

Las políticas de igualdad en las universidades. Análisis del I Plan de Igualdad en la Universidad Jaume I (España)

Mercedes Alcañiz

Profesora Titular de Sociología. Universidad Jaume I. Castellón (España). E-mail: moscardo@uji.es

Resumen: En España, la redacción y aprobación de un Plan de Igualdad es obligatorio para las empresas públicas y privadas que cuenten con más de 250 trabajadores/as. De esta manera, los Planes de Igualdad se constituyen en los instrumentos básicos para implementar políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las universidades españolas, creándose las Unidades de Igualdad para su elaboración e implementación. El objetivo del texto se centra en presentar los resultados de la implementación de las Políticas de igualdad en la Universidad Jaume I de Castellón mediante el análisis del I Plan de Igualdad (2010-2014). La metodología utilizada se corresponde con las fases de preparación, diseño, implementación y evaluación del Plan de Igualdad. Las conclusiones de la comunicación analizan los resultados de la evaluación desde una perspectiva crítica, en alusión a la continuidad de las barreras existentes en las relaciones de género así como su incidencia en la redacción del II Plan de Igualdad de la Universidad Jaume I (2016-2020).

Palabras clave: hasta cinco palabras, separadas por comas.

Título: As políticas de igualdade nas universidades. Análise do 1º Plano de Igualdade na Universidade Jaime I (Espanha)

Resumo: Em Espanha, a redação e aprovação de um Plano de Igualdade é obrigatório para as empresas públicas e privadas que contem com mais de 250 trabalhadores/as. Desta maneira, os Planos de Igualdade constituem-se nos instrumentos básicos para implementar políticas de igualdade entre mulheres e homens nas universidades espanholas, criando-se as Unidades de Igualdade para a sua elaboração e implementação. O objetivo do texto centra-se em apresentar os resultados da implementação das Políticas de Igualdade na Universidade Jaume I de Castellón mediante a análise do I Plano de Igualdade (2010-2014). A metodologia utilizada corresponde-se com as fases de preparação, desenho, implementação e avaliação do Plano de Igualdade. As conclusões da comunicação analisam os resultados da avaliação desde uma perspetiva crítica, em alusão à continuidade das barreiras existentes nas relações de género assim como a sua incidência na redação do II Plano de Igualdade da Universidade Jaume I (2016-2020).

Palavras-chave: políticas de igualdade, Planos de igualdade, universidade, diagnóstico, avaliação.

Title: Equality policies in universities. The analyse of the 1th Equality Plan in the University Jaume I (Spain)

Abstract: In Spain, the drafting and approval of an Equality Plan is required for all public and private companies employing more than 250 workers. The Equality Plans thus become the basic instruments for implementing policies of equality between women and men in Spanish universities, creating the Equality Units for preparing and implementing them. The purpose of this study focuses on presenting the results from implementing the equality policies at the Universidad Jaume I in Castellón through an analysis of the first Equality Plan (2010-2014). The methodology used was to examine the preparation, design, implementation and evaluation phases of the Equality Plan. The conclusions of the study analyze the result of the evaluation from a critical perspective, referring to the continuing existence of barriers in gender relations as well as their implications in the drafting of the second Equality Plan of the Universidad Jaume I (2016-2020).

Keywords: equality policies, equality plans, university, diagnosis, evaluation.

1. Introducción

La Universidad ha sido una institución androcéntrica desde su creación, acorde con la situación de mujeres y hombres en la época medieval (Fraisie & Perrot, 1995; Bock, 2001; Morant, 2006). Las primeras universidades europeas¹ se constituyeron para transmitir el conocimiento y crear una élite (masculina) cultivada que se diferenciara del resto de la población.

Los cambios generados por la Revolución Francesa y la Revolución Industrial en Europa a lo largo del siglo XIX propiciaron cambios en el sistema educativo y en el acceso de las mujeres a la educación y, en concreto, a la educación superior universitaria. Dichos cambios se produjeron con más rapidez en los países del norte de Europa que en los del sur, donde la influencia de la religión católica y el sistema de géneros patriarcal tuvo mayor presencia (Fraisie & Perrot, 1995).

En el caso de España, las mujeres no pudieron acceder a la Universidad en igualdad de condiciones respecto de los hombres hasta que se aprobó la Real Orden de 8 de Marzo de 1910, que autorizaba por igual la matrícula de alumnos y alumnas en la universidad². Progresivamente, el número de matriculadas en la universidad se fue incrementando, aunque de manera lenta, debido, entre otros motivos, a la escasa modernización de la economía española y a la asignación del rol femenino a los cuidados y tareas domésticas (Ballarin & Martínez, 1995).

No fue hasta finales de la década de los 60, con el inicio del desarrollo y la modernización en España, cuando se incrementó el número de estudiantes en la universidad española. Desde entonces, la presencia de las mujeres ha ido en aumento y actualmente su número es superior al de los hombres: en 1940, la proporción de estudiantes mujeres en la universidad era del 12,2%; en 1970, del 31%; en 2000, del 53% y en 2015 del 54,9%, superando a los hombres estudiantes en la universidad (Estadística de Universidades, 2016).

La entrada de España en la Unión Europea (1986) supuso la incorporación de la legislación y directivas europeas en el régimen jurídico español. En lo que atañe al objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres, éste ha estado presente desde la fundación de la Unión Europea: el Tratado de Roma (1957) lo incorpora en su artículo 119 sobre igual retribución para mujeres y hombres para un mismo trabajo. Posteriormente, el Tratado de Maastrich de constitución de la Unión Europea (1992) lo incorpora en su Art 2 así como en el Tratado de Amsterdam (1997) y en el Tratado de Lisboa, en el cual se añade el artículo 3 apartado 3 (Lombardo, 2006; Comisión de Derechos de la Mujer e igualdad de Género, 2009).

La incorporación del objetivo de la igualdad en la agenda política europea recibió un impulso fundamental de las Naciones Unidas (Rodríguez Manzano, 2008). La celebración de la IV Conferencia Mundial de Mujeres celebrada en Beijing (China) en 1995 acuñó el concepto de "gender mainstreaming", definido como la estrategia de incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las instituciones y políticas elaboradas en el seno de la UE con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres

¹ La Universidad de Bolonia es la más antigua de Europa (1088). En España las universidades más antiguas son la Universidad de Palencia (1214) y la de Salamanca (1253).

² Siendo consejera de Instrucción Pública, Emilia Pardo Bazán (Güil & Flecha, 2015). Con anterioridad había un vacío legal más que una prohibición expresa ya que entre 1882 y 1910 acabaron la carrera universitaria 36 mujeres. Recordemos que Concepción Arenal iba disfrazada de hombre a las clases de la Facultad de Derecho.

(Rees, 1998; Rosilli, 2001; Pollack & Hafner-Burton, 2011; Fernández de Castro, 2012; Liebert, 2013). Ello exige que la dimensión de género se tenga en cuenta en todas las acciones y actividades desde la fase de planificación, implementación y evaluación (Astelarra, 2005).

Desde entonces, en la Unión Europea se han aprobado diversas Directivas relacionadas con la igualdad, entre ellas la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación³. El Instituto Europeo de la Igualdad de Género con sede en Vilna (Lituania), se creó en diciembre de 2006 con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la UE (Abels & Mushaben, 2012; EIGE, 2014). En 2010, la Comisión Europea aprobó la Carta de la Mujer para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres en Europa y en el mundo. El Compromiso Estratégico para la igualdad de género 2016-2019⁴, aprobado en 2015, dando continuidad y seguimiento a la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).

