Este principio conlleva la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación científica, técnica y de la innovación para que enriquezca el proceso creativo y la obtención de resultados. Asimismo, se pretende corregir la desigual incorporación de las mujeres y su distinto desarrollo profesional en los ámbitos de la investigación científica y técnica, tanto en el sector público como en el empresarial.

Es importante señalar que este documento sienta los principios y objetivos generales para la promoción e impulso de la investigación en un sentido muy amplio, por lo que deben concretarse en planes con programas de promoción y mecanismos de financiación para un horizonte temporal más reducido.

Así, el **Plan Estatal de Innovación para la Investigación Científica y Técnica e Innovación**² (PECTI) 2017-2020 contiene medidas de género en varios de los Programas en los que se divide. En concreto, el marco del Programa Estatal de I+D+i orientado a los retos de la sociedad prevé la incorporación de la perspectiva de género, siempre que sea de aplicación, como una variable relevante de carácter transversal en la definición y desarrollo de los contenidos de la investigación. En el marco de este programa, se contempla la convocatoria de ayudas por parte de la FECYT para impulsar la implantación de un modelo de ciencia en abierto, que impulse la participación ciudadana en la ciencia y una cultura científica y tecnológica en el que se preste especial atención a medidas destinadas a corregir la brecha de género en I+D+i.

Además, el Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad en I+D+i tiene como una de sus prioridades luchar contra la discriminación por género en el acceso a las ayudas que son convocadas tanto para la incorporación como para la retención de personal investigador.

El **Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades**³ (PEIO) 2018-2021 es el instrumento que contiene los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en aquellos ámbitos de competencia del Estado.

¹ [Enlace a la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020](#) Consultado el 16 de julio de 2019.

² [Enlace al II Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020](#) Consultado el 16 de julio de 2019.

³ [Enlace al II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades](#). Consultado el 16 de julio de 2019.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Entre los objetivos que plantea, se contienen aspectos de aplicación específica al ámbito de la investigación (en aplicación de lo contenido en la EECTI y el PECTI), entre los que destacan el fortalecimiento de la igualdad de género y la dimensión de género en la investigación (Objetivo Específico 4.4), a través de la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, así como mediante la incorporación de criterios sensibles al género, en las convocatorias de ayudas a la formación, movilidad e incorporación de personal investigador, así como en la selección de las ayudas de I+d+i que promuevan la igualdad de género en equipos, instituciones y contenido de las propuestas, siempre que la naturaleza y contenido de las ayudas lo permita.

Además, el primero de los objetivos transversales del PEIO consiste en favorecer la generación de conocimiento sobre la situación de la mujer y sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades, contemplando el impulso tanto de investigaciones específicas en cuestiones de género, como de la incorporación de la dimensión del género en todo el ciclo de investigación. Otras medidas en el ámbito académico incluyen la creación y acreditación de un área de conocimiento de estudios de género, así como la realización de actividades académicas complementarias a la investigación (congresos, seminarios, etc.) sobre la igualdad de oportunidades, la mujer y el género.

Por último, es importante tener en cuenta el Plan de Igualdad de la Administración General del Estado⁴ (la última versión aprobada es la correspondiente a los años 2015-2016), que se aplica a todas las instituciones públicas de carácter nacional. Este plan de igualdad recoge medidas de desarrollo de carrera en el sector público, conciliación, contra la violencia de género, paridad en altos cargos y órganos colegiados, y otros aspectos que resultan de gran relevancia si tenemos en cuenta que un porcentaje elevado de investigación se desarrolla en el sector público.

En el sector de la investigación pública, estos principios se recogen específicamente, de manera similar, en el Plan de Igualdad de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)⁵.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, deben destacarse **Plan de Igualdad Gobierno Vasco 2018-2021**⁶, que en materia de igualdad en el ámbito investigador contempla únicamente el Programa 4.1.4: Aumentar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos académicos, científicos, tecnológicos, económicos y financieros e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.

⁴ [Enlace al II Plan de Igualdad de la AGE](#) Consultado el 16 de julio de 2019.

⁵ [Enlace al II Plan de Igualdad de la Agencia Consejo Superior de Investigaciones Científicas](#) Consultado el 16 de julio de 2019.

⁶ [Enlace al VII Plan de Igualdad del Gobierno Vasco](#) Consultado el 16 de julio de 2019.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Debemos destacar en este punto la labor de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en el impulso de la igualdad en políticas públicas, a través de jornadas, asesoramiento a los distintos departamentos de la Administración Pública vasca y evaluaciones del impacto en términos de igualdad de distintas actuaciones y normativas del sector público⁷.

Por último, a nivel provincial, los **Planes Forales de Igualdad de Bizkaia⁸ (2016-2019) y Gipuzkoa⁹ (2012-2020)** no contemplan medida alguna en relación a la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior o en la investigación, haciendo únicamente referencia a la promoción del principio de igualdad, así como su incorporación en las Administraciones públicas que se encuentran en su nivel competencial.

3.3 Gráficos

En el presente apartado se presentan una serie de gráficos que representan la situación, tanto a nivel europeo, como nacional y regional (CAPV) acerca de la situación de la mujer en la investigación y en la docencia.

Para ello, se emplearán estadísticas e informes elaborados por la UE¹⁰, por el Gobierno Estatal^{11 12} y el Gobierno de la CAPV.¹³

Si acudimos al nivel más amplio, el gráfico 1 muestra la proporción de mujeres en investigación en los 28 países de la UE. En él se concluye que España se sitúa por encima de la media comunitaria, y de países como Francia, Dinamarca o Países Bajos.

⁷ <http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/politicas-publicas/> Consultado el 16 de julio de 2019.

⁸ [Enlace al V Plan de Igualdad de Bizkaia](#) Consultado el 16 de julio de 2019.

⁹ [Enlace al II Plan de Igualdad de Gipuzkoa](#) Consultado el 16 de julio de 2019.

¹⁰ European Commission (2019). She Figures 2018. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

¹¹ Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2018). Científicas en Cifras 2017. Estadísticas e Indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica. Madrid: Programa Editorial del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

¹² Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2019). Datos y Cifras del Sistema Universitario Español 2018-2019. Madrid: Programa Editorial del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

¹³ <http://www.euskadi.eus/estadisticas-sobre-igualdad-entre-mujeres-y-hombres/web01-a3estnpr/es/> Consultado el 16 de julio de 2019.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Gráfico 1. Proporción de mujeres en investigación (2015). Fuente: Informe SHE Figures, 2018.

Con el fin de ahondar en el sector en el que las mujeres realizan actividades de investigación, las Figuras 2 y 3 nos muestran, para la UE-28 y la CAPV respectivamente, el porcentaje de mujeres que se emplean en actividades de investigación en empresas, en la Administración Pública, en la Enseñanza Superior y en Instituciones Privadas sin Fines de Lucro (IPSFL).



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

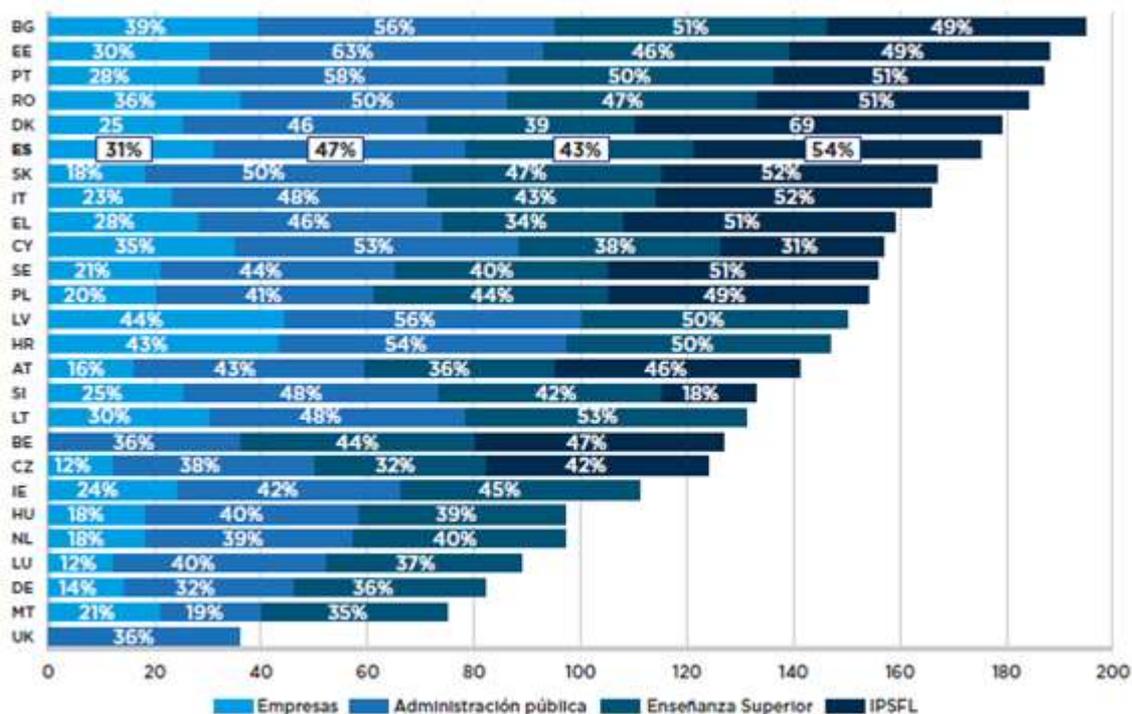


Gráfico 2. Proporción de mujeres en investigación, por sector de ejecución en la CAPV (2017). Fuente: Informe Científicas en Cifras (2017).

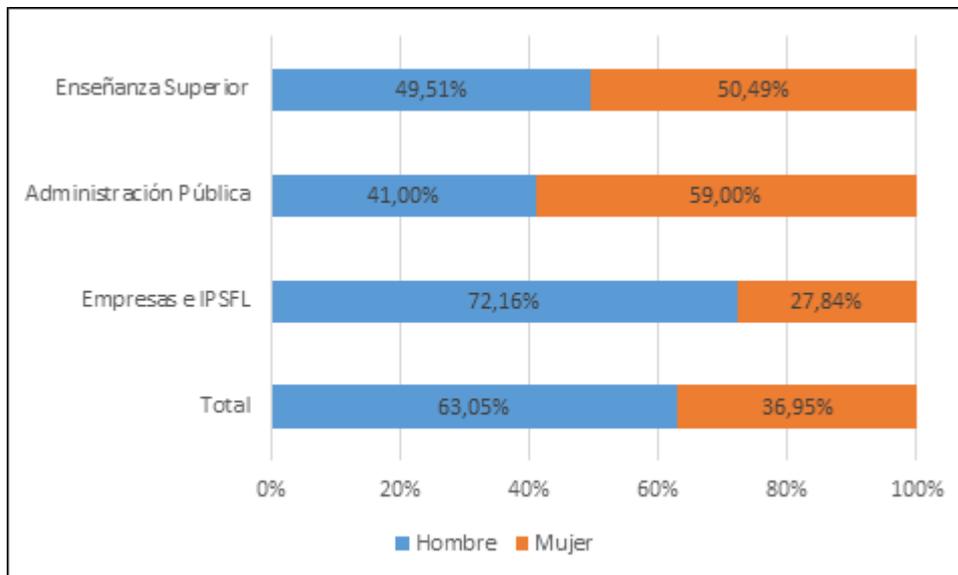


Gráfico 3. Proporción de mujeres en investigación, por sector de ejecución (2017). Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eustat.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



Como se puede comprobar, tanto para el caso del conjunto del Estado como para el caso concreto de la CAPV el sector en el que la proporción de mujeres es menor es la empresa privada. En cuanto al sector con mayor porcentaje de mujeres, en el caso de España lo representarían las IPSFL, mientras que en Euskadi sería la Administración Pública.¹⁴

Centrándonos en el sector de la educación superior, en la Figura 4 podemos observar la evolución de la ratio hombre/mujer en las tres universidades que conforman el Sistema Universitario Vasco. Se puede ver una clara tendencia hacia una mayor paridad (pasando de entre 1.5 y 1.9 PDI hombre por cada PDI mujer a entre 1 y 1.5 PDI hombre por cada PDI mujer el curso pasado). Por universidades, es la Universidad de Deusto (UDEUSTO) en la que más se reduce este valor, alcanzando casi la paridad. Por su parte, Mondragon Unibertsitatea (MU) y la UPV/EHU han disminuido esta ratio.

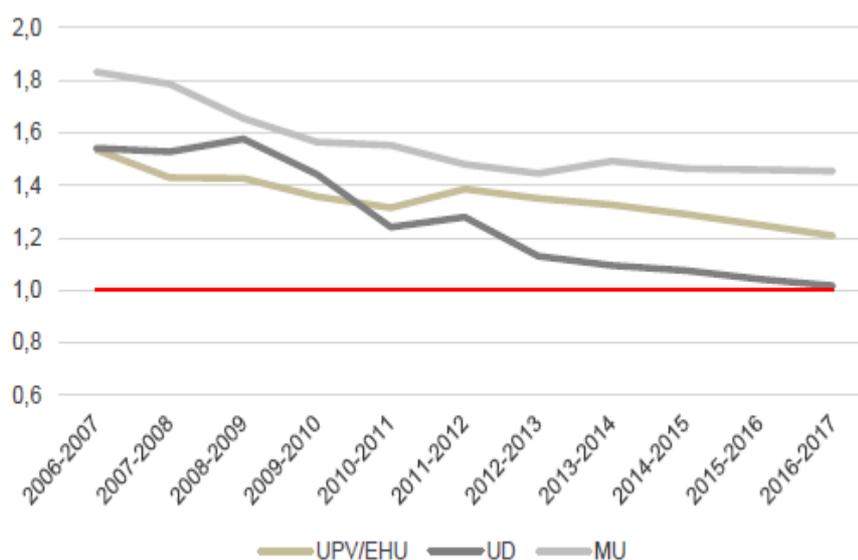


Gráfico 4. Ratio PDI hombre/mujer en las Universidades Vascas. Fuente: Informe de Ciencia Ikerbasque (2018).

Si analizamos los datos anteriores en función de los distintos niveles dentro de la carrera investigadora, a pesar de la existencia de un mayor número de mujeres en los estudios de grado y máster, esta tendencia se invierte tanto para matriculación como para defensa de tesis doctorales.

¹⁴ Para el caso de la CAPV, los datos se presentan de forma agregada por Eustat, por lo que no se permite distinguir, como en el caso del Gráfico 1, entre la proporción de mujeres investigadoras en empresas y en IPSFL.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Posteriormente, iniciada la carrera investigadora, la proporción de mujeres y hombres se mantiene equilibrada hasta alcanzar los puestos superiores, en donde la proporción de hombres se dispara para el caso de las universidades privadas. A continuación, se muestran estos datos en el Gráfico 5 para las universidades públicas y el Gráfico 6 para las universidades privadas.

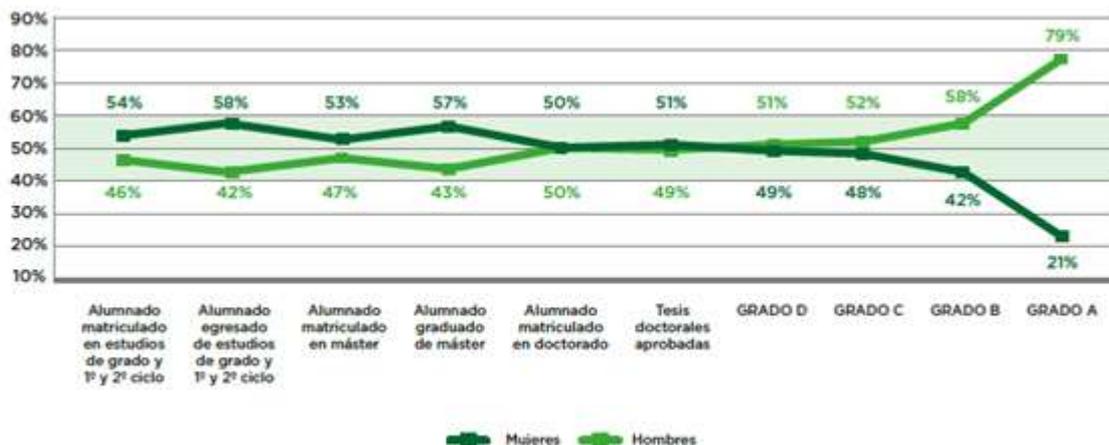


Gráfico 5. Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora¹⁵ en universidades públicas, curso 2016-17. Fuente: Informe Científicas en Cifras (2017).

¹⁵ Grado A incluye al profesorado Catedrático de Universidad; Grado B: Profesorado Titular de Universidad, Catedrático de Escuela Universitaria y Contratado Doctor, además del personal con contrato del Programa Ramón y Cajal (RyC); Grado C: Profesorado Ayudante Doctor, personal con contrato del Programa Juan de la Cierva (JdC), investigadoras/es visitantes y otro personal investigador postdoctoral; Grado D: Profesorado Ayudante y Personal Investigador en Formación (PIF) con contrato de convocatorias competitivas (FPI, FPU y otras predoctorales).



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

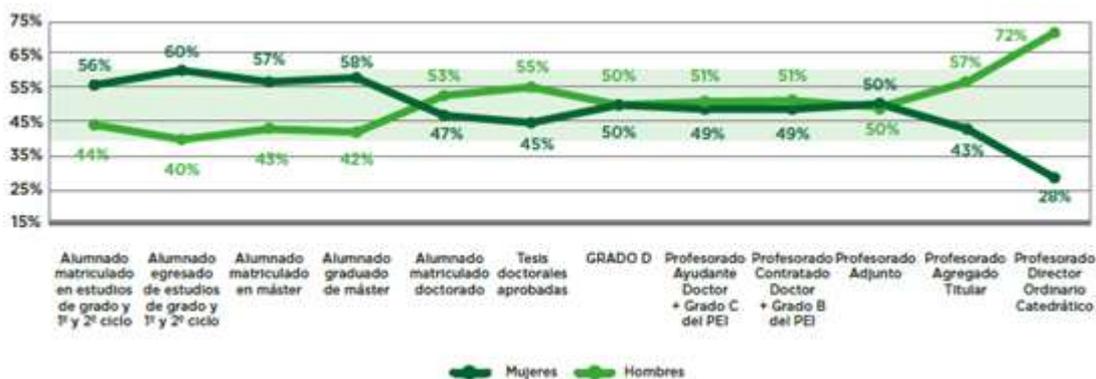


Gráfico 6. Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora¹⁶ en universidades privadas, curso 2016-17. Fuente: Informe Científicas en Cifras (2017).

Si nos fijamos en este mismo dato referido únicamente al Sistema Universitario Vasco, podemos observar que la tendencia a nivel nacional se mantiene para el caso de las universidades públicas (Gráfico 7) En el caso de las universidades privadas (Gráfico 8) parece no existir esa desproporción en los niveles superiores de la carrera del PDI que se observan para el conjunto de las universidades españolas.

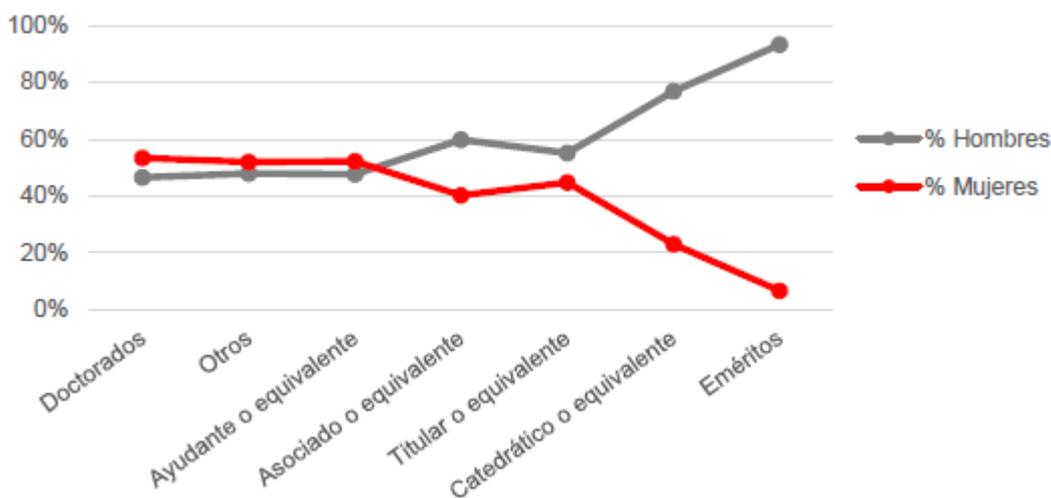


Gráfico 7. Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigador en universidades públicas de la CAPV, curso 2016-17. Fuente: Informe de Ciencia Ikerbasque (2018).

¹⁶ Las categorías del PEI (Grados) son las recogidas en la nota al pie anterior.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.

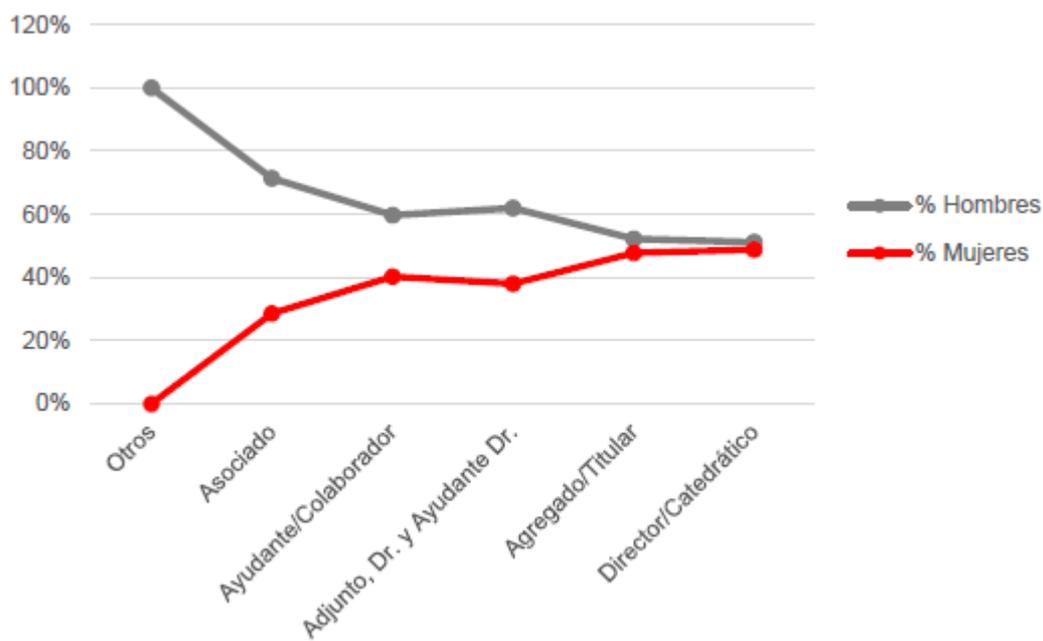


Gráfico 8. Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora en universidades privadas de la CAPV, curso 2016-17. Fuente: Informe de Ciencia Ikerbasque (2018).

En el plano de la gestión académica, si atendemos a quienes ocupan los cargos unipersonales en el conjunto de universidades españolas¹⁷, en el Gráfico 9 podemos observar que, en general, los hombres ocupan sistemáticamente una proporción mayor de los cargos, siendo la brecha más grande en el caso de los/as Rectores/as, seguido por los/as Directores/as de Instituto Universitario.

¹⁷ Para una desagregación de estos datos en función de la titularidad de la universidad, consultar Anexo III.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

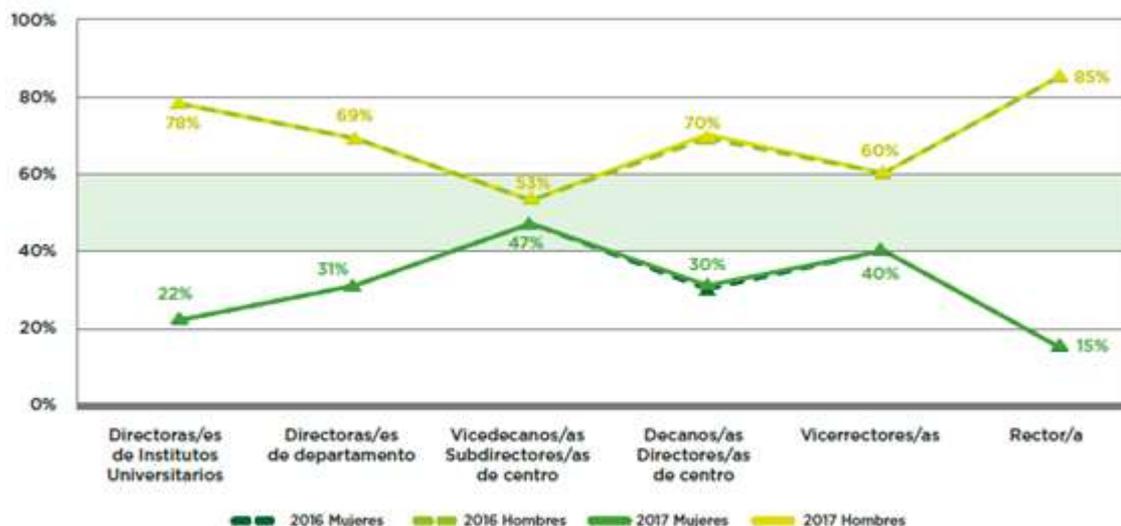


Gráfico 9. Distribución de mujeres y hombres en órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas y privadas según tipo de órgano, 2016 y 2017. Fuente: Informe Científicas en Cifras (2017).

Por último, en el caso del colectivo de Personas de Administración y Servicios, los Gráficos 10 y 11 muestran que el sistema universitario español cuenta con un colectivo mayoritariamente femenino tanto en universidad pública como privada, destacando la proporción de mujeres en servicios administrativos y de apoyo sanitario y social al alumnado, así como el número de hombres en puestos de mantenimiento y servicios.

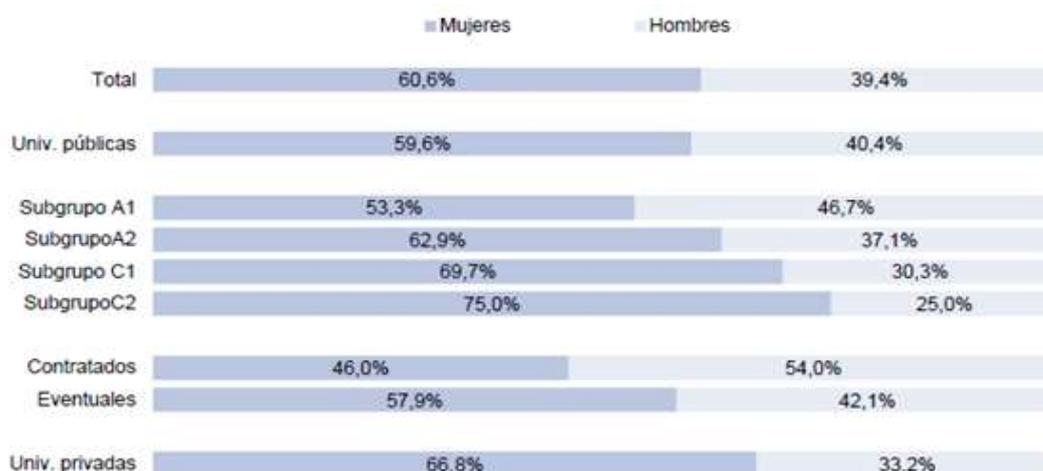


Gráfico 10. Personal de Administración y Servicios por sexo y categoría, curso 2016-17. Fuente: Informe Datos y Cifras del Sistema Universitario Español (2019).



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Gráfico 11. Personal de Administración y Servicios por sexo y servicio, curso 2016-17. Fuente: Informe Datos y Cifras del Sistema Universitario Español (2019).

3.4 Actores clave

Tal y como hemos avanzado, las políticas estatales y autonómicas en materia de igualdad de género han tenido un tratamiento dispar por parte de los distintos gobiernos. Esta circunstancia ha afectado a los órganos, instituciones y actores clave para la promoción y fomento de la igualdad de género. En las líneas siguientes analizaremos el entramado institucional a nivel nacional y regional, y qué instituciones y actores han desempeñado un mayor papel en la promoción de la consecución de la igualdad.

A nivel estatal podemos distinguir los órganos políticos a los que se les ha atribuido la función de promover la igualdad, y otros órganos de instituciones académicas y sociales que han desempeñado un papel importante en esta tarea.

A nivel político, los partidos políticos mayoritarios han tenido una aproximación desigual a esta cuestión. Así, las políticas de igualdad desarrolladas durante el gobierno de José Luís Rodríguez Zapatero de 2004 a 2008 alcanzaron rango institucional de **Secretaría General de Igualdad**¹⁸, rango que fue elevado durante el segundo mandato (2008-2011) con la creación de un específico Ministerio de Igualdad¹⁹. En 2010 se creó por primera vez la **Secretaría de Estado de Igualdad** dentro del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Con la llegada al poder del Partido Popular de/con el gobierno de Mariano Rajoy, esta Secretaría de Estado se transformó en Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. En 2018, con la vuelta al gobierno del Partido Socialista se recuperó **la Secretaría de Estado de Igualdad**, separándola de servicios sociales, en el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Este ministerio tiene, entre otras funciones, “la dirección de las políticas dirigidas a hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de toda forma de

¹⁸ Dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales liderado por Jesús Caldera. Su titular fue «[Soledad Murillo será la secretaria de Igualdad](#)». *El País*. 29 de abril de 2004. ISSN 1134-6582. Consultado el 18 de julio de 2019.)

¹⁹ En el año 2008 se elevó al rango ministerial las políticas de igualdad al frente del cual situó a Bibiana Aído. La organización de este Ministerio se plasmó en el Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



discriminación”²⁰ y está estructurado en 3 órganos superiores y directivos: la Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes; la Secretaría de Estado de Igualdad; y la Subsecretaría de la Presidencia²¹.

La Secretaría General de Estado de Igualdad tiene como función principal “proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de igualdad, de prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual o identidad de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y de erradicación de las distintas formas de violencia contra la mujer, así como la violencia ejercida contra personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI) y dentro de las relaciones afectivas de éstas”²². Esta secretaría se encarga de la “coordinación de las políticas de la Administración General del Estado en materia de igualdad de trato y de oportunidades, con especial referencia a la igualdad entre hombres y mujeres, así como el desarrollo de políticas de cooperación con las administraciones de las comunidades autónomas y entidades locales en materias de su competencia, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros Departamentos”²³, así como el desarrollo normativo de actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, la supervisión de la aplicación y desarrollo normativo de las leyes de Igualdad y Violencia de Género²⁴, o coordinación con otros órganos de distintos ministerios para la garantía de la igualdad en diversos campos, como el laboral o la representación institucional o la participación en la elaboración, desarrollo y aplicación de las políticas comunitarias de empleo, en particular de la Estrategia Europea 2020.

Además de la Secretaría de Estado, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad depende también el **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)**, organismo autónomo que busca “promover y fomentar la igualdad de ambos sexos, facilitando las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social, así como la de impulsar políticas activas para el empleo y el autoempleo de las mujeres y la de fomentar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación.”²⁵ Este organismo deriva del anterior Instituto de la Mujer²⁶ y de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, y fue creado en 2014 con el fin de racionalizar la organización

²⁰ <https://www.mpr.gob.es/mpr/funciones/Paginas/funciones.aspx> Consultado el 18 de julio de 2019

²¹ Ibid

²² <https://www.mpr.gob.es/igualdad/funciones/Paginas/index.aspx> Consultado el 18 de julio de 2019

²³ Ibid

²⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

²⁵ <http://www.inmujer.gob.es/elinstituto/conocenos/home.htm> Consultado el 18 de julio de 2019

²⁶ El Instituto de la Mujer fue creado por la Ley 16/1983, de 24 de octubre y la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades emana del Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre. En él se establece, como órgano directivo del Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, de la que depende la Dirección General de Igualdad de Oportunidades y se suprime su antecedente inmediata, la Dirección General por la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



de la Administración y evitar duplicidades ante organismos administrativos²⁷. La función principal del IMIO es “la promoción y el fomento de las condiciones que posibilitan la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”²⁸.

Además de estos órganos con funciones y atribuciones políticas propias, Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres²⁹ establece que en todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres a través de la correspondiente **Unidad de Igualdad**³⁰. Dentro del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, además de esta Unidad de Igualdad se entronca la **Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC)**³¹, que tiene como función la promoción de la aplicación adecuada del principio de transversalidad (mainstreaming) de género en los ámbitos científico, tecnológico y de innovación³². En 2018 se creó con carácter interministerial el **Observatorio ‘Mujeres, Ciencia e Innovación’ (OMCI) para la Igualdad de Género** en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación³³. Este observatorio, constituido finalmente el 10 de enero de 2019, presidido por la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e

²⁷ Ley 15/2014, de 16 de septiembre (BOE, 17 de septiembre de 2014)

²⁸ <http://www.inmujer.gob.es/elinstituto/conocenos/home.htm> Consultado el 18 de julio de 2019

²⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

³⁰ El artículo 6.2.ñ) del Real Decreto 865/2018, de 13 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio, encomienda esta competencia a la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades. Entre sus funciones se contemplan : recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración, elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento; asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género; fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas y velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y por la aplicación efectiva del principio de igualdad. <http://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.26172fcf4eb029fa6ec7da6901432ea0/?vgnextoid=e3a543ce850c6610VgnVCM1000001d04140aRCRD>

³¹ La UMyC se puso en marcha para dar cumplimiento a la ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, relativa a la adopción de 54 medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. En concreto, la medida 4.1 disponía que “Se acuerda crear una unidad específica de «Mujer y Ciencia» para abordar la situación de las mujeres en las instituciones investigadoras y mejorar su presencia en ellas” Capitolina Díaz Martínez fue la primera Directora de la UMyC desde enero de 2006 hasta febrero de 2008, seguida por Inés Sánchez de Madariaga, Directora desde septiembre de 2009 hasta octubre de 2014, y Ana Puy, directora desde esa fecha.

³² <http://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.26172fcf4eb029fa6ec7da6901432ea0/?vgnextoid=25c55ef3677c4610VgnVCM1000001d04140aRCRD> Consultado el 20 de julio de 2019.

³³ Real Decreto 1401/2018, de 23 de noviembre, de creación del OMCI



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Innovación, promueve políticas de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal en el ámbito científico, así como el fomento de la participación de las mujeres en el ámbito universitario, investigador e innovador en un plano de igualdad³⁴.

Fuera del ámbito institucional, destaca la **Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)**³⁵ que reúne todas las unidades, oficinas, observatorios, comisiones, secretariados de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de las universidades públicas españolas y a la Universidad de Deusto como única universidad privada. El surgimiento de esta red responde a una demanda constante de trabajo en red y coordinación de los diferentes servicios universitarios en materia de igualdad. Creada tras el III encuentro de estos organismos, sus funciones principales engloban el intercambio de información y experiencias, el aprendizaje mutuo, el asesoramiento, la generación de políticas y acciones comunes para superar los obstáculos que dificultan o impiden la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, la visibilización de la defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las universidades, y el establecimiento de vínculos público privados y a nivel local, regional y nacional en aras de la promoción de la igualdad.