Lo expuesto en párrafos anteriores evidencia la consolidación del objetivo de la igualdad en la legislación y políticas públicas en el ámbito europeo, y en concreto en el ámbito académico y científico (ETAN, 2000; Stevens & Van Lamoén, 2001; EIGE, 2016). No obstante, la incorporación del “mainstreaming” en los estados miembros de la Unión Europea ha sido heterogénea en función de la voluntad política, la cultura de género, los recursos económicos y las resistencias políticas y sociales a su implementación (Lombardo & Mergaert, 2016).

El objetivo general de la comunicación se centra en presentar el proceso de elaboración, implementación y evaluación de las Políticas de igualdad en la Universidad Jaume I de Castellón (España) mediante la exposición y el análisis del I Plan de Igualdad (2010-2014) desde la perspectiva de género.

El texto se estructura de la siguiente manera: en primer lugar se alude brevemente a la puesta en marcha de las políticas de igualdad en la universidad española; en segundo lugar se explica la metodología utilizada en la preparación y elaboración del Plan de igualdad como instrumento de política de igualdad; en tercer lugar, se expone el I Plan de Igualdad de la Universidad Jaume I (2010-2014); en cuarto lugar, se presentan los resultados de la evaluación del I Plan y finalmente se expone la discusión y conclusiones de lo anteriormente expuesto.

2. Las Políticas de Igualdad en la Universidad Española

El principio de igualdad entre mujeres y hombres, proclamado en la Constitución Española de 1978⁵, dio lugar a la creación de organismos *ad hoc* para ello y a la elaboración e implementación de Políticas de igualdad (Astelarra, 2005; Elizondo, Novo &

³ Esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual.

⁴ El Compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios siguientes: aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral; reducción brecha salarial; promoción de la igualdad en la toma de decisiones; lucha contra la violencia de género; promoción de la igualdad de género en todo el mundo.

⁵ El artículo 14 de la Constitución proclama la igualdad y el Artículo 9.2 recoge la responsabilidad del Estado en lo que atañe a la implementación de la igualdad.

Silvestre, 2010). Así, el ejecutivo socialista creó en 1983 el Instituto de la Mujer, organismo público fundado para el diseño e implementación de políticas de igualdad con el objetivo de conseguir la igualdad entre los géneros y eliminar la discriminación. En los años que lleva funcionando se han aprobado cuatro planes de igualdad y dos Planes Estratégicos: el II Plan Estratégico actualmente en vigor concluyó en 2016 (Sensat & Varella, 1988; Astelarra, 2005)⁶. La aprobación de los Planes de Igualdad estatales fue seguida de redacciones de planes de igualdad en las Comunidades Autónomas y en numerosos municipios del Estado (FEMP, 2001; Astelarra, 2005; Alcañiz & Carballido, 2011).

La institucionalización de las políticas de igualdad de género resulta, entre otros aspectos, de la capacidad de acción que tenga la dirección del Instituto de la Mujer y de la legitimidad que le asigne el resto del Gobierno y las otras instituciones del Estado. Si bien desde un punto de vista político y normativo, en España se han institucionalizado las políticas de igualdad⁷, no hay que olvidar que hasta 1978 la discriminación entre los géneros estaba ratificada por ley y que la cultura patriarcal ha prevalecido, y en ciertos ámbitos prevalece, manifestándose en una resistencia al cambio, sobre todo en las generaciones de mayor edad. De ahí la importancia crucial de las organizaciones supranacionales, como la Unión Europea o las Naciones Unidas como apoyo para la consecución del objetivo de la igualdad en el estado español.

Junto con la redacción e implementación de las políticas de igualdad, se aprobaron las siguientes leyes en el Congreso: la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; la Ley 1/2004, de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta última ley ha sido trascendental en la implementación del principio de igualdad tanto en el ámbito público como en el privado. Así, el artículo 45.1 alude a que todas las empresas sean públicas o privadas con más de 250 trabajadores/as deben de contar con un Plan de Igualdad. El cumplimiento de este artículo originó la redacción de los planes de igualdad en los centros de trabajo afectados y en concreto en las universidades dando lugar a la aprobación de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de Abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (Pastor, Pontón & Serret, 2014). Dicha ley incluye en su Disposición Adicional 12ª: "Unidades de Igualdad. Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres".

La aprobación de la Ley 3/2007 y de la Ley 4/2007 respaldó la creación de las Unidades de Igualdad en el conjunto de las Universidades españolas. Las funciones asignadas a las Unidades de Igualdad son las siguientes:

a) la realización de un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la universidad. Las universidades españolas comienzan a realizar estudios para diagnosticar la situación de mujeres y hombres en la universidad (Pérez-Fuentes y Andino, 2003; Güil,

⁶ Para más información sobre los Planes de Igualdad y los Planes Estratégicos se puede consultar la página web del Instituto de Igualdad: www.inmujer.gob.es

⁷ España es uno de los 12 países miembros de la Unión Europea que tiene legislación específica sobre igualdad de género en las universidades y uno entre los 22 que tienen políticas que incluyen la perspectiva de género en la investigación y en la docencia (EIGE, 2016).

2004; Izquierdo, 2004; Pastor, 2008; Rodríguez, González & Albert, 2014)⁸. También desde la Unidad de Mujer y Ciencia del Ministerio de Economía, Industria y competitividad, creada en 2006, se publicó Académicas en Cifras (2007) posteriormente denominado Científicas en Cifras⁹, con el objetivo de visibilizar la presencia de las mujeres en las universidades y centros de investigación.

b) la elaboración de planes de igualdad. Los Planes de Igualdad son un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (de los Cobos, 2012).

c) la promoción, coordinación y ejecución de acciones destinadas a la difusión del conocimiento en materia de igualdad en la docencia, en la investigación y la gestión mediante la organización de másteres de igualdad, cursos de formación, seminarios, campañas de sensibilización y otras actuaciones tendentes a conseguir la incorporación del objetivo de igualdad en la agenda política de las universidades (Art. 3 de la Ley 3/2007).

En el contexto de la normativa universitaria y la implementación de la igualdad entre mujeres y hombres, no podemos obviar el Real Decreto 1393/2007¹⁰ y la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación¹¹. En ambos casos se propicia la inclusión del “mainstreaming” de género en la docencia y en la investigación, aspectos básicos y relevantes en la posterior elaboración de los planes de igualdad en las universidades españolas como se analiza a continuación (Ventura, 2008; Fernández de Castro, 2012; Vergé & Cabruja, 2017).

3. Preparación y elaboración del I Plan de Igualdad de la Universidad Jaume I (2010-2014)

El 19 de febrero de 1991¹², se creó la Universitat Jaume I (UJI). Posteriormente, los Estatutos de la UJI aprobados en 1997 (Decreto 5/1997, de 28 de enero, del Gobierno Valenciano), incorporaron el principio de igualdad de mujeres y hombres en su preámbulo; así como las acciones positivas para dar cumplimiento a los principios rectores entre los cuales se encuentra el principio de igualdad (artículo 4) y la utilización en las comunicaciones y en las publicaciones internas y externas del uso de un lenguaje no sexista y no discriminatorio (disposición adicional segunda). Principios y acciones que se han mantenido en la última modificación de los Estatutos aprobada por el Decreto 252/2003 de 19 de diciembre, del Consell de la Generalitat Valenciana.

La incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres desde su inicio, se explica por la trayectoria investigadora en estudios de género de un grupo de docentes

⁸ Para más información (Elizondo, Novo y Silvestre, 2010; Morales, Luna y Esteban, 2010). Un diagnóstico previo a la aprobación de la Ley lo realizó Carmen Fenollosa (1992) en la Universidad Jaume I.

⁹ El último informe es de 2015.

¹⁰ Este decreto establece las reglas fundamentales sobre las que debe desarrollarse las enseñanzas universitarias. Art 3 a). Los planes de estudio deben tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre mujeres y hombres, debiendo incluirse en los planes de estudios en los que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos.

¹¹ Incorporación del enfoque de género con carácter transversal. Incorpora la perspectiva de género en la investigación.

¹² El 26 de febrero de 1991 se publica en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana.

y la posterior creación del Seminari d'Estudis de la Dona en 1992, posteriormente convertido en Seminari d'Estudis Feministas y recientemente en Institut d'Estudis Feministas Purificación Escribano¹³ y la Fundación Isonomía en 2002¹⁴. Estos grupos solicitaron al Rectorado la aplicación de la Ley 3/2007 y de la Ley 4/2007 y consiguientemente la creación de la Unidad de Igualdad y la elaboración del Plan de Igualdad.

La metodología previa a la elaboración del Plan de Igualdad constó de dos técnicas: la primera fue la elaboración de un diagnóstico para conocer la situación de mujeres y hombres en la Universidad Jaume I y la segunda, la aplicación de la técnica DAFO con el objetivo de conocer la posición estratégica que ante el objetivo de la igualdad tenía la UJI, tanto desde un punto de vista interno como externo. Estas técnicas se complementaron con la consulta de normativas europeas y el análisis documental de los Planes de Igualdad existentes en otras universidades españolas.

3.1. Diagnóstico

La elaboración del diagnóstico en 2009 fue la primera tarea realizada en la UJI para conocer con exactitud la situación de los hombres y las mujeres en la universidad¹⁵. El diagnóstico, o estado de la cuestión en materia de igualdad de mujeres y hombres en la Universidad Jaume I de Castellón, se presentó en un informe exhaustivo, sobre el cual, y dada su extensión, se expone a continuación una selección de indicadores: distribución por sexo del profesorado y del estudiantado en la UJI; distribución por sexos y centros del profesorado y del estudiantado; distribución de las categorías académicas del profesorado por sexos; distribución por sexos de los puestos de responsabilidad en la universidad; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y asignaturas relacionadas con la igualdad y los estudios de género en los grados.

a) Distribución por sexo del profesorado y del estudiantado.

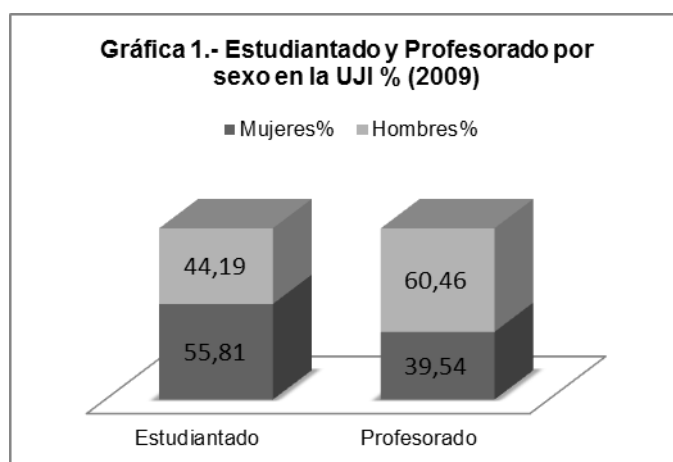
El profesorado universitario en la UJI comprendía 1.176 personas en 2009: el 39,54% eran mujeres y el 60,46% eran hombres. Se trata de una distribución casi equilibrada aunque no paritaria¹⁶ ya que la distancia entre los sexos es de 20,92 puntos porcentuales. Por lo que respecta al estudiantado, la UJI contaba con 13.597 estudiantes: el 55,81% eran mujeres y el 44,19% varones. En este caso la distancia entre los sexos es menor, 11,62 puntos porcentuales pero en este caso favorable a las mujeres.

¹³ Purificación Escribano fue una de las profesoras que participaron activamente en la creación del Seminari d'Estudis de la Dona. Catedrática de Química en la UJI hasta 2013, fecha de su fallecimiento. www.if.uji.es

¹⁴ www.isonomia.uji.es

¹⁵ El diagnóstico fue elaborado por la Fundación Isonomía. La versión completa (2009) está colgada en la página web de la Unidad de Igualdad de la UJI www.ui.uji.es.

¹⁶ Ley 3/2007. Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Se considera paritaria si la proporción entre los dos sexos es del 50%.

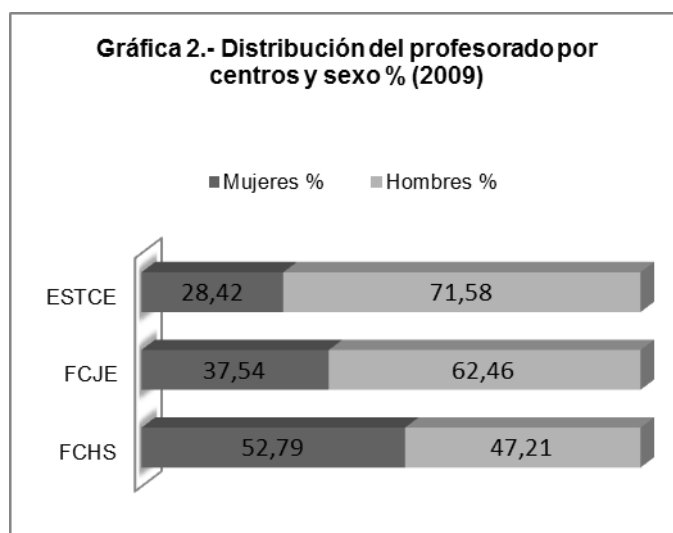


Fuente: Elaboración propia. Diagnóstico 2009. www.ui.uji.es

b) Distribución por sexo y centros del profesorado y el estudiantado: la segregación horizontal

La UJI cuenta con tres centros: la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales (FCHS); la Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas (FCJE) y la Escuela Superior de Tecnología y Ciencias Experimentales (ESTCE).

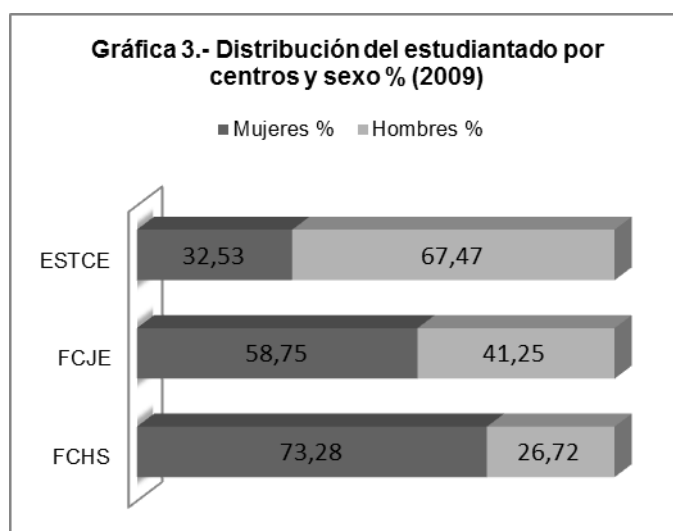
La distribución por sexo y centro nos mostrará la existencia de segregación horizontal en la universidad. Se considera que si un centro tiene más del 60% de un sexo u otro se considera masculinizado o feminizado y si se sitúa la proporción entre 30 y 59% se considera mixta.



Fuente: Elaboración propia. Diagnóstico 2009. www.ui.uji.es.

Se constata la segregación horizontal por sexo: la ESTCE está claramente masculinizada siendo la diferencia porcentual entre mujeres y hombres de 43 puntos porcentuales a favor de éstos; la FCJE, también masculinizada pero menos, presenta una diferencia de 25 porcentuales y la FCHS, ligeramente feminizada con una ventaja de 5 puntos y medio porcentuales a favor de las mujeres.

En la gráfica siguiente se observa la distribución del estudiantado por centros y sexo



Fuente: Elaboración propia. Diagnóstico 2009. www.ui.uji.es.

Se observan diferencias entre las dos tablas, si bien la tendencia es la misma: la ESTCE, aunque masculinizada, incluye 5 puntos porcentuales más de mujeres estudiantes que de mujeres profesoras. La FCJE y la FCHS están feminizadas encontrándose diferencias importantes entre mujeres y hombres en ésta última. Comparando con la presencia del profesorado femenino, tanto la FCHS como la FCJE cuenta con 20 puntos porcentuales más de estudiantado femenino.

c) Distribución del profesorado por categoría académica y sexo: la segregación vertical.

Tabla 1 - Distribución del profesorado por categoría académica y sexo

	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)
Catedrático/a	60	13,33	86,67
Titular	273	39,93	60,07
Asociado/a	470	33,19	66,81
Contratado/a Doctor	68	57,35	42,65
Ayudante Doctor	10	70,00	30,00
Ayudante	44	45,45	54,55

Fuente: Elaboración propia. Diagnóstico 2009. www.ui.uji.es.

En las dos figuras de profesorado funcionario¹⁷ predominan los varones, así como en la figura de profesor asociado/a mientras que en las nuevas figuras de profesorado laboral, como son el profesorado contratado doctor, el colaborador o el ayudante doctor la presencia de mujeres es superior.

d) Cargos de responsabilidad en la Universidad Jaume I.

En lo relacionado con la distribución por sexos de los puestos de responsabilidad y en los órganos de gobierno de la UJI, la distribución es la siguiente:

¹⁷ El personal funcionario son los y las catedráticas y los y las profesoras titulares. El resto es personal laboral. La diferencia entre ambas figuras es el tipo de contrato. El profesorado asociado lo forman especialistas profesionales de las diferentes disciplinas que imparten docencia a tiempo parcial en la universidad.

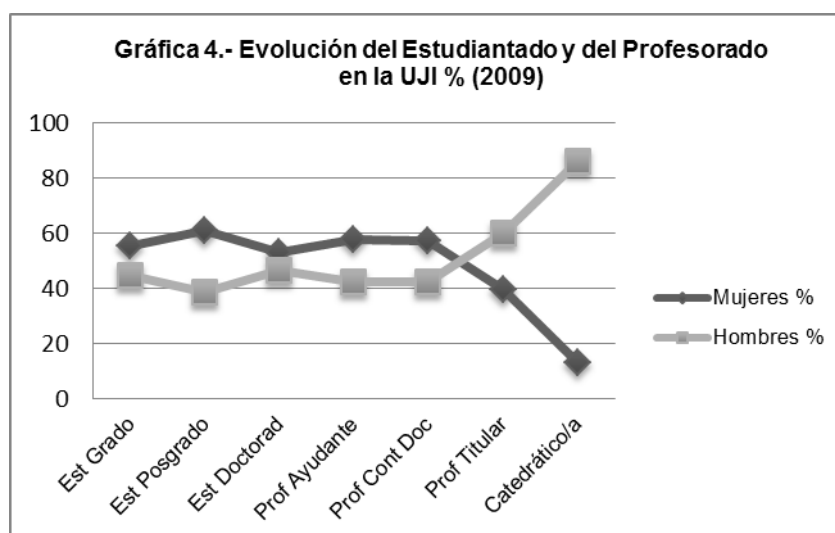
Tabla 2 - Cargos de responsabilidad por sexo (2008)

	Mujeres	Hombres
Rectorado		1
Secretaría General	1	
Gerencia		1
Defensor/a Universitaria	1	
Vicerrectorados	5	6
Directores Centros	1	3
Secretaría Centros	1	3
Dirección Departamentos	5	20
Secretaría Departamentos	11	14

Fuente: Elaboración propia. Diagnóstico 2009. www.ui.uji.es

La representación es equilibrada en el Consejo de dirección de la UJI. En los Centros, la proporción es favorable a los hombres en la dirección y en la secretaría. Respecto de la dirección de los departamentos, de los 25 existentes en esa fecha, 20 los dirigían hombres (el 80%) siendo la ESCTE el centro que contaba exclusivamente con una directora de departamento. Respecto a la secretaría de departamento, 11 estaba ocupada por mujeres y 14 por hombres (el 44% de mujeres).

El diagnóstico realizado y presentado aquí de forma breve, permite concluir que en la evolución académica de mujeres y hombres en la UJI se produce el modelo de tijera, es decir, que entre el estudiantado y en el inicio de la carrera académica e investigadora hay más mujeres que hombres y según se va ascendiendo en las categorías académicas se invierte esta proporción produciéndose una mayor presencia de varones y una menor presencia de mujeres. Podemos ver la evolución académica en la siguiente gráfica.



Nota: no se incluyen datos de profesorado asociado/a por no incluirse esta figura en la carrera académica al ser profesionales que imparten a tiempo parcial alguna asignatura relacionada con su campo profesional.

Fuente: Elaboración propia. www.ui.uji.es

e) Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Se considera este indicador sumamente explicativo de la situación de mujeres y hombres en la universidad ya que permite cerciorarse de la persistencia de los roles tradicionales de género mediante el uso de las medidas de conciliación (Lewis, 2006; Alcañiz, 2013). El diagnóstico señala que el 41,23% de las personas que trabajan (profesorado y personal administrativo y de servicios) hacen uso de los mecanismos

legales de conciliación para atender a criaturas o personas mayores. De este porcentaje, el 82,99% son mujeres y el 17,01% son hombres.

De las medidas de conciliación utilizadas por el personal de la UJI, las más utilizadas son las siguientes: el permiso de lactancia o acumulación de horas por lactancia (88,28% las mujeres); excedencia por cuidado (100% mujeres); reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 12 años (77,78% mujeres). Los resultados evidencian que las mujeres en la UJI son mayoritariamente las que desempeñan las tareas de cuidado.

f) Asignaturas relacionadas con los estudios de género en los títulos de grado.

Las exigencias normativas contempladas en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género; la Ley 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres y el RD1393/2007 por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, de incorporar en los planes de estudio asignaturas relacionadas con el principio de igualdad de mujeres y hombres (Ventura, 2008). El informe de diagnóstico elaborado proporcionó información sobre las asignaturas específicamente relacionadas con los estudios de género así como las asignaturas que incorporan la perspectiva de género transversalmente en su temario.

En la UJI se imparten dos asignaturas relacionadas específica y directamente con el género y la igualdad entre mujeres y hombres: Género y Publicidad (4,5 créditos, optativa) y Sociología del Trabajo de las mujeres (4,5 créditos optativa). Respecto a las asignaturas que incorporan la perspectiva de género en temas específicos o visibilizan el papel de las mujeres en diferentes disciplinas y áreas de conocimiento, son trece¹⁸.