En un plano menos formal, en 2019 se ha creado en España la asociación **PRISMA**, para la Diversidad Afectivo-Sexual y de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación, con el objetivo de evitar la discriminación y mejorar la visibilidad del colectivo LGBT en STEM³⁶. Se une, así, a un tejido asociativo que ha crecido desde finales de los años Ochenta para promover la reflexión y la crítica del androcentrismo en diversos ámbitos: la **Asociación de Mujeres Juristas Themis**³⁷, la **Asociación Española de Investigación de Historia de las Mujeres (AEIHM)**³⁸, o la **Asociación Universitaria de Estudios de Mujeres (AUDEM)**³⁹. Más recientemente se han ido incorporando asociaciones en áreas científico tecnológicas, como la **Asociación de Mujeres Tecnólogas (AMIT)**⁴⁰ surgida en 2002 para la defensa de los intereses y la igualdad de derechos y oportunidades de las investigadoras y tecnólogas españolas, **Womentech**⁴¹, o la **Red de Investigadoras**⁴².

En el ámbito regional, en la CAPV se ha apostado por la cooperación interdepartamental e interinstitucional, como se refleja en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y

³⁴ <http://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.edc7f2029a2be27d7010721001432ea0/?vgnnextoid=efd4a403b5047610VgnVCM1000001d04140aRCRD> Consultado el 20 de julio de 2019.

³⁵ <https://www.uv.es/ruigeu/es/red/-es-red.html> Consultado el 20 de julio de 2019.

³⁶ <http://ciencialgtbi.es/ciencialgtbiq/> Consultado el 20 de julio de 2019.

³⁷ <https://www.mujeresjuristasthemis.org/> Consultado el 20 de julio de 2019.

³⁸ <https://www.aei hm.org/la-asociacion> Consultado el 20 de julio de 2019.

³⁹ <http://www.audem.es/historia/> Consultado el 20 de julio de 2019.

⁴⁰ <https://www.amit-es.org/> Consultado el 20 de julio de 2019.

⁴¹ <https://www.womentech.org/#services> Consultado el 20 de julio de 2019.

⁴² <https://redinvestigadoras.cl/quienes-somos/> Consultado el 20 de julio de 2019.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Hombres⁴³ y en la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres⁴⁴, pero sin duda, el agente clave para la promoción de las políticas de igualdad es **EMAKUNDE- Instituto Vasco de la Mujer**⁴⁵, entidad encargada de “diseñar, impulsar, asesorar, coordinar y evaluar las políticas de igualdad, y sensibilizar a la sociedad con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la CAV”. Existen así mismo otras iniciativas relevantes en aras de la igualdad y la diversidad, como **Berdindu**, servicio público de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género⁴⁶, o **Gizonduz**, iniciativa para la concienciación, participación e implicación de los hombres en pro de la igualdad de mujeres y hombres⁴⁷. Desde el punto de vista local, la Asociación de Municipios vascos, **EUDEL**, cuenta con un **área de igualdad**⁴⁸ que busca dotar de nuevas herramientas de trabajo a los Gobiernos Locales, en respuesta a las necesarias acciones encaminadas al logro de la igualdad de mujeres y hombres a través de la promoción y coordinación de programas específicos para impulsar acciones con mujeres electas vascas, municipios de menor tamaño y ciudadanía joven, la creación de comisiones interinstitucionales, el apoyo a iniciativas locales que fomentan la igualdad de mujeres y hombres o la asesoría e impulso de acciones que, en materia de igualdad, promueven los Gobiernos Locales.

En el ámbito universitario, hay unidades de igualdad tanto en la UPV-EHU⁴⁹, como en la Universidad de Mondragón⁵⁰ y en la Universidad de Deusto⁵¹. La Universidad de Mondragón y la Universidad de Deusto participan o han participado, además, en proyectos europeos de promoción de la igualdad en entidades de investigación. El listado completo de las instituciones/universidades españolas que participan en este tipo de proyectos puede consultarse en el Anexo IV.

3.5 Iniciativas para la igualdad de género realizadas en España

Desde la puesta en marcha de las políticas y las instituciones mencionadas para la promoción de la igualdad en las Instituciones de Educación Superior e Investigación son numerosas las iniciativas que se han impulsado desde entidades españolas. Estas iniciativas están recogidas en distintos repositorios de buenas prácticas e iniciativas relevantes. En el Anexo V hemos recogido aquellas más significativas de entre las aportadas por instituciones españolas. Llama la atención que, en el repositorio de la Red de Unidades de Igualdad, de la que la Universidad de Deusto es parte, no se

⁴³http://www.euskadi.eus/web01-a2libzer/es/contenidos/decreto/bopv200700285/es_def/index.shtml

Consultado el 20 de julio de 2019.

⁴⁴http://www.legegunea.euskadi.eus/x59-preview/es/contenidos/decreto/bopv200700654/es_def/index.shtml Consultado el 20 de julio de 2019.

⁴⁵<https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-home/es/> Consultado el 20 de julio de 2019.

⁴⁶<http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/berdindu/> Consultado el 20 de julio de 2019.

⁴⁷<http://gizonduz.blog.euskadi.eus/> Consultado el 20 de julio de 2019.

⁴⁸<http://www.eudel.eus/es/areas/igualdad> Consultado el 20 de julio de 2019.

⁴⁹<https://www.ehu.es/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad> Consultado el 20 de julio de 2019.

⁵⁰<https://www.mondragon.edu/es/servicio-igualdad> Consultado el 20 de julio de 2019.

⁵¹<https://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/responsabilidad-social-universitaria/igualdad/igualdad-objetivos-y-lineas-de-accion> Consultado el 20 de julio de 2019.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



identifiquen ningunas de las iniciativas de la Universidad de Deusto, que se expondrán más adelante.

3.6 Otras iniciativas

Además de las iniciativas identificadas en el Anexo V, existen otras iniciativas llevadas a cabo por instituciones no académicas que presentan un gran potencial para favorecer la promoción de la igualdad en Instituciones de Educación Superior e Investigación, o que aportan recursos que pueden ser de utilidad para éstas. Así por ejemplo, la cadena de televisión “La Sexta”, a través de su campaña de Responsabilidad Corporativa, Constantes y Vitales, ha impulsado la creación de la primera **base de datos de mujeres investigadoras españolas**, cuya coordinación y supervisión estará respaldada por la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT). Este repositorio ayuda, sin duda, a concienciar y visibilizar la labor de las mujeres en la ciencia, a través de un directorio de investigadoras y académicas españolas. Otras organizaciones, como **500 Women Scientists**, han lanzado iniciativas similares con una idéntica finalidad⁵². L'Oréal-Unesco For Women in Science⁵³ se ha esforzado por apoyar y reconocer a las mujeres investigadoras a través de premios, becas y otros programas. Entre sus iniciativas destaca “Science dating”, que da a las jóvenes la oportunidad de conocer a las científicas premiadas en su programa.

En la misma línea, y con el objetivo de visibilizar la situación de las científicas españolas, la Unidad de Mujer y Ciencia ha lanzado el informe “Científicas en cifras”, que busca recoger estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica⁵⁴.

En el plano regional, Emakunde⁵⁵ cuenta con un repositorio de buenas prácticas en el que las instituciones de investigación pueden buscar inspiración y referentes para impulsar. También en el contexto de la CAPV e impulsada por Emakunde se ha creado BAI SAREA, Red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres⁵⁶. Para incentivar y premiar las iniciativas en

⁵² <https://500womenscientistsmadrid.wordpress.com/actividades/base-de-datos-de-mujeres-en-ciencia/>

Consultado 22 Julio 2019

⁵³ <https://www.forwomeninscience.com/es/home> Consultado 22 Julio 2019

⁵⁴ Hasta la fecha se ha editado este informe en 2013 y 2017. Ambos documentos pueden consultarse aquí: http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2013.pdf y http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2017.pdf

Consultados el 22 de julio de 2019

⁵⁵

<http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-20021/es/x56aBbpiWar/x56aJSP/x56aCambioldioma.do?idioma=es>

⁵⁶ Constituida en 2018, esta Red busca: “compartir experiencias, saberes, prácticas, aprendizajes, ideas, metodologías, etc; colaborar en el desarrollo de medidas, en la elaboración de herramientas y en iniciativas compartidas; visibilizar la red a nivel interno (en las propias organizaciones) y externo (en la sociedad). La red es entendida como un modelo de acción y como referente de opinión (en temas profesionales, empresariales, económicos y en cuestiones sociales, entre otros); y transformar la realidad empresarial y social, reduciendo las brechas de género del ámbito laboral e impulsando que la igualdad y la justicia social sean valores



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



aras a la igualdad, Emakunde convoca con carácter anual un Premio de Igualdad, que tiene como finalidad la de “reconocer públicamente la actuación de aquellas personas físicas o jurídicas, públicas o privadas que se hayan distinguido por su labor en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, realizando acciones, trabajos o proyectos que hayan supuesto la mejora de aspectos significativos en el reconocimiento del trabajo de las mujeres y de su empoderamiento o contribuyan con su trayectoria de manera destacada a la valoración y dignificación del papel de la mujer, o en la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre sexos”⁵⁷. También las entidades locales reconocen la implicación en la lucha por la igualdad, con premios como los “Premios experiencias en igualdad de mujeres y hombres en empresas de Gipuzkoa” que reconoce actuaciones concretas a favor de la igualdad y la conciliación corresponsable en empresas del territorio de Gipuzkoa⁵⁸; o los premios “Zirgari Sariak”, de la Diputación de Bizkaia, con el mismo objetivo⁵⁹.

3.7 El caso de la Universidad de Deusto

La Universidad de Deusto, fundada en 1886 por la Compañía de Jesús, se enfoca en seis áreas principales que corresponden a 6 facultades: Negocios, Derecho, Psicología y Educación, Teología, Ciencias Sociales y Humanas e Ingeniería. Su objetivo es formar líderes que puedan integrar una visión profesional, humanística y ética.

Deusto es una de las mejores universidades de España y tiene una presencia cada vez más importante en el ranking mundial por su enseñanza y alto rendimiento, habiendo sido galardonada, entre otros con el Global Teaching Excellence Award 2018 (GTEA), y reconocida en rankings como

estratégicos de las organizaciones” <http://www.emakunde.euskadi.eus/empresa-organizaciones/-/empresas-bai-sarea/> Consultado a 22 de Julio de 2019

⁵⁷<http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/noticia/2019/aprobada-la-convocatoria-del-premio-emakunde-2019-consejo-de-gobierno-18-06-2019/> Consultado el 23 de julio de 2019

⁵⁸

https://egoitza.gipuzkoa.eus/es/subvenciones?p_p_id=SubvencionesPortlet_WAR_LEEsedeElectronicaportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&SubvencionesPortlet_WAR_LEEsedeElectronicaportlet_ejercicio=2018&SubvencionesPortlet_WAR_LEEsedeElectronicaportlet_cserv=IG0003&SubvencionesPortlet_WAR_LEEsedeElectronicaportlet_depto=18&SubvencionesPortlet_WAR_LEEsedeElectronicaportlet_myaction=detalle Consultado el 23 de julio de 2019

⁵⁹http://www.bizkaia.eus/Home2/Temas/DetalleTema.asp?Tem_Codigo=10333&idioma=CA&dpto_biz=9&codpath_biz=9%7C9532%7C3797%7C159%7C10333 Consultado el 23 de julio de 2019



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Times Higher Education World University Ranking⁶⁰, el Ranking U-Multirank⁶¹, o el ranking CyD de la Fundación Conocimiento y Desarrollo⁶². Así mismo, tras superar las 1.000 publicaciones Scopus Deusto ha sido reconocida por el mencionado Times Higher Education World University Ranking como una “research intensive” university, siendo según este ranking la 440 en el total mundial, la sexta en España, y la primera entre las Universidades no públicas.

Los distintivos de esta Universidad, ubicada en el centro de dos ciudades, Bilbao y San Sebastián, y también en Madrid, son la educación de los estudiantes en competencias y valores gracias a su propio modelo de enseñanza socialmente reconocido.

Promueve el espíritu emprendedor, la capacitación profesional a través de programas de doble titulación y la empleabilidad con pasantías para el 100% de los estudiantes. Deusto también se caracteriza por su investigación especializada, su compromiso con la justicia y su alcance internacional, como lo demuestran los más de 1.500 estudiantes internacionales que estudian en Deusto anualmente, el 15% de todos los estudiantes, tanto en titulaciones regulares como en cursos de español para extranjeros, de más de 100 países en todo el mundo. Por su parte, más del 10% de los estudiantes de grado de Deusto estudian en el extranjero cada año.

Más de 10000 estudiantes, de los cuales uno de cada siete tiene una beca, y más de 5000 en programas ejecutivos y de formación continua, estudian actualmente en este centro con más de 130 años de experiencia.

La Universidad de Deusto, en su papel de institución que trabaja por la construcción de un mundo más justo, solidario y humano, tiene una especial responsabilidad en hacer efectivo el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

En la Congregación General 34 de 1995, la Compañía de Jesús asumió que la disparidad de poder y las desigualdades relativas a las relaciones entre mujeres y hombres debían considerarse como una de las “injusticias” que “afrontar en el cumplimiento” de la propia misión. Y existen múltiples compromisos internacionales, estatales y locales con la igualdad de género que ofrecen y exigen una serie de medidas y acciones a incorporar al quehacer y gestión universitarios, que la Universidad de Deusto quiere asumir o profundizar buscando una mejor respuesta a las necesidades y expectativas de la sociedad.

La Universidad de Deusto tiene la responsabilidad especial de hacer efectivo el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que se compromete a integrar la perspectiva de género en todos

⁶⁰ En la clasificación por áreas, la Universidad de Deusto destaca especialmente en las áreas de Docencia (puesto 456), Investigación (puesto 440 en el total mundial y sexta universidad española y primera universidad española no pública) e internacionalización (puesto 556)

⁶¹ En la edición 2018, a nivel Institucional, la Universidad de Deusto ha obtenido un total de 10 indicadores de máxima calificación “very good” – 9 en la edición de 2017 -, de un total de 35 indicadores, y 11 indicadores con la calificación “good”.

⁶² En la edición 2018, la Universidad de Deusto ha conseguido unos resultados sobresalientes. La UDEUSTO ha conseguido 20 indicadores de alto rendimiento de un total de 34 indicadores destacando en ámbitos como enseñanza y aprendizaje, orientación internacional y contribución al desarrollo regional



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



los procesos de la organización, la docencia, la investigación y la transferencia, así como a mejorar las condiciones de gestión en la que se desarrolla la vida cotidiana.

Desde el punto de vista de las estructuras de igualdad, en la Universidad de Deusto coexisten diferentes estructuras:

- Por un lado, el **Área de Igualdad**, encabezada por María Silvestre, e insertada en el área global de Responsabilidad Social Universitaria. La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) es uno de los proyectos estratégicos del Plan DEUSTO 2018, Deusto: Servicio y Compromiso. Con este plan, la Universidad de Deusto quiere fortalecer su servicio a la sociedad, conectarse más estrechamente con diferentes actores, fomentar una lectura crítica de la realidad, participar en procesos sociales y modificar sus propias formas de organización. El RSU está inspirado e integrado con la Identidad y la Misión de la UDEUSTO en cuanto universidad jesuita, y por ello, depende directamente del Delegado para la Identidad y la Misión de la Organización.
- En segundo lugar, la **Comisión Paritaria de Igualdad**, compuesta por representantes de la dirección y representantes del personal de la universidad, tanto de los campus de Bilbao como de San Sebastián. Esta Comisión se encarga de promover y adoptar medidas concretas en favor de la igualdad de trato y oportunidades en las organizaciones, se ubica en el marco de la negociación colectiva y depende del Vicerrector de la Comunidad Universitaria.
- Finalmente, la **Plataforma de Investigación Interdisciplinar sobre Género** es un vehículo dinámico que reúne a expertos de diferentes áreas de conocimiento con el doble propósito de fomentar la colaboración e integrar la experiencia existente para abordar los desafíos emergentes de la sociedad en temas de género. Depende directamente del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia.

En 2008 se elaboró un primer documento de trabajo enfocado al desarrollo de un Plan de Igualdad en la UDEUSTO, que tuvo una implementación y seguimiento limitados debido a que dicho plan abarcaba únicamente el ámbito laboral con acciones relacionadas con las personas trabajadoras, dejando fuera otras áreas importantes como docencia e investigación y otros colectivos, como la comunidad estudiantil.

En el marco del Plan Estratégico 2011–2014 se elaboró un primer diagnóstico sobre la situación de la Universidad, que abarcó los años 2013 y 2014. Con el nuevo Plan Estratégico Deusto 2018, se estableció el objetivo de “Constituir y consolidar las estructuras de trabajo creadas específicamente para la promoción de la igualdad, así como colaborar con otras áreas de la Universidad para el logro de la igualdad efectiva y asumir la representatividad institucional en este ámbito.” A tales efectos se constituyó la mencionada Comisión Paritaria de Igualdad en noviembre de 2015, encargada de proponer y aprobar el actual Plan Institucional de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Universidad de Deusto, adoptado por unanimidad en la sesión de la Comisión Paritaria de Igualdad celebrada el 22 de mayo de 2017.⁶³

Fruto de las acciones del Plan de Igualdad 2017-2018 se aprobaron recientemente cinco nuevas medidas de flexibilización horaria para los colectivos PAS. Además, la Universidad de Deusto ha aprobado dos protocolos para prevenir, perseguir y punir las situaciones de acoso en la Universidad, uno de ellos orientado al ámbito laboral de la Universidad de Deusto⁶⁴, y el segundo a la prevención del acoso entre el alumnado⁶⁵.

A pesar de que estas iniciativas no están recogidas aún en repositorios de buenas prácticas, el compromiso de la Universidad con la igualdad ha sido objeto de varios reconocimientos: el Premio Emakunde 2018 al Máster en Intervención en Violencia contra las Mujeres, el de la Fundación telefónica al proyecto INSPIRA, o el de la Diputación de Gipuzkoa a las DBS.

Además de las cuestiones clave identificadas en el presente proyecto y que se desarrollarán en las siguientes secciones (selección y desarrollo de carrera; liderazgo, transversalización del género en docencia e investigación, comunicación institucional y acoso), en la tabla siguiente se recogen las principales iniciativas de la UDEUSTO en pos de una Universidad más diversa, inclusiva y que favorezca la conciliación:

Iniciativa	Área de Actuación	Breve descripción
Premio Ada Byron	Incentivos y premios	El Premio Ada Byron a la Mujer Tecnóloga, quiere premiar y visibilizar la trayectoria excelente de tecnólogas actuales, que tienen su referencia en las mujeres científicas y tecnólogas que llevan siglos aportando en distintas disciplinas científicas, como la que da nombre a este premio, Ada Byron.

⁶³ En este periodo, también deben mencionarse la relación de una Evaluación de Riesgos Psicosociales en 2015 que dio lugar a una serie de medidas presentadas por la dirección de la Universidad para reducir los riesgos y el Procolo de Resolución de Conflictos (en proceso de elaboración en el momento en que se redacta este diagnóstico).

⁶⁴ BOUD Núm. 69 30 de octubre de 2017.

⁶⁵ La Orden del Rector, de 3 de marzo, por la que se aprueba el Protocolo de la Universidad de Deusto para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso entre estudiantes fue publicada en el BOUD 64 de 4 de abril de 2017. Igualmente se hace referencia al acoso en el reglamento de estudiantes recogido en el BOUD 9 de noviembre de 2018.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



		<p>El premio estará orientado a mujeres con titulación o trayectoria profesional en áreas tecnológicas, ingeniería y otros campos científicos estrechamente relacionados con la tecnología.</p> <p>El premio tiene como objetivos:</p> <p>Dar visibilidad a las mujeres dentro del mundo de la tecnología reconociendo su importante labor, insuficientemente conocida en el conjunto de la sociedad. Enriquecer la sociedad con eventos de difusión tecnológica, aportando modelos de mujeres para las nuevas generaciones. Fomentar vocaciones tecnológicas acercando el trabajo tecnológico a las y los adolescentes, resaltando los aspectos positivos, especialmente en las vocaciones femeninas.</p> <p>Visibilizar socialmente la importancia de la tecnología para el crecimiento económico y como valor de futuro para la sociedad. Después de consolidarse en el ámbito nacional (Díaz Martínez y Gómez Ruiz, 2015:4), el Premio Ada Byron se internacionalizó en 2019, con una primera experiencia en México que ya se prevé exportar a otros países.</p>
<p>Inspira STEAM</p>	<p>Atracción de talento STEM</p>	<p>Inspira STEAM es un proyecto pionero para el fomento de la vocación científico-tecnológica entre las niñas, basado en acciones de sensibilización y orientación, que imparten mujeres profesionales del mundo de la investigación, la ciencia y la tecnología. Se trata de la primera vez que se utiliza la técnica del mentoring grupal en un proyecto de fomento de las STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Maths) entre estudiantes de primaria.</p>



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



		<p>El corazón del proyecto son las mentoras, que, de manera voluntaria, acercan su día a día a niñas y niños a través de 6 sesiones de trabajo en horario lectivo. Todas ellas son científicas y tecnólogas que desarrollan su actividad profesional en diferentes ámbitos: académico, empresarial, investigación, gestión, etc.</p>
Mujertek Space	Comunicación y Diseminación	<p>“MujerTekSpace” trata de visibilizar a las mujeres en el mundo de la Tecnología, mostrando distintas figuras femeninas a lo largo de la historia de la ciencia y de la tecnología.</p>
Interdisciplinary Research Platform	Transversalización del Género en la Investigación	<p>La Plataforma de Investigación Interdisciplinaria sobre Género es un vehículo dinámico que reúne a expertos de diferentes áreas de conocimiento con el doble propósito de fomentar la colaboración e integrar la experiencia existente para abordar los desafíos emergentes de la sociedad en temas de género. Apunta hacia:</p> <ul style="list-style-type: none"> Contribuir a la igualdad de género y transformación en educación, sociedad e instituciones. Mejorar la accesibilidad a la investigación internacional. Aumentar la visibilidad y la disponibilidad de los resultados de investigación que apoyan una transformación democrática de género de la sociedad. <p>Está compuesta por 44 investigadores de 15 grupos de investigación diferentes, con un marcado carácter interdisciplinario. Alinea los intereses de las diversas iniciativas de investigación con la agenda internacional de investigación, principalmente en el contexto de Horizonte 2020, el programa de investigación e innovación de la UE.</p>



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Deusto Verano	Work life Balance	Consiste en la oferta de cursos y campos de verano orientados a facilitar la conciliación familiar tras la finalización del curso escolar. Entre otros, amplia oferta de idioma, programas semanales de actividades (tecnología, robótica, manualidades y multideporte) en el campus de Bilbao, un campus de fútbol y baloncesto en las instalaciones del campus de Bilbao, o talleres impartidos en la Facultad de Ingeniería (Domótica, Robótica, Programación, Youtube & Streamer).
Desconexión digital	Worklife Balance	La Universidad de Deusto presentó el 26 de noviembre la Declaración sobre derechos humanos en entornos digitales. Este documento, elaborado por un equipo multidisciplinar, formado por investigadores de Deusto en tecnología, en ética, en empresa y en Derecho, con relevantes colaboraciones externas, reconoce una cuarta generación de derechos que tienen en cuenta las nuevas situaciones que se dan en la red. En este contexto destaca la iniciativa de la Facultad de Derecho que ha transmitido a profesorado y alumnado la imposibilidad de enviar y recibir comunicaciones oficiales fuera del horario laboral, y particularmente durante el fin de semana.
Guías de uso de lenguaje no sexista	Comunicación y uso del lenguaje	Hoja Informativa del Consejo de Dirección nº2 2018/2019

Tabla 2. Iniciativas puestas en marcha por la Universidad de Deusto.

4. Reclutamiento, retención, progresión de la carrera profesional y conciliación de la vida laboral y familiar

En este apartado del diagnóstico se analizan, con perspectiva de género, cuestiones relacionadas con las condiciones de contratación, promoción y conciliación personal, familiar y laboral propias



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement Nº 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



del ámbito de trabajo. También aborda la composición desagregada por sexos de los centros de la Universidad relativa tanto al alumnado como a su personal contratado. La desagregación de los datos sobre hombres y mujeres en la Universidad, nos permite afirmar que la UDEUSTO está feminizada, sobre todo atendiendo a la composición de su alumnado y del personal de algunas facultades o áreas técnico-administrativas.

La feminización del alumnado responde a la segregación educativa derivada de la oferta académica. La mayoría de los grados universitarios ofertados en la UDEUSTO son del área de las ciencias sociales y humanas y, tal y como ocurre en la mayoría de las Universidades, en este tipo de estudios universitarios hay más mujeres que hombres. Pasemos a analizar con más detalle estos datos.

Estudiantes	Hombres	Mujeres
GRADO	41,23%	58,77%
600 - Facultad de Derecho	37,90%	62,10%
601 - Facultad de Psicología y Educación	37,49%	62,51%
602 - Facultad de CC.EE. y Empresariales	46,83%	53,17%
603 - Facultad de Ciencias Sociales y Humanas	28,56%	71,44%
604 - Facultad de Ingeniería	76,40%	23,60%
605 - Facultad de Teología	45,75%	54,25%
POSTGRADO	41,41%	58,59%
600 - Facultad de Derecho	41,98%	58,02%
601 - Facultad de Psicología y Educación	23,51%	76,49%
602 - Facultad de CC.EE. y Empresariales	46,26%	53,74%
603 - Facultad de Ciencias Sociales y Humanas	23,78%	76,22%
604 - Facultad de Ingeniería	77,04%	22,96%
605 - Facultad de Teología	61,11%	38,89%
DOCTORADO	40,46%	59,54%
600 - Facultad de Derecho	58,06%	41,94%
601 - Facultad de Psicología y Educación	20,37%	79,63%
602 - Facultad de CC.EE. y Empresariales	52,63%	47,37%
603 - Facultad de Ciencias Sociales y Humanas	34,58%	65,42%



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



604 - Facultad de Ingeniería	71,43%	28,57%
605 - Facultad de Teología	50,00%	50,00%
TOTAL GENERAL	41,25%	58,75%

Tabla 3. Estudiantes de grado y de posgrado en la UDEUSTO por sexo (2018-2019). Fuente UDEUSTO

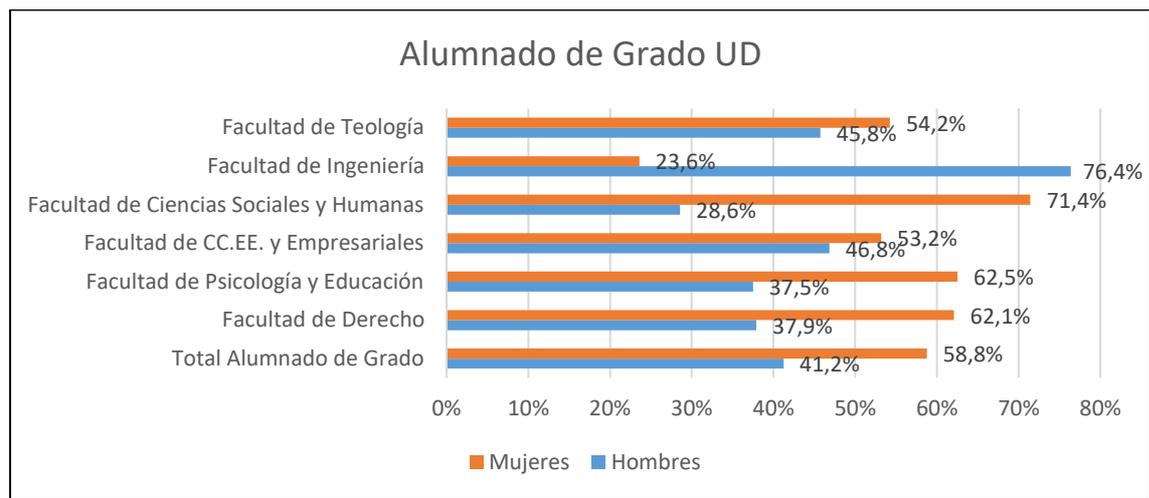


Gráfico 12. Distribución por sexo del alumnado de Grado de la UDEUSTO (2018-2019).

En este gráfico se observa claramente la segregación educativa. Las dos facultades con una mayor presencia de estudiantes hombres en los estudios de grado son la Facultad de Ingeniería y la Facultad de Teología. Destaca la alta masculinización de la Facultad de Ingeniería, (76,4%), que contrasta con la clara feminización de las otras facultades, encabezadas por la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas (71,5% estudiantes mujeres). Cabe mencionar que la Facultad de Psicología y Educación ha incrementado el número de estudiantes varones desde el último diagnóstico, realizado en 2014, como resultado de de la inclusión en esta facultad del grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (234 chicos frente a 61 chicas).

En el grupo de discusión llevado a cabo con representantes del alumnado, los y las estudiantes reconocieron la falta de paridad en la mayoría de los grados. La mayoría de los y las estudiantes atribuyeron esta disparidad a la elección personal y no tanto a condicionales sociales o de género, a pesar de que algunos estudiantes afirmaron haber recibido presiones familiares a la hora de escoger un grado u otro. El alumnado, en términos generales, no percibe los sesgos de género, ni en la distribución de mujeres y hombres en los grados, ni en su participación en el aula ni tampoco en el trato otorgado al profesorado, a pesar de poseer ideas bastante estereotipadas del comportamiento de profesoras y profesores. A ellas se les otorga un papel más “maternal” y a ellos una actitud más rígida.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



La Universidad de Deusto no realiza ninguna acción concreta para promover una composición más paritaria en sus grados universitarios y parece existir tan solo la preocupación por la falta de chicas en los estudios de Ingeniería (no así por la falta de chicos en los estudios de Humanidades y Ciencias Sociales). En la Facultad de Ingeniería existen varios proyectos que buscan un incremento de la presencia de mujeres en las carreras técnicas (proyecto INSPIRA, premio Ada Byron, proyecto MujerTeKSpace).

La presencia de mujeres y hombres entre el personal de la UDEUSTO depende de las categorías profesiones (PAS vs PDI o PI), de los ámbitos de liderazgo (que se analiza en el apartado correspondiente) y de las áreas de conocimiento.

El PAS es en general un ámbito profesional muy feminizado integrado, en su mayoría, por personal administrativo. En la UDEUSTO, la feminización del PAS es muy alta en casi todos los grupos, alcanzando en algunos casos el 100%.

PAS	Hombres	Mujeres
COLEGIO MAYOR	44,44%	55,56%
Total COLEGIO MAYOR	44,44%	55,56%
DIRECCIÓN ECONÓMICO FINANCIERA	26,32%	73,68%
Total DIRECCIÓN ECONÓMICO FINANCIERA	26,32%	73,68%
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	7,14%	92,86%
DERECHO	10,00%	90,00%
DEUSTO BUSINESS SCHOOL	18,64%	81,36%
INGENIERÍA	29,41%	70,59%
PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN	11,76%	88,24%
TEOLOGÍA	0,00%	100,00%
Total FACULTAD	16,95%	83,05%
INSTITUTO	44,00%	56,00%
Total INSTITUTO	44,00%	56,00%
SECRETARIA GENERAL	4,35%	95,65%
Total SECRETARIA GENERAL	4,35%	95,65%
VR. EMPRENDIMIENTO Y FORMACIÓN CONTINUA	25,71%	74,29%



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



VR. ORDENACIÓN ACADÉMICA, INNOVACIÓN DOCENTE Y CALIDAD	38,46%	61,54%
VR. RELACIONES INTERNACIONALES	15,00%	85,00%
VR. COMUNIDAD UNIVERSITARIA	51,61%	48,39%
VR. INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA	25,40%	74,60%
VR. RELACIONES INSTITUCIONALES	11,11%	88,89%
RECTORADO	12,50%	87,50%
Total VICERRECTORADO	35,00%	65,00%
TOTAL GENERAL	29,01%	70,99%

Tabla 4. Distribución del PAS en la UDEUSTO por sexo (2018-2019). Fuente UDEUSTO

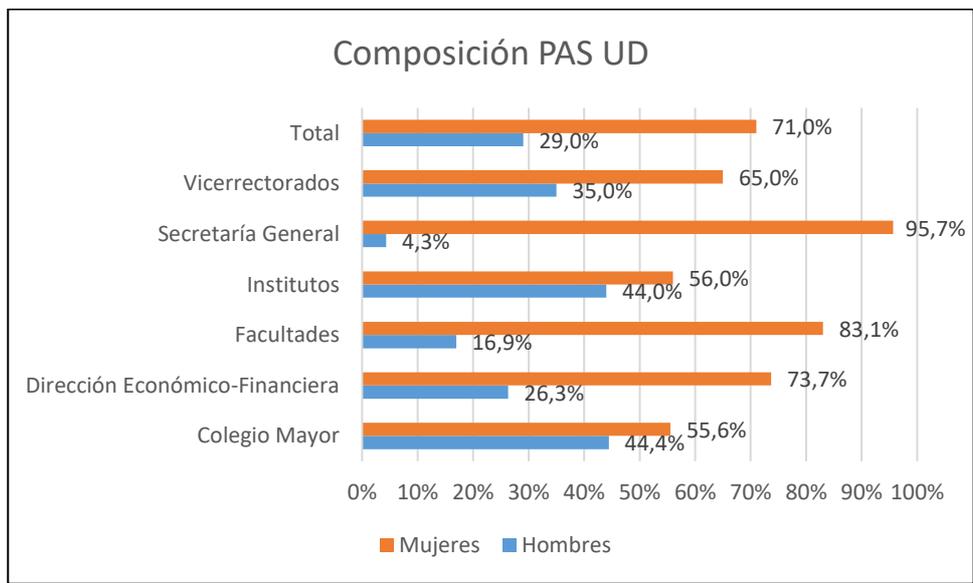


Gráfico 13. Composición del PAS en la UDEUSTO por sexo (2018-2019).

Como podemos ver en el gráfico, la presencia de las mujeres es mayoritaria en Secretaría General (95,6%) y en las Facultades (83%), donde destaca la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas con una presencia de mujeres en el PAS del 92,8%. El porcentaje de mujeres en el PAS es algo inferior en los Institutos y en el Colegio Mayor, en donde ronda el 55%.

Esta tasa de feminización del PAS no se encuentra en las categorías del PDI y del PI, que presentan distribuciones más paritarias (entendiendo la paridad como una distribución cercana al 60-40). Las facultades más masculinizadas son Teología e Ingeniería, donde la presencia del PDI masculino es



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



significativamente superior (84,6% y 68,4% respectivamente). En los institutos de Ingeniería también se observa la masculinización del PI (72,7%).

PDI	Hombres	Mujeres
FACULTAD	49,75%	50,25%
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	37,19%	62,81%
DERECHO	56,57%	43,43%
DEUSTO BUSINESS SCHOOL	53,60%	46,40%
INGENIERÍA	68,42%	31,58%
PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN	36,62%	63,38%
TEOLOGÍA	84,62%	15,38%
Total general⁶⁶	47,68%	52,32%

Tabla 5. Proporción de mujeres y hombres en el PDI por Facultades.

No hay una correspondencia entre la feminización del alumnado y la del PDI, excepto en la Facultad de CCSSH y en la de Psicología y Educación, en donde el porcentaje de mujeres en PDI ronda el 63%. Las Facultades que registran una distribución más paritaria son las de Derecho y la DBS, pero en ambas la presencia de los hombres es superior.

En la **distribución por sexos atendiendo a la antigüedad**, la foto fija del año analizado (2019) refleja tendencia estable de los últimos años, puesto que, si comparamos la distribución del PDI y del PAS con menor antigüedad con las personas que llevan 35 o más años en la institución, se constata que apenas hay variabilidad en la composición y distribución por sexos.

⁶⁶ El total general incluye el PDI vinculado al Centro de Idiomas e Institutos de Investigación.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

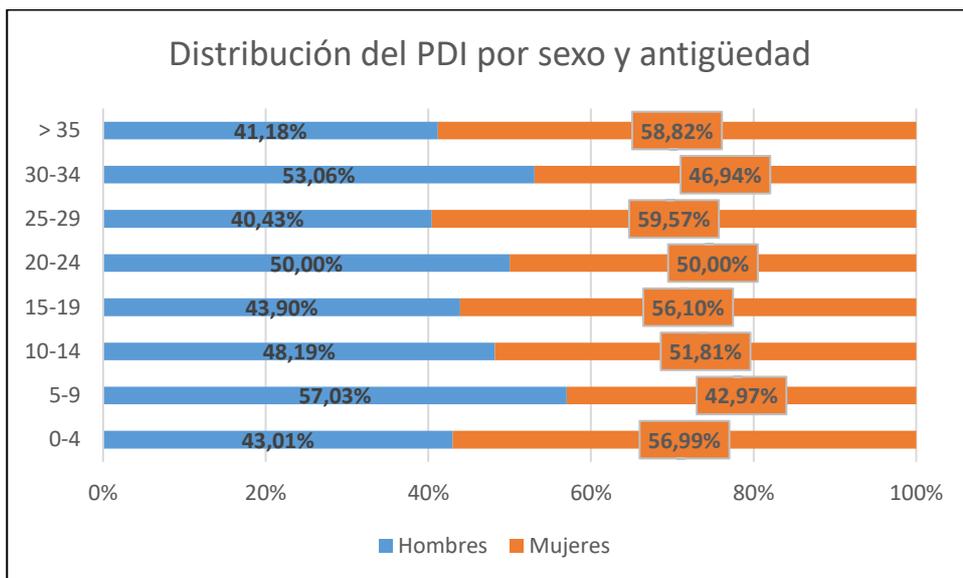


Gráfico 14. Composición del PDI en la UDEUSTO por sexo y antigüedad (2018-2019).

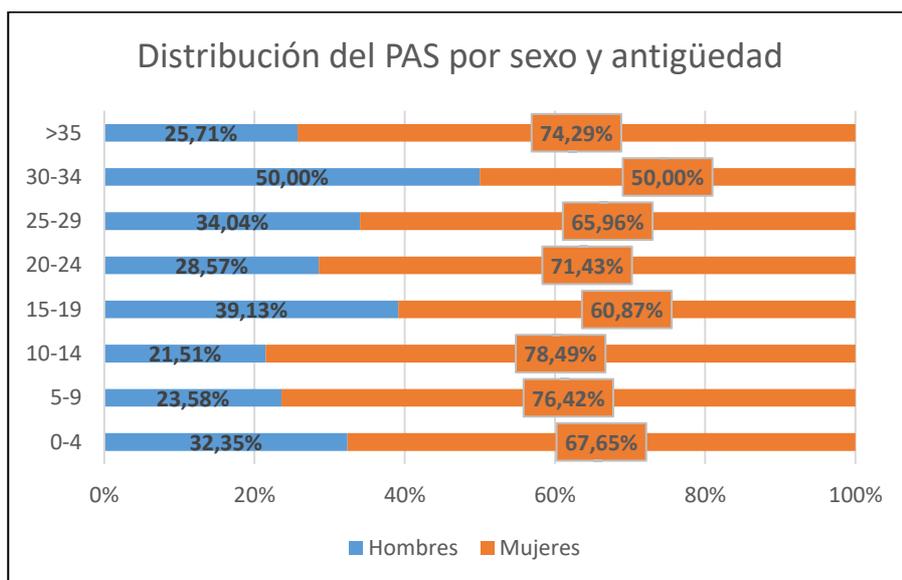


Gráfico 15. Composición del PAS en la UDEUSTO por sexo y antigüedad (2018-2019).

Resulta de interés observar cuál es la distribución por edad y sexo de las personas contratadas en la UD atendiendo también a su categoría profesional, ya que nos permite tener una imagen del presente, pero también nos permite realizar una proyección a futuro.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



La mayoría del PDI tiene entre 40 y 59 años, atendiendo al sexo, vemos que el PDI se ha ido feminizando y atendido al relevo generacional, observamos que hay más personas mayores de 60 años que menores de 29 años.

La principal cuestión que se observa al analizar al PI según edad y sexo es que es un colectivo muy joven, la mayoría tiene menos de 39 años y que hay más mujeres que hombres, preeminencia que se da en todos los grupos de edad.

La composición por edades del PAS nos revela que la que existen tres grupos bastante homogéneos, el colectivo de 30 a 39 años, el colectivo de 40 a 49 (que es el más numeroso) y el colectivo de 50 a 59 años. El hecho de que el colectivo entre 30 a 39 es bastante numeroso, pudiera estar explicando el menor número de PAS menor de 29 años, que es algo inferior al de mayores de 60 años. La alta feminización del PAS se refleja también en todos los grupos de edad, con valores entre el 65 y el 75% de mujeres.

PDI	Hombre	Mujer	Total
20-29	6	12	18
30-39	47	86	133
40-49	103	113	216
50-59	121	115	236
> 60	41	23	64
Total general	318	349	667

Tabla 6. Composición del PDI por sexo y edad. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UDEUSTO

PI	Hombre	Mujer	Total
20-29	22	39	61
30-39	23	40	63
40-49	6	11	17
50-59	3	5	8
>60	1		1
Total general	55	95	150

Tabla 7. Composición del PI por sexo y edad. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UDEUSTO



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



PAS	Hombre	Mujer	Total
20-29	12	23	35
30-39	32	105	137
40-49	53	127	180
50-59	44	83	127
> 60	11	34	45
Total general	152	372	524

Tabla 8. Composición del PAS por sexo y edad. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UDEUSTO

La **distribución de mujeres y hombres en las diferentes categorías académicas** es una información muy relevante para valorar el impacto de los posibles sesgos de género en la promoción de su PDI. Es lo que se conoce como “efecto tijera” o “tubería que gotea”. En el siguiente gráfico observamos que en la UDEUSTO el efecto tijera no se mantiene constante, pero la distribución por sexo sí refleja ciertos sesgos.

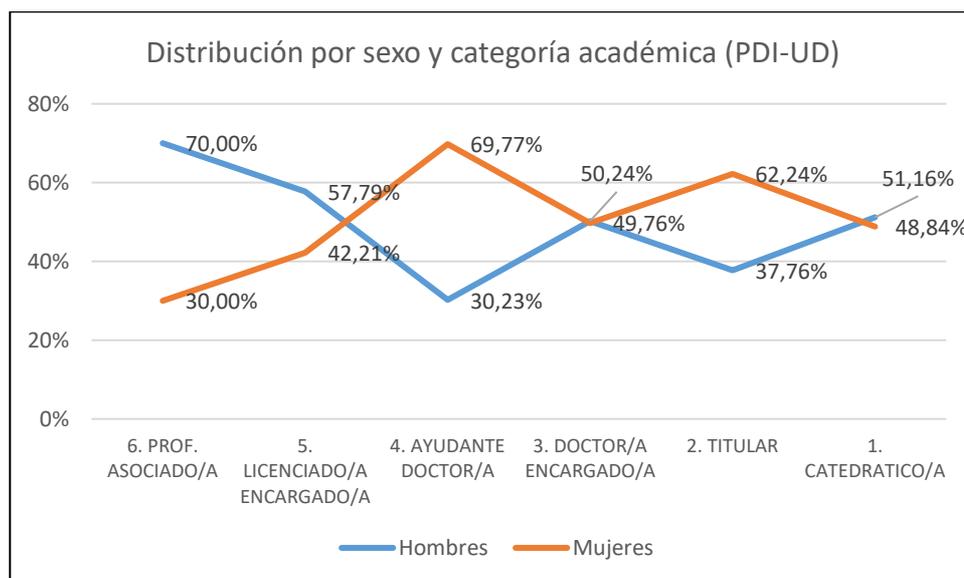


Gráfico 16. Distribución del PDI por sexo y categoría académica (2018-2019).

El gráfico muestra una distribución prácticamente igualada entre hombres y mujeres para las categorías de doctor/a encargado/a y en las cátedras. El efecto tijera se observa mejor si partimos de la categoría de ayudante doctor, con una mayor presencia de mujeres que de hombres, y observamos la evolución del gráfico a partir de ese punto.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



El efecto tijera es más evidente en las contrataciones del personal investigador (PI). Como se puede observar en el gráfico, hay más hombres sólo en la categoría superior de las tres categorías existentes en la UDEUSTO. Además, se observa una promoción ascendente en el caso de los hombres y una promoción descendente en el caso de las mujeres.

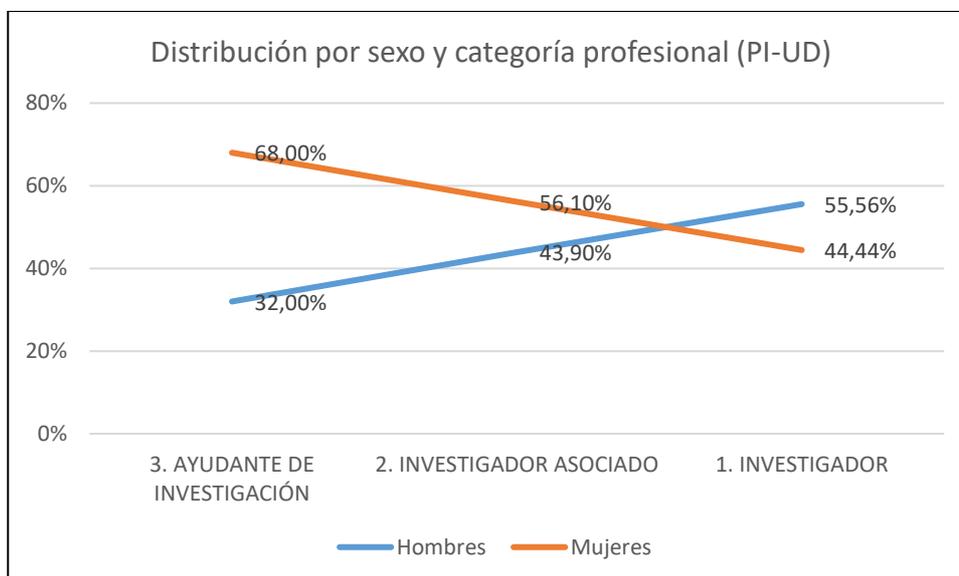


Gráfico 17. Distribución del PI por sexo y categoría profesional (2018-2019).

Al analizar las promociones, entendidas como un cambio que implica mejora en la categoría del PAS, PDI y PI en los años 2017 y 2018, observamos que estas promociones se han dado, sobre todo, en el PAS (39 promociones) y en el PDI (40 promociones). En este punto, merece la pena destacar que las promociones en el PAS se dieron tanto en 2017 como en 2018, mientras que en el caso del PDI, fueron todas en 2018, cuestión que puede estar relacionado con los momentos en los que las Facultades elevan las solicitudes de plazas de profesorado propio (titular o cátedra). Entre el PI apenas se dieron promociones en los dos años analizados, ahora bien, destaca el mayor número de PI hombres promocionados (7), frente al número de investigadoras promocionadas (4). En el PAS la promoción ha afectado mayoritariamente a las mujeres, y en el PDI las promociones se han aplicado de manera bastante paritaria, en este sentido, se han visto beneficiados 21 hombres y 19 mujeres. Mencionar, con relación a las promociones, que, si bien en el PDI sí existe una carrera de promoción a través de las plazas de profesorado propio y de los distintos tipos de dedicación, en el caso del PAS falta de un plan de carrera y promoción interna para algunos de sus perfiles.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

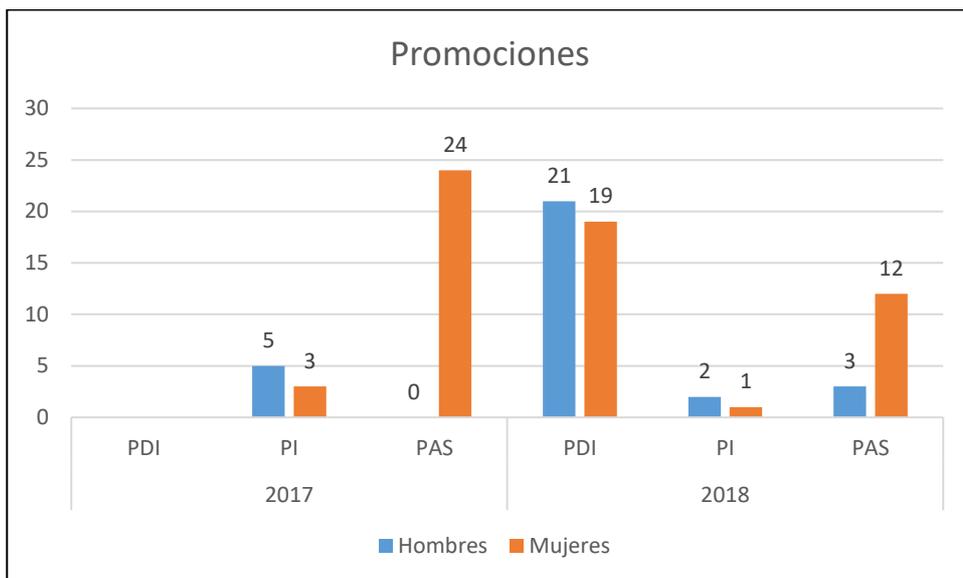
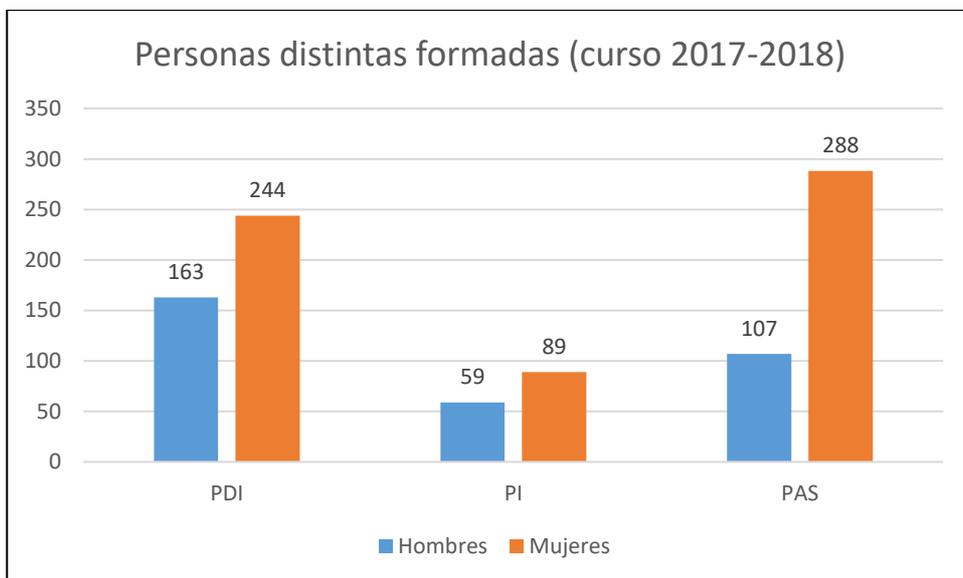


Gráfico 18. Distribución por sexo y promociones (2018-2019).

Cuando analizamos el perfil de las personas que en la UD han acudido a formación en el curso académico 2017-2018, observamos que, mayoritariamente, quienes acuden a los cursos de formación ofertados por la UD son, mayoritariamente mujeres. Esta mayor presencia de las mujeres se recoge en las tres categorías analizadas, representan el 59,9% del PDI, el 60,14% del PI y el 72,91% del PAS. Ahora bien, se trata de una distribución bastante acorde con la composición por sexo de las categorías, a excepción del PI donde, efectivamente, la mayor presencia de mujeres podría considerarse significativa.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Gráfico 19. Personas distintas formadas (curso 2017-2018).

En cuanto al **tipo y duración de los contratos**, se observa que, en el PDI y PI, los contratos indefinidos tienen una distribución muy igualada entre mujeres y hombres cercana al 50-50. Sin embargo, los contratos temporales o de duración determinada están feminizados, con una incidencia superior al 60% en el caso de las mujeres.

En el PAS, quizá como consecuencia de su elevada feminización, tanto los contratos indefinidos (71,3%) como los contratos de duración determinada (69,7%) se concertan con mujeres.

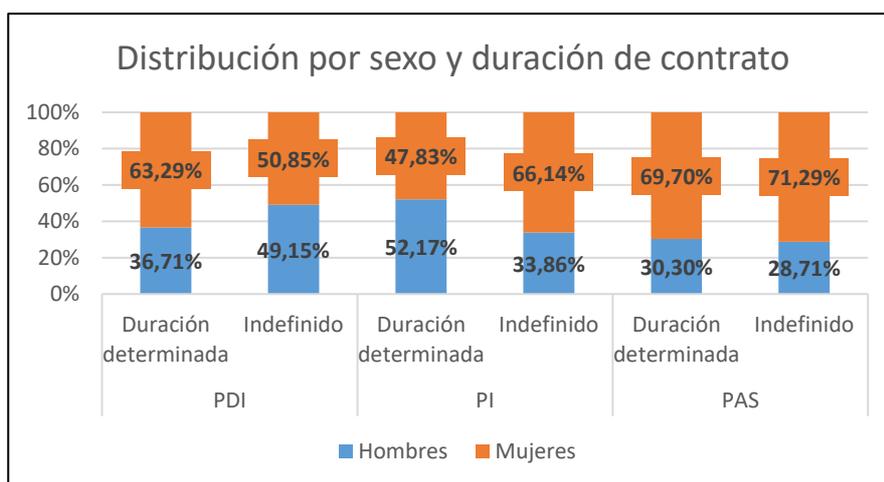


Gráfico 20. Distribución por sexo y duración del contrato (2018-2019).

El número de contratos que han pasado a ser indefinidos en 2017 y 2018 es bajo (27 casos). Su escasez no nos permite realizar interpretaciones por categoría o sexo, ya que se trata de universos muy pequeños. Se puede mencionar, sin embargo, que en los dos años analizados ha habido mayor conversión a contrato indefinido entre el PDI (18 casos) que entre el PAS (9 casos). En el caso del PDI, la comparación entre mujeres y hombres no establece diferencias, mientras que, en el caso del PAS, son más mujeres que hombres las que han pasado a contrato indefinido. En total, más mujeres han visto pasar sus contratos a indefinido (16 mujeres frente a 11 hombres).



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

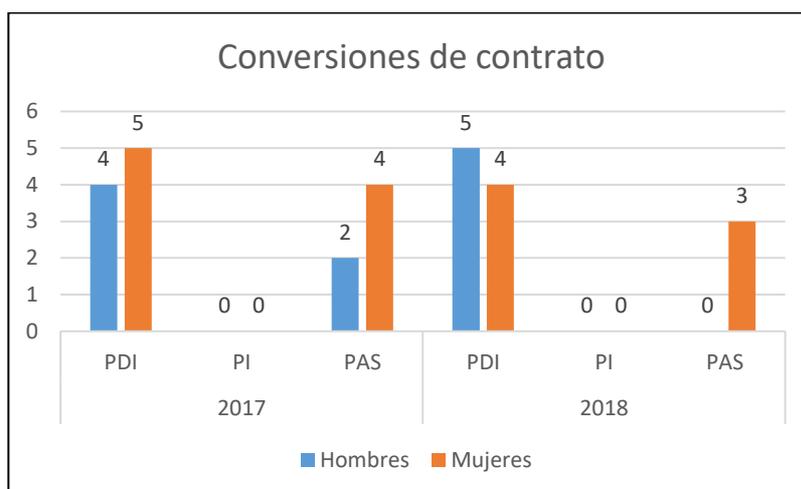


Gráfico 21. Conversiones de contratos (2017-2018).

Si atendemos a la modalidad de la jornada de trabajo, observamos que es mayor el número de personas contratadas a tiempo completo que a tiempo parcial. En la situación de tiempo completo por categorías y sexo, observamos que son más las mujeres contratadas a tiempo completo en todas las categorías. Por su parte, si nos fijamos en las personas contratadas a tiempo parcial, vemos que, proporcionalmente, afecta más a las mujeres del PAS, a pesar de que en términos absolutos esta situación esté más presente entre el PDI (derivado de las diferentes dedicaciones existentes: plena, semiplena y restringida).

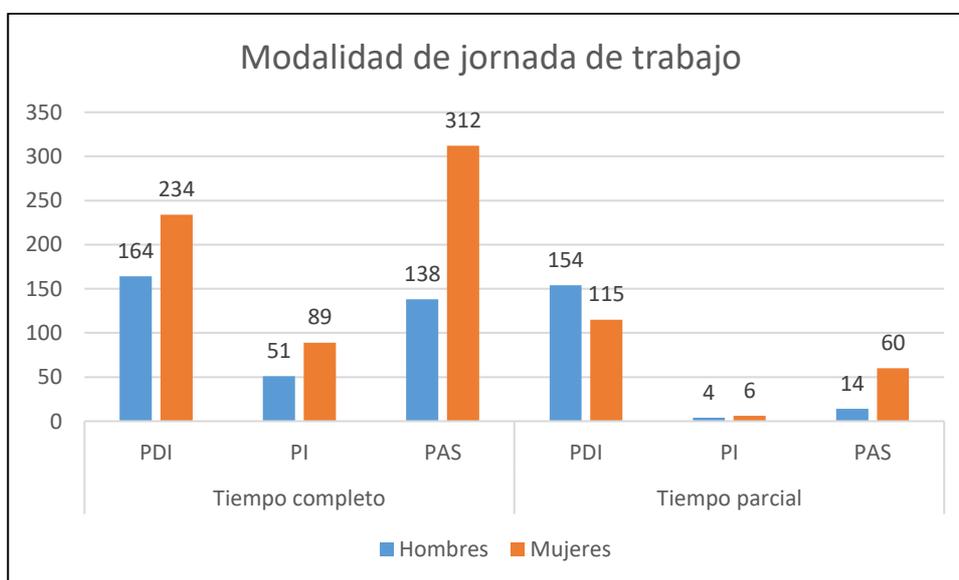


Gráfico 22. Modalidad de jornada de trabajo.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



En la UDEUSTO no existen mecanismos para atraer y retener académicos y académicas en campos en los los que están subrepresentados. En el plan de igualdad de 2017-2018 se incluyeron dos acciones que preveían favorecer la igualdad de género en los procesos de contratación y promoción. Sin embargo, estas cuestiones no han tenido todavía ulterior desarrollo⁶⁷. Los datos desagregados por sexo en los procesos de contratación son los siguientes:

PDI	Hombres	Mujeres
PERSONAS QUE SE POSTULAN	50,53%	49,47%
PERSONAS ENTREVISTADAS	51,30%	48,70%
PERSONAS FINALISTAS	47,69%	52,31%
PERSONAS CONTRATADAS	57,89%	42,11%

PI-FPI	Hombres	Mujeres
PERSONAS QUE SE POSTULAN	46,51%	53,49%
PERSONAS ENTREVISTADAS	25,00%	75,00%
PERSONAS FINALISTAS	26,92%	73,08%
PERSONAS CONTRATADAS	10,00%	90,00%

PAS	Hombres	Mujeres
PERSONAS QUE SE POSTULAN	26,69%	73,31%
PERSONAS ENTREVISTADAS	19,21%	80,79%

⁶⁷ Estas son dos de las acciones incluidas en el Plan Institucional de Igualdad 2017-2018 que no se desarrollaron:

13. *Velar por la inclusión sistemática de la variable de sexo en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo en cualquier ámbito de la UDEUSTO, incluyendo los indicadores de retribución media por rango laboral segregada por sexos*

14. *Asegurar que se integre la perspectiva de género en los procesos de selección, promoción, comisión de contratación, profesorado propio, etc. Que no se penalicen en el caso de una promoción los periodos de baja por crianza o cuidado de personas dependientes y se adapte la medición de los periodos de docencia en función de las excedencias disfrutadas, entre otras previsiones*



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



PERSONAS FINALISTAS	26,42%	73,58%
PERSONAS CONTRATADAS	15,00%	85,00%

Tabla 9. Procesos de selección y contratación según sexo. Porcentajes. 2018.

En el caso del PDI, tal y como muestran la tabla y el gráfico, existe un sesgo a favor de la contratación de los hombres, si atendemos a la relación entre porcentaje de mujeres y hombres finalistas y porcentaje de mujeres y hombres contratados. En las contrataciones de PI y PAS, por el contrario, la contratación final es mayoritariamente de mujeres y en un porcentaje superior al de la presencia femenina en todas las fases anteriores del proceso de contratación (solicitud, entrevista, y finalistas): 90% en el PI y 85% en el PAS.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

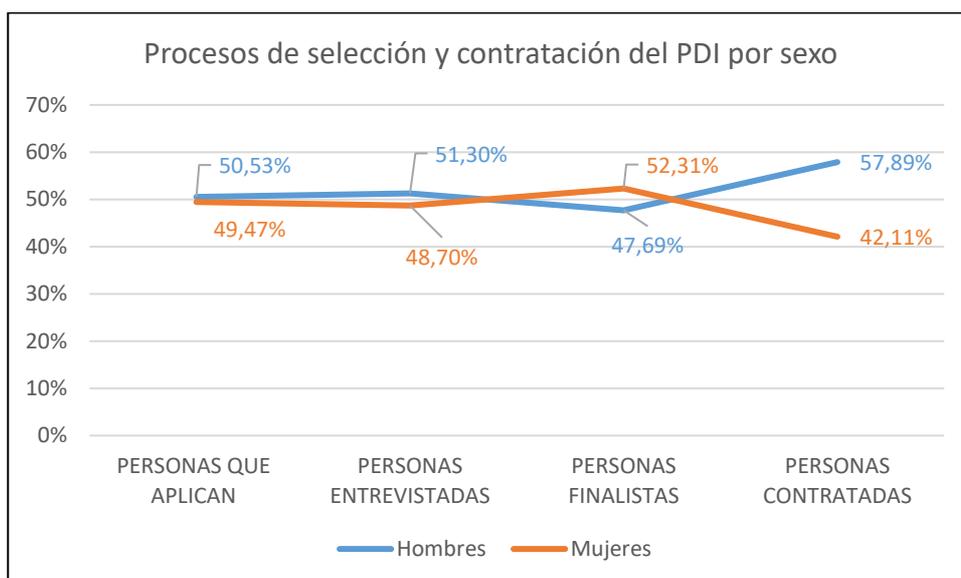


Gráfico 23. Procesos de selección y contratación del PDI por sexo (2018).

En la UDEUSTO no existe ningún tipo de incentivo vinculado a la **movilidad de docencia**. Existe un Plan Director de Titulaciones Internacionales (PDTI) que prevé abordar con las facultades un plan de incentivos para activar la movilidad internacional entre el personal (PDI, PI y PAS), que está pendiente de la total aplicación del MGPDI (P1); sin embargo, se desconoce si dicha activación se realizará con perspectiva de género. No se nos ha trasladado tampoco criterios para la movilidad geográfica ni funcional para el PAS.

A continuación, haremos una mención a las **medidas de conciliación de la vida personal, familiar y la laboral** puesto que, como es sabido, la feminización de las tareas del cuidado tiene un claro impacto en las oportunidades y carrera profesional de las mujeres. Por un lado, está la necesidad de conciliar que expresan las mujeres y a las que la UDEUSTO debe dar una respuesta adecuada a las necesidades concretas del personal y, por el otro, el impacto que la conciliación femenina tiene en la igualdad de género, que debe erradicarse, y que necesita de medidas que favorezcan y promuevan la conciliación corresponsable.

En la UDEUSTO no existe una regulación específica que modifique los permisos de maternidad y paternidad establecidos por la legislación vigente Aunque no hay en la UDEUSTO: medidas de atención al embarazo más allá de lo previsto por la legislación nacional; ni políticas/servicios de cuidados a personas dependientes (aparte de la infancia); ni existen políticas para reducir el impacto que la responsabilidad de los cuidados tienen sobre los planes de carrera y formación), si sí debemos mencionar que el XIII Convenio UD contempla algunas mejoras respecto al Estatuto de los Trabajadores (ET) que afectan al ámbito de los cuidados y de la conciliación:

La jornada anual está mejorada por convenio (a 37,5 horas semana, frente a las 40 del ET) y la jornada de julio y agosto, es reducida y continuada por convenio.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Reducción de la jornada anual a 1622 horas (en jornada completa).

Las vacaciones anuales son 31 días por convenio (30 en el ET).

Mejora del permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el convenio UD establece de 3 a 5 días frente a los 2/4 días del ET.

El tiempo de descanso diario que, a diferencia del ET, se reconoce a todas las personas trabajadoras: “todo el personal podrá disfrutar, en el intermedio de su trabajo, de un descanso retribuido”.

La mayoría de la representación sindical afirma que, si bien es cierto que no se recoge por escrito, existen prácticas establecidas y consolidadas que suponen mejoras en la interpretación de permisos retribuidos para cuidados (con contabilizan los días no laborales); la aplicación de la acumulación del periodo de lactancia (1 hora); la mejora de la jornada intensiva de verano.

El Plan Institucional de Igualdad 2017-2018, en respuesta a la acción 16⁶⁸, aprobó las siguientes medidas de conciliación para el PAS que se han empezado a aplicar en el curso 2019-2020:

1. **Jornada continua para personas con reducción de jornada por guarda legal** (o contrato de jornada parcial) de hasta 6 horas, con jornadas laborales entre las 8:00 y las 15:00.
 - a) 8:00-14:00
 - b) 8:30-14:30
 - c) 9:00-15:00
2. **Jornada continua todos los viernes.** Esto supone una distribución de horas en el calendario anual de manera que el habitual crédito horario (ahora son VTL) pueda descontarse de todos los viernes y se pueda realizar una jornada continua.
3. **Jornada continua durante las vacaciones escolares.** Esta medida implica acumular el crédito de horas del calendario anual y concentrar su uso en el periodo que va del 15 al 30 de junio y del 1 al 10 de septiembre.
4. **Reducción del tiempo de comida a 45 minutos.** Esta medida permite adelantar la hora de salida diaria en 15 minutos (17.15 horas).

⁶⁸ Acción 16 “Proponer medidas que faciliten la conciliación con la vida personal, familiar y laboral para dar respuesta a las necesidades de flexibilización horaria, con especial atención al PAS”. El diagnóstico institucional de igualdad aprobado en 2015 destacaba que el PAS tenía menos flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral –sin que ello presuponga que el PDI o el PI no tengan problemas de conciliación, a pesar de disfrutar de una mayor flexibilidad horaria, ya que esta puede tener efectos negativos, tal y como se ha manifestado en los grupos de discusión de los PDI del presente diagnóstico.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



5. **Flexibilidad de entrada.** entre las 8.00 y 9.30 horas.

Los datos relativos a las solicitudes y disfrute de excedencias por cuidado a familiares en la UDEUSTO son reflejo de la feminización de las tareas de cuidado existente en la sociedad vasca y española. Son las mujeres quienes de manera casi exclusiva (91,6%) se acogen a las medidas de conciliación para el cuidado de menores y de personas mayores y/o dependientes.

	Hombres	Mujeres	Total general
Excedencia por cuidado de familiar		7	7
2015		5	5
2018		2	2
Excedencia por cuidado de hijos	3	46	49
2015		1	1
2016		8	8
2017		19	19
2018	3	11	14
2019		7	7
Excedencia voluntaria	5	16	21
2015	2	4	6
2016	2	4	6
2017		2	2
2018		5	5
2019	1	1	2
Reducción por guarda legal		18	18
2017		5	5
2018		8	8



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



2019		5	5
Total (Porcentajes)	general	8 (8,4%)	95 (100)

Tabla 10. Excedencias y reducción de jornada por cuidado en el PAS por sexo (2015-2019).

Hay que destacar, además, que en la UDEUSTO son casi exclusivamente las mujeres del PAS quienes utilizan las medidas de conciliación. Según se recoge en los grupos de discusión, entre el PDI y el PI las fórmulas para favorecer la conciliación suelen ser más informales y se acomodan en la mayor flexibilidad horaria de estos colectivos profesionales. Eso no significa que no existan problemas de conciliación derivados, precisamente, de esa mayor flexibilidad horaria.

Para terminar este apartado, recogemos a continuación los datos relativos al sistema retributivo de la UDEUSTO. Para ello, se ha procedido del siguiente modo: la base de datos de personas de referencia es la utilizada en el resto de tablas del Plan de Igualdad (plantilla a fecha diciembre 2018). Se utiliza la base de retribución del mes de diciembre de 2018. Para los conceptos "fijos", se multiplica el concepto por 12 o por 15 para sacar el fijo anual. Para los conceptos "variables" o "complementos" se hace el sumatorio de lo percibido en todo el año 2018. Se excluye del análisis a las personas que no hubieran trabajado todo el año (personas nuevas que comienzan su contrato durante el curso). Se excluye del análisis a las personas que hubieran tenido inactividad durante el curso (periodos de baja, excedencias...).

En el caso del PDI, se excluye del análisis al colectivo de PDI "Restringida" y no se han elevado al 100% las jornadas para tener el reflejo de las distintas dedicaciones. La siguiente tabla muestra un desglose del colectivo PDI en función de los distintos niveles retributivos, aportándose una distribución vertical y horizontal del colectivo.

PDI	Distribución Vertical		Distribución Horizontal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
>65.000€	26.90%	21.58%	48.75%	51.25%
55.000 – 65.000€	17.93%	24.21%	36.11%	63.89%
45.000 – 55.000€	18.62%	17.37%	45.00%	55.00%
35.000 – 45.000€	24.83%	26.32%	41.86%	58.14%
25.000 – 35.000€	10.34%	7.89%	50.00%	50.00%
<25.000€	1.38%	2.63%	28.57%	71.43%
Total general	100%	100%	43.28%	56.72%

Tabla 11. Intervalos de retribución PDI a diciembre 2018. Fuente Gestión de Personas UDEUSTO



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



De las tablas del PDI en su distribución vertical podemos observar cómo el 63% tanto de los hombres como de las mujeres tiene una retribución superior a los 45.000€. En la distribución horizontal podemos observar la feminización del colectivo en todos los niveles retributivos, no apreciándose efecto tijera, si bien la paridad en el nivel retributivo más alto es prácticamente 50/50 (como ya se reflejaba en la distribución vertical donde se veía que un 27% de hombres estaban en ese nivel frente a un 22% de mujeres)

En el caso del PI, se han incorporado al análisis todas las tipologías de jornada, elevándolas al 100%. El PI en la UDEUSTO es una categoría profesional poco extendida (108 personas en diciembre 2018). La tabla siguiente muestra el análisis por intervalos retributivos.