3.2. Análisis DAFO

Por otra parte, como paso previo a la elaboración del Plan de Igualdad, se planteó la utilización de la técnica DAFO¹⁹ con el objetivo de conocer la posición estratégica que ante la igualdad entre mujeres y hombres tenía la Universidad Jaume I, tanto desde un punto de vista interno como desde un punto de vista externo. En el proceso de diseño y posterior implementación del I Plan de Igualdad de la UJI, se consideró que esta técnica facilitaría una visión más realista y operativa sobre la situación interna y externa respecto a la implementación de un plan de igualdad entre mujeres y hombres.

Como resultado de las conclusiones extraídas del diagnóstico de situación en materia de igualdad así como de las conversaciones mantenidas con sindicatos, equipo rectoral, decanos/as, directores/as de titulación y directores/as de departamento, se procedió a realizar un análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que presenta la UJI. Se elaboró la siguiente matriz por el equipo redactor²⁰.

¹⁸ Diagnóstico 2009. www.ui.uji.es

¹⁹ Se denomina DAFO o FODA al análisis que se realiza para conocer las características y elementos que constituyen el ambiente externo e interno de una organización y que define la posición estratégica y las posibles acciones que se pueden implementar según las características propias y del contexto regional, provincial, nacional e incluso internacional. Consiste en la elaboración de una matriz que permita determinar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de una organización en un entorno dado. Las fortalezas y las debilidades se relacionan con la situación interna de la organización analizada mientras que las amenazas y las oportunidades se refieren a la situación externa.

²⁰ Para una mayor información Diagnóstico 2009. www.ui.uji.es.

Tabla 3 - MATRIZ DAFO

Análisis interno	
Fortalezas	Debilidades
Compromiso UJI con la Igualdad desde la creación de la Universidad	Falta de sensibilización en cargos directivos sobre el tema de la igualdad
Grupos de mujeres con alto grado de concienciación sobre la igualdad	Escasa presencia de asignaturas sobre Género e inmovilidad ante la propuesta de introducción por parte de las titulaciones
Universidad pequeña y reciente en la cual es más fácil introducir novedades.	Priorización de otros asuntos antes que el de la igualdad.
Creación Unidad igualdad y Comisión de Igualdad	Horizontalidad: participación de diversos departamentos en la implementación de la igualdad por lo que se hace más difícil la implementación.
Análisis externo	
Amenazas	Oportunidades
Situación de crisis económica	Situación legal favorable
Escasa cultura política sobre la igualdad manifestada en la pervivencia de comportamientos y conductas sociales y laborales estereotipadas que no sitúan a mujeres y hombres en condiciones de igualdad debido a lo tardío de la inclusión del objetivo de igualdad en España.	Inclusión de la igualdad en la agenda política. "Políticamente correcto"
Consideración, por parte de algunos/as cargos directivos de que las políticas de igualdad no son centrales en la universidad, que antes hay otras cuestiones más importantes.	La incorporación al Espacio Europeo de Educación superior supone un impulso a la internacionalización, innovación y mejora de la oferta formativa y su adecuación a las necesidades sociales.

Fuente: Elaboración propia. Diagnóstico 2009. www.ui.uji.es

4. Redacción y aprobación del I Plan de Igualdad de la Universidad Jaume I (2010-2014)

Previo a la redacción del I Plan de Igualdad de la UJI, se constituyó una comisión de Igualdad formada por representantes del profesorado, estudiantado, personal de administración y servicios, sindicatos, Fundación Isonomía e Instituto de Investigaciones Feministas. De dicha comisión se seleccionó una sub-comisión a la que se le encargó la redacción del I Plan de Igualdad.

Para la redacción del Plan, la Comisión tuvo en cuenta la legislación española y la europea, anteriormente señalada, y los Planes de Igualdad ya aprobados en otras universidades españolas. El objetivo final del Plan se situaba en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la universidad así como la incorporación del principio de transversalidad en la docencia y la investigación. El 4 de marzo de 2010, la Comisión de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad el cual fue posteriormente ratificado por el Consejo de Gobierno el 22 de abril de 2010.

A continuación se expone un resumen de los contenidos del I Plan²¹.

- Preámbulo y Contenido del Plan de Igualdad. Las acciones.
 - Eje 1. Visualización de las posiciones de mujeres y hombres en la UJI.
- El diagnóstico de 2009 evidenció que la UJI no había implantado la desagregación por sexos en la gestión de toda la información que elaboraba, tal y como exige el artículo 63 de la Ley Orgánica 3/2007. Con la visualización de las posiciones por sexo se espera obtener una imagen más real de la situación de mujeres y hombres en todos los

²¹ El Plan se puede consultar en www.ui.uji.es

- ámbitos de la universidad además de proporcionar información que nos permita conocer la posible desigualdad en algunos aspectos y analizar los motivos.
- Eje 2. El trabajo en la Universidad Jaume I (PDI y PAS). La conciliación y la corresponsabilidad.
Este eje de actuación se vincula con el objetivo de posibilitar que tanto el personal femenino como el masculino tengan en todas las áreas, categorías, colectivos, posición y jerarquías, las mismas oportunidades y el mismo trato. Así como también, la aplicación de las normativas de conciliación de la vida laboral y familiar favoreciendo la participación de los hombres y el fomento de la corresponsabilidad de las tareas domésticas (Art 44 de La Ley 3/2007. Plan Concilia para los funcionarios públicos).
 - Eje 3. Participación en órganos de gobierno y representación.
Sigue las indicaciones del Art 14.4 de la Ley 3/2007. Alude a la promoción de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones relacionados con la estructura funcional y de representación de los trabajadores/as con el objetivo de conseguir una paridad.
 - Eje 4. Investigación, publicaciones y transferencia de conocimientos.
Se relaciona con el Art 25 c de la LOMLOU (Ley 4/2007) y con el artículo 14 d, j de la Ley 14/2011 de 1 de junio, de la Ciencia, la tecnología y la innovación referido a la realización de estudios e investigación con especialización en igualdad entre mujeres y hombres así como el objetivo de integrar la perspectiva de género en el ámbito de la investigación y fomentar una mayor participación de las mujeres en el proceso investigador
 - Eje 5. Estudiantado y estudios.
Su objetivo principal modificar en la medida de lo posible la tradicional división de los estudios de grado y posgrado, manifestada en el hecho de estar las mujeres más presentes en las ramas humanas y sociales y los hombres en las tecnológicas y científicas. Así como también promover la inclusión en los planes de estudio en que sea procedente asignaturas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los grados y creación de posgrados específicos (Art 4.7 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género; Art 25 de la Ley 3/2007; RD 1393/2007).
 - Eje 6. Comunicación.
Tiene en cuenta que el lenguaje y las imágenes que utiliza una organización para comunicarse manifiestan o representan la voz de su cultura. Por eso, la forma y el contenido de los mensajes emitidos, tanto internos como externos, han de transmitir la igualdad de oportunidades que la sociedad y la ley demandan. De ahí que el objetivo de una comunicación igualitaria y no sexista en el estilo y la imagen tiene que convertirse en una seña de identidad de la UJI. Art 36 Ley 3/2007
 - Eje 7. Violencia contra las mujeres.
Tiene como objetivo central la redacción de un Protocolo para detectar, combatir, resolver y prevenir las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo ya que en el momento de la redacción del Plan la UJI no cuenta con procedimientos específicos para ello (Art 62 de la Ley 3/2007).
 - Eje 8. Órganos de gestión de la Igualdad: la Unidad de Igualdad y el Observatorio de Igualdad establece los órganos de gestión de la igualdad en la UJI. La Unidad de Igualdad con composición a nivel de recursos humanos, sus funciones y sus competencias y el Observatorio de la igualdad.