PI	Distribución Vertical		Distribución Horizontal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
45.000 – 55.000€	8.11%	2.82%	60.00%	40.00%
35.000 – 45.000€	13.51%	9.86%	41.67%	58.33%
25.000 – 35.000€	37.84%	23.94%	45.16%	54.84%
<25.000€	40.54%	63.38%	25.00%	75.00%
Total general	100%	100%	34.26%	65.74%

Tabla 12. Intervalo de retribución PI a diciembre 2018. Fuente Gestión de personas UDEUSTO.

De las tablas del PI en su distribución horizontal podemos observar que se trata de un colectivo feminizado, y que se da un efecto tijera entre mujeres y hombres. Observamos una feminización mayor del colectivo predoctoral que es el de retribución menor del colectivo investigador. Así mismo, en la distribución vertical, se puede observar cómo el 22% de los hombres del colectivo tiene una retribución mayor de 35.000€ mientras que en el caso de las mujeres el porcentaje es de un 13%.

Por último, presentamos la situación retributiva en el PAS por categorías y por grupos profesionales. Para el cómputo del promedio retributivo del PAS se han incorporado al análisis todas las tipologías de jornada, elevándolas al 100%.

PAS	Distribución Vertical		Distribución Horizontal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
>65.000€	8.91%	0.53%	90.00%	10.00%
55.000 – 65.000€	2.97%	1.59%	50.00%	50.00%
45.000 – 55.000€	3.96%	2.12%	50.00%	50.00%



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



35.000 – 45.000€	21.78%	12.70%	47.83%	52.17%
25.000 – 35.000€	52.48%	61.38%	31.36%	68.64%
<25.000€	9.90%	21.69%	19.61%	80.39%
Total general	100%	100%	34.83%	65.17%

Tabla 13. Intervalo de retribución PAS a diciembre 2018. Fuente Gestión de personas UDEUSTO.

De las tablas del PAS en su distribución horizontal podemos observar cómo los perfiles retributivos más bajos están ocupados por mujeres mientras que el colectivo de Dirección (intervalo retributivo mayor) son mayoritariamente hombres. Sin embargo, el efecto tijera no se aprecia hasta este último intervalo. La distribución vertical es la que nos permite observar cómo un 38% de los hombres tienen una retribución que supera los 35.000€ frente a un 18% de mujeres. Podemos interpretar que existe un mayor porcentaje de hombres realizando funciones especializadas o de coordinación.

5. Liderazgo y procesos de toma de decisiones

Para analizar la dimensión específica del liderazgo y las personas en puestos de responsabilidad, se incluyeron en las entrevistas realizadas a los miembros del Consejo de Dirección preguntas relacionadas con las percepciones que se tienen sobre el número de mujeres en puestos de decisión, así como los valores y prácticas predominantes en dichos puestos. Con carácter general, la igualdad de género es un tema sobre el que hay conciencia, en mayor o menor medida, aunque esta conciencia no se traduce en una priorización sobre otras cuestiones. Las actitudes de partida ante la igualdad en la universidad y la percepción de la situación en la Universidad de Deusto han sido dispares. Ha habido integrantes del Consejo de Dirección que han manifestado abiertamente un limitado compromiso con la cuestión del género: “estoy alejado, pero no de espaldas”. En líneas generales, sin embargo, la dirección de la Universidad es consciente de la importancia de responder como institución a la desigualdad de género:

“Como tema de fondo, como tema crucial, yo creo que la universidad está atenta. Quizás el GEARING Roles le ha dado una confirmación de este proceso. No es una universidad opaca, lo cual entiendo yo que es interesante”

De hecho, la incardinación de la igualdad dentro de las estructuras de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) se entiende como una evidencia de la sintonía de la visión de la universidad con la apuesta por la igualdad:

“Dentro de RSU se incluye igualdad, lo cual supone un posicionamiento de partida, junto con otros 4 elementos. Por tanto, es desde la responsabilidad social desde donde se trabaja el género, y no tanto desde identidad y misión. RSU tiene su propia coordinación, y representa una dimensión autónoma”



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



En general, las entrevistas con los miembros del Consejo de Dirección muestran que **no se perciben situaciones de desigualdad, la mayoría considera que las mujeres y los hombres ocupan en nuestra universidad puestos de decisión en igual medida** y que no existe discriminación.

En algunos casos, se hace referencia incluso a la mayoría de mujeres existentes en algunos cargos como las juntas de facultades, o determinados equipos decanales, y se hace referencia a que se trata de una institución no discriminatoria con una plantilla equilibrada, tanto en lo referente a las personas en puestos de decisión como en lo referente a otras categorías profesionales (profesorado, personal investigador, etc.).

Respecto a la cuestión concreta de si las mujeres tienen alguna dificultad específica para el acceso a puestos de poder y toma de decisiones, **la opinión más extendida es que las mujeres no tienen ninguna dificultad añadida por el hecho de ser mujeres en el acceso de puestos de liderazgo**. En este sentido, se apunta en varias ocasiones que no existe ningún trato preferencial hacia los hombres ni en el acceso, ni en la promoción, ni en la retribución de puestos de decisión, y que no se utilizan diferentes criterios de evaluación ni valoración de candidaturas y desempeño en función del sexo de la persona, subrayándose la total neutralidad en relación con esta cuestión. **Estas percepciones/opiniones contrastan en alguna medida con los datos objetivos derivados del análisis cuantitativo relativo a la distribución de hombres y mujeres en puestos de toma de decisión**. Como puede observarse en los gráficos que se exponen a continuación, los hombres siguen ocupando mayoritariamente las posiciones en los niveles más altos de decisión.

A continuación, se detallan estos datos:

El gráfico 24 muestra la composición del Consejo de Gobierno, máximo órgano de gobierno de la UDEUSTO. Como podemos observar, se trata de un órgano en el que la presencia de mujeres es muy reducida, únicamente suponen un 18% del total (4 mujeres en un órgano de 22 personas).



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

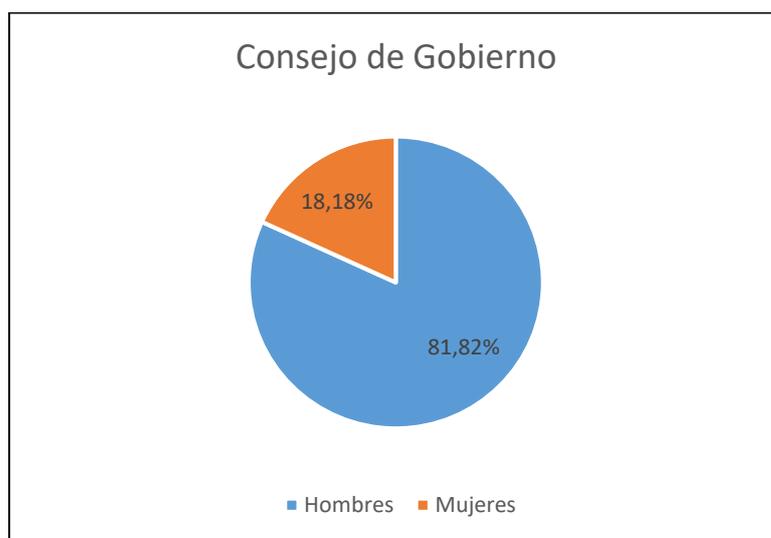


Gráfico 24. Composición del Consejo de Gobierno de la UDEUSTO.

Un patrón similar sigue el Consejo de Dirección, órgano colegiado encargado de la elaboración del plan general de actuación universitaria, y que aúna al equipo rectoral, así como a los máximos responsables de cada una de las facultades. En este órgano, únicamente son mujeres el 25% (4 de 12 miembros).



Gráfico 25. Composición del Consejo de Dirección de la UDEUSTO.

El Consejo Académico, en el que se incluyen la gran mayoría de los miembros del Consejo de Dirección, así como representantes del profesorado y el alumnado de la universidad, aumenta la participación de las mujeres hasta un 35% (13 de 37 personas).



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

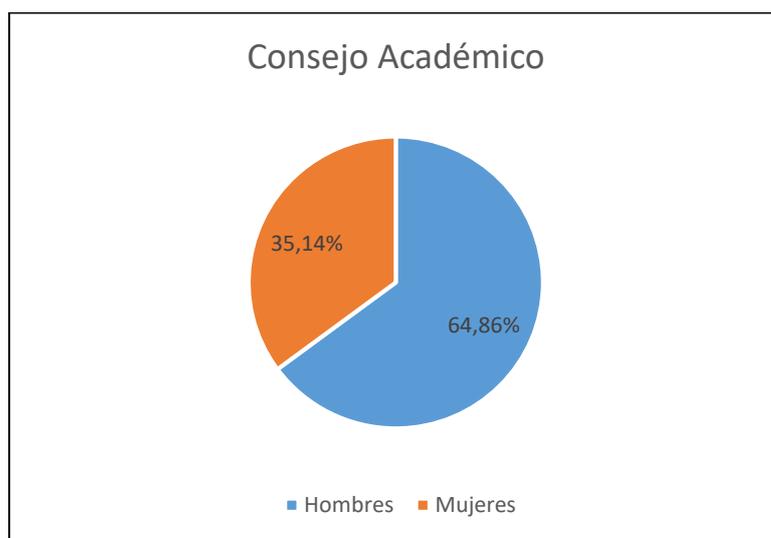


Gráfico 26. Composición del Consejo Académico de la UDEUSTO.

Si nos fijamos en el equipo rectoral, que está compuesto por el Rector, Vicerrectorado y Secretaría General, vemos que los hombres ocupan el doble de puestos que las mujeres, siendo además el máximo órgano unitario de dirección de la universidad (el Rector) un hombre.



Gráfico 27. Composición del Equipo Rectoral de la UDEUSTO.

El gráfico 28 muestra, por su parte, la composición de la cámara de representantes de la UDEUSTO, órgano que agrupa a los máximos representantes del alumnado de cada una de las facultades (Delegadas/os y subdelegadas/os de facultad). Este es el órgano de la UDEUSTO en el que las mujeres alcanzan un porcentaje, 42% del total; sin embargo, y teniendo en cuenta la tasa de feminización



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



del alumnado, este porcentaje refleja igualmente una situación de infrarrepresentación (16 puntos de diferencia respecto al 58% de presencia femenina en el alumnado).

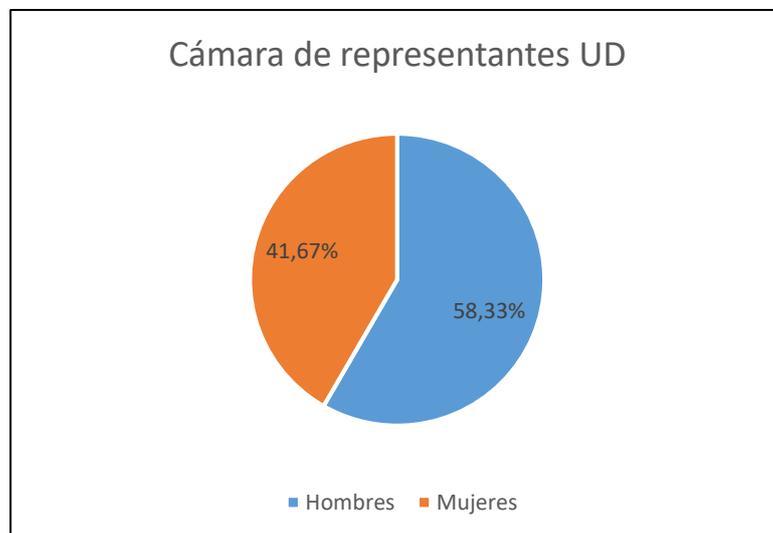


Gráfico 28. Composición de la Cámara de Representantes de la UDEUSTO.

En el caso de puestos de dirección de facultades y puestos de dirección intermedios, con una alta carga de trabajo administrativo, tales como equipos decanales y direcciones de departamento, la distribución por sexos es menos desigual, siendo la presencia de las mujeres superior en algunos casos. De hecho, como se puede observar en el gráfico 29, los equipos decanales de las facultades están, en su mayoría, equilibrados y en los casos en los que existe desequilibrio, es a favor de las mujeres. La facultad de teología representa una excepción, con un equipo decanal formado únicamente por hombres. Hay que señalar, además, que sólo una de las seis facultades tiene una mujer como decana (Derecho). Esto supone las mujeres representan únicamente el 16.6% de las personas en el máximo puesto de dirección de las facultades de la universidad.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

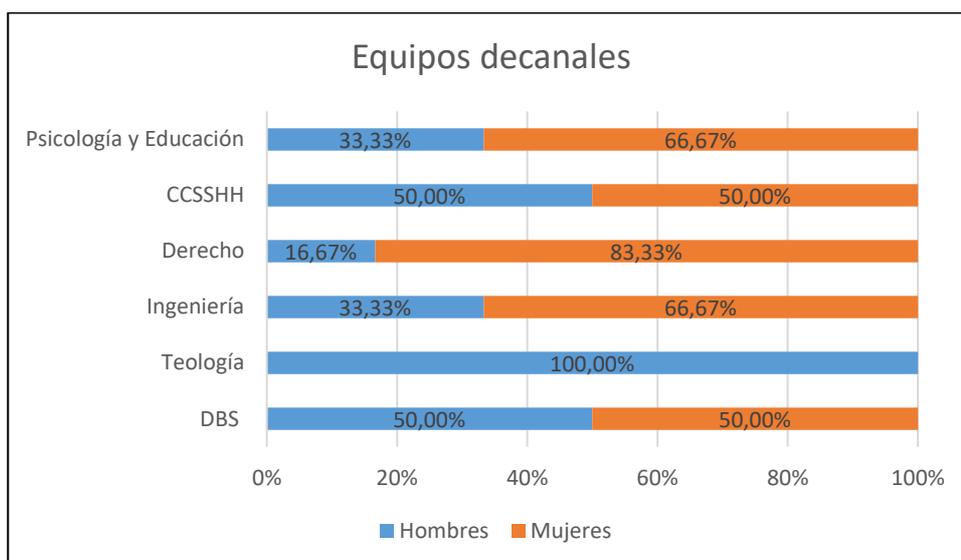


Gráfico 29. Composición de los Equipos Decanales de las Facultades de la UDEUSTO

Al igual que en los equipos decanales, otras posiciones de toma de decisiones intermedias tales como las direcciones de los departamentos se encuentran, en su mayoría, o bien equilibradas o bien en manos mayoritariamente de mujeres. En este punto, cabe señalar sin embargo una clara **segregación en función de la disciplina, observándose que la presencia de las mujeres es mayor en facultades de orientación más estereotípicamente femenina** (Psicología y Educación o CCSHH), y siendo totalmente inexistente en facultades más estereotípicamente masculinas como la facultad de teología o la facultad de ingeniería, en las que no hay ninguna mujer ocupando una dirección de departamento.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

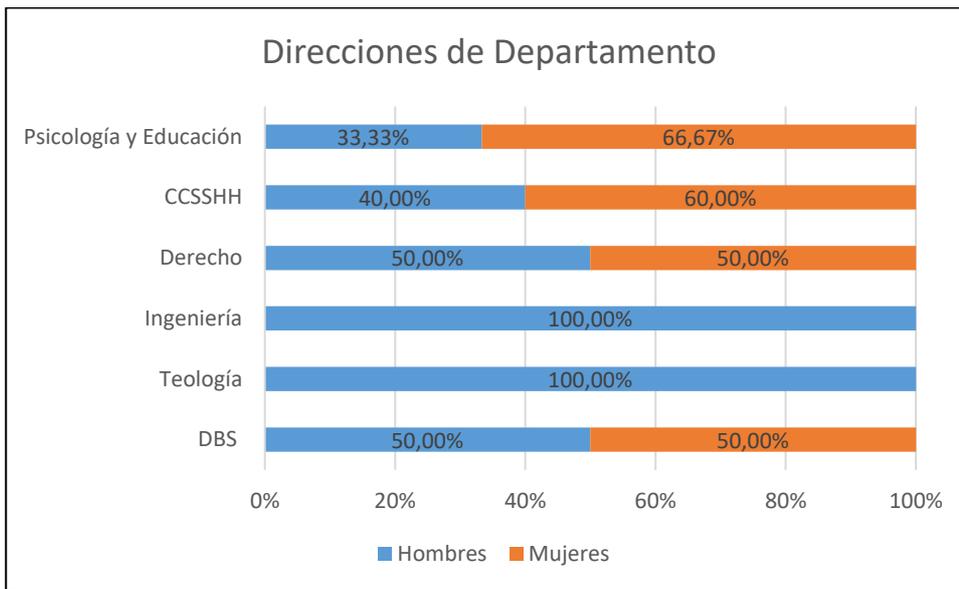


Gráfico 30. Proporción de hombres y mujeres entre los Directores/as de Departamento de las Facultades de la UDEUSTO.

Por último, en el gráfico 31 se plasma la composición de las Juntas de Facultad en la UDEUSTO (órgano de dirección de las facultades). Dado que este organismo es la suma de los puestos descritos previamente (es decir, el equipo decanal y las direcciones de departamento), la situación es en términos generales similar, oscilando las mujeres entre un 36% y un 43% en todos los casos salvo en la Facultad de Teología, en donde la Junta de Facultad está compuesta en su totalidad por hombres.

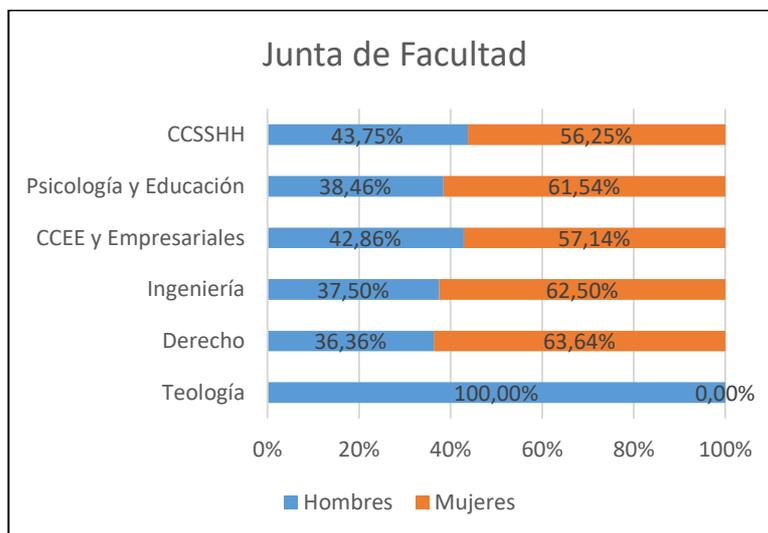


Gráfico 31. Composición de las Juntas de Facultad de la UDEUSTO.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Volviendo a los resultados de las entrevistas, y ligado a la creencia extendida entre las personas entrevistadas de que no existe ninguna situación de discriminación para el acceso de las mujeres a puestos de dirección, se comparte casi por unanimidad la **opinión de que no es necesario en términos generales desplegar reglas formales e informales sensibles al género (tales como las medidas de cuotas)** en los procesos de reclutamiento y promoción. No sólo se considera que estas medidas son innecesarias, sino que vienen percibidas como excluyentes y discriminatorias en sí mismas, ya que favorece a las mujeres frente a la selección de “las mejores personas” para un determinado puesto.

“¿Tenemos que llegar a un porcentaje del 50% en puestos de dirección, cuando hay realmente un 20% de ingenieras? Hay que atacar el desequilibrio de base: que exista sólo el 20% de ingenieras.”

Esta opinión está claramente generalizada entre la mayoría de las personas entrevistadas, quienes argumentan que este tipo de medidas no deberían tomarse ya que pueden ser incluso contraproducentes para las propias mujeres. Sólo dos de las personas entrevistadas en puestos de dirección ven los sistemas de cuotas como una medida posible y positiva para promover la igualdad de mujeres y hombres en los puestos de decisión. No obstante, también se han recogido opiniones menos reacias que, tras la primera reacción resistente a este tipo de acciones, han admitido su utilidad para revertir desigualdades de partida.

“Mientras no seamos capaces de identificar el elemento distorsionador, puede ser necesario implantar un sistema de cuotas. El sistema de cuotas me cuesta asumirlo, pero estaría dispuesto a aceptar que el 50% del Consejo de Dirección tienen que ser mujeres. No es sólo competencia profesional, es otra manera de mirar...”

“Hay que provocar algo. No podemos estar tranquilos con que esto siga siempre con equipos directivos en los que la mayoría sean hombres. En los cargos medios ¿no existen mujeres que puedan ascender?”

“Yo soy de las que considero que tiene que haber cuotas, hoy por hoy.”

Respecto a otras medidas menos controvertidas, tales como plantear procesos de asesoría/mentoring específicos para las mujeres, la opinión es en general más abierta, y se considera que podrían ser factibles y asumibles por la universidad.

Destacan dos cuestiones que han aparecido en las entrevistas. Por un lado, la necesidad de reflexionar sobre por qué las mujeres que han sido animadas a incorporarse al liderazgo de la institución lo han rechazado:

“Yo no creo que es problema de acceso sino cómo se ejerce el liderazgo, lo que condiciona el acceso. (...) si yo sé que al equipo decanal, rectoral, le estás pidiendo una dedicación del 200%, que le estás pidiendo mucha más dedicación, no compromiso, sino un compromiso horario. (...) “



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Por otro lado, hay un cambio de percepción que se ha dado de los puestos de liderazgo, vinculados más ahora a la responsabilidad y a la “carga de trabajo” que a su reconocimiento y valor simbólico:

“Antes el cargo era visto como un honor que no llevaba tanto trabajo, y llevaba de la mano todo lo positivo, y ahora cuando te dan un cargo se ve más la parte de la carga, y menos el del honor, lo positivo...”

Por el contrario, la mayoría de las personas entrevistadas consideran que el proceso de integración de más mujeres a los órganos de dirección se producirá de forma gradual y natural, del mismo modo que se ha producido en las facultades:

“La evolución natural del personal de las facultades ha hecho que facultades tradicionalmente masculinizadas se hayan ido equilibrando”

En relación con la facilidad para conciliar la vida personal con un cargo de dirección, se considera que la compatibilidad entre cargo y familia es posible siempre que se pueda y se esté dispuesto a reorganizar la vida familiar (“a la hora de aceptar el cargo, tienes que mirar a izquierda y derecha, contar con apoyo para organizar la vida familiar”).

Para algunas personas, sobre todos de los cargos intermedios, algunas de las barreras que se encuentran las mujeres son estructurales,

“Esos patrones no son naturales ni nos vienen por genética, sino que son constructos sociales en los que estamos acostumbrados a vivir en esos modelos de cuidado”

A lo que se suma la falta de seguridad o un exceso de seguridad por parte de las mujeres, lo que se conoce como “efecto Matilda”:

“Yo creo que estás obligado a demostrar el doble, y entonces te comprometes con ello. No es una historia particular, creo que es una presión que vivimos las mujeres por demostrar que como responsable eres la mejor responsable”

Durante las entrevistas, y con relación a la cuestión del liderazgo, se planteó específicamente la pregunta de la compatibilidad de los valores y prácticas habituales en los puestos de dirección con los que se atribuyen típicamente a las mujeres, de cara a valorar posibles desajustes en los roles normativos del liderazgo y los roles normativos de género. Sin embargo, ante esta cuestión, la dificultad que más se mencionaba era la relativa a **la conciliación de la vida personal y profesional en los puestos de dirección**, reconociendo las dificultades de mantener el equilibrio de tiempo y dedicación a las responsabilidades personales y familiares y a las responsabilidades y exigencias propias de los puestos de gestión. La mayoría de las personas entrevistadas reconocían que las responsabilidades inherentes a las funciones de dirección acarrear en muchas ocasiones demandas de tiempo y disponibilidad que a menudo resultan difícilmente compatibles con las responsabilidades de la vida personal y familiar, asumidas en su mayoría por las mujeres.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Con relación a este último punto, cabe destacar un discurso sobre la apertura hacia modelos de gestión que incorporen de forma más visible y diferenciadora la orientación a las personas y algunos valores atribuidos social y culturalmente a las mujeres como la equidad, y el bienestar. Estos valores del modelo ignaciano de liderazgo que la universidad propone como guía de actuación, presentan un potencial de actuación de cara a implementar modelos de liderazgo más inclusivos. Se plantea, por lo tanto, esta cuestión como un elemento positivo en el proceso de desarrollo de las acciones de igualdad y su encaje en la cultura organizativa de la universidad.

“La espiritualidad ignaciana maneja los dos hemisferios, por decirlo de un modo, de un modo que es siempre potente y además que sean ellos o ellas...los implica de tal modo que dices: esto tiene muchísimo potencial”

Sin embargo, esta potencialidad es percibida de manera distinta por los órganos de dirección y por otros colectivos, que echan en falta una mayor socialización del modelo de liderazgo (“No se comunica el modelo de liderazgo que ejerce la institución”) que consideran más implícito que explícito (“Hay una vinculación del liderazgo femenino a la cultura de la organización “consciente pero no dirigida”) o que incluso no lo perciben como potencial transformador.

6. Dimensión de género en investigación y docencia (contenido y currículo)

6.1 Investigación

El diagnóstico sobre la situación de la transversalización del género en investigación en la Universidad de Deusto se ha articulado en torno a dos cuestiones clave. En primer lugar, se ha procedido a analizar las estructuras de la universidad que la abordan, bien sea como órganos creados al efecto para dicha transversalización, o bien a través de la inclusión del género entre los objetivos y líneas de los equipos y grupos. En segundo lugar, se ha intentado analizar el contenido de investigación específicamente de género o que incorpora el género de manera transversal.

En relación con las estructuras de la universidad, hay que decir que no existe en la Universidad de Deusto un departamento o área de estudios de género. Sin embargo, hay que destacar la labor y contribución realizada por la [Plataforma Interdisciplinar de género](#). Esta plataforma es un vehículo dinámico que reúne a expertas de diferentes áreas del conocimiento con el doble propósito de fomentar la colaboración e integrar la experiencia existente para abordar los desafíos emergentes de la sociedad en cuestiones de género.

Esta plataforma surgió de forma *bottom-up* en 2014, alrededor de diversas propuestas europeas H2020 que supusieron el germen de una colaboración interdisciplinar cuyos objetivos son:



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



- Contribuir a la igualdad de género y la transformación en la educación, la sociedad y las instituciones.
- Mejorar la accesibilidad a la investigación internacional.
- Aumentar la visibilidad y la disponibilidad de resultados de investigación que respalden una transformación democrática de género de la sociedad.

En sintonía con las prioridades de la UE que apoyan el cambio institucional, la plataforma ha consolidado una red internacional de actores que trabajan en la implementación de planes de igualdad de género en las universidades, que se evidencia en la coordinación del Proyecto GEARING-Roles. Además, la Plataforma ha reforzado su presencia en foros internacionales, como la participación en eventos de la Comisión Europea y la Cumbre de Género. Esto ha resultado en la ampliación de contactos y colaboraciones internacionales y en la presentación de propuestas de investigación de Horizonte 2020 sobre género.

Desde el punto de vista de los [equipos y unidades de investigación](#), la Universidad de Deusto distingue tres tipos de unidades: los centros de investigación, las cátedras, y los equipos. En la siguiente tabla se sintetizan las distintas unidades:

Centro	Cátedra	Equipo
DeustoTech	Cities Lab Katedra	Deusto Social Values
Institute of Basque Studies	Deusto Chair in Digital Industry	Deusto Stress Research
Institute of Leisure Studies	Chair in Family Business	Experimental Psychology Laboratory
Human Rights Institute	Chair in Galician studies	Neuropsychology of Severe Medical Conditions
Institute of Drug Dependencies	Vizcaína Aguirre Foundation Chair	Human Rights and Sociocultural Challenges in a World in Transformation
Centre for Applied Ethics	Jon Bilbao Chair	Cooperativism, taxation, development, labour relations and social protection
DeustoPsych	Chair in European Union and Transnational Trade Law	eDucaR



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Institute of Cooperative Studies	Chair in Interdisciplinary studies in European Integration	D4K - Deusto for Knowledge
Orkestra-Basque Institute of Competitiveness	Chair in Legal and Economic Integration	Deustek – Smart open-ended environments and technologies for learning
	Chair of Computational Mathematics	Deusto Smart Mobility
	Chair in Leisure and Knowledge	Social development, economy and innovation for people
	Chair in Leisure and Disability	Ethics Applied to Social Reality
	Unesco Chair in Human Resources for Latin America	Evida
		European Integration and Property Law in a global context
		Intervention: Quality of Life and Social Inclusion
		Neuro – e – Motion
		Leisure and Human Development
		The Mutation of Public Power and Transnational Law
		Communication
		Applied Mechanics
		Assessment, Clinics and Health
		Innovation, Knowledge, Entrepreneurship and Sustainability



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



		AGEING Research
		Finance
		Industrial Management and Logistics
		AFDSalud
		Deusto Family Psych. Assessment and Family Intervention
		Basque Studies
		HUME (Humanism in Management and Economics)
		International Relations and Multidimensional Security
		Tourism
		Deusto Design Research Group
		Private law, society and technology in the 21st century (DESOTEC XXI)
		Competitiveness and Economic Development
		Religiones, espiritualidad y sociedad multicultural

Tabla 14. Equipos y unidades de investigación de la UDEUSTO (2019). Elaboración propia.

De entre estas estructuras, sólo 2 de los 9 centros (el Instituto de Derechos Humanos, y el Instituto de Drogodependencias) abordan explícitamente cuestiones de género en sus líneas de trabajo, mientras que entre las cátedras de la Universidad ninguna menciona expresamente entre sus líneas de actuación la investigación sobre cuestiones de género o su inclusión de forma transversal.

En el caso de los equipos de investigación, 12 equipos (de 35) abordan el género entre sus líneas de actuación, desarrollan proyectos de investigación relacionados con cuestiones de género, o lo



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



introducen de manera transversal. Los restantes 23 equipos no lo incluyen de ningún modo. De los 12 equipos que abordan cuestiones de género, sólo 2 lo mencionan de forma explícita (el Equipo Deusto Valores Sociales y el Equipo de Comunicación).

La relativa falta de atención al género en la investigación no parece corresponderse con la distribución de género en el liderazgo en las estructuras de investigación. Como podemos observar en la tabla siguiente, los centros y las cátedras están liderados fundamentalmente por hombres, pero la atención por el género es menor que el número de direcciones en manos de mujeres, y además, los dos Centros que abordan cuestiones de género están dirigidos por hombres. Los equipos de investigación, por su parte, están mayoritariamente liderados por mujeres; pero tampoco aquí encontramos una correspondencia puesto que hay más equipos liderados por mujeres que equipos que abordan las cuestiones de género.

	Centros	Cátedras	Equipos
Hombres	6	8	16
Mujeres	3	5	19
Total	9	13	35

Tabla 15. Líderes de centros, cátedras y equipos de investigación en la UDEUSTO. Elaboración propia.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

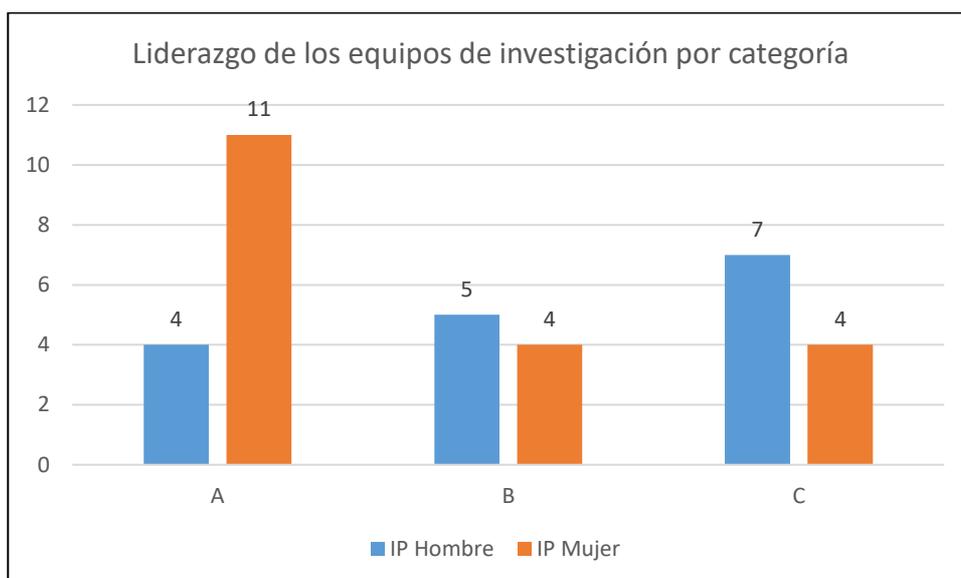


Gráfico 32. Liderazgo de los equipos de investigación por categoría del equipo. Elaboración propia.

Si nos fijamos en la financiación de la investigación, hay que hacer notar que las mujeres lideran los equipos con una mejor valoración (Equipos A según el sistema Vasco de Ciencia y Tecnología) y que son mujeres las IP de los únicos equipos que han recibido financiación basal del Gobierno Vasco. Estos tres equipos (Deusto Valores Sociales, Derechos Humanos y Retos socio-culturales, y Comunicación) abordan investigación de género bien explícitamente (Valores y Comunicación) bien transversalmente (Derechos Humanos).

Sin embargo, si atendemos a la financiación global recibida por la Universidad a nivel de proyectos, de acuerdo con los datos proporcionados por la Oficina de Investigación Nacional y Transferencia (DEIKER), durante los años 2017 y 2018 los hombres obtuvieron una mayor financiación a través de proyectos de investigación que las mujeres.

Distribution of research funds by sex		
	Hombres	Mujeres
Curso 2017-2018	82,67%	17,33%
Curso 2018-2019	66,32%	33,68%

Tabla 16. Distribución de los fondos de investigación en función del género del IP. Elaboración propia.

Y ello a pesar de que, como nos muestra la Tabla 18, las mujeres tuvieron mayor éxito en la obtención de proyectos competitivos de investigación durante el período 2017-2018. Sin embargo, no disponemos de suficientes datos para analizar relación entre la financiación recibida o la tasa de



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



éxito en las solicitudes competitivas y la atención por las cuestiones de género en los proyectos de investigación.

Funding success rate differences between women and men (principal investigators)		
	Hombres	Mujeres
Curso 2017-2018	9,87%	19,17%
Curso 2018-2019	75,93%	65,15%

Tabla 17. Tasa de éxito en la captación de proyectos en función del género del IP.

La medición o identificación del contenido específico de género o que incorpora el género de manera transversal en los resultados de investigación resulta más complicada. Esta dificultad no es inherente a la institución, sino que deriva de un problema a nivel estatal. En España, existen dos organismos con capacidad de certificar y acreditar los títulos oficiales y áreas de conocimiento, y de evaluar las solicitudes para ser docente universitario y las promociones, entre otras funciones: la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y la Agencia Estatal de Investigación. Entre las áreas de conocimiento reconocidas oficialmente por estos dos organismos no se encuentran, sin embargo, los estudios de género y feministas. Esta falta de reconocimiento dificulta la promoción de aquellas personas que están especializadas en estudios de género o feminismo, y dificulta a su vez visibilizar los trabajos que abordan esta problemática. No existe tampoco en la codificación UNESCO, método empleado para identificar las temáticas de las investigaciones, ningún código sobre género, feminismo o mujeres. Desde la UMYC se ha propuesto una Guía para la Evaluación de la Integración del Análisis de Género en la Investigación (IAGI)⁶⁹. Esta guía proporciona una lista orientativa sobre cuestiones clave de la IAGI a considerar en la evaluación de la investigación, en la que establece como criterios que puedan ayudar a identificar proyectos con contenido de género o que incluyan el género de manera transversal: la identificación de necesidades específicas de las mujeres, la literatura empleada por la investigación, la consideración del género en la formulación de las hipótesis, la metodología empleada y la difusión o transferencia de los resultados.

Para este informe no ha habido disponibilidad de tiempo y recursos para analizar la totalidad de los proyectos de investigación de Deusto en base a estos criterios. Por ello, se ha optado por la revisión de los proyectos nacionales e internacionales, las autorías de las publicaciones, y el análisis de las tesis doctorales defendidas en 2017 y 2018 en base a unas palabras clave. A pesar de la escasez de datos, para analizar la transferencia de los resultados de investigación se han recopilado datos de

⁶⁹ Guía disponible en:

http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Nota_info_IAGI_evaluacion_propuestas_IDI_2017.pdf Consultado a 6 de septiembre de 2019



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



las start ups lideradas por mujeres y del número de campañas organizadas desde la Universidad sobre Investigación y género (Ver Apartado 7).

Respecto a los proyectos internacionales conseguidos, sólo uno de ellos (precisamente el GEARING-Roles) aborda directamente la cuestión de la igualdad de género, mientras que del resto de proyectos un 32% de los proyectos analizados afirman tener un componente de género (como parte de su objeto de análisis y más allá de los requerimientos legales genéricos establecidos por el Grant Agreement en el art. 33).

De los 72 proyectos internacionales que han estado activos durante el periodo analizado (2017 y 2018), el 54% estaba liderado por mujeres y el 44% por hombres, tal y como se refleja en la tabla siguiente:

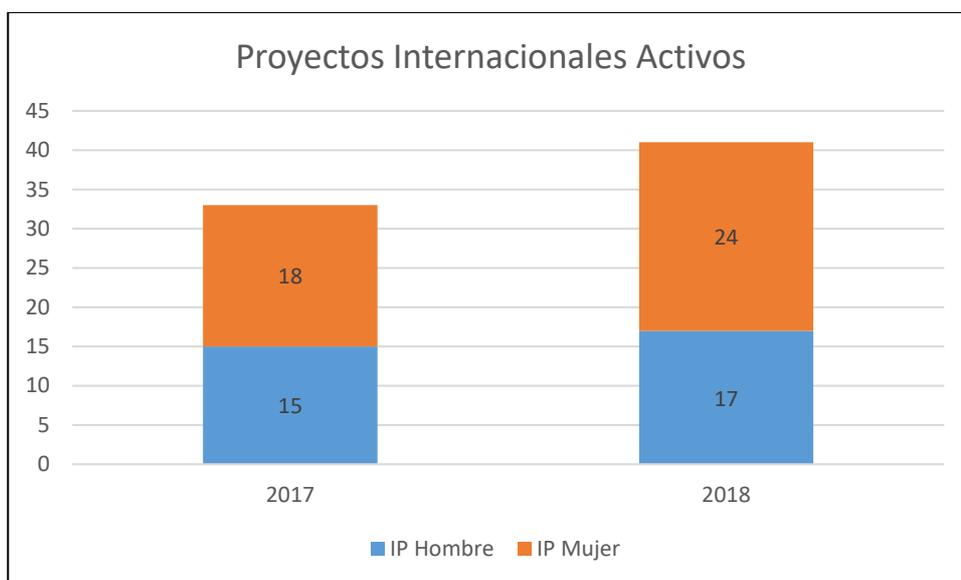


Gráfico 33. Distribución por género de de los IP de los proyectos internacionales activos en la UDEUSTO. Elaboración propia.

Si observamos las propuestas presentadas desde la creación de la Plataforma de Género recogidas en el Gráfico 34 podemos observar un incremento evidente de las propuestas presentadas sobre cuestiones específicamente de género.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

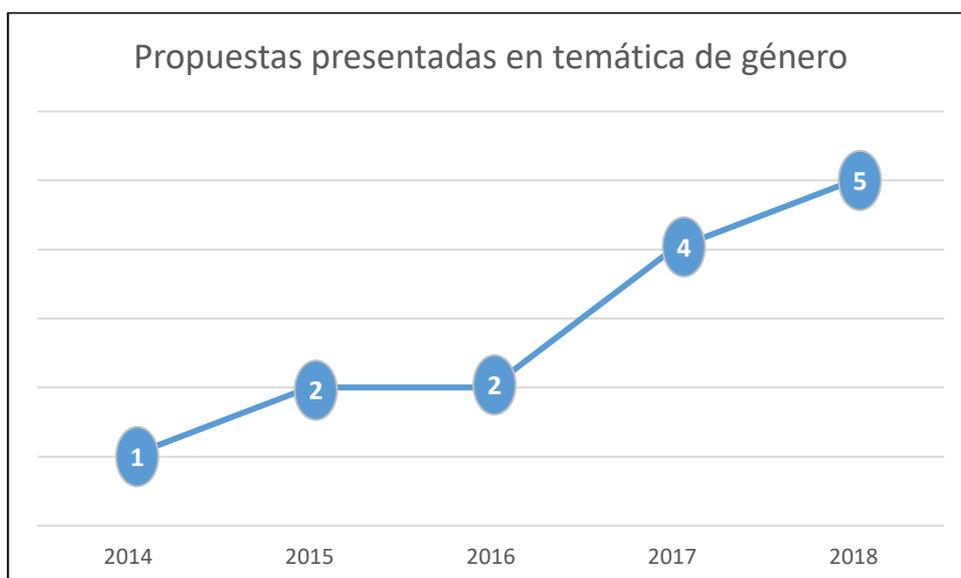


Gráfico 34. Propuestas de investigación presentadas en la IRPO con temática de género. Elaboración propia.

Además de las propuestas de temática de género, en 2017 y 2018 se presentaron otras propuestas que abordaban de manera transversal la perspectiva de género. Concretamente en 2017, 10 propuestas de distintas disciplinas y enfoque abordaron de manera transversal la cuestión de género, y 11 en 2018.

Los estudios de género y la problemática social alrededor de cuestiones de género se perciben como un nicho de actividad interesante, sobre todo en disciplinas en las que tradicionalmente no se valoraban especialmente este tipo de investigaciones. Así lo expresaban, por ejemplo, miembro del equipo decanal, que afirmaba que “Era un campo que desde el campo del derecho era un tema de segunda, y ahora todo lo contrario, es un input que se tiene en cuenta” así como otro miembro del equipo rectoral, que afirma que la igualdad es un “reto social inminente, es una revolución. Una revolución que ya se ha producido. Incluso renovación desde el momento que permite hibridar mejor protagonismos, roles, liderazgos y responsabilidades.” Además, desde la organización se ubica el género, sus políticas y estructuras en el contexto de la responsabilidad Social Universitaria, lo que para la Institución es una muestra del compromiso de la Universidad con la igualdad.

“Dentro de RSU se incluye igualdad, lo cual supone un posicionamiento de partida, junto con otros 4 elementos. Por tanto, es desde la responsabilidad social desde donde se trabaja el género, y no tanto desde Identidad y Misión. RSU tiene su propia coordinación, y representa una dimensión autónoma”.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Este incremento de la conciencia sobre la necesidad de aplicar el género de manera transversal se debe en gran medida a la labor de concienciación y formación desarrollada por la Plataforma de Género. Algunos de los cursos organizados y que han contemplado la dimensión de género en el periodo analizado son:

- Deeping on the social impact of research (2018/19, female attendance: 72%)
- From Horizon 2020 to Horizon Europe: Research committed with the SDGs (2018/19, female attendance: 61%)
- With the hands in the dough: Paving the way to the social impact dimension of research (2018/19, female attendance: 57%)
- MSCA-IF 'How to write a competitive proposal' (2017/18, female attendance: 23%)
- How to introduce Gender dimension in Research (2017/18, female attendance: 67%)
- I Social Impact in Research Symposium (2016/17, female attendance: 81%)

Aproximadamente el 55% de la asistencia a estos cursos de formación durante el periodo analizado fue femenino, suponiendo un descenso frente a periodos anteriores (78% en 2015/16 y 64% en 206/17.) La participación femenina en los cursos que abordaron directamente la cuestión de género fue del 70% frente a un 60% de asistencia femenina a cursos que no cubrieron o incluyeron la perspectiva de género.

En el curso específico realizado sobre la perspectiva de género en la investigación se formó a 24 personas de distintas disciplinas, incluyendo a personal investigador de las facultades de Psicología y educación, ingeniería y ciencias sociales y humanas.

La formación específica en estos temas se identifica como clave ya que en opinión de un miembro del equipo decanal “para opinar, hay que ser un poco más..., también estamos hablando de formación en investigación, que en la medida que los dos investigamos sobre la sociedad, sobre el objeto social, tenemos que saber que hay estructuras de discriminación permanentes, como ésta. Esto está en la sociedad, no puedes investigar la sociedad dejando factores estructurales fuera del ángulo.”

Además de cursos de formación, la Plataforma de Género proporciona asesoramiento y guías para la inclusión de la perspectiva de género, así como apoyo para preparar las partes específicas de las propuestas internacionales sobre la inclusión del género. Las demandas de asesoramiento y acompañamiento crecieron durante 2018, proporcionando apoyo a 3 propuestas internacionales.

No obstante este incremento en las propuestas de investigación con contenido de género, su importancia se relativiza o se considera equiparable a la necesidad de abordar otros problemas sociales. Así lo han manifestado varios de los cargos entrevistados durante la recogida de información cualitativa, que consideran que hay otros temas igualmente importantes (como la demografía, el relevo generacional), o que la situación de las mujeres es igualmente importante que la de otros colectivos desfavorecidos u oprimidos (inmigrantes, personas en situación de pobreza...)



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Respecto a las publicaciones, entre las colecciones y recursos que publica la Universidad de Deusto⁷⁰, no existe actualmente ningún cuaderno, anuario o revista especializada en cuestiones de género. Si atendemos al número de publicaciones que incluyen la perspectiva de género o abordan cuestiones específicas de género, tal y como se refleja en la tabla 16, en ninguna de las facultades se llega al 5% de publicaciones. Sólo dos facultades (Ciencias sociales y Humanas, y Psicología y Educación) superan el 3%⁷¹. Este porcentaje se encuentra en la línea de los datos ofrecidos por el Informe She Figures para 2018 que afirma que “entre 2013 y 2017, el 1,79% de todas las publicaciones dentro de la EU-28 incluyeron una dimensión de sexo o género en su contenido” (EU 2019:136).

Number and % of scientific publications integrating a gender dimension in their subject matter in the last 1-2 years /discipline		
	Número	%
Facultad de CCEE y Empresariales	5	1,74%
Facultad de CCSSHH	12	3,79%
Facultad de Ingeniería	0	0%
Facultad de Derecho	4	1,73%
Facultad de Teología	1	2,38%
Facultad de Psicología y Educación	11	3,10%
Total general	33	0,0207

Tabla 18. Porcentaje de publicaciones de la UDEUSTO con perspectiva de género, por facultades. Elaboración propia.

Respecto a la distribución de las autorías, las mujeres son autoras mayoritarias en las facultades de CCSSHH, Derecho y Psicología y Educación (63,10%; 56,92% y 67,35% respectivamente) mientras que en Facultades como ingeniería y Teología apenas rondan el 20%.

Sex percentage of scientific authorships in the last 2 years (when acting as corresponding author)		
	Hombres	Mujeres
Facultad de CCEE y Empresariales	59,27%	40,73%
Facultad de CCSSHH	36,90%	63,10%
Facultad de Ingeniería	76,88%	23,12%
Facultad de Derecho	43,08%	56,92%

⁷⁰ Repositorio de publicaciones disponible en: <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/index.php/es/>

⁷¹ En la aplicación que utiliza la Universidad para la gestión de la investigación (Cientia) se puede clicar la categoría “gender” cuando un artículo o publicación incluye esta dimensión. Los datos aquí recogidos se basan en los resultados ofrecidos por esta aplicación, pero no consta que todo el personal actualice sistemáticamente sus publicaciones, ni que rellenen de forma consistente las distintas categorías.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Facultad de Teología	83,33%	16,67%
Facultad de Psicología y Educación	32,65%	67,35%
Total general	50,40%	49,60%

Tabla 19. Porcentaje de autores por hombres y mujeres en los artículos de la UDEUSTO.

Si analizamos las tesis doctorales defendidas en Deusto, durante el año 2017 únicamente un 10.26% abordan la perspectiva de género, mientras que en 2018 este dato cae a un 7.14%. Para llevar a cabo este análisis, se han analizado los resúmenes de todas las tesis doctorales defendidas a lo largo de este periodo, realizando una búsqueda de los términos “género”, “feminismo”, “igualdad” y “mujer” y analizando en profundidad los resultados obtenidos, para poder afirmar si se analiza o no la cuestión de género. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Number and % of MSc and PhD theses integrating a gender dimension in their subject matter in the last 1-2 years /discipline		
	Número	%
2017	8	10,26%
2018	2	7%

Tabla 20. Número y Porcentaje de tesis doctorales que integran la perspectiva de género en la UDEUSTO.

La Universidad dispone de pocos datos relativos a la innovación femenina (número de mujeres en Spin-offs y patentes), pero es un área en la que la Universidad de Deusto dispone de poca información en general. En 2019, que es el primer año en el que se han recogido datos del número de investigadoras participantes en Start-Ups y Spin-Offs de la Universidad, las mujeres constituían el 33% del total. En la Universidad de Deusto existen dos Incubadoras de empresas dependientes del Vicerrectorado de Emprendimiento y formación continua: DeustoKabi en Bilbao e Innogune en Donosti. En estas incubadoras de empresas actualmente⁷² hay activas 28 empresas (20 en Donosti y 8 en Bilbao) estando 10 de ellas lideradas por mujeres (8 en Donosti y 2 en Bilbao) y 13 proyectos empresariales (7 en Donosti y 6 en Bilbao) liderando mujeres 6 de estos proyectos empresariales (3 en cada campus).

Empresas o proyectos liderados por mujeres	Empresas	Proyectos de empresa
Bilbao	25%	50%
Donosti	40%	43%

Tabla 21. Porcentaje de mujeres líderes de empresas y proyectos de empresa surgidos de las incubadoras de negocios de la UDEUSTO.

⁷² Datos proporcionados por la Dirección de Innovación y Emprendimiento actualizados en julio de 2019.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



6.2 Docencia (contenido y currículo)

La Universidad de Deusto es un centro de educación superior de más de 130 años de antigüedad que ofrece más de 40 grados simples y dobles, más de 100 programas de master y postgrado, y 8 programas de Doctorado. Toda la oferta académica gira en torno a 6 facultades que desarrollan 8 áreas disciplinarias: Ciencias Sociales y Humanas, Derecho, Educación, Empresa, Ingeniería, Psicología y Teología.

El análisis de los contenidos de género en la docencia se ha llevado a cabo sobre un total 132 programas y titulaciones.

¿De qué estamos hablando cuando hablamos de igualdad de “género”? ¿Qué significa aplicar la perspectiva de género en la docencia? ¿Hablamos de lo mismo cuando decimos “estudios” de género, “igualdad” de género o “perspectiva” de género? Si bien los “estudios” hacen referencia a la disciplina que se ocupa de estudiar cómo se han construido histórica y socialmente las identidades en torno a las categorías de “mujer” o “varón” y se puede definir como el “conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a las relaciones entre personas sexuadas” (De Barbieri, 1992), la “perspectiva” de género es una concepción epistemológica que implica reconocer de manera crítica las relaciones de poder desiguales que se dan entre los géneros, cómo estas están constituidas histórica y culturalmente, y cómo a menudo interseccionan con otras categorías de análisis social como son la clase, la religión o la raza. Los estudios de género surgen de la teoría feminista y se desarrollan a partir de la misma. En muchos casos se identifican los Feminismos con los Estudios de Género y se identifica la perspectiva de género con una mirada feminista de la realidad. Sin embargo, el tema es más complejo y, como se ilustra más adelante, esta confusión y profusión terminológica no es ajena al quehacer universitario. Por eso, antes de iniciar el examen de los planes de estudios y de la oferta académica en general, es conveniente delimitar el alcance de esta revisión.

Para ello, se ha intentado identificar la oferta académica que trabaja de una forma clara y específica contenidos relacionados con los estudios de género, con la teoría y la praxis del feminismo y con los principios de igualdad entre mujeres y hombres, o bien programas o asignaturas que aplican una perspectiva de género al desarrollo de contenidos o a la propia dinámica de enseñanza-aprendizaje. Este diagnóstico aborda la primera tarea, el examen de la oferta académica. Sin embargo, examinar dónde y cómo se aplica la perspectiva de género en los modelos curriculares requiere de un estudio más pormenorizado que cae fuera del alcance de este informe.

Se ha llevado a cabo una primera revisión de la oferta académica para la identificación de áreas en torno a los estudios de género o estudios sobre las mujeres, y para ello se han establecido tres niveles:

1. **Titulaciones y programas:** grado, master, doctorado, programas de postgrado y de formación continua y Executive.
2. **Materias, módulos o asignaturas** ofertadas dentro de los planes de estudio que aborden de manera específica los estudios de género y de mujeres.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



3. **Contenidos y/o competencias** dentro de las materias que trabajen específicamente la perspectiva de género.

El análisis agrupa las titulaciones por niveles académicos (Grado, Máster, Doctorado...) y por facultades. Se han señalado con colores los tres niveles de presencia del género en la oferta: en color morado aparecen las titulaciones que específicamente abordan los estudios de género; en color verde se han identificado aquellos programas y titulaciones en las que existe una materia o asignatura específica de estudios de género; finalmente, se identifican en color naranja aquellas titulaciones y programas que abordan los temas de género de forma transversal en varias de sus asignaturas, bien a través de unidades temáticas concretas, bien a través de resultados de aprendizaje o actividades. Las titulaciones que permanecen en negro son aquellas que no recogen de forma clara contenidos o actividades relacionadas.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

FACULTIES	GRADO	MASTER	DOCTORADO	EXECUTIVE EDUCATION	OTROS POSGRADOS
DBS	<ul style="list-style-type: none"> -Business Administration -Business Administration + Management in Digital Environments -Business Administration + Digital Business Skills - Business Administration + International Management Skills -Deusto Finance Programme -Business Administration + Law 	<ul style="list-style-type: none"> - Human Resources - Auditing -MBA -Finance -Advanced Mkt -European and International Business Management - Competitiveness and Innovation -Health Institutions Management -International Business 	<ul style="list-style-type: none"> -CETIS Joint Doctorate 	<ul style="list-style-type: none"> -Executive MBA -General Management Programme -Executive Programme in Financial Management -Finance for Business Management -Advanced Business Financial Analysis Programme -Financial Planning and Strategy -Programme for Financial Informers -Programme for Financial Assessment -Blockchain Workshop, the disruption of value and trust 	



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



	<ul style="list-style-type: none"> -Business Administration + Industrial Eng -Business Administration + Computing Eng 			<ul style="list-style-type: none"> -Expert in Commercial Management, Marketing, Sales and Digital -Digital Marketing Programme -Programme on Cyber Security Innovation - Master in Business Innovation - Corporate Leadership Programme in Entrepreneurship and Innovation - Public Leadership Programme in Entrepreneurship and Innovation - International Leadership Program in Visual Arts Management - General Management Programme -In Company Education 	
--	---	--	--	--	--



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



<p>Ingeniería</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Computing Eng -Industrial Technology Eng -Mechanical Eng -Industrial Design Eng - Electronic Eng - Digital Industry Eng -Industrial Organization Eng -Computing Eng + Digital Transformation of the Enterprise - Industrial Organization Eng + Computing Eng - Electronic Eng + Computing Eng -Industrial Design Eng + Mechanical Eng 	<ul style="list-style-type: none"> -Computing Eng -Industrial Eng -Automotive Eng - Strategic Design -Automatization, Electronics and Industrial Control -Industrial Organization 	<ul style="list-style-type: none"> -Engineering for the Information Society and Sustainable Development 		<ul style="list-style-type: none"> -4.0 Industry Programme -Cibersecurity - Big Data and Business Intelligence -Big Data Technologies -Life-Cycle assessment and Ecodesign -Certification course on Google Analytics
<p>Derecho</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Law -Law + Communication -Law + Economy Specialist Diploma 	<ul style="list-style-type: none"> - Law and Legal Practice - Law and Legal Pra + Business Law 	<ul style="list-style-type: none"> - Economic and Business Law 		<ul style="list-style-type: none"> -Advanced Program in International Legal Studies -Expert Diploma in Insolvency Law



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



	<ul style="list-style-type: none"> -Law + IT Specialist Diploma -Labour Relations -Law + Labour Relations -Law + International Relations 	<ul style="list-style-type: none"> - Port & Maritime business management and Maritime Law - Tax Consultancy -Tax Consultancy + Law and Legal Practice - International Legal Practice 			<ul style="list-style-type: none"> -Expert Diploma in Public Procurement -Expert Diploma in Auditing and Social and Labour Compliance -Compliance Officer -Data Protection Officer -People and Work: A positive relation -Cooperativism and Social Economy
Psicología y Educación	<ul style="list-style-type: none"> -Psychology -Primary Education -Physical Education & Sports - Social Education -Primary Education + Sports 	<ul style="list-style-type: none"> -Clinical Psychology - Drug addiction - Gerontology - Clinical Neuropsychology - Education & Special Needs -Systemic-Relational Psychology - Social Intervention Psychology - Educational Centres Management 	<ul style="list-style-type: none"> - Education - Psychology 		<ul style="list-style-type: none"> -People Management in Organizations -Leadership and Team Development -Change Management and innovation of educational institutions -Resources management in educational centres -Educational centres management from its structures



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



		<ul style="list-style-type: none"> -Secondary School, High School, Professional Development and Language Teacher Training -Social Inclusion and Disability - Sistemic-Relational Psychology + Social Intervention Psychology - Clinical Psychology + Gerontology - Clinical Psychology + Clinical Neuropsychology -Sistemic-Relational Psychology Clinical Psychology 			<ul style="list-style-type: none"> -Ageing and Health Promotion Diploma -Specialization in systemic-relational psychotherapy - Rare Diseases - Professional Training in support employment backgrounds - Chronicity and accompany in the ageing process -Psychotherapeutic interventions based on the Conductual Dialectic Therapy -Psychotherapeutic interventions based on mindfulness -Group Analytical Psychotherapy - Family Mediation Programme -Relational Integrative Psychotherapy
--	--	---	--	--	---



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



					-Ignatian Pedagogy
Ciencias Sociales y Humanas	<ul style="list-style-type: none"> -International Relations -Social Work -Tourism -Communication -Communication + Technologies for Audiovisual and Multimedia Communication -Modern Lang. -Modern Lang & Management -Modern Lang& Basque Studies -Basque Studies -Philosophy, Politics and Economics - Social Work + Social Education 	<ul style="list-style-type: none"> -Family Intervention and Mediation -Intervention and Mediation Concerning Minors in Vulnerable Situation and/or Social Conflict -Intervention Concerning People in Vulnerable Situation and/or Social Exclusion -Intervention in Cases of Violence Against Women -Leisure Management -Human Rights and Democratisation - International Humanitarian Action -Euroculture: Society, Politics and Culture in a Global Context 	<ul style="list-style-type: none"> -Leisure, Culture and Communication for Human Development -Human Rights: ethical, social and political challenges 		<ul style="list-style-type: none"> -Expert Diploma in Humanitarian Action Protection -Expert Diploma in International Humanitarian Action -Expert Diploma in Public Strategy -Expert Diploma in Human Rights of Indigenous People



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



		-Ethics for Social Construction			
Teología	-Theology -High School Diploma in Religious Sciences -Licenciatus in Theologia	- Biblical Studies	-Theology	N/A	-Expert Diploma in Science of the Religions -Expert Diploma in Health humanization and spiritual accompany in social and health areas



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.

A continuación, se presentan los datos organizados por niveles en la oferta académica:

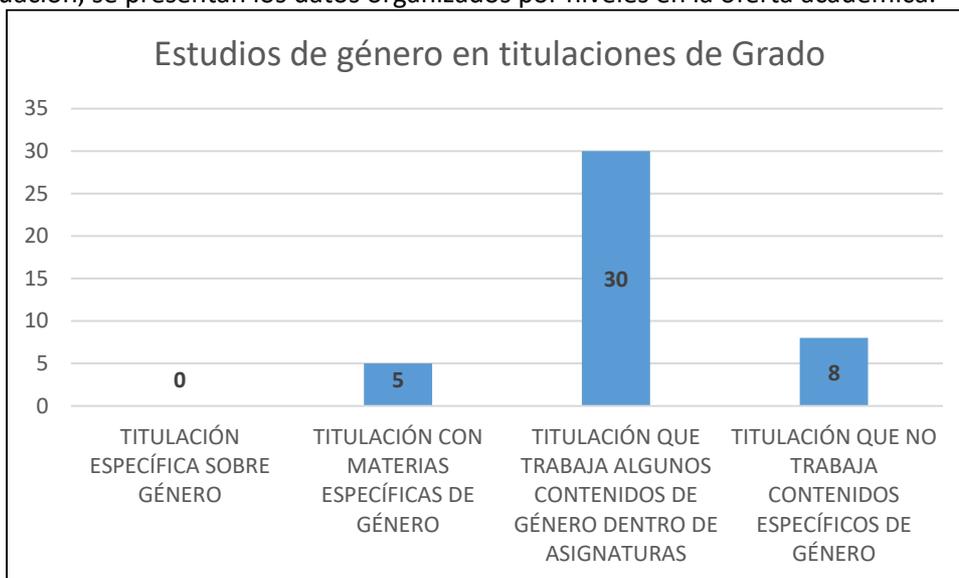


Gráfico 35. Estudios de género en titulaciones de Grado.

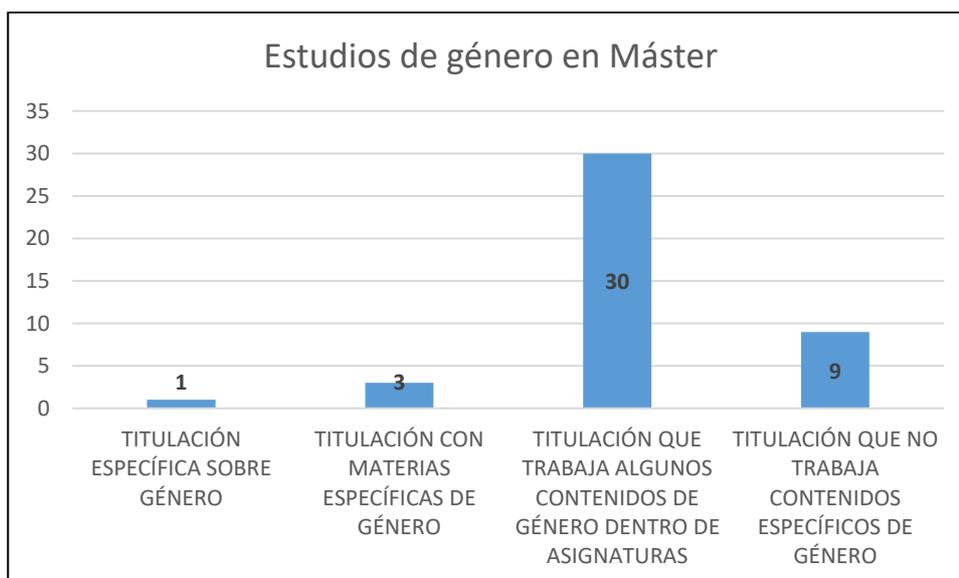


Gráfico 36. Estudios de género en titulaciones de Máster.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.

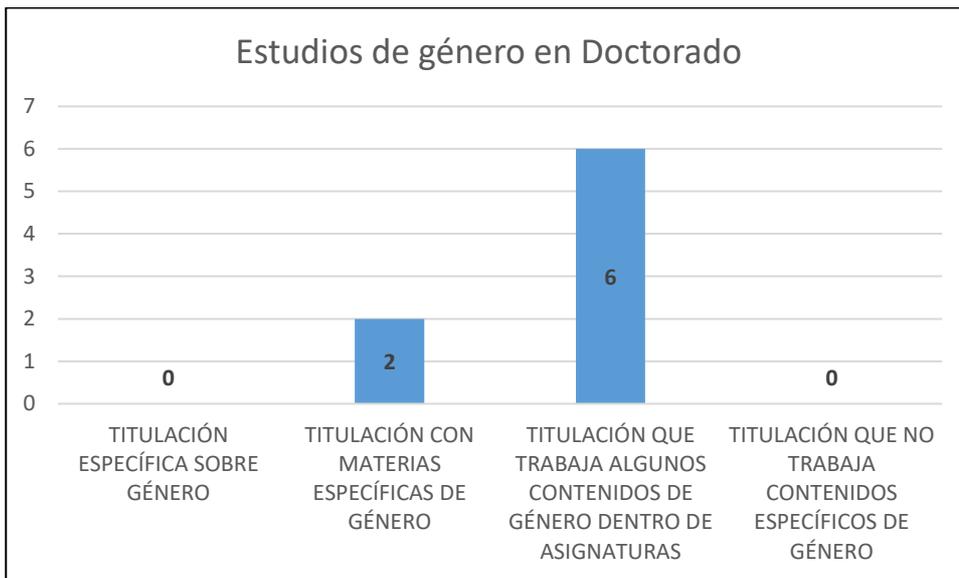


Gráfico 37. Estudios de género en titulaciones de Doctorado.

Si el análisis se lleva a cabo por facultades, el resultado es el siguiente:

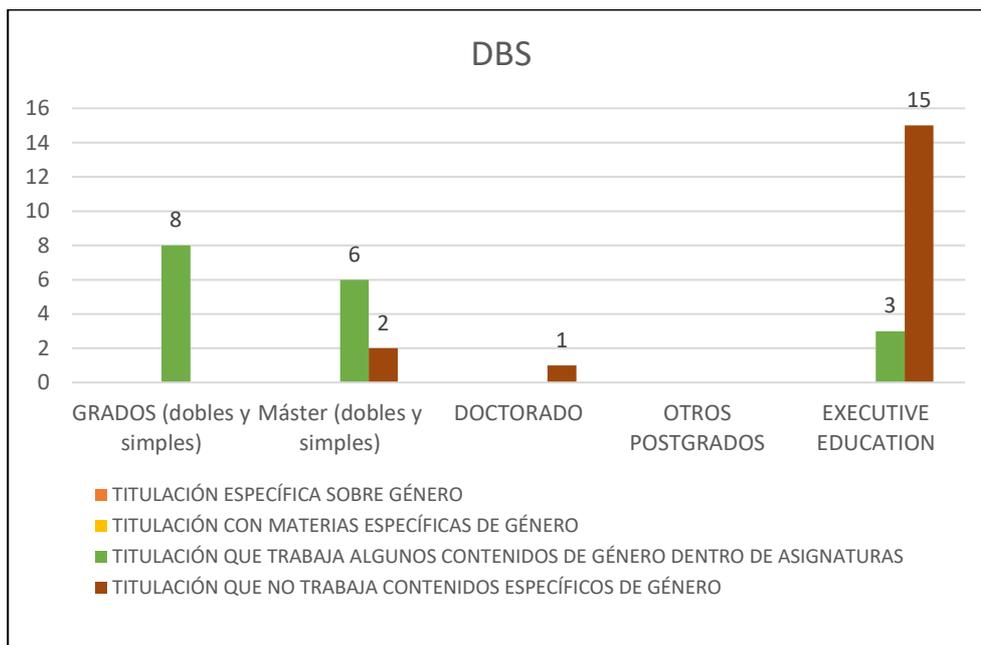


Gráfico 38. Estudios de género en la Deusto Business School.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

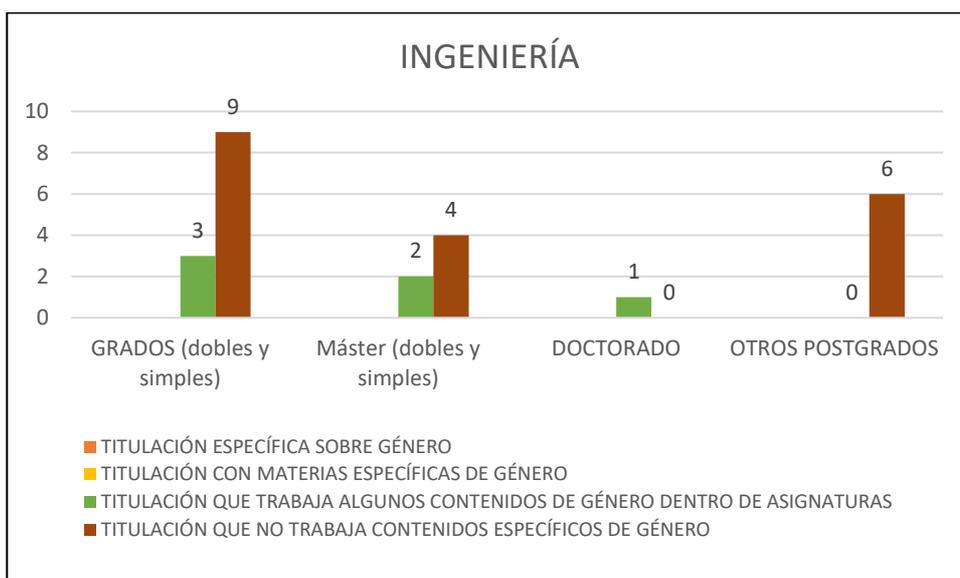


Gráfico 39. Estudios de género en la Facultad de Ingeniería.