El último Eje hace referencia al seguimiento y evaluación del Plan. Se contempla la realización de una evaluación interna a los dos años de la aprobación del Plan y una evaluación externa a los cuatro años.

Cada uno de los ejes señalados incluye una serie de acciones relacionadas con su objetivo o enunciado, 175 acciones en total. A cada acción se le adjudicaba un número, el tipo de medida (transversal, normativa o acción positiva), una descripción que incluía la periodicidad, el órgano u órganos responsables y el indicador/es que nos permitiera realizar posteriormente la medición y evaluación de los resultados.

5. Evaluación del I Plan de Igualdad.

Pasados cuatro años desde la aprobación del I Plan, se inició el proceso de evaluación tal y como estaba contemplado en el último punto del Plan de Igualdad. En el ámbito de las políticas públicas, la fase de la evaluación ha sido la menos tratada y estudiada (Ballart, 1993; Bustelo, 2004). La finalidad de la evaluación de las políticas públicas es triple: en primer lugar ilustrar sobre qué está pasando y cómo funciona el programa o política implantado; en segundo lugar, realizar un rendimiento de cuentas y en tercer lugar, supone un *feed back*, una retroalimentación fruto del aprendizaje de la propia intervención. A continuación explicaremos el proceso seguido en la evaluación del I Plan de Igualdad de la Universidad Jaume I de Castellón utilizando estas referencias teóricas y metodológicas.

5.1. Contexto evaluativo del Plan.

Al iniciar la evaluación del I Plan de Igualdad se constató una debilidad inicial al no contar el Plan con unas directrices sobre la formulación de la evaluación por lo que ésta tuvo que diseñarse *post facto*.

5.2. Tipología de la evaluación.

La evaluación del I Plan de Igualdad de la UJI se puede considerar de tipo mixto, es decir, que se ha realizado desde la Unidad de Igualdad en colaboración con agentes sociales como los sindicatos y grupos de mujeres como la Fundación Isonomía y el Instituto de Estudios Feministas, así como de personas que por el cargo desempeñado han tenido contacto con el desarrollo del Plan: el jefe de servicio de Recursos Humanos, la Defensora de la Comunidad Universitaria y el jefe del área de prevención de riesgos laborales. Respecto a la colaboración externa se ha contado con la consultora *Equality Momentum* para la elaboración de las fichas de seguimiento de cada una de las 175 acciones incluidas en el Plan así como para la redacción de la Evaluación del I Plan de Igualdad de la UJI.

5.3. Técnicas e instrumentos utilizados para la evaluación del Plan.

En la evaluación del I Plan de Igualdad se han utilizado diversas técnicas e instrumentos para recabar información sobre lo acaecido en los cuatro años de duración del Plan. Las técnicas utilizadas se relacionan con las tres perspectivas de evaluación: evaluación de diseño, evaluación de proceso y evaluación de resultados.

La evaluación de *diseño*, global, implica valorar el Plan en su conjunto, incluyendo una valoración de su fundamentación, objetivos, coherencia interna, nivel de concreción, estrategias y metodología empleadas para su formulación e implantación. Preciso es decir que la evaluación del Plan ha sido *post-facto*, no contando el Plan desde su redacción con

un diseño previo a cómo realizar la evaluación más allá de que fuera una evaluación externa.

Para realizar la evaluación del *proceso* se diseñó una ficha de seguimiento para cada una de las acciones incluidas en el Plan, que se rellenaba a medida que las acciones se implementaban. La ficha²² incluía los siguientes aspectos: objetivo general y objetivos específicos; medidas incluidas en la acción; indicador/es para su medición; recursos asignados; periodicidad; coste; organismo responsable del seguimiento de las actuaciones y de la implementación de las acciones; dificultades encontradas; soluciones emprendidas y temporalización incluyendo la fecha de la activación de la acción, de la implementación, de la recogida de datos y de la evaluación realizada. La medición de cada una de las acciones del Plan se ha realizado teniendo en cuenta el indicador previamente señalado en cada acción y que su ejecución nos permitía concluir que se había realizado la acción.

La Evaluación de *resultados (outputs)*, permite constatar que la gran mayoría de las acciones, pese a su volumen (175), se han realizado. Un 36% de ellas las hemos incluido como No realizadas, un 14% se encuentran en ejecución y un 50% se han ejecutado (Equality Momentum, 2015). Es decir, que lo que se mide aquí es el cumplimiento de la acción, no su resultado; es una evaluación del producto (*outputs*) pero no de los efectos (*outcomes*).

- Eje 1.- Visualización de las posiciones de mujeres y hombres en la UJI.

Se han implementado el 72% de las medidas. En ejecución se encuentra la incorporación de la variable "sexo" en todas las aplicaciones informáticas de la universidad. No se ha ejecutado la exigencia, por parte de la UJI, de que toda la información que se pida a las administraciones públicas sea entregada desagregada por sexos, de conformidad con los arts 20a y 63 de la Ley 3/2007.

- Eje 2.- El trabajo en la Universidad Jaume I (PDI y PAS). La conciliación y la corresponsabilidad.

Este eje es el más numeroso del I Plan y se han ejecutado el 51% de las acciones. En relación con la conciliación se pasó una encuesta on line al personal trabajador de la universidad para conocer la distribución de tareas domésticas entre mujeres y hombres y la utilización de las medidas de conciliación en la UJI (Alcañiz, 2014). Se realizó también, una campaña por la conciliación en la que participó el rector y personal docente y de la administración de la UJI. Asimismo, se implementó (Acción 65) la acción para favorecer la preferencia en la elección de horarios lectivos del profesorado con hijos o hijas menores de 12 años. No se han ejecutado diversas acciones por causas externas a la universidad debido a la crisis: no se han concedido ayudas sociales y no se han creados nuevas plazas de funcionariado. Tampoco se han ejecutado las acciones relacionadas con la participación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales de contratación ni en listas electorales ni en puestos de responsabilidad. La resistencia al cambio se ha manifestado en las cuestiones que implican pérdida de presencia por parte de los hombres (Lombardo, 2013).

- Eje 3.- Participación en órganos de gobierno y representación.

En este eje sólo se han ejecutado el 18% de las acciones. Se constata la resistencia institucional en la elaboración de listas equilibradas en las elecciones a órganos colegiados de la universidad así como en lo relativo a cargos individuales por

²² La ficha se encuentra en la Evaluación del I Plan de Igualdad de la UJI (2010-2014) Se puede consultar en www.ui.uji.es.

designación. Entre las acciones no realizadas, se encuentra la acción 85 que establecía velar por una presencia equilibrada en consejos, comisiones, comités y tribunales, a pesar de que desde la Unidad de Igualdad se informó de ello.

Eje 4.- Investigación, publicaciones y transferencia de conocimientos.