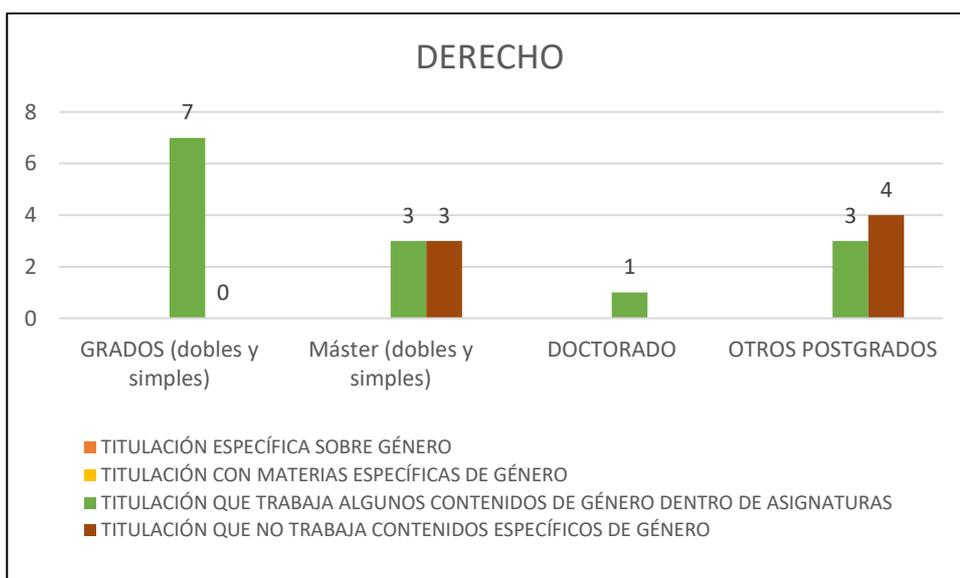


Gráfico 40. Estudios de género en la Facultad de Derecho.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

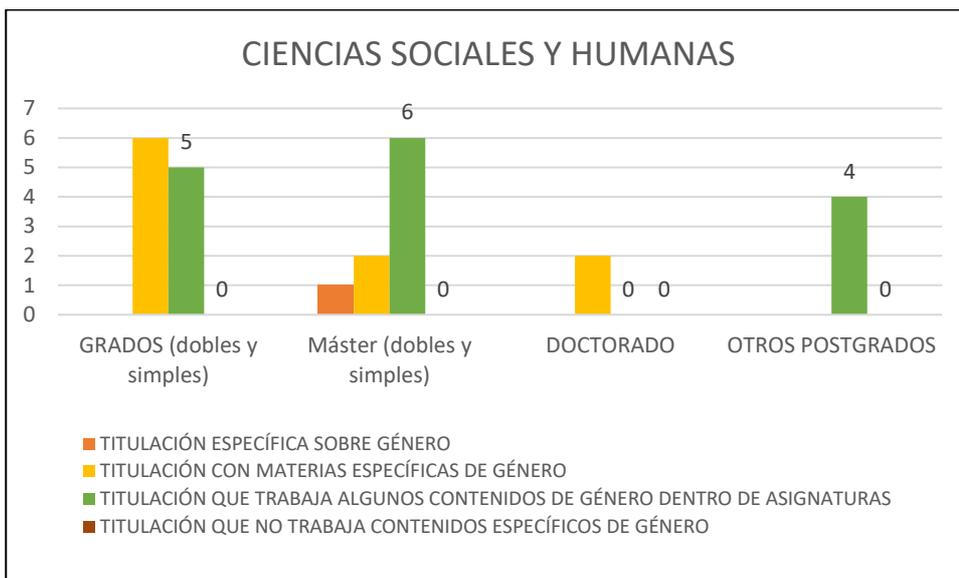


Gráfico 41. Estudios de género en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.

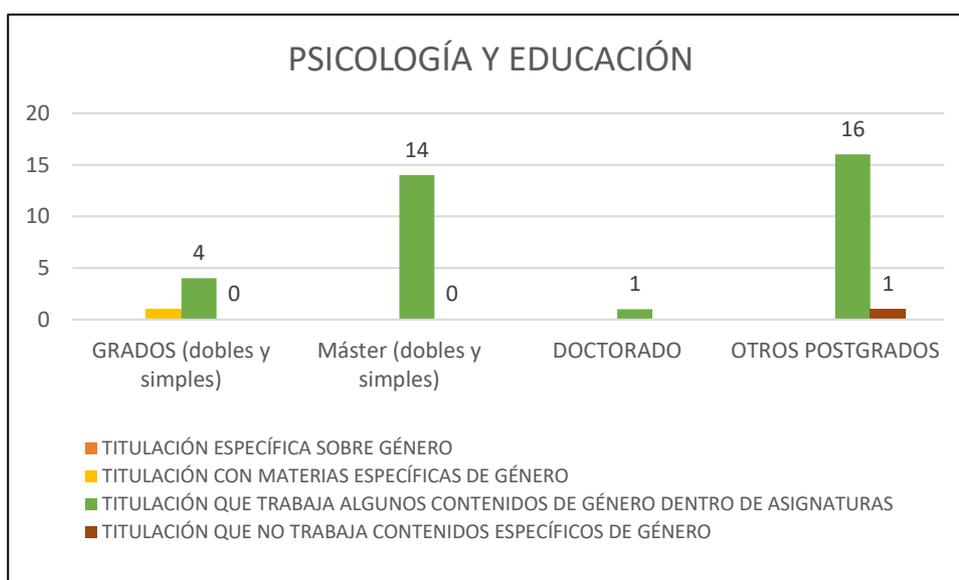


Gráfico 42. Estudios de género en la Facultad de Psicología y Educación.

El análisis arroja unos resultados esperados en cuanto a la presencia de contenidos de género en los planes de estudios. Los programas de Ciencias Sociales y Humanas desarrollan más estos contenidos de forma específica; por el contrario, en otras disciplinas como ingeniería los contenidos de género están prácticamente ausentes. Es también reseñable que la mayor parte de las titulaciones abordan en alguna asignatura o de manera marginal temas relacionados con el género o la igualdad entre



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



mujeres y hombres, pero siempre de forma muy dispersa y sin una aproximación que necesariamente implique una sensibilidad hacia la dimensión de género en la disciplina estudiada.

1 Titulaciones y programas.

Como se aprecia en el cuadro, no existen titulaciones de grado específicas que aborden los Estudios de Género de manera integral. Si bien los Estudios de Género han tenido un desarrollo notable en el estado español en los últimos años, es difícil encontrar titulaciones específicas de género a nivel de grado. En la universidad española, la mayor parte de estos estudios se desarrollan en programas de postgrado, bien oficiales a través de máster y doctorado, bien como formación continua, profesionalizante o *executive*, dirigida a un público profesional y en ejercicio.

En la Universidad de Deusto tan solo existe un programa de máster que aborda de forma específica la problemática de género, el Máster en **Intervención en Violencia contra las Mujeres** <https://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/masteres/estudios-masteres/intervencion-en-violencia-contra-las-mujeres/programa>. Se trata de un máster universitario pionero que surge ya en 2003 como título propio y con la colaboración de las instituciones públicas como Emakunde para dar respuesta a una necesidad social de primer orden que es luchar contra la violencia ejercida contra las mujeres. El máster tiene un carácter interdisciplinar y profesionalizante y tiene como objetivo principal capacitar a profesionales de diversas disciplinas para intervenir, coordinada y multidisciplinariamente, en el ámbito de la violencia contra las mujeres, dotándoles de las competencias necesarias para diseñar, planificar, gestionar, ejecutar y evaluar intervenciones asistenciales, psicosociales, educativas, socio-sanitarias y/o jurídicas, desde una visión holística de la intervención, que contemple los múltiples factores que inciden en las necesidades de las mujeres y su contexto. El ámbito de la intervención social es particularmente sensible a esta cuestión. Otros dos programas de máster en intervención también recogen de forma específica asignaturas sobre la perspectiva de género en la disciplina.

2. Materias, módulos, asignaturas.

Se han identificado tres asignaturas que se imparten en 5 titulaciones diferentes.

Grado Educación Social:

- **Perspectiva de género en la intervención socio-educativa (6 OPT)**. Asignatura optativa de tercer curso muy enfocada al área de estudio, que pretende profundizar, de manera teórica y práctica, en el desarrollo de competencias que capaciten al alumnado a incorporar la perspectiva de género de forma integral a todo análisis e intervención socioeducativa.

Grado Trabajo Social:

- **Discriminación y violencia de género (6 OB)**. Esta asignatura incide en la importancia del enfoque de género, que constituye una herramienta analítica de carácter transversal que permite contemplar la realidad desde parámetros no androcéntricos, visibilizar las desigualdades socialmente construidas entre mujeres y hombres e intervenir teniéndolas en cuenta con el objetivo de modificarlas. Esta asignatura se ubica en la materia “estructura, desigualdad y exclusión sociales” y las competencias que permite adquirir son de aplicación tanto en los servicios sociales generales como en los especializados



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Grados Lenguas Modernas, Lenguas Modernas y Gestión, Lenguas Modernas y Estudios Vascos:

- **Gender Studies / Genero Ikasketak (6 OB)**. Esta asignatura se enmarca dentro de la materia de Estudios Culturales y persigue proporcionar un marco crítico transdisciplinar para pensar el género como un elemento fundamental constitutivo de la identidad cultural y de la construcción de desigualdades. Se aborda el marco teórico feminista, se estudian textos centrales que ayudan a comprender cómo se ha construido social y culturalmente el binomio sexo-género y se debate sobre asuntos relacionados de gran actualidad (interseccionalidad, maternidad subrogada, pornografía y prostitución, movimientos LGTBI, etc).

En las titulaciones de máster se han identificado dos asignaturas que se imparten en sendos másteres.

Máster universitario en Intervención Familiar:

- **Maltrato doméstico y violencia de género (5 OB)**. Esta asignatura aborda el problema de la violencia de género y los elementos socio-culturales que intervienen en este fenómeno. Partiendo de un marco conceptual sobre desigualdades estructurales, se aborda esta problemática en el ámbito familiar y su impacto también en la población infantil y en los mayores, proporcionando una visión interdisciplinar del problema.

Máster en Intervención con personas en situaciones de vulnerabilidad o de exclusión social:

- **Diversidad, diferencia e igualdad (6 OPT)**. Esta asignatura identifica los efectos de los determinantes sociales en la salud, en las personas, familias y grupos en situación o riesgo de pobreza y exclusión social, e integra la dimensión de género en el análisis de esta realidad.

Entre los cursos y seminarios de doctorado, se ha identificado un curso transversal y un curso dentro del programa del Doctorado de Ocio.

Deusto International Research School (DIRS).

- **Perspectiva de género en la investigación (12 hrs)**. Curso transversal. La categoría analítica "género". Identidades, masculinidad y feminidad. Feminizaciones: indicadores de desigualdad. Tres ámbitos de la perspectiva de género en la investigación: estudios de género; transversalidad de la perspectiva de género; promoción de la carrera investigadora de las mujeres. Gender mainstreaming: definición, ejemplos, resistencias y aplicación. Estudios de género: rescatando y visibilizando las aportaciones de las mujeres en diferentes ámbitos del conocimiento.

Doctorado de Ocio, cultura y comunicación para el desarrollo humano:

- **La perspectiva de género en la Investigación social (6 hrs)**. Cómo introducir la perspectiva de género en las diferentes fases de la investigación: definición del objeto de estudio, búsqueda de referentes teóricos, formulación de hipótesis, diseño metodológico y conclusiones.

3. Contenidos y/o competencias dentro de las materias.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



La aproximación humanística que proporciona Deusto como institución de la Compañía de Jesús ofrece un campo muy fértil para el desarrollo de temas relacionados con la igualdad y la justicia social, si bien hay algunas disciplinas que tradicionalmente se mantienen más alejadas de estas cuestiones, como son las ingenierías, la economía y las finanzas. Como podemos observar en la tabla, algunos de los contenidos y de las competencias relacionadas con los estudios de género se trabajan -aunque de forma muy superficial - en asignaturas asociadas con los principios de solidaridad y justicia, que la Universidad integra de forma sistemática en todos sus planes de estudios de grado (“Desafíos éticos del mundo global” o “Desarrollo global y migraciones”). Las titulaciones sombreadas en naranja entran en esta categoría precisamente por la incidencia que transversalmente pueden tener en la sensibilización hacia el género como una categoría más de análisis.

De las entrevistas y una encuesta realizada entre el profesorado, se puede concluir que existe mucha confusión sobre lo que se entiende por perspectiva de género y cierta incertidumbre a la hora de evaluar la mayor o menor pertinencia de un trabajo más enfocado en este asunto. Muchas y muchos docentes no saben qué se quiere decir cuando se habla de aplicar una perspectiva de género. Mucho profesorado lo relaciona vagamente con todo aquello que hace referencia a la igualdad. Las respuestas recogidas revelan que es necesaria una formación del profesorado en este campo, ya que, por una parte, se asume que la perspectiva de género solo hace referencia a contenido concreto “sobre mujeres” y por otra parte se resuelve el asunto argumentando, por ejemplo, que “no hago ninguna temática en concreto por falta de tiempo, pero trato de poner de manifiesto que hay problemas relacionados con esta cuestión”. Solo para un número muy reducido del profesorado la perspectiva de género también incluye las estrategias de enseñanza-aprendizaje, o el uso de datos o de fuentes, aspectos estos estrechamente relacionados con el desarrollo de los resultados de aprendizaje. Se confunde la perspectiva de género en la docencia con los estudios de género como ámbito de estudio o con los contenidos específicos sobre “la condición femenina” y el tratamiento de minorías discriminadas a las que habitualmente se les suma el colectivo “mujeres”. Igualdad, solidaridad, justicia social, pobreza, discriminación, diversidad, acción positiva... todos estos términos con frecuencia se usan indistintamente y se confunden con el género.

Además hay que añadir cierto escepticismo por parte de las autoridades de las facultades, cuando reflexionan sobre la necesidad de incluir esta perspectiva de género en los estudios y la dificultad que esto conlleva sumado a tantas otras necesidades formativas. La transversalidad en el desarrollo de ciertos resultados de aprendizaje ha puesto de manifiesto que esta transversalidad no es efectiva a la hora de tener un impacto directo en la formación del alumnado, a menos que el profesorado esté altamente motivado y comprometido en la tarea. Por otra parte, la inclusión de asignaturas o unidades de contenido específico también puede resultar fallida si se perciben como añadidos artificiales al currículum que no guardan coherencia con el resto del plan.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



7. Sesgos de género y estereotipos, sexismo y acoso sexual

7.1 Comunicación Institucional y Género

La comunicación institucional de la Universidad de Deusto se apoya en una vertiente digital y otra analógica. En el análisis del área digital se han incluido las páginas web así como las redes sociales. En la analógica se han revisado los folletos de los diferentes grados y posgrados que se imparten en la universidad, así como otras herramientas de comunicación como son el periódico del colectivo alumni de la Deusto Business School.

Web:

La estructura web de la universidad es compleja: existe una web general que representa a la institución de manera global (<http://www.deusto.es>). Sin embargo, cada facultad cuenta también con web propia, así como proyectos específicos y unidades, como puede ser el caso de la web de investigación. Cada página es gestionada por un equipo de comunicación diferente y no tiene por qué compartir estructura con el resto. Para el presente informe se han analizado las noticias publicadas en la web general (apartado “[Vive Deusto](#)”) correspondientes al mes de junio de 2019. Durante ese mes se han realizado 34 publicaciones, de las cuales 4 tienen un evidente protagonismo femenino, frente a 6 de marcado carácter masculino. El resto son neutras. Respecto a las fotos seleccionadas para ilustrar las noticias, se ha contabilizado la presencia de 98 mujeres frente a 60 hombres (dato que puede que no coincida con la realidad a retratar, dado que se priman aquellas imágenes que recogen mayor diversidad). Asimismo, han aparecido en el cuerpo de las noticias 55 nombres de mujeres frente a 66 nombres de hombres. Hay baja diversidad en cuestiones étnicas y de edad.

En la redacción de noticias se intenta emplear un lenguaje no sexista en castellano, haciendo referencia a palabras comodín como equipos de investigación, jóvenes, alumnado o comunidad universitaria, pero no siempre se hace así y depende mucho de la sensibilidad de la persona que redacta las noticias (recordamos que existen diferentes equipos de comunicación dependientes de facultades, unidades, proyectos, etc.), puesto que aún no existe un documento que recoja directrices y recomendaciones de uso de lenguaje no sexista. Sin embargo, se ha publicado ya en el Boletín Universitario de Deusto (BOUD) -medio para garantizar el conocimiento de las normas no sólo por parte de las personas implicadas en la gestión de las distintas unidades universitarias, sino de toda la comunidad universitaria - la aprobación de la guía por parte del Consejo de Dirección de la universidad.

En noviembre de 2016, se hizo una formación sobre comunicación no sexista entre personas responsables de la comunicación, que no se ha vuelto repetir. En su día, esa formación generó una



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



serie de materiales y se creó una comunidad digital para mantener al día a la comunidad universitaria, pero no se ha alimentado.

La utilización de lenguaje inclusivo es considerada por gran parte del personal de la universidad como un asunto difícil de gestionar, en el que los esfuerzos son grandes y no se percibe un cambio en el resultado. En este sentido, una persona entrevistada manifestaba que:

"Eso yo lo vivo fatal. Eso de tratar de "Buenos días a todas, a todos" yo lo llevo fatal. Sinceramente, porque me parece una chorrada" / "Entonces me planteo en algunas cosas que creo que estoy perdiendo el tiempo, me parece que no merece la pena invertir el tiempo que estoy invirtiendo, o el esfuerzo que estoy invirtiendo, a pesar de que creo que el lenguaje construye pensamiento".

Sin embargo, sí que hay otras personas que consideran importante cuidar el lenguaje, si bien reconocen la dificultad que supone el cambio y el camino que queda por recorrer:

"No es tan complicado, si dices algo así como "Querido equipo de dirección" ... entiendo que la estructura es complicada, porque hay una filosofía detrás del lenguaje, pero hay mucho terreno por ganar todavía"

En caso de querer remitir una queja si se detecta comunicación sexista, no hay una herramienta específica para tal fin, pero sí una general para realizar sugerencias, reclamaciones o felicitaciones a las facultades, áreas funcionales y servicios, que gestiona la Unidad de Calidad de la universidad. Las vías para hacerlo son las siguientes:

- Web general: buzón enlazado en la parte inferior durante toda la navegación.
- En la intranet, herramienta exclusiva para el personal de la universidad.
- Buzones físicos repartidos por ambos campus.

Dentro de la estructura web hay dos páginas cuyo foco principal es el género y que se actualizan con relativa frecuencia: la correspondiente a la Plataforma Interdisciplinar de Género (<http://gender.deusto.es>), que recoge toda la investigación que se hace en Deusto donde se incorpora esa perspectiva. Esta plataforma se mantiene gracias a horas de la Oficina de Proyectos Internacionales de Investigación (IRPO) y en la actualidad no cuenta con un presupuesto específico. Por otro lado, encontramos la sección de igualdad correspondiente a la web de Responsabilidad Social Universitaria (<http://rsu.deusto.es>). La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) es uno de los proyectos estratégicos del Plan DEUSTO 2018, Deusto: Servicio y Compromiso. Con este plan, la Universidad de Deusto quiere potenciar su servicio a la sociedad, conectándose más estrechamente con distintos agentes, impulsado una lectura crítica de la realidad, participando en procesos sociales, y modificando sus propias formas de organización. Las áreas prioritarias sobre las que se trabaja son igualdad, inclusión, justicia social, medio ambiente y salud. El departamento responsable



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



de su actualización es el Gabinete de Comunicación y tampoco cuenta con un presupuesto específico. Ninguna de las dos páginas está directamente enlazada en la home de la página principal de www.deusto.es.

Redes sociales:

En cuanto al análisis correspondiente a redes sociales, la universidad tiene presencia a nivel institucional en las siguientes redes sociales: Twitter, Facebook, LinkedIn, Instagram, YouTube, Flickr, Slideshare e Ivoox. Sin embargo, la identidad digital de la Universidad de Deusto no solo se compone de sus cuentas institucionales. El puzzle lo completan las piezas de diversas unidades (facultades, grupos de investigación, proyectos,...) así como personas que trabajan aquí y tienen presencia. Se puede ver el puzzle completo de la identidad digital aquí: <https://www.deusto.es/socialmedia>. Para este informe se han examinado las publicaciones, tanto en el apartado de imágenes como en el de contenido, de los siguientes medios digitales: Twitter (<https://twitter.com/deusto>), Facebook (<https://www.facebook.com/UDeusto>) y LinkedIn (<https://www.linkedin.com/school/deusto/>). El periodo de análisis ha sido de 4 meses (marzo, abril, mayo y junio de 2019). Se han utilizado tres indicadores de análisis:

1. Por una parte, clasificar las publicaciones en función de si manifiestan algún tipo de protagonismo en relación al género, permitiendo tres posibilidades: masculino, femenino y mixto (hay numerosas publicaciones que son neutras y, por lo tanto, no se clasifican en ninguna de las tres categorías).
2. En segundo lugar, se han analizado las fotografías que acompañaban a las publicaciones para contabilizar apariciones de mujeres y hombres en las mismas (menos en aquellos casos en los que aparecían grupos muy grandes de personas).
3. En tercer lugar, se ha analizado la presencia de nombres en el contenido de las publicaciones, para cuantificar su protagonismo.

A continuación, podemos ver un cuadro resumen de los resultados, incluyendo también el análisis de la web, anteriormente diseccionada:

Red	Pub. totales	Pub, analizadas	Protagonismo					
			Fem	%	Masc	%	Mixt	%
Noticias	34	10	4	40,00%	6	60,00%	0	0,00%
Twitter	371	192	70	36,46%	75	39,06%	47	24,48%



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Facebook	61	33	12	36,36%	8	24,24%	13	39,39%
Linkedin	98	60	23	38,33%	23	38,33%	14	23,33%
Total	564	295	109	37,79%	112	40,41%	74	21,80%

Tabla 22. Análisis del contenido de las publicaciones en redes sociales de la UDEUSTO.

Además, se analizaron las imágenes empleadas para ilustrar las publicaciones:

Mes	Total	Imágenes			
		Fem	%	Masc	%
Noticias	158	98	62,03%	60	37,97%
Twitter	585	309	52,82%	276	47,18%
Facebook	158	87	55,06%	71	44,94%
Linkedin	225	133	59,11%	92	40,89%
Total	1126	627	57,26%	499	42,74%

Tabla 23. Análisis de las imágenes utilizadas en las publicaciones en redes sociales de la UDEUSTO.

Con relación a la aparición de nombres, el cuadro resumen es el siguiente:

Mes	Total	Nombres			
		Fem	%	Masc	%
Noticias	121	55	45,45%	66	54,55%
Twitter	173	80	46,24%	93	53,76%
Facebook	23	15	65,22%	8	34,78%
Linkedin	53	29	54,72%	24	45,28%
Total	370	179	52,91%	191	47,09%

Tabla 24. Análisis de los nombres que aparecen en las publicaciones en redes sociales de la UDEUSTO.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Como se puede observar, la presencia que se proyecta en redes sociales y web, es bastante equilibrada. Pero debemos reflexionar si es una imagen acorde a la realidad que retrata esa comunicación o, por el contrario, se hace un esfuerzo para compensar una realidad diferente. Hasta ahora, la estrategia de comunicación de la universidad trata de generar realidad con el propio relato. Esta persona reflexiona acerca de la práctica de seleccionar las imágenes que reflejen o no la realidad de la composición de las mesas de ponencias o eventos:

"Entonces yo creo que ahí, desde comunicación se hace lo que se puede, pero tú al final tienes que comunicar, y aun así se seleccionan fotos, cuando ocurre ese problema se tratan de seleccionar fotos del público, donde por lo menos en el público hay mujeres para sacar... pero a veces no sé si se hace un bien o hacemos un mal, porque se está maquillando y trucando una situación [...]"

Folletos:

Esta sección corresponde al ámbito analógico de comunicación y trata de analizar cómo se representa y proyecta cada una de las facultades hacia el exterior. Desde los departamentos de Comunicación y Marketing y Nuevos Estudiantes se elaboran los siguientes documentos: una guía y mini-guía de grados con toda la oferta académica completa, otra para los posgrados, folletos específicos correspondientes a determinados grados y posgrados así como programas de formación continua. Los resultados se exponen a continuación:

- En la **guía de grados**, el 51,35% de imágenes corresponde a mujeres, así como el 55,56% de testimonios. En la **mini-guía** no aparecen testimonios (ni masculinos ni femeninos) y el 55,67% de fotografías corresponden a mujeres.
- **Facultad de Ingeniería:** en los folletos correspondientes a estudios de grado, aparecen un 43,75% de imágenes de mujeres. Sin embargo, el folleto correspondiente al grado dual en industria digital, esa presencia baja al 22,45%. En cuanto a testimonios, ellas participan en un 43,59% (y en el grado dual en industria digital es del 50%, recogiendo dos testimonios de hombres y dos de mujeres). En posgrados, la presencia es más dispar dependiendo del máster. En algunos, no se recoge ningún testimonio femenino y en otros el 50% de ellos. La presencia en fotografías es de media un 39,81%.
- **Facultad de Ciencias Sociales y Humanas:** en los folletos correspondientes a estudios de grado, aparecen de media un 63,41% de fotografías protagonizadas por mujeres, así como un 58,72% de testimonios. En posgrados, las mujeres aparecen en el 66,67% de las fotografías. Y si hacemos foco en el programa de personas adultas, DeustoBide, ellas aparecen en el 54,55% de imágenes y el 50% de los testimonios.
- **Deusto Business School:** en los folletos correspondientes a estudios de grado, las mujeres aparecen de media un 56,33% en las fotografías y un 48,55% en los testimonios. En los posgrados, la aparición en fotografías de mujeres es del 47,92% y los testimonios 52,71%.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Hay un elemento muy mejorable que es el periódico de Alumni DBS, donde la presencia de mujeres en imágenes es del 29,63%.

- **Facultad de Derecho:** en grado, ellas aparecen en el 59,62% de las fotografías y el 43,16% de los testimonios. En posgrado, salen en el 76,39% de las fotos y el 39,93% de los testimonios.
- **Facultad de Psicología y Educación:** en grado, las mujeres protagonizan el 47,02% de las fotografías y el 62,62% de los testimonios. En posgrado, apenas se recogen testimonios (el único que aparece es de una mujer) y las fotografías corresponden en el 62,73% de ocasiones a mujeres.

Como se puede observar, la representación es bastante paritaria (exceptuando algún caso aislado).

7.2 Acoso Sexual y Violencia

Según el informe de la Organización Mundial de la Salud (2017) 1 de cada 3 mujeres en todo el mundo (35%) han sufrido algún tipo de violencia física o sexual a lo largo de sus vidas. Esto lleva a concluir, a la misma OMS, que la violencia de género es ya la principal causa de muerte de las mujeres entre 15 y 44 años en todo el mundo; por delante de las muertes provocadas por el cáncer, los accidentes de tráfico o las guerras. Más allá de la existencia de la violencia contra las mujeres, la edad de las víctimas disminuye considerablemente. El 30% de las mujeres entre 15 y 19 años sufren o han sufrido violencia de género en sus relaciones afectivas sexuales (OMS, 2017).

En la universidad, igual que en cualquier institución jerárquica, el acoso sexual puede llegar a darse. Así lo confirman las cifras de las que disponemos (más recogidos por el momento en los Estados Unidos), 1 de cada 5 mujeres son agredidas sexualmente en la universidad (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, 2016). El 27.2% de las mujeres universitarias declararon que, desde su inscripción en la universidad, han experimentado algún tipo de contacto sexual no deseado, desde tocamientos hasta violaciones (encuesta de la Association of American Universities, 2015). Esta encuesta incluye los acosos entre iguales, que suelen ocurrir en los campus universitarios.

Lo que nos parece alarmante también es la cifra de casos que no se llegan a denunciar, que se sitúa alrededor de los 88% (Washington Post, Kaiser Family Foundation, 2015). Un estudio Europeo europeo sitúa entre el 12,5% y el 28% las víctimas de la violencia de género en los y las universitarias europeas (Kury, Oberfell-Fuchs y Woessner, 2004). En España, el 62% de los estudiantes universitarios han sufrido o son conocedores de situaciones específicas de violencia de género en la universidad (Valls et al. 2016).

Elementos como el poco apoyo a las víctimas, el desánimo con la denuncia, las represalias y la culpabilización de la víctima, son algunos de los elementos que hacen difícil la rotura del silencio. A la vez, esto se da por la existencia de las relaciones de poder, la estructura jerárquica institucional y un ambiente adverso para la mujer en el lugar de trabajo.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



En el diagnóstico sobre el acoso y la violencia sexual en la Universidad de Deusto hay que partir de la adopción en 2017 del Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral de la Universidad de Deusto⁷³. Hay además un Protocolo de acoso para estudiantes.⁷⁴

La adopción del Protocolo respondía a la obligación establecida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres para prevenir e intervenir en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas y administraciones públicas. Sin embargo, el Protocolo adoptado en la UDEUSTO expandía la protección y recogía también supuestos de acoso moral y psicológico, acoso discriminatorio por razones de raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y opción sexual de la persona, así como aquellas conductas que, sin tener los requisitos técnicos del acoso, son reprobables en si mismas y se considera que podrían derivar en situaciones de acoso.

El Protocolo contenía el rechazo expreso de dichas conductas, así como el compromiso público de la Universidad para prevenirlas y castigarlas. La normativa contiene la definición de las conductas ilícitas, así como el procedimiento y las medidas correctoras, preventivas y disciplinarias. Se constituye también la Comisión Técnica de Acoso, encargada de seguir el procedimiento y que tiene dos composiciones, una en el campus de Bilbao y otra en el Campus de Donostia-San Sebastián, además de la Comisión técnica para el alumnado. Se establecen también obligaciones relativas a las medidas de información, difusión, y sensibilización, así como las medidas de formación y las obligaciones de evaluación y prevención.

Aunque la adopción del Protocolo es todavía relativamente reciente y desde la Comisión de Igualdad se han llevado a cabo varias iniciativas de información sobre el Protocolo en la Universidad, las entrevistas realizadas muestran que el conocimiento sobre el Protocolo mismo es todavía limitado. Las entrevistas en profundidad llevadas a cabo con los miembros del Consejo de Dirección, por ejemplo, evidencian que la gran mayoría de ellos conocen la existencia de los protocolos de acoso. Sin embargo y, aun siendo sensibles al tema, pocas personas conocen el procedimiento que deberían seguir en el caso de que tengan conocimiento de un caso de acoso.

El Protocolo establece en su artículo 26 que la Comisión Técnica de Acoso presentará anualmente datos sobre los casos de acoso y conductas inapropiadas de las que tenga conocimiento con la finalidad de evaluar la situación y funcionamiento del Protocolo y de diseñar medidas de prevención. Sin embargo, de las entrevistas, se puede entrever que la identificación de las conductas como acoso y su denuncia son procesos difíciles.

⁷³ Orden del Rector 15/2017, de 27 de septiembre.

⁷⁴ Orden del Rector 2/2017, de 3 de marzo.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Por una parte, en las entrevistas se refleja en manera difusa la falta de conocimiento o visibilidad de casos de acoso sexual o acoso sexista en la Universidad.

En el Focus Group con PDI y PI, sobre el tema del acoso sexual, las personas participantes manifestaron que conocían casos de acoso en la universidad, si bien no habían vivido situaciones de acoso.

También los miembros del Consejo de Dirección dicen no tener conocimiento de casos concretos de acoso, y consideran la Universidad de Deusto como un entorno seguro, en el que la incidencia del acoso debe ser baja:

“No sé si existe. Lo desconozco. Sí sé que se ha sacado una normativa sobre el acoso. Si me preguntas si existe en Deusto, si existe en mi facultad, te diría que no en absoluto. Pero igualmente puedo estar totalmente equivocado. No me consta ningún caso. Quiero pensar que en Deusto estamos bastante libres de ello.”

Sin embargo, junto a la falta de conocimiento de casos concretos, se admite que la visibilización de casos y su denuncia tienen muchos obstáculos. Por una parte, las dificultades para identificar qué es una situación de acoso, como muestra el siguiente fragmento de entrevista:

“Quizás muchas veces cuando hablamos de acoso nos vamos al acoso sexual más extremo (...) pero quizá sí el tono, la manera de hablarte, de responderte. (...) Yo sí he notado la falta de respeto de “a mí esta niñata qué me va a decir. Primero, más joven, y chica”.

Y, después, las dificultades y las rémoras para denunciar: en el acoso sexual y en el acoso por razón de sexo las personas que denuncian temen, sobre todo, la llamada “victimización secundaria” y a menudo tienen que luchar con sentimientos de vergüenza o culpa.

En el Focus Group con PDI y PI, se expresó la conveniencia de aprender de la experiencia de otras universidades que tienen protocolos y otros mecanismos para facilitar las denuncias.

Una de las personas participantes puso el ejemplo de los foros de denuncias anónimas:

“Habían puesto un protocolo de acoso en el alumnado en el que podían las alumnas escribir anónimamente. Aquí no lo vemos porque tampoco hay un foro donde las personas puedan decirlo anónimamente y se les pueda atender (...) y además la víctima se suele sentir culpable y por ello no va a denunciarlo”.

Aunque las denuncias anónimas están expresamente prohibidas en el Protocolo de la UDEUSTO, el debate en el Focus Group muestra la necesidad de explorar vías que hagan aflorar las denuncias, que animen a las personas a contar su caso y les ofrezcan garantías de que se les tomará en serio y se les apoyará.

Por su parte, en el focus group con estudiantes, al tratar el tema del acoso sexual o cualquier otra forma de acoso o bullying, se recogió que el alumnado aun reconocimiento algún de acoso o de abuso, no concebían la Universidad como un espacio donde se den este tipo de conductas ya que,



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



en términos generales, conciben el espacio universitario como un entorno igualitario. Afirman conocer el protocolo existente, pero no haberlo utilizado. La siguiente cita es muy significativa de un sentir bastante generalizado entre los y las estudiantes que participaron en el focus group:

“Yo no soy consciente de una desigualdad. Entonces no sé cómo se puede poner ninguna [medida o acción]... O sea, en mi día a día, es verdad que la sociedad es un poco machista pero no veo desigualdades entonces tampoco soy consciente. O sea, en el día a día no hay, otra cosa son esas cosas de los papeles que se dicen pues sean... pero en el día a día en la convivencia entre profesores, alumnos, compañeros, yo no veo desigualdad. Creo que la gente joven ya si viese esas cosas diría algo. O sea, yo si veo que a una amiga mía le están insultando por ser mujer me metería yo.”

Finalmente, de las entrevistas se deduce que la mera existencia de los Protocolos se considera insuficiente y que tanto para la prevención del acoso como para la denuncia de los casos que existen es necesario que se hable del tema. En este sentido, son importantes los eventos y las iniciativas que se hacen en la Universidad sobre esta temática, que ayudan a visibilizar el problema y a aprender a identificar las conductas de acoso o las conductas inapropiadas que pueden degenerar en ambientes hostiles y degradantes. Son también importantes para romper el “tabú”, los pactos de silencio que vulnerabilizan a las víctimas y la sensación de impunidad de los agresores. Desde 2017, la Universidad ha impulsado una serie de acciones y eventos como, por ejemplo, el Symposium "Acoso Sexual de segundo orden: clave para eliminar la violencia de género", o las dos jornadas de reflexión sobre acoso y agresión sexual, a través de la proyección del documental “Voces contra el silencio” y posterior coloquio, o el simposio APS sobre acoso en la escuela y el trabajo.

8. Conclusiones

En este apartado de conclusiones vamos a destacar aquellas cuestiones que se han considerado más relevantes y significativas del diagnóstico realizado. Una primera constatación que debemos realizar es el avance tanto cuantitativo como cualitativo de este diagnóstico con respecto al realizado en el curso 2013/2014, gracias en gran parte al impulso recibido de la aprobación del proyecto GEARING-Roles. El proyecto ha supuesto no sólo una fuente de financiación para la elaboración de este diagnóstico y de las posteriores acciones del plan, sino también una inyección de ánimo y motivación para las personas comprometidas con la igualdad y para la institución en su conjunto. En esta ocasión se ha podido disponer de un mayor número de indicadores cuantitativos, pero, sobre todo, se ha realizado asumiendo un proceso mucho más representativo, participativo y con un mayor compromiso institucional.

Es importante mencionar la importancia de la existencia de un marco normativo y legal en materia de igualdad en España y en el País Vasco, que obliga a las Universidades a realizar Planes de Igualdad y a poseer protocolos para casos de acoso sexual y por razón de sexo. Este mandado normativo, si bien carece a veces de importantes sanciones por incumplimiento, no solo ha favorecido la implantación progresiva de estructuras y planes de igualdad en las universidades y centros de



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



investigación, sino que ha ido generando una cultura en esta materia y ha supuesto un incremento notable de información sobre la situación de mujeres y hombres gracias a la paulatina presentación y generación de datos desagregados por sexos. Tal y como muestra el análisis meso del diagnóstico, la Universidad de Deusto no es una institución aislada ni distinta de su entorno; sus indicadores son muy similares a los de otras universidades españolas y en su seno se reproducen similares sesgos de género en la atribución de responsabilidades o la división del trabajo. En la UDEUSTO se reproducen pautas sociales que también están presentes en nuestra sociedad: la feminización de la conciliación, la masculinización en los procesos de toma de decisión y la segregación educativa en los grados universitarios.

El análisis cualitativo del diagnóstico nos ha permitido captar ciertas resistencias, a veces manifiestas, a veces latentes, que pueden explicarse, en la mayoría de los casos, por desconocimiento, pero, sobre todo, por una falta de coherencia detectada en la significación de lo que son las políticas y planes de igualdad y lo que implica su aplicación. Por el contrario, el mayor conocimiento de los estudios de género se traduce en una mayor conciencia crítica y en una inclusión de la perspectiva de género en las líneas de investigación de los equipos y en los programas de docencia. Igualmente conlleva una mayor percepción de la desigualdad y de ciertos problemas existentes. Asimismo, muchas veces se ha detectado una presencia importante de compromisos personales (ámbitos de comunicación, DeustoForum Donostia, GenderPlatform, Inspira, etc.) que no terminan de convertirse en compromisos institucionales y cuya continuidad podría estar en riesgo si desaparecieran aquellas personas que las sustentan o las empujan. Es un reto, por tanto, anclar en la estructura y culturas institucionales algunas de las prácticas que se realizan desde motivaciones personales y/o profesionales en el seno de la institución.

El diagnóstico también nos ha revelado un mayor protagonismo de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, que se constata fácilmente fijándonos en la adscripción de las personas que han estado detrás de las reiteradas solicitudes a las convocatorias del H2020 hasta conseguir la adjudicación del proyecto europeo GEARING-Roles, como deteniéndonos en el número de investigadoras principales de equipos reconocidos o en la ubicación de materias docentes o de líneas de investigación con perspectiva de género.

El diagnóstico revela segregación educativa y profesional. Si atendemos a la estructura, composición y oferta de la Universidad, observamos que su alumnado está feminizado, salvo en la Facultad de Ingeniería, mientras que, entre su personal, existe una clara feminización del PAS. La conciliación está altamente feminizada, mientras que la cámara de representantes está masculinizada, desatendiendo a la proporción de mujeres y hombres en las aulas y en la mayoría de los grados.

El poder es ejercido mayoritariamente por los hombres, así lo reflejan la composición del Consejo de Gobierno, del Consejo de Dirección y de la mayoría de las Juntas de Facultad. Mención aparte merecen dos casos: la Junta de Facultad de Derecho, con una gran presencia de mujeres, lo que nos lleva a interrogarnos sobre la significación de que su Decana sea una mujer y sobre el papel que pueden jugar las mujeres cuando entran en los ámbitos de toma de decisión y; la Junta de la Facultad



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



de CCSSHH, cuya composición paritaria no recoge de manera proporcional el número de mujeres presentes en ese centro.

La mayor presencia de los hombres en los órganos de dirección de la Universidad no deja de ser un reflejo de la desigualdad existente en los ámbitos de poder político y económico de la sociedad, lo que se conoce como techo de cristal. Sin embargo, en la Universidad esta masculinización del poder se combina con una presencia muy importante de mujeres en cargos intermedios: direcciones de departamento o coordinación de grados. Hay más mujeres ejerciendo tareas que implican tiempo y esfuerzo en cuestiones que no tienen un claro ni objetivo reconocimiento en las promociones internas o externas. Es lo que ha venido a denominarse el “trabajo académico doméstico”, en el que se estarían reproduciendo los sesgos de género en la división sexual del trabajo también en el ámbito laboral y lo que convierte muchos cargos ejercidos por mujeres en verdaderas cargas. El cargo en las mujeres se convierte en una carga de trabajo, debido a que los puestos intermedios de responsabilidad, tienen poca incidencia en la toma de decisiones y no suponen un poder real y efectivo.

Se ha detectado que, si bien existe un importante número de mujeres titulares y catedráticas, la posibilidad real de acceder a estas promociones es tres veces superior en el caso de los hombres. También se recoge que, a pesar de la evidente feminización del PAS, quienes están al frente de las direcciones o coordinaciones de área son, en más de un 70%, hombres.

A nivel retributivo, no se observa brecha salarial de género en los salarios base del PDI, pero sí hay diferencias en el PI (en la categoría de “investigadores”) y en el PAS. En el caso del PDI, las diferencias obedecen, sobre todo, a la parte variable del sueldo; es decir, a la asignación de docencia, cuestión que habría que analizar con mayor profundidad, para establecer si se trata de una asignación mayor a los hombres o de una petición mayor de estos, en comparación con la realizada por las mujeres, condicionadas en mayor medida por la conciliación familiar y personal.

El diagnóstico destaca escasa presencia de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación. La inclusión de la perspectiva de género tanto en programas de estudio en la docencia como en las líneas de investigación, en los proyectos y en las publicaciones de impacto es testimonial.

A modo de conclusión se destaca el interés que progresivamente va despertando este tema, la presencia de asignaturas específicas en varios grados y lo que parece es un esfuerzo colectivo por incorporar una sensibilidad hacia la perspectiva de género en mucha de la actividad docente, a pesar de no tener claro que significa exactamente. Se distingue la facultad de Ciencias Sociales y Humanas como centro que aglutina la mayor parte de la docencia en torno a este tema y se confirma la necesidad de hacer un estudio más pormenorizado de lo que de manera invisible y silenciosa ya se lleva a cabo en el día a día de multitud de asignaturas en los campos más diversos. Se confirma también que es necesaria una formación del profesorado para combatir resistencias y recelos, reducir incertidumbres y eliminar la confusión.

En el ámbito comunicativo se han realizado importantes avances en el cuidado de imágenes y de lenguaje inclusivo. El diagnóstico revela que se trata de una cuestión promovida desde las áreas de



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



comunicación y no tanto, desde los propios centros u órganos encargado de organizar jornadas, seminarios, actos o jornadas. Persiste la menor participación de las mujeres en estos actos académicos.

Por último, debemos mencionar como elemento positivo la existencia del protocolo para la prevención de casos de abuso sexual o por razón de sexo, la creación reciente de estructuras y la formación dirigida a quienes las componen. Sin embargo, sigue estando pendiente una mayor difusión de su existencia y se plantea como un verdadero reto la socialización de los protocolos y de los procedimientos como instrumentos fiables, confidenciales y eficaces, para promover su uso y la funcionalidad para los que fueron diseñados y creados.

No queremos terminar sin afirmar que se alumbran oportunidades para favorecer el trabajo en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad ligadas a cuestiones que para la UDEUSTO son relevantes. Nos referimos a los valores inspiradores de la UD y a la concepción y teorización del liderazgo ignaciano, cuestiones ambas, que merecerían mayor atención en aras de proponer acciones y medidas concretas de actuación.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Annexes to the report

Annex I: Tables with statistical Data

A.1. RECRUITMENT, SELECTION AND CAREER PROGRESSION SUPPORT		
Sex ratio of staff and academic members and students per scientific field (disciplines). Cover BA, MA, PhD		
Estudiantes	Hombres	Mujeres
DOCTORADO	40,46%	59,54%
600 - Facultad de Derecho	58,06%	41,94%
601 - Facultad de Psicología y Educación	20,37%	79,63%
602 - Facultad de CC.EE. y Empresariales	52,63%	47,37%
603 - Facultad de Ciencias Sociales y Humanas	34,58%	65,42%
604 - Facultad de Ingeniería	71,43%	28,57%
605 - FACULTAD DE TEOLOGIA	50,00%	50,00%
GRADO	41,23%	58,77%
600 - Facultad de Derecho	37,90%	62,10%
601 - Facultad de Psicología y Educación	37,49%	62,51%
602 - Facultad de CC.EE. y Empresariales	46,83%	53,17%
603 - Facultad de Ciencias Sociales y Humanas	28,56%	71,44%
604 - Facultad de Ingeniería	76,40%	23,60%
605 - FACULTAD DE TEOLOGIA	45,75%	54,25%
POSTGRADO	41,41%	58,59%
600 - Facultad de Derecho	41,98%	58,02%
601 - Facultad de Psicología y Educación	23,51%	76,49%
602 - Facultad de CC.EE. y Empresariales	46,26%	53,74%
603 - Facultad de Ciencias Sociales y Humanas	23,78%	76,22%
604 - Facultad de Ingeniería	77,04%	22,96%
605 - FACULTAD DE TEOLOGIA	61,11%	38,89%
TOTAL GENERAL	41,25%	58,75%
PAS	Hombres	Mujeres
COLEGIO MAYOR	44,44%	55,56%
Total COLEGIO MAYOR	44,44%	55,56%
VR. EMPRENDIMIENTO Y FORMACIÓN CONTINUA	25,71%	74,29%



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



VR. ORDENACIÓN ACADÉMICA, INNOVACIÓN DOCENTE Y CALIDAD	38,46%	61,54%
VR. RELACIONES INTERNACIONALES	15,00%	85,00%
VR. COMUNIDAD UNIVERSITARIA	51,61%	48,39%
VR. INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA	25,40%	74,60%
DIRECCIÓN ECONÓMICO FINANCIERA	26,32%	73,68%
VR. RELACIONES INSTITUCIONALES	11,11%	88,89%
RECTORADO	12,50%	87,50%
SECRETARIA GENERAL Y ARCHIVO	4,35%	95,65%
Total AAFF Y VICERRECTORADOS	30,43%	69,57%
INSTITUTOS	44,00%	56,00%
Total INSTITUTOS	44,00%	56,00%
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	7,14%	92,86%
DERECHO	10,00%	90,00%
DEUSTO BUSINESS SCHOOL	18,64%	81,36%
INGENIERÍA	29,41%	70,59%
PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN	11,76%	88,24%
TEOLOGÍA	0,00%	100,00%
Total FACULTADES	16,95%	83,05%
Total general	29,01%	70,99%
Proportion of women among researchers and teachers		
PDI	Hombres	Mujeres
FACULTAD	49,75%	50,25%
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	37,19%	62,81%
DERECHO	56,57%	43,43%
DEUSTO BUSINESS SCHOOL	53,60%	46,40%
INGENIERÍA	68,42%	31,58%
PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN	36,62%	63,38%
TEOLOGÍA	84,62%	15,38%
INSTITUTO	30,56%	69,44%
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS - INSTITUTO	0,00%	100,00%
CSSYHH - IDIOMAS	28,79%	71,21%
TEOLOGÍA - INSTITUTO	60,00%	40,00%



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



	Total general	47,68%	52,32%
PI		Hombres	Mujeres
FACULTAD			
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS		30,36%	69,64%
DERECHO		33,33%	66,67%
DEUSTO BUSINESS SCHOOL		25,00%	75,00%
INGENIERÍA		25,00%	75,00%
PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN		50,00%	50,00%
INGENIERÍA - INSTITUTO		19,51%	80,49%
INSTITUTO		58,62%	41,38%
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS - INSTITUTO		50,00%	50,00%
INGENIERÍA - INSTITUTO		72,73%	27,27%
PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN - INSTITUTO		50,00%	50,00%
VICERRECTORADO		44,44%	55,56%
VR. INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO		0,00%	100,00%
VR. INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA		50,00%	50,00%
VR. RELACIONES INTERNACIONALES		100,00%	0,00%
Total general		36,67%	63,33%
	Existing mechanisms to attract and retain female/and male scholars to fields where they are underrepresented, for example		
	- Formal policies (quota, grants reserved for women academics/students etc.)		
	- Soft policy mechanisms (quality systems, other incentives)		
	No existen políticas formales de atracción de talento de uno u otro género en función de la representación en el colectivo en el que se integrará.		
	Informal preferential practices for women (or men) in student selection or recruitment		
	La selección de estudiantas se hace en función de criterios objetivos, entre los cuales no se incluye la variable género.		
	Sex ratio of teaching and research staff per rank		
	PDI	Hombres	Mujeres
Vertical segregation	1. CATEDRATICO	51,16%	48,84%
	2. TITULAR	37,76%	62,24%
	3. DOCTOR ENCARGADO	50,24%	49,76%
	4. AYUDANTE DOCTOR	30,23%	69,77%



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



5. LICENCIADO ENCARGADO	57,79%	42,21%
6. PROF-ASOCIADO	70,00%	30,00%
7. PROFESOR ENCARGADO IDIOMAS	29,85%	70,15%
Total general	47,68%	52,32%
PI	Hombres	Mujeres
1. INVESTIGADOR	55,56%	44,44%
2. INVESTIGADOR ASOCIADO	43,90%	56,10%
3. AYUDANTE DE INVESTIGACIÓN	32,00%	68,00%
Total general	36,67%	63,33%
Sex ratio of staff per rank		
PAS	Hombres	Mujeres
1. Personal titulado	36,94%	63,06%
2A. Personal administrativo de apoyo, asesoramiento, asistencia y gestión de la investigación y el conocimiento	7,27%	92,73%
2B. Personal administrativo en tareas distintas a la investigación y el conocimiento	9,28%	90,72%
3. Personal de Servicios y Oficios (incluye las antiguas categorías de personal subalterno y personal de servicios generales)	55,91%	44,09%
Total general	28,93%	71,07%
Sex ratio of teaching/research and staff per seniority or length of service within the institution		
PDI	Hombres	Mujeres
0-4	43,01%	56,99%
5-9	57,03%	42,97%
10-14	48,19%	51,81%
15-19	43,90%	56,10%
20-24	50,00%	50,00%
25-29	40,43%	59,57%
30-34	53,06%	46,94%
> 35	41,18%	58,82%



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Total general	47,68%	52,32%
PI	Hombres	Mujeres
0-4	34,38%	65,63%
5-9	50,00%	50,00%
10-14	75,00%	25,00%
15-19	50,00%	50,00%
20-24	0,00%	100,00%
25-29	50,00%	50,00%
Total general	36,67%	63,33%
PAS	Hombres	Mujeres
0-4	32,35%	67,65%
5-9	23,58%	76,42%
10-14	21,51%	78,49%
15-19	39,13%	60,87%
20-24	28,57%	71,43%
25-29	34,04%	65,96%
30-34	50,00%	50,00%
>35	25,71%	74,29%
Total general	29,01%	70,99%
Availability of gender equality specific mentoring and career guidance for female faculty, staff and PhD students		
No hay		
Financial and work balance incentives for research and teaching mobility (in relation to progression – rank)		
<p>No existen ningún tipo de incentivos vinculados a la movilidad. No tengo ningún dato relativo a la Investigación porque desde RRII solo trabajamos con la movilidad de docencia.</p> <p>Dentro de nuestro proyecto de PDTI (Plan Director de Titulaciones Internacionales) está previsto abordar con las facultades un plan de incentivos para activar la movilidad internacional entre académicos y staff pero todo esto de momento no se ha podido ni siquiera plantear a la espera de la estabilización del nuevo P1.</p>		



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



	<p>Average number of years needed for w/m for promotion to the next rank, also broken down by age, scientific field, and faculty/admin staff Consider including race/ethnicity, or country of origin</p>		
	<p>Gender based differences in faculty workload - service to community/administrative duties - research/publications - teaching - supervision - sabbatical</p> <ul style="list-style-type: none"> • Broken down by: scientific field, rank, type of contract • Cover last academic year or longer 		
	<p>Formal or informal preferential practices in promotion of staff and faculty La variable género no es tenida en cuenta en el proceso de promoción.</p>		
	<p>Differences in preferential practices at undergraduate, graduate and PhD students' selection La variable género no es tenida en cuenta en el proceso de selección de estudiantes.</p>		
Equal Pay	<p>Distribution of student grants /sex</p>		
	Solicitudes	Hombre	Mujer
	Grado Técnico	71,43%	28,57%
	Ingeniería y Arquitectura	71,43%	28,57%
	Grado	33,23%	66,77%
	Artes y Humanidades	30,89%	69,11%
	Ingeniería y Arquitectura	76,15%	23,85%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	33,07%	66,93%
	Ciencias de la Salud	13,57%	86,43%
	Ingeniería	57,14%	42,86%
	Ingeniería y Arquitectura	57,14%	42,86%
	Máster	29,12%	70,88%
	Ingeniería y Arquitectura	70,59%	29,41%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	30,23%	69,77%
	Ciencias de la Salud	5,56%	94,44%
Total general	33,24%	66,76%	
	Concedidas	Hombre	Mujer



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Grado Técnico	50,00%	50,00%
Ingeniería y Arquitectura	50,00%	50,00%
Grado	32,29%	67,71%
Artes y Humanidades	30,14%	69,86%
Ingeniería y Arquitectura	80,65%	19,35%
Ciencias Sociales y Jurídicas	32,17%	67,83%
Ciencias de la Salud	13,61%	86,39%
Ingeniería	58,33%	41,67%
Ingeniería y Arquitectura	58,33%	41,67%
Máster	29,59%	70,41%
Ingeniería y Arquitectura	62,50%	37,50%
Ciencias Sociales y Jurídicas	33,82%	66,18%
Ciencias de la Salud	4,55%	95,45%
Total general	32,40%	67,60%
Denegadas	Hombre	Mujer
Grado Técnico	100,00%	0,00%
Ingeniería y Arquitectura	100,00%	0,00%
Grado	34,29%	65,71%
Artes y Humanidades	32,00%	68,00%
Ingeniería y Arquitectura	72,06%	27,94%
Ciencias Sociales y Jurídicas	34,07%	65,93%
Ciencias de la Salud	13,51%	86,49%
Ingeniería	55,56%	44,44%
Ingeniería y Arquitectura	55,56%	44,44%
Máster	28,57%	71,43%
Ingeniería y Arquitectura	77,78%	22,22%
Ciencias Sociales y Jurídicas	26,23%	73,77%
Ciencias de la Salud	7,14%	92,86%
Total general	34,20%	65,80%
Existence of policies on equal pay (quality, enforcement)		
La Dirección de Gestión de Personas nos traslada como existe una política de pago igual a personas en el mismo puesto. Además, la legislación tanto estatal como autonómica obliga a que el salario de hombres y mujeres en el mismo puesto de trabajo sea el mismo, por lo que la UDEUSTO también se encuentra		



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



	afectado por esta normativa (sin necesidad de aprobar una política formal específica para ello)		
	Cases challenging unequal pay		
Recruitment, Termination	Sex ratio on type of contracts (less than a year / temporary / permanent)		
	PDI	Hombres	Mujeres
	Duracion determinada	36,71%	63,29%
	Indefinido	49,15%	50,85%
	Total general	47,68%	52,32%
	PI	Hombres	Mujeres
	Indefinido	52,17%	47,83%
	Temporal	33,86%	66,14%
	Total general	36,67%	63,33%
	PAS	Hombres	Mujeres
	Duracion determinada	30,30%	69,70%
	Indefinido	28,71%	71,29%
	Total general	29,01%	70,99%
	Existence of gender sensitive protocols for recruitment and hiring (quality and enforcement)		
	Tal y como confirmó Cristina Diago en su entrevista, además de los datos ya proporcionados por David Lamiquiz, no se tiene en cuenta la variable género en ningún protocolo formal a la hora de realizar procesos de selección.		
	Gender ratio of successful job applicants against the pool of applicants		
	PDI	Hombres	Mujeres
	PERSONAS QUE APLICAN	50,53%	49,47%
PERSONAS ENTREVISTADAS	51,30%	48,70%	
PERSONAS FINALISTAS	47,69%	52,31%	
PERSONAS CONTRATADAS	57,89%	42,11%	
PI-FPI	Hombres	Mujeres	
PERSONAS QUE APLICAN	46,51%	53,49%	
PERSONAS ENTREVISTADAS	25,00%	75,00%	
PERSONAS FINALISTAS	26,92%	73,08%	



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



	PERSONAS CONTRATADAS	10,00%	90,00%
	PAS	Hombres	Mujeres
	PERSONAS QUE APLICAN	26,69%	73,31%
	PERSONAS ENTREVISTADAS	19,21%	80,79%
	PERSONAS FINALISTAS	26,42%	73,58%
	PERSONAS CONTRATADAS	15,00%	85,00%
	Proportion of women in job-talks (talks delivered by shortlisted candidates for faculty positions)		
	Proportion of w/m having left the organization specifying the number of years spent in the organization		
	PDI	Hombres	Mujeres
	BAJA POR EXCEDENCIA VOLUNTARIA	100,00%	
	BAJA VOLUNTARIA	100,00%	
	Baja voluntaria del trabajador	42,86%	57,14%
	Excedencia voluntaria		100,00%
	Total general	29,01%	70,99%
	PI	Hombres	Mujeres
	BAJA POR EXCEDENCIA VOLUNTARIA		100,00%
	Baja voluntaria del trabajador	80,00%	20,00%
	Excedencia voluntaria		100,00%
	Total general	61,54%	38,46%
	PAS	Hombres	Mujeres
	BAJA VOLUNTARIA		100,00%
	Baja voluntaria del trabajador	42,86%	57,14%
	Excedencia voluntaria		100,00%
	Total general	30,00%	70,00%
Work life balance policies	Employees/students:		
	Maternity policy (quality, enforcement)		
	Nada más allá de legislación		



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Paternity policy (quality, enforcement)		
Nada más allá de legislación		
Subsidized child-care services/available childcare facility		
Últimas medidas aprobadas		
Pregnancy care provided by the institution beyond national level provision		
No hay		
Care policy/services for dependents (other than children)		
No hay		
Existence of policies to reduce the impact of care responsibilities upon career/study paths (quality, enforcement):		
● promotion		
● publications		
● access to fellowships		
● flexible working hours, teleworking, part-time working policy		
● flexible study plans for students / caregivers		
● return to work after (care / parental / maternity) leave		
No existen políticas formales específicas de la UDEUSTO, más allá de la legislación nacional/autonómica		
Informal practices for these		
En el MGPD (el nuevo modelo que regula la actividad del PDI, planificación, actividades, etc.) no se hace mención explícita, pero de hecho se está aplicando criterios de proporcionalidad para casos de bajas largas, permisos de maternidad y paternidad, excedencias por cuidado... la aplicación está preparada para introducir estos casos y que la exigencia a nivel de objetivos, publicaciones, etc. no sea la misma para quien ha estado todo el año y quien no ha podido estar.		
Number of staff/students applying for parental leave, for how long and how many returned after taking the leave (disaggregate by sex)		
PDI	Hombres	Mujeres
2015		
EXCEDENCIA CARGO PÚBLICO		100,00%
EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIAR		100,00%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	100,00%	
2016		
EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIAR		100,00%
EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS		100,00%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	100,00%	



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



2017		
EXCEDENCIA CARGO PÚBLICO		100,00%
EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIAR		100,00%
EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS	25,00%	75,00%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	33,33%	66,67%
2018		
EXCEDENCIA CARGO PÚBLICO		100,00%
EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS		100,00%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	50,00%	50,00%
2019		
EXCEDENCIA CARGO PÚBLICO	100,00%	
EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS		100,00%
Total general	26,67%	73,33%
PI	Hombres	Mujeres
2015		
EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIAR	25,00%	75,00%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	100,00%	
2016		
EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIAR		100,00%
EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS		100,00%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	57,14%	42,86%
2017		
EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS		100,00%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	100,00%	
REDUCCIÓN GUARDA LEGAL		100,00%
2018		
EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS	25,00%	75,00%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA		100,00%
REDUCCIÓN GUARDA LEGAL		100,00%
Total general	29,63%	70,37%
PAS	Hombres	Mujeres
2015		
EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIAR		100,00%



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



	EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS		100,00%
	EXCEDENCIA VOLUNTARIA	33,33%	66,67%
	2016		
	EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS		100,00%
	EXCEDENCIA VOLUNTARIA	33,33%	66,67%
	2017		
	EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS		100,00%
	EXCEDENCIA VOLUNTARIA		100,00%
	REDUCCIÓN GUARDA LEGAL		100,00%
	2018		
	EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIAR		100,00%
	EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS	21,43%	78,57%
	EXCEDENCIA VOLUNTARIA		100,00%
	REDUCCIÓN GUARDA LEGAL		100,00%
	2019		
	EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS		100,00%
	EXCEDENCIA VOLUNTARIA	50,00%	50,00%
	REDUCCIÓN GUARDA LEGAL		100,00%
	Total general	8,42%	91,58%
	Grants and other financial mechanisms for research mobility of researchers and their families		
	Respecto a los programas de movilidad internacional, de nuevo en el caso de docencia (no de investigación, insisto, que no es competencia de RRII) los programas que financian son el programa Erasmus+ K103 para movilidad dentro del EEES, y el programa K107 para movilidad muy concreta (normalmente incoming) a los países con los que está aprobada la movilidad (este año Jordania y Palestina, creo). Por otra parte, está la convocatoria de Contrato Programa para fomentar la internacionalización y cuyas partidas de movilidad están directamente vinculadas a las estrategias de nuevas titulaciones internacionales de las distintas facultades.		
A.2. LEADERSHIP AND DECISION MAKING			
Inclusiveness of governing bodies	Proportion of women in: Board, Senate, top leadership, unit heads, student union, committees, ad-hoc working groups		
	- Consider the qualitative assessment of decision-making power of women		
		Hombres	Mujeres
	Estructuras generales		



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Consejo de Gobierno	81,82%	18,18%
Consejo de Dirección	75,00%	25,00%
Consejo Académico	64,86%	35,14%
Rectorado	66,67%	33,33%
Cámara de representantes UDEUSTO	58,33%	41,67%
Juntas de Facultad		
Facultad de Teología	100,00%	0,00%
Facultad de Derecho	36,36%	63,64%
Facultad de Ingeniería	37,50%	62,50%
Facultad de CCEE y Empresariales	42,86%	57,14%
Facultad de Psicología y Educación	38,46%	61,54%
Facultad de CCSSHH	43,75%	56,25%
Representantes del alumnado		
Generales		
Teología	100%	0%
Ingeniería	67%	33%
Derecho	45%	55%
CCSS y Humanas	31%	69%
CCEE y Empresariales	59%	41%
Psicología y Educación	36%	64%
Delegados		
Teología	100%	0%
Ingeniería	61%	39%
Derecho	53%	47%
CCSS y Humanas	31%	69%
CCEE y Empresariales	49%	51%
Psicología y Educación	38%	62%
Subdelegados		
Teología	100%	0%
Ingeniería	73%	27%
Derecho	36%	64%
CCSS y Humanas	31%	69%
CCEE y Empresariales	69%	31%
Psicología y Educación	35%	65%



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Policies on gender equality and their quality	Place of gender within the wider program and mission document of the university
	Entrevista con el Decano de Teología y Delegado del Rector para la Identidad y Misión: ""Dentro de RSU se incluye igualdad, lo cual supone un posicionamiento de partida, junto con otros 4 elementos. Por tanto es desde la responsabilidad social desde donde se trabaja el género, y no tanto desde identidad y misión. RSU tiene su propia coordinación, y representa una dimensión autónoma. Con el tiempo se quiere imbuir en I+M, fundiendo ambas estructuras.""
	University level gender policies in place (quality, enforcement): non-discrimination, affirmative measures, gender sensitive communication policy etc.
	https://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/responsabilidad-social-universitaria/igualdad/diagnostico
	Bodies mandated to implement and monitor these policies
	<p>The University of Deusto has a special responsibility in realizing the right to equality between women and men, for which it is committed to integrate the gender perspective in all the processes of the organization, teaching, research and transfer, as well as to improve the conditions of management in which daily life develops. From the point of view of equality structures, different structures coexist at the University of Deusto:</p> <ul style="list-style-type: none"> -On the one hand the Equality Area, headed by María Silvestre, and inserted in the global area of University Social responsibility. The University Social Responsibility (RSU) is one of the strategic projects of the DEUSTO 2018 Plan, Deusto: Service and Commitment. With this plan, the University of Deusto wants to strengthen its service to society, connecting more closely with different actors, fostering a critical reading of reality, participating in social processes, and modifying our own forms of organization. An RSU inspired and integrated with the Identity and Mission of a Jesuit university, and that, therefore, directly depends on the Delegate for Identity and Mission of the Organization. -Second, we have the Equality Commission, composed of representatives of the management and representatives of the the university staff both from the Bilbao and San Sebastian campuses. This Commission is in charge of the promotion and adoption of concrete measures in favor of equal treatment and opportunities in the organizations, it is placed within the framework of collective bargaining, and depends on the Vice-Rector of the University Community. -Finally, The Interdisciplinary Research Platform on Gender is a dynamic vehicle that teams up experts from different areas of knowledge with the dual purpose of fostering collaboration and integrating existing expertise to



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



	address society's emerging challenges on gender issues. It depends directly on the Vice-Rectorate for Research and Transfer.
Availability of affirmative measures for women in leadership position	Quota policy (quality, enforcement)
	No existe en la UDEUSTO (y muchas resistencias ante la idea de su implantación por parte de los miembros del Consejo de Dirección)
	Informal affirmative practices used in appointing for leadership positions
	Diferentes miembros del Consejo de Dirección consideran que el Rector, quien es la persona que decide los nombramientos de aquellos/as en puestos de liderazgo, sí que valora que exista un equilibrio entre hombres y mujeres en los órganos de dirección.
	Mentoring for women for leadership positions
	No existe en la UDEUSTO.
Gender equality hub	Gender equality unit part of administration (set up permanently, budget, number of tasks, authority, place in hierarchy including presence in executive board, senate and other decision-making bodies)
	RSU Igualdad que, si bien forma parte de la estructura general de la UDEUSTO, no tiene presencia en los órganos de gobierno y dirección de la institución.
	People responsible for gender equality in HRO, Student services, communications, careers (FTE, budget, authority)
	No existen personas con responsabilidad específica en cuestiones de igualdad de género en cada una de las unidades mencionadas.
Inclusive decision making	Consultation platforms available for gender equality issues? Councils, committees or other mechanisms of inclusive decision-making (levels, regularity of meetings, authority, budget) - Are students, faculty, staff included?
	Las únicas estructuras de igualdad que podrían considerarse a la hora de realizar consultas en cuestiones de género serían, por un lado, la Unidad de Igualdad de RSU y, por otro, la Comisión Paritaria de Igualdad, órgano con participación tanto de los trabajadores (a través de la representación legal de los trabajadores) como de la dirección de la universidad
Gender sensitive data-collection	Gender sensitive data-collection required by policies
	All data collected at individual level include gender whatever the role of the individual might be (students at all academic levels, teaching staff, researchers, administrative staff, etc...)
	Data management system includes gender indicators (types of data)
	Given the granularity of data allowing to trace gender at individual level, OLAP may obtain an unlimited number of aggregates and indicators including gender as one of the dimensions to present results. Figure 1 shows one example of the OLAP available where selected measures (in red) may be



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



	<p>obtained in a table where several dimensions (in blue) may be added in columns (gender), rows (study level) or as filter (academic year).</p>
	<p>Availability and accessibility of indicators to measure gender equality (sex-disaggregated data possibly intersecting with other inequality axes)</p>
	<p>Gender is always included among the dimensions in OLAP covering six major areas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Students in Official Studies (Undergraduate and Graduate levels) Students in Continuing Education programs Teaching staff Doctorate studies Student mobility Surveys (regarding all subjects, programmes and activities) <p>The Organization and Data Unit (UOD) grants access to the corresponding agents within the University according to their managerial profiles. The use of the software to obtain any requested data is easily accessible from internet once the user obtains the ID and keyword from UOD.</p>
	<p>Are HRO, student services, finance included? o Recurring analysis of existing data</p>
	<p>Financial and several HRO data are not included among the Deusto Data Unit information.</p>
Regular monitoring and evaluation	<p>Regular monitoring and evaluation reports on gender equality available (number and timing of reports)</p>
	<p>Gender is included in a vast number of reports regarding mainly:</p> <ul style="list-style-type: none"> Admission applications Student enrolment Academic performance of students Employability and Labour Insertion of former students Research Academic career <p>Most of the evaluation reports are made available on an annual basis and the results are provided to both internal agents (deans, managers, heads of departments, etc...) and external agents (Sistema Integrado de Información Universitaria SIIU, Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas CRUE, Instituto de Estadística de Euskadi, National and International Ranking Organizations...).</p>
	<p>Responsibility for evaluation and monitoring clearly allocated</p>
	<p>The Quality Assurance Unit at University of Deusto requires a clear and specific allocation of responsibility for evaluation and monitoring of every report and provide clear guidelines of Quality Management in all Faculties. For more details go to Quality Assurance Unit at University of Deusto.</p>
	<p>Are recommendations of these reports followed up on?</p>



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



	The compliance of the Quality Management Guidelines guarantees that all decision making agents at the University must follow the recommendations of these reports.		
A.3. GENDER DIMENSION IN RESEARCH AND KNOWLEDGE TRANSFER (CONTENT AND CURRICULA)			
Gender dimension in research content	Policies, guidelines on the integration of the gender analysis into research (quality, enforcement)		
	Gender- sensitive research practices – informal: prevalence and type of practices (e.g., checking if men and women are differently related to the research problem, looking for gender-sensitive studies while preparing literature review for the research, disaggregating data by sex, using gender-sensitive in the language, reporting data in gender-sensitive way)		
	Number and % of gender-specific projects funded from institutional sources or from external sources (running projects)		
		Number	%
	Curso 2017-2018	0	0%
	Curso 2018-2019	1 (GEARING-Roles)	0,506%
	Distribution of research funds by sex		
		Hombres	Mujeres
	Curso 2017-2018	82,67%	17,33%
	Curso 2018-2019	66,32%	33,68%
	Funding success rate differences between women and men (principal investigators)		
		Hombres	Mujeres
	Curso 2017-2018	9,87%	19,17%
	Curso 2018-2019	75,93%	65,15%
	Number and % of MSc and PhD theses integrating a gender dimension in their subject matter in the last 1-2 years /discipline		
	Number	%	
2017	8	10,26%	
2018	2	7%	



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Number and % of scientific publications integrating a gender dimension in their subject matter in the last 1-2 years /discipline		
	Number	%
Facultad de CCEE y Empresariales	5	1,74%
Facultad de CCSSH	12	3,79%
Facultad de Ingeniería	0	0%
Facultad de Derecho	4	1,73%
Facultad de Teología	1	2,38%
Facultad de Psicología y Educación	11	3,10%
Total general	33	2,07%
Sex ratio of scientific authorships in the last 2 years (when acting as corresponding author)		
	Hombres	Mujeres
Facultad de CCEE y Empresariales	59,27%	40,73%
Facultad de CCSSH	36,90%	63,10%
Facultad de Ingeniería	76,88%	23,12%
Facultad de Derecho	43,08%	56,92%
Facultad de Teología	83,33%	16,67%
Facultad de Psicología y Educación	32,65%	67,35%
Total general	50,40%	49,60%
Number and % of staff/researchers trained on the integration of gender analysis into research by (main) field of study		
Other measures to encourage the integration of the gender dimension in research content and knowledge transfer (e.g., prizes): description		
% of female researchers in the teams of university spin off and startups (aggregated data)		
Empresas o proyectos liderados por mujeres	Empresas	Proyectos de empresa (Preincubación)
Bilbao	25%	50%
Donosti	40%	43%
% of women as inventors of patents (including patent applications)		