Se han implementado el 52% de las acciones. Entre las realizadas destaca la acción 104, visibilizar y difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género mediante la celebración de un congreso bianual de Investigación y género en la UJI²³. No se han ejecutado las acciones relacionadas con la incentivación de mujeres como investigadoras principales en proyectos nacionales y europeos ni la composición equilibrada de los grupos de investigación ni la inclusión de la perspectiva de género en la solicitud de proyectos pese a las recomendaciones realizadas desde la Unión Europea.

- Eje 5.- Estudiantado y estudios

El 41% de las acciones se han ejecutado. Este eje incidía de manera sustancial en la introducción de asignaturas de género en todas las titulaciones así como la transversalidad de la perspectiva de género en las guías docentes. La resistencia por parte de las comisiones de titulación y de los departamentos a modificar sus planes de ordenación docente explica el escaso incremento en la oferta de asignaturas de género en los grados. La oferta formativa en estudios de género se ha producido no dentro de los programas reglados de las titulaciones sino desde la Unidad de Igualdad, la Fundación Isonomía y el Instituto de Estudios Feministas²⁴.

- Eje 6.- Comunicación.

El 64% de las acciones están hechas. Se elaboró una Guía de tratamiento no sexista de la información y la comunicación²⁵ y se distribuyó por el campus. En ejecución se encuentra la revisión de todas las guías docentes para su adecuación a la normativa de lenguaje inclusivo. Entre las acciones no ejecutadas destaca que no se ha insistido en la mayor visibilización de mujeres de la UJI en los medios de comunicación internos y externos.

- Eje 7.- Violencia contra las mujeres.

Único de los 8 ejes que ha ejecutado el 100% de las acciones previstas, siendo la elaboración y aprobación del "Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo en la Universidad Jaume I"²⁶, así como la difusión de un Díptico informativo por el campus con los aspectos más señalados del Protocolo.

- Eje 8.- Órganos de gestión de la Igualdad.

Este eje dio lugar a la creación de la Unidad de Igualdad pero su implementación quedó incompleta respecto lo que incluía la acción del I Plan, ya que su personal se ha limitado a la Directora y a una administrativa. Con motivo de la crisis y los recortes presupuestarios se ha ido reduciendo anualmente su presupuesto: de 75.952,50 euros en 2010 se pasó a 21.850 euros en el ejercicio 2013, partida que se sigue manteniendo hasta la fecha. Finalmente, tampoco se ha ejecutado la creación de un Observatorio de Igualdad por el mismo motivo.

²³ <http://www.uji.es/serveis/ui/arxiu/actualitat/2015/06/publicacio-investigacioygenere/>.

²⁴ <http://www.uji.es/serveis/ui/formacio/estudiantat/>

²⁵ <http://www.uji.es/serveis/ui/arxiu/docs/informes/>

²⁶ <http://www.uji.es/serveis/ui/arxiu/docs/informes/protocol/>

Los principales motivos considerados en la explicación sobre las acciones NO realizadas, son las siguientes, teniendo en cuenta que la primera explicación es el gran número de acciones, hecho por otra parte común en la redacción de los primeros planes de igualdad en muchas organizaciones (Lombardo, 2013; González y Rodríguez, 2013).

- Desde 2012 con la aprobación del RD-Ley 3/2012, de 10 febrero, de medidas urgentes para la reforma del Mercado Laboral de Reforma Laboral, se paralizó la creación de plazas de funcionario/a en la función pública española. En lo que atañe a la universidad, la plantilla de funcionarios/as no se ha modificado en estos últimos años. Ello ha tenido como consecuencia la paralización de oposiciones y nuevas contrataciones en la Función Pública y en concreto en la Universidad.
- Un gran número de acciones incluían la realización de encuestas. Ha sido imposible su realización por cuestiones de falta de recursos económicos debido a los recortes en el presupuesto de la universidad en general y en la Unidad de Igualdad en particular.
- Ausencia de respuesta en las peticiones de información a otros servicios, presuntamente por falta de conciencia o desinterés por el tema de la igualdad.
- Resistencia al cambio institucional en lo referente a la implementación de las políticas de igualdad (Lombardo & Mergaert, 2013). En la universidad esta resistencia al cambio se manifiesta en el rechazo por parte de algunos departamentos a la introducción de la transversalidad de género en la docencia.
- Consideración, por parte de las personas en puestos de responsabilidad, casi siempre hombres, de la igualdad como un tema no prioritario, secundario en tiempos de crisis y que no incumbe a la universidad como objetivo prioritario. Se acepta la redacción del Plan de Igualdad por imperativo legal pero no se ponen los medios adecuados para su implementación por falta de voluntad política.
- Presencia del estereotipo negativo de "feminista". Se considera que el Plan atañe sólo a las mujeres rechazando el aspecto estructural de la desigualdad.
- Ambigüedad y poca precisión, en ocasiones, en la redacción de algunas de las acciones.

6. Discusión y conclusiones

Pasados diez años desde la aprobación de la Ley 3/2007 y de la Ley 4/2007, las universidades públicas españolas cuentan todas con Plan de Igualdad y con Unidades de Igualdad. Muchas de ellas ya tienen aprobado un segundo Plan²⁷ y la Universidad Autónoma de Barcelona ratificó su III Plan en 2015. La Universidad, como centro superior de enseñanza, ha incorporado en su agenda política el objetivo de alcanzar una igualdad entre mujeres y hombres y esto es, sin duda, un hecho positivo.

Ahora bien, la institucionalización de la igualdad mediante el Plan de Igualdad no quiere decir que la igualdad efectiva entre los géneros se haya conseguido ni mucho menos. En la implementación del I Plan se han encontrado resistencias por parte de la maquinaria institucional (la estructura de funcionamiento universitaria) y resistencias individuales, por parte del personal docente de y de la administración. Junto a estos dos aspectos internos se sitúa una explicación externa, en alusión a que la universidad forma parte de la sociedad y los cambios deberían realizarse al unísono, es decir que no basta con la introducción del objetivo de la igualdad en la universidad sino es compartido con el resto de instituciones sociales.

²⁷ La Universidad Jaume I aprobó el II Plan de Igualdad en abril de 2016.

La implementación del I Plan de Igualdad ha visibilizado el tema de la igualdad en la Universidad Jaume I. La aprobación del I Plan se presentó públicamente en rueda de prensa y se realizaron campañas informativas distribuyéndose el Plan en todos los servicios, departamentos y centros de la UJI. Se ha conseguido incorporar la variable sexo en todas las estadísticas elaboradas en la universidad, visibilizando así las diferencias entre mujeres y hombres.

Se han impartido cursos de formación con contenidos de igualdad y perspectiva de género para el profesorado y, sobre todo, para el estudiantado²⁸ en la universidad pero no se ha incrementado la oferta de asignaturas en los planes de organización docentes de cada grado. Es decir que la formación en igualdad de género no se ha incluido en la enseñanza oficial de los grados sino que son cursos organizados desde la Unidad de Igualdad, la Fundación Isonomía y el Instituto de Estudios Feministas, este es, pues, el primer aspecto de la resistencia al cambio en la universidad. No se ha incorporado la igualdad de mujeres y hombres ni en los planes de estudio de los grados ni de manera transversal, tal y como mandaba la Ley 3/2007. En aquellos grados en los que se ha incorporado, se ha debido a personas concretas que han peleado para que se incluyera y que tienen prestigio y posición de poder en su disciplina.

Respecto a la investigación, no se ha seguido las orientaciones dadas por las normativas europeas y la Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación española: siguen habiendo más investigadores varones, más investigadores principales varones y más solicitudes de proyectos de investigación liderados por hombres. El techo de cristal en la academia sigue existiendo y se establece entre la figura de profesor /a titular y la de catedrático/a, donde la proporción es totalmente desigualitaria, hecho no sólo de la UJI sino del contexto español (Científicas en cifras, 2016).