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



	Female participation in training initiatives on knowledge transfer and research valorization (fundraising, communication, project drafting techniques, startup creation, technology transfer)	
	Gender balance in research team for collaborative research projects with the participation of private companies	
	<p>We have considered 23 International Projects which are collaborative research projects with the participation of private companies.</p> <p>For those, the gender breakdown of Deusto team by academic year is:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2017/18: Female time represents 30% of the total hours of the project that academic year - 2018/19: Female time represents 42 % of the total hours of the project that academic year 	
Gender- sensitive curriculum	Gender/women's studies department: Yes/No; description	
	No	
	Policies, guidelines on the integration of the gender dimension into curricula (quality, enforcement)	
	No existen políticas formales en relación a la inclusión de la dimensión de género en los programas curriculares.	
	Informal gender-sensitive pedagogical practices: prevalence and type of practices (e.g., using gender-sensitive methodology, language and visual materials, stimulating students to work in gender-mixed groups, preparing students to become gender-sensitive professionals, inviting a balanced number of female and male academics for visiting lectures)	
	A través de una encuesta a todo el PDI se pone de manifiesto como individualmente se realizan esfuerzos por integrar la perspectiva de género en las distintas asignaturas. Sin embargo, es importante señalar como estos esfuerzos dependen exclusivamente de la voluntad del docente.	
	Number, % and description of degree conferring (undergraduate, MSc and/or PhD) programs on gender.	
	Number and % of gender specific courses by (main) field of study	
	Number and % of courses with gender component in their syllabus by (main) field of study	
	Proportion of women authors used in syllabi / field of study (sample)	
Grado	Hombres	Mujeres
Ciencias Económicas y Empresariales	73,33%	26,67%



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Ciencias Sociales y Humanas	82,04%	17,96%
Derecho	83,78%	16,22%
Ingeniería	89,33%	10,67%
Psicología y Educación	64,15%	35,85%
Teología	100,00%	0,00%
Total general	77,59%	22,41%
Number and % of academics trained on the integration of gender analysis into curricula by (main) field of study (specify type, source, funding of training)		
Gender based differences in academic achievement of students		
	Dif. Mujer-Hombre	
140-Facultad de Derecho	0,35	
1004-(2009-B) Grado en Derecho	0,36	
1005-(2009-B) Grado en Derecho + Diploma de Especialidad Económica (Título Propio)	0,34	
1007-(2009-B) Diploma de Especialidad Económica (Título Propio)	0,52	
1009-(2014-B) Grado en Derecho + Diploma de Especialidad en Derecho de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (Título Propio)	plan en extinción	
1068-(2018-B) Grado en Derecho + Especialidad TIC (Título Propio)	0,51	
141-Facultad de Psicología y Educación	0,25	
1013-(2012-B) Grado en Psicología	-0,07	
1014-(2009-B) Grado en Educación Social	-0,06	
1016-(2012-B) Grado en Educación Primaria	0,43	
1017-(2014-B) Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	0,51	
1019-(2016-B) Diploma de Especialización en Psicología de las Organizaciones	0,04	
1073-(2009) Honors Program	-0,22	
142-Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	0,08	



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



1020-(2015-B) Grado en Administración y Dirección de Empresas + Grado en Ingeniería en Tecnologías Industriales	0,27	
1025-(2009-B) Grado en Administración y Dirección de Empresas	-0,12	
1026-(2009-B) Grado en Administración y Dirección de Empresas + Programa de Desarrollo Directivo (Título Propio)	0,21	
1027-(2009-B) Grado en Administración y Dirección de Empresas + Grado en Derecho	-0,05	
1029-(2009-B) Programa de Desarrollo Directivo	-0,25	
143-Facultad de Ciencias Sociales y Humanas	0,12	
1030-(2015-B) Grado en Lengua y Cultura Vasca	0,16	
1034-(2009-B) Grado en Humanidades	-0,47	
1035-(2009-B) Grado en Lenguas Modernas	0,25	
1036-(2015-B) Grado en Lenguas Modernas	-0,48	
1038-(2013-B) Grado en Lenguas Modernas y Gestión	0,83	
1039-(2015-B) Grado en Lenguas Modernas y Gestión	0,54	
1040-(2009-B) Grado en Filología Vasca - Euskal Filología	plan en extinción	
1041-(2009-B) Grado en Trabajo Social	0,38	
1042-(2009-B) Grado en Turismo	0,17	
1043-(2015-B) Grado en Turismo	0,17	
1044-(2013-B) Grado en Relaciones Internacionales	-0,31	
1045-(2013-B) Grado en Relaciones Internacionales + Grado en Derecho	-0,13	
144-Facultad de Ingeniería	0,42	
1046-(2015-B) Grado en Ingeniería Electrónica Industrial y Automática		
1052-(2015-B) Grado en Ingeniería en Tecnologías Industriales	1,37	



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



	1055-(2009-B) Grado en Ingeniería en Electrónica Industrial y Automática	plan en extinción	
	1056-(2009-B) Grado en Ingeniería en Organización Industrial		
	1058-(2016-B) Grado en Ingeniería Informática	0,32	
	1060-(2012-B) Grado en Ingeniería en Tecnologías de Telecomunicación		
	240-Facultad de Derecho (Donosti)	0,72	
	2001-(2009-D) Grado en Derecho	0,58	
	2002-(2014-D) Grado en Derecho + Grado en Comunicación	0,82	
	241-Facultad de Psicología y Educación (Donosti)	0,37	
	2004-(2013-D) Grado en Educación Primaria	0,34	
	2005-(2014-D) Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	0,47	
	2006-(2014-D) Grado en Educación Primaria + Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	0,49	
	242-Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (Donosti)	0,33	
	2007-(2009-D) Grado en Administración y Dirección de Empresas	0,31	
	2008-(2014-D) Grado en Administración y Dirección de Empresas + Diploma de Especialización en International Management Skills (Título Propio)	0,55	
	2009-(2009-D) Grado en Administración y Dirección de Empresas + Grado en Derecho	0,09	
	2014-(2012-D) Título de Especialización en Innovación y Emprendimiento (Título Propio)	-0,03	
	2015-(2014-D) Diploma de Especialización en International Management Skills (Título Propio)	0,53	
	243-Facultad de Ciencias Sociales y Humanas (Donosti)	0,26	
	2018-(2009-D) Grado en Trabajo Social	0,53	



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



	2019-(2009-D) Grado en Turismo	0,56	
	2020-(2015-D) Grado en Turismo	0,39	
	2022-(2014-D) Grado en Comunicación	0,10	
	541-Escuela Universitaria de Magisterio Begoñako Andra Mari	0,34	
	3002-(2013-M) Grado en Educación Primaria	0,29	
	3003-(2009-M) Grado en Educación Infantil	0,48	
	Total general	0,26	
A.4. GENDER BIASES AND STEREOTYPES, SEXISM AND SEXUAL HARASSMENT			
Gender sensitive communication	Policies, guidelines on gender sensitive communication (quality, enforcement)		
	No tenemos aunque se va aprobar (o se ha aprobado... habría que preguntarle a María Silvestre) el uso de lenguaje no sexista. Lo que no sé es si existe una guía sobre cómo hacerlo.		
	Gender sensitivity of general university website (1 month of content) and other printed publications (leaflets, brochures, weekly, annual reports) - Are there women/men/gender non- conforming people generally visible on websites or printed materials? - How many women/men/non-binary are visible? - Do the communication materials reflect 'diversity' (in terms of sex, age, ethnicity, etc.)? - Which kind of pictures and images are used to illustrate men/women/all genders and SET in the media? - What areas of study are represented? Is gender studies or other gender related research featured? - What kind of language is used? Are both women and men visible in (Portuguese, Italian, Spanish) language? - Does the media address all genders equally?		
	Se han analizado todas las noticias publicadas en la web la Universidad de Deusto (en el apartado "Vive Deusto") durante junio de 2019. Se ha contabilizado 34 noticias, cuatro de ellas de evidente protagonismo femenino. Se han detectado también 6 de marcado carácter masculino. Respecto a las fotos, se ha contabilizado la presencia de 98 mujeres frente a 60 hombres. Asimismo, han aparecido en el cuerpo de las noticias 55 nombres de mujeres frente a 66 nombres de hombres. En relación a publicaciones realizadas por la UDEUSTO, se han analizado tanto los folletos de cada una de las titulaciones por separado, así como la guía		



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



	<p>conjunta, la revista de Deusto Forum y el periódico de Alumni DBA. La representación es bastante paritaria (exceptuando algún caso aislado)</p>
	<p>Availability of complaint mechanisms in cases of sexist communication (for example mailbox or unit where you can complain)</p>
	<p>uzón de sugerencias, reclamaciones o felicitaciones (aquí se explican las diferentes modalidades https://intranet.deusto.es/cs/Satellite/intranet/es/inicio-0/directorio-de-fichas/buzon-de-sugerencias-reclamaciones-o-felicitaciones/ficha)</p>
	<p>Existence of training on gender sensitive communication</p>
	<p>se hizo una formación sobre comunicación no sexista en noviembre de 2016. No sé si necesitas más información (número de personas asistentes, material usado, número de horas...).</p>
Communicating gender equality	<p>Gender equality website (place in hierarchy, content, up-to date, budget)</p>
	<p>Dos webs: Plataforma de género de investigación: gender.deusto.es La correspondiente al área de igualdad de RSU: https://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/responsabilidad-social-universitaria/igualdad/presentacion-33</p>
	<p>Gender equality on social media</p>
	<p>Volcado en el texto del informe</p>
	<p>Information about gender equality and related policies included in processes of onboarding for incoming students and new employees</p>
	<p>Ni en el proceso de acogida para estudiantes ni para personal se menciona cuestión alguna relacionada con el género (ni siquiera se hace mención a la existencia de protocolos de acoso o la comisión técnica de acoso)</p>
	<p>Awareness of existing policies on gender equality (employees, students)</p> <p>De la información cualitativa se concluye que la generalidad de la comunidad universitaria no es consciente de la existencia de políticas de género en la UDEUSTO o, en el caso de conocer su existencia, el contenido no es conocido en profundidad. En el proceso de socialización del anterior Plan de Igualdad, diferentes colectivos apuntaron que existía: <i>Falta conciencia crítica entre el colectivo estudiantil respecto a la desigualdad de género por lo que se requiere sensibilizar al respecto. Asimismo, parece pertinente la necesidad de sensibilización y formación del colectivo docente e investigador si se pretende transversalizar la perspectiva de género en la labor universitaria.</i></p>



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



	Gender Equality Training throughout the organization. Number of trainings, number of people trained		
	Cursos organizados desde Gestión de Personas:		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acoso Sexista y por razón de género Bilbao: 13 personas. 2. Acoso Sexista y por razón de género Donostia: cancelado 3. Introducción de la perspectiva de género en la docencia Bilbao: 8 personas. 4. Introducción a la perspectiva de género en la investigación Bilbao: 2 personas. 		
	Adicionalmente se organizaron otros 5 cursos de gestión de conflictos y temas de acoso (laboral, no perspectiva de género)		
	Existence of workshops/training on sexism, gender biases, etc.		
	Existence of campaigns to challenge gender stereotypes		
Gender equity in events	Gender ratio in events organized by the institution - during the last 2 years (sample if necessary) - only speakers/chairs		
		Ratio	
	Acogida	0,25	
	Apertura	0,446	
	Becado	0	
	Clausura	0,5	
	Coordinador	1	
	Director de tesis	1,462	
	Doctorando	1,692	
	Entrega diplomas	1	
	Espectáculo	0,9	
	Invitado	4	
	Moderador	0,511	
	Organizador	1	
	Padrino	0	
	Ponente	0,489	
	Presentador	0,278	
	Profesor	0,282	
Tribunal	0,143		



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



	Total general	0,539
	Existing policies to ensure gender balance in academic events - quality of policy - enforcement mechanisms (complaint, budget)	
	No hay políticas formales, en los grupos de discusión PAS ordinario del departamento de comunicación y vicerrector de rrii manifiestan que se hacen esfuerzos para que haya un equilibrio	
Attitudes on gender equality	Attitudes on gender equality in research and higher education (both negative and positive)	
	Experience of discrimination in work, study and research environment of the institution	
	Nadie se ha manifestado en este punto, más allá del sentimiento del PAS de ser "menos" que el PDI, y dejar constancia de que se conocen casos de acoso en la UDEUSTO, pero sin especificar hechos concretos.	
	Policies (quality, enforcement)	
	Protocolos de acoso aprobados, para el personal y para el alumnado	
Sexual harassment	Statistics of cases of harassment (cases brought, settlement, remedy)	
	En la Comisión Técnica de Acoso no ha llegado nada, y al Aldezle dos casos de acoso a estudiantes en los años 2014-2015	
	Experience of sexual harassment/ hostile work environment	
	En ninguna entrevista/focus group se relatan experiencias concretas de acoso, más allá de saber que existen	
	Availability of counseling for gender-based offenses and harassment	
Por un lado, se han ofertado cursos de formación sobre el acoso y la aplicación de los protocolos aprobados, con una participación muy baja. Por otro lado, para casos de acosos cualquier miembro de la comunidad universitaria puede dirigirse al Aldezle (Defensor Universitario) –que deriva a la Comisión Técnica de Acoso- o a las mismas Comisiones de Acoso Técnicas de Acoso (una en Bilbao y otra en Donostia). Tanto la Extranter de Estudiantes como la Intranter de personal contienen la información necesaria para acceder a ambas figuras, así como para iniciar el protocolo de acoso.		



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Annex II: Information on national context

2.1. PDI por sexo y grupo de edad. Fuente: Datos y Cifras del Sistema Universitario Español 2018-2019



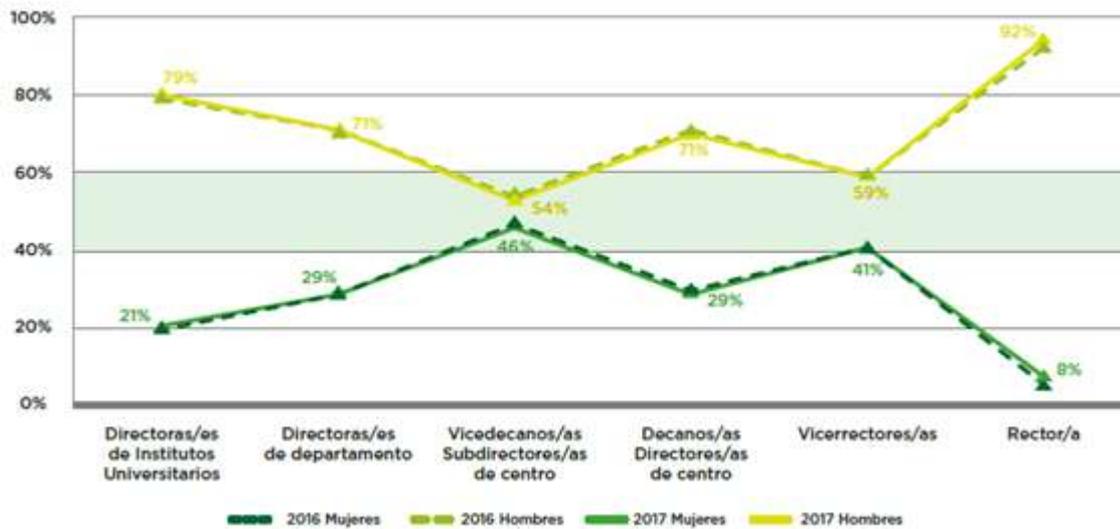
2.2. PDI por sexo y rama de enseñanza. Fuente: Datos y Cifras del Sistema Universitario Español 2018-2019



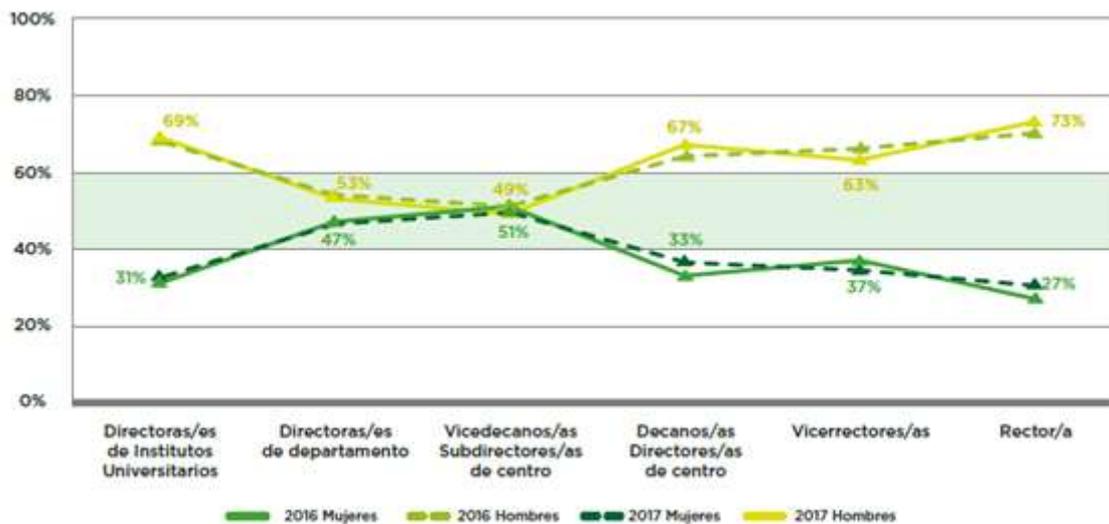
2.3. Distribución de mujeres y hombres en órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas según tipo de órgano, 2016 y 2017. Fuente: Científicas en cifras 2017.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



2.4. Distribución de mujeres y hombres en órganos unipersonales de gobierno de las universidades privadas según tipo de órgano, 2016 y 2017. Fuente: Científicas en cifras 2017.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



Annex III: Spanish Entities participating in European projects for the promotion of Gender Equality

Proyecto	Entidad española participante	Activo/Inactivo
GENDERTIME	TECNALIA R&I	Inactivo
GENOVATE	UCM	Inactivo
GENPORT	UOC	Inactivo
EGERA	UAB	Inactivo
GENDER-NET	MINECO	Inactivo
RRI TOOLS	FBLC	Inactivo
TRIGGER	UPM	Inactivo
FoTTRIS	UCM	Inactivo
GEDII	UOC	Inactivo
GENERA	IAC	Inactivo
HEIRRI	UPF (+ FBLC, ACUP)	Inactivo



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.



HYPATIA	FBLC (Third Party)	Inactivo
LIBRA	CRG	Inactivo
PLOTINA	MU (+ ELHUYAR)	Activo
EFFORTI	UOC	Activo
GEECCO	UPC	Activo
GENDERACTION	MINECO	Activo
GENDER-NET PLUS	MINECO + FBLC	Activo
TARGET	NOTUS	Activo
SUPPERA	UCM + MICIU	Activo
RIPEERS	CIC nanoGUNE (Asociación – Centro de Investigación Cooperativa en Nanociencias)	Activo
GENDERSMART	Centro De Investigaciones Científicas Y Tecnológicas De Extremadura	Activo
GEARING ROLES	Universidad de Deusto + FECYT	Activo



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejar las opiniones de la Comisión Europea.

Annex IV: List of Initiatives for the promotion of gender equality in RPOs

Nombre de la Iniciativa	Institución promotora	Área	Recogida en el Repositorio	Breve descripción
Premios a la transversalización del género en la docencia y la investigación	Universidad de Santiago de Compostela	Gender mainstreaming en docencia e investigación	EIGE	<p>Estos premios, lanzados por la U. Santiago en 2010 tienen un triple objetivo: promover la perspectiva de género en la investigación y la enseñanza; avanzar en la capacitación de género dentro de la comunidad universitaria e; impulsar y difundir la investigación sensible al género en la universidad.</p> <p>El premio otorga anualmente seis logros sobresalientes en dos modalidades diferentes: Premio a logros docentes que incorporan perspectiva de género; y Premio a los logros de investigación que incorporan la perspectiva de género.</p> <p>Se han creado importantes sinergias entre el premio y otras iniciativas llevadas a cabo por la universidad. Se alienta a los premiados a participar en otras iniciativas de igualdad de género y talleres de capacitación promovidos por la institución, como la Conferencia anual de la Universidad de Galicia sobre género, el curso de aprendizaje mixto organizado por la Oficina de Igualdad para introducir y fortalecer la experiencia de género entre el personal docente de la universidad, o la formación: “Integración de una perspectiva de género en</p>



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



				la enseñanza universitaria” se creó en 2014 como parte del Programa de capacitación e innovación en la enseñanza de la universidad.
Normativa vigente en materia de Conciliación y mejoras conseguidas por las Universidades	Varias Instituciones	Work-life balance	RUIGE	<p>Este documento recoge distintas iniciativas puestas en marcha por distintas instituciones para favorecer la conciliación. recogemos a continuación algunas de las más relevantes:</p> <p>-Permisos retribuidos:</p> <p>UNED: Los 15 días de licencia por matrimonio se pueden iniciar en otra fecha, no necesariamente al día siguiente de la fecha causante), hasta 4 meses después.</p> <p>EXTREMADURA: Los días de permiso por fallecimiento de familiar u operación, son 1 día más de lo establecido.</p> <p>CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS DE VALENCIA: 3 días por interrupción voluntaria de embarazo. Y la persona que le acompaña, que tenga mínimo 2 días.</p> <p>VIGO: 15 días por divorcio</p> <p>-Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia:</p> <p>Vigo: hasta 12 meses</p> <p>EHU-UPV: posibilidad de pedir jornada laboral continua -Jornada Laboral (reducción): Bolsa de 50 horas (EHU-UPV), sin reducción de retribución: cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia con enfermedad crónica o problemas de movilidad.</p> <p>Granada: 37 h anuales de bolsa y 2 h diarias de liberación en período no escolar infantil-juvenil, sin detrimento de la retribución.</p>



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



				<p>CORDOBA: reglamento para compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica. Lo pueden pedir hombres y mujeres y, una vez concedido, puedes reducir créditos durante 3 años (pdi). Se ha de demostrar que se ha hecho investigación en ese tiempo de menor carga docente.</p> <p>UNED: Se puede reducir la jornada al 50%, sin pérdida de retribución, por motivos de atención a familiares enfermos (padres, cónyuges, hijos y hermanos)</p> <p>Carlos III: Se puede pedir 50% de reducción docente durante 2 años después de la maternidad (y al departamento se le asigna un/a asociado/a para cubrir este encargo).</p> <p>-Flexibilidad Horaria:</p> <p>Teletrabajo (Carlos III, UPV-EHU, UAB). Se incluye el 2º grado de consanguinidad y atención a mayores para solicitar teletrabajo. (EHU-UPV), flexibilidad de entrada entre las 8:00 y las 9:00 y finalización una vez cumplida la jornada diaria; pausa para el almuerzo con duración mínima de 30 minutos y máxima de 90 min, a realizar entre las 13:00 y las 15:00 h.; jornada partida, intensiva (2 días/semana), turnos recuperados en Semana Santa y Navidad, y jornada de verano</p> <p>REY JUAN CARLOS: flexibilidad horaria de entrada-salida, en 90min, sin tener que dar explicaciones de los motivos.</p> <p>VALLADOLID: 2 h diarias por motivo de conciliación, con respecto al horario fijo, sin tener que dar explicaciones.</p> <p>SALAMANCA: flexibilidad 1 h de entrada-salida</p> <p>UNED: flexibilidad de entrada y salida</p> <p>UPM: el reloj se abre a las 7.30 de la mañana.</p>
--	--	--	--	--



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



				<p>Pública de NAVARRA: 2 h en horario fijo, por motivo de conciliación, que pasan a 3 si se tiene una persona con discapacidad. 1,5 horas diarias de flexibilidad sin justificación de motivo.</p> <p>-Ludotecas para menores. Permisos con alguna mejora: por fallecimiento o ingreso, se añade 1 día más si es fuera de navarra (en días laborables).</p> <p>EXTREMADURA: en verano hay campamentos en las instalaciones de la universidad y los horarios de los progenitores en función de los horarios de los campamentos. Hay guarderías en todos los campus y se pueden usar a partir de los 3 meses del bebé (para PAS, PDI y estudiantado). El estudiantado no paga la guardería, y el PAS-PDI pagan en función de su retribución. Para miembros de la universidad, los campamentos tienen un precio, que es menor que el que se aplica a no-miembros.</p> <p>ZARAGOZA: hay campamento de día y de montaña en verano.</p> <p>UCM, UJI, EHU-UPV y UPM: tienen campamentos de verano.</p> <p>UJI: también convenio para cuidado de personas mayores</p> <p>SEVILLA: centro de día para enfermos y programa de respiro familiar (al cuidador/a principal, se le garantiza un tiempo de respiro).</p> <p>GRANADA: Si una persona tiene una necesidad (menores, u otra necesidad) se le cambia el turno para que se adapte su horario a sus necesidades (se ha de acreditar el motivo que justifica dicha modificación de horario). Si es preciso, se considera un traslado a otro centro, con la misma categoría. Sólo si hay dependencia (discapacidad, certificados, informes médicos).</p> <p>SEVILLA: procedimiento general de cambio de puesto y turno de trabajo por razones de conciliación</p>
--	--	--	--	--



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



				<p>EHU-UPV: compensación por jornada íntegramente de tarde (15días de vacaciones más o la parte proporcional que se pueden disfrutar con arreglo a las necesidades del servicio)</p> <p>CARLOS III: en el plan de igualdad se ha establecido que las reuniones no pueden acabar después de las 18, y por la mañana no pueden empezar antes de las 10, pero la acogida no ha sido muy buena...</p> <p>UJI: no se pueden organizar reuniones fuera del horario de conciliación</p> <p>EXTREMADURA: las reuniones se hacen siempre en el campus de Cáceres, que es el más céntrico, y se determina que el horario de inicio y finalización se ha de cumplir estrictamente.</p> <p>UJI: acción 66 que consiste en que aquellas personas que tengan necesidad de conciliar (menores/mayores) tienen prioridad en la elección de horarios. La universidad establece una jerarquía por categoría y antigüedad, pero el derecho a elegir por conciliación está por encima de la jerarquía. El decanato organiza los horarios para adecuarlo.</p> <p>Hay un RD que especifica que se escoge por jerarquía y antigüedad.</p> <p>Lo que tiene la UJI es un informe consultivo, que no es normativa, pero de momento resuelve el problema.</p> <p>SALAMANCA: escogen horario mañana/tarde, y dentro de cada "grupo" se distribuyen los encargos.</p>
Programa Unha enxeñeira ou científica en cada cole	Universidad de Santiago de Compostela	Atracción del talento	RUIGE	Actividad desarrollada en el marco del convenio de colaboración, en materia de igualdad de género, entre el Ayuntamiento de Santiago de Compostela y la USC.



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



				Su propósito es hacer que los ingenieros y científicos sean visibles como referencias en las disciplinas conocidas como STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) con la realización de talleres dirigidos a estudiantes de 4to grado de escuelas públicas del Ayuntamiento de Santiago
III Campus Gigabytegirl	Universidad de Alicante	Atracción del talento	RUIGE	<p>La iniciativa Campus GigabytGirl se diseña en el marco de la acción "realizar campañas de sensibilización dirigidas al alumnado de secundaria, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de estudios universitarios" establecida en el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante. Este año 2017 se celebrará la segunda edición de esta iniciativa entre el 12 y el 16 de junio en la Escuela Politécnica Superior en horario de 09:00 h a 14:00 h.</p> <p>Convertir el mundo de la Informática y las tecnologías de la Información en un proyecto de futuro para las mujeres, es el objetivo de GigabytGirl, una experiencia pionera en la universidad española donde un total de 20 alumnas de secundaria participaran en esta actividad organizada por la Escuela Politécnica Superior y la Unidad de Igualdad y que está inspirada en campañas similares llevadas a cabo por los gigantes tecnológicos como Google o Microsoft.</p>
El proyecto "Mujeres a ciencia cierta"	Universidad de Alicante	Atracción del talento	RUIGE	El proyecto "Mujeres a ciencia cierta" engloba una colección de recursos audiovisuales y didácticos, así como una selección de páginas web en donde se muestra la aportación de mujeres que desarrollan su carrera profesional a partir de su formación en estudios vinculados con el área de ciencias (biología, medio ambiente, química, matemáticas...). Son recursos que el



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



				profesorado de secundaria podrá llevar a sus aulas.
Girl's Day en Rovira i Virgili	Universidad Rovira i Virgili	Atracción del talento	RUIGE	<p>La Escuela Técnica Superior de Ingeniería (ETSI) y la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Química (ETSEQ) en colaboración con el Observatorio de la Igualdad organizan el Girls 'Day. Se trata de una jornada para promocionar los estudios de ingeniería entre las estudiantes de ESO con mucha tradición en los países anglosajones.</p> <p>A partir de diferentes actividades damos visibilidad y mostramos a las alumnas la presencia de profesionales mujeres en campos como la Ingeniería o la Tecnología, así como la conveniencia de los equipos de trabajo mixtos para obtener un mejor rendimiento.</p>
Girl's Day en UPC	Universidad Politécnica de Cataluña	Atracción del talento	RUIGE	<p>La Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) se suma a la iniciativa internacional 'Girls in ICT Day', organizando actividades para acercar el mundo de las Tecnologías de la información y la Comunicación (TIC) a las chicas.</p> <p>Los centros docentes de la UPC que se adhieren a Girls in ICT day han diseñado talleres y charlas dirigidas a alumnado de secundaria y bachillerato los Campus Norte, en Barcelona; El Baix Llobregat, en Castelldefels; de Vilanova y la Geltrú, y de Manresa.</p>
proyecto de mentoría	Universidad Politécnica de	Atracción del talento	RUIGE	El proyecto t'STEAM (por sus siglas en inglés de ciencias, tecnología, ingeniería, arquitectura y matemáticas) está orientado a incentivar el interés



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



t'STEAM	Cataluña			de las alumnos de ESO y bachillerato en este ámbitos, acercarlas a la vida universitaria y asesorar -las en la elección de estudios de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) . Inscrito dentro del III Plan de igualdad de la UPC y coordinado por el Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) , t'STEAM ofrece una herramienta de orientación a las estudiantes de secundaria y bachillerato, Aprovechando las experiencias de las chicas que ya estudian en la UPC. Con una duración inicial de un cuatrimestre, el programa facilita espacios de encuentro y actividades para fomentar la interacción y hacer red entre las mentoras y las mentorades.
Per què no puc fer-ho? (Por qué no puedo hacerlo)	Universidad de Lleida	Atracción del talento	RUIGE	El Por qué no puedo hacerlo? es una adaptación de los proyectos europeos Girl Valentín y Jung Tag. El Girl Valentín ('El día de las chicas', en inglés) y el Jung Tag (El día de los chicos ', en alemán) van nació en 2001 y en 2005 en Alemania, respectivamente. Actualmente, el Girl Valentín se celebra en Alemania, Holanda, Kosovo, Luxemburgo, Polonia y Suiza. En España, comenzó en Zaragoza, en 2008, y poco después se amplió su celebración en Gijón, Tarragona, Barcelona y en Lleida. la Universidad de Lleida, siguiendo el modelo suizo, celebra desde el 2010 las dos iniciativas en una sola: Para qué no puedo hacerlo?
Premios de Igualdad	Universidad Carlos Tercero de Madrid	Incentivos y premios.	RUIGE	De acuerdo con las medidas propuestas en el I Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid y con el fin de integrar la igualdad de género en la generación y transmisión del conocimiento, el Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad y la Unidad de Igualdadorganizan anualmente convocatorias, concursos y premios, cuyo objetivo es promover la igualdad



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



				<p>de oportunidades entre mujeres y hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Premios Pilar Azcárate de trabajos de fin de grado, trabajos de fin de máster y tesis doctorales en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad Carlos III de Madrid - Concurso de cartel contra la violencia de género -ayudas a congresos y reuniones Científicas cuyo eje central sean los estudios de género y la igualdad entre hombres y mujeres.
Premio de Investigaciones Feministas en Materia de Igualdad	Universidad de Zaragoza			<p>La Cátedra sobre Igualdad y Género convoca el IV Premio de investigaciones feministas en materia de igualdad</p> <p>El Instituto Aragonés de la Mujer y la Universidad de Zaragoza, conscientes de la importancia de los estudios de Género en la sociedad actual convoca, a través de la Cátedra sobre Igualdad y Género el IV Premio de investigaciones feministas en materia de igualdad.</p>
Premio Internacional de Investigación Victoria Kent	Universidad de Malaga	Incentivos y premios	Repositorio de la Universidad de Cantabria	
Premios de Igualdad	Universidad de Valencia	Incentivos y premios	RUIGE	<p>-Premio "A. Olga Quiñones Fernández": La Universidad de Valencia convoca el Premio "A. Olga Quiñones Fernández" con el objetivo de promover la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad en la docencia y en la investigación. Esta propuesta forma parte del eje quinto del II Plan de Igualdad de la Universidad de Valencia (2013-2017), dedicado a investigación</p>



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



				<p>y docencia, donde se reafirma la voluntad de fomentar y consolidar la perspectiva de género en los estudios de grado y posgrado así en los contenidos de investigación.</p> <p>-Premio "Olimpia Arozena": Para dar cumplimiento al I Plan de Igualdad, la Universidad de Valencia a través de la Unidad de Igualdad ha convocado la edición de este premio que fomenta el valor de la igualdad en la docencia y destaca las aportaciones de las mujeres en la institución universitaria.</p>
<p>Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria</p>	<p>Secretaría de Universidades e Investigación, mediante el Consejo Interuniversitario de Cataluña (CIC), y la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU Catalunya)</p>	<p>Transversalización género en docencia e investigación</p>	<p>N/A</p>	<p>documento marco que establece pautas y recomendaciones para que el planteamiento de los títulos y la manera en que se impartan tengan en cuenta tanto las necesidades y los intereses de las mujeres como las de los hombres.</p> <p>El objetivo es que todas las titulaciones que pasen por un proceso de evaluación eliminen las barreras que sostienen la desigualdad de género. Se trata de una iniciativa del Consejo Universitario de Cataluña (CIC) y de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario (AQU Catalunya). Las titulaciones universitarias catalanas incorporarán la perspectiva de género a partir del curso 2020-2021, gracias a la iniciativa conjunta de la Secretaría de Universidades e Investigación, mediante el Consejo Interuniversitario de Cataluña (CIC), y la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU Catalunya). Se trata de una medida pionera en toda Europa, que implicará que los estudios de grado y máster que pasen por un proceso de evaluación tengan que tener en cuenta esta perspectiva en las guías docentes, en los programas de las asignaturas, en los currículums,</p>



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.



				<p>y en las metodologías, entre otros, con el fin de obtener la luz verde para impartir el título.</p> <p>En este sentido, AQU Catalunya ya ha puesto a disposición de las universidades el documento Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria que establece elementos de diagnóstico e indicadores para facilitar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la docencia en todas las áreas de conocimiento.</p>
Guía para el uso no sexista del lenguaje	Universidad Autónoma de Barcelona	Comunicación y uso del lenguaje	N/A	Guia orientada a la identificación de los usos androcéntricos del lenguaje y a la proporción de recursos y herramientas para evitarlo



Este proyecto está financiado por la UE. Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del programa de investigación e innovación H2020 de la Unión Europea en virtud del Grant Agreement N° 824536 El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no puede ser llevado de ninguna manera a reflejan las opiniones de la Comisión Europea.