Sobre conciliación de la vida familiar y laboral, la encuesta realizada en la UJI mostró como las mujeres, docentes y administrativas, siguen siendo las principales ejecutoras de las tareas de cuidado y domésticas; doble presencia que supone un hándicap para el desarrollo de la carrera profesional. No basta facilitar la impartición de las horas de docencia (entre 10 y 18 h para aquellas personas que tengan necesidades de cuidado), ni flexibilizar las horas de entrada o de salida. La corresponsabilidad debe generalizarse en la sociedad más allá de unos horarios favorecedores de conciliación, de reducción horaria o de excedencia, ya que al ser las mujeres las que más lo solicitan se vuelve contra ellas al ralentizarse su carrera académica; debe producirse un cambio en la sociedad, en cuanto al reparto de roles que vaya más allá de la conciliación, debe conseguirse una igualdad en la distribución de roles, en definitiva una corresponsabilidad.

Respecto a la representación política, no se ha conseguido un equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de dirección y responsabilidad, tal y como indica la Ley 3/2007 y el I Plan de Igualdad. El menor número de catedráticas es un obstáculo para la elección de una rectora (es obligatorio ser catedrático/a para ser rector/a), las mayores exigencias familiares de las mujeres, su menor ambición política y la existencia de los denominados “boys club” impide que las mujeres ocupen menos cargos de responsabilidad en las universidades, bien sean por elección democrática o por nombramiento directo (Pérez Sedeño et al, 2005). La segregación vertical, pues, continúa y es otra manifestación del inmovilismo institucional.

La segregación horizontal entre los géneros en la universidad se manifiesta en el estudiantado y en el personal docente. Existen titulaciones masculinas y titulaciones

²⁸ Como créditos de libre opción.

femeninas y esta división viene ya marcada por la elección realizada en la educación secundaria y por los estereotipos transmitidos tanto en la familia como en los medios de comunicación y que refuerzan la adjudicación de roles diferenciados para mujeres y hombres.

En conclusión, la implementación del Plan de Igualdad ha contribuido a la toma de conciencia del objetivo de igualdad en la universidad al entrar en la agenda política y mediática pero sigue permaneciendo la segregación horizontal y vertical en el campus universitario y una estructura de poder masculina pese a la progresiva feminización de la universidad. Las acciones de igualdad implementadas no han modificado la estructura universitaria, su núcleo duro, en lo referido a inclusión de asignaturas y de la perspectiva de género en los planes docentes ni en la investigación ni en la estructura de poder. Es por ello que en la redacción del II Plan de Igualdad de la UJI (2016-2020) se ha incidido de manera fundamental en incorporar este objetivo y cumplirlo de manera efectiva, tal y como marca la Ley.

Bibliografía

- Abels, G. & Mushaben, J.M. (eds) (2012) *Gendering the European Union: New Approaches to Old Democratic Deficits*. Houndsmill: New York: Palgrave McMillan.
- Académicas en cifras (2007). Madrid: Unidad de Mujer y Ciencia.
- Alcañiz, M. & Carballido, P. (2011). Las políticas de igualdad en España: desde la agenda política internacional al marco de la aplicación municipal. *Revista iberoamericana de estudios municipales* num. 4. 165-190.
- Alcañiz, M. (2013). Estrategias de conciliación y segmentación social: la doble desigualdad. *Sociología. Problemas e prácticas*, nº 73. 35-58
- Alcañiz, M. et al (2014). La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universidad Jaume I. Castellón: Publicaciones de la Universitat Jaume I.
- Astelarra, J. (2005). Veinte años de políticas de igualdad. Madrid: Cátedra.
- Ballarin, P. & Martinez, C. (1995). Del patio a la plaza. Las mujeres en las sociedades mediterráneas. Granada: Universidad de Granada. Colección Feminae.
- Ballart, X. (1993). Evaluación de políticas. Marco conceptual y organización institucional. *Revista de Estudios Políticos*, 80, 199-224.
- Bock, G. (2001). Las mujeres en la historia de Europa. Barcelona: Crítica.
- Bustelo, M. (2004). La evaluación de las políticas de género en España. Madrid: La Catarata.
- Científicas en cifras (2016). Madrid: Unidad de Mujer y Ciencia.
- Comisión de Derechos de la Mujer e igualdad de género (2009). Derechos de las mujeres e igualdad de género: Información básica. Parlamento Europeo.
- De los Cobos, F. (2012). Planes de igualdad en las universidades españolas. Análisis de contenido desde las ciencias sociales. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, Nº 14, 117-130.
- EIGE (2014). Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EIGE (2016). Integrating Gender Equality into academia and research organisations. Vilnius: European Institute for Gender Equality.
- Elizondo, A., Novo, A. & Silvestre, M. (2010). Igualdad de Mujeres y hombres en las Universidades Españolas. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Equality Momentum (2016). Evaluación del I Plan de Igualdad de la Universidad Jaume I. www.ui.uji.es

- Estadística de Universidades (2016). Ministerio de Educación, cultura y deporte. <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas.html> Consultado el día 24 de Noviembre de 2016.
- ETAN, Expert Working Group on Women and Science, Política científica de la Unión Europea: Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. (2000). Bruselas: Comisión Europea.
- Federación Española de Municipios y provincias (FEMP) (2001). Situación actual de la población y planes de igualdad en el ámbito municipal. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Fenollosa, C. (1992). Acercamiento al fenómeno de la desigualdad sexual en la Universitat Jaume I, Asparkia. *Investigación Feminista*, nº 1, 15-37.
- Fernández de Castro, P. (2012). El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de género. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, nº 16, 79-104
- Fraisse, G. & Perrot, M. (1995). Historia de las mujeres. Vol IV. Siglo XIX. Barcelona: Círculo de Lectores.
- Güil, A., Solano, A. & Alvarez, M. (2004). La situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas. Sevilla: CES.
- Guil, A. & Flecha, C. (2015). Universitarias en España: de los inicios a la actualidad. *Revista de Historia de la Educación Latinoamericana*, Vol 17 nº 24, 125-148.
- Izquierdo, M. J. (2004). El sexisme a la UAB: Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic. Barcelona: Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 1/2004, de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de Abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU).
- Ley de Ciencia y Tecnología de 2011
- Lewis, J. (2006). What Instruments to Foster What Kind of Gender Equality? The Problem of Gendered Inequalities in the Division of Paid and Unpaid Work, *Revue française des affaires sociales*, nº 5, 147-166.
- Liebert, Ulrike (2013). Gender politics in the European Union. *European societies*, 197-239.
- Lombardo, E. (2006). La igualdad de género en el Tratado Constitucional de la Unión Europea. *Recerca*, nº6, 121-140
- Lombardo, E. & Mergaert, L. (2013). Gender mainstreaming and Resistance to gender training: a Framework for studying implementation.
- Morales, M. J., Luna, M. J. & Esteban, A. I. (2010). Diagnóstico de paridad en la universidad: análisis a través de indicadores. *RUSC*, Vol 7, nº 2, 1-14.
- Morant, I. (ed) (2006). Historia de las mujeres en España y en América Latina. 4 Vols Madrid: Cátedra.
- Pastor, I. et al (2008). Dones i homes a la URV: Un estudi de les desigualtats per raó de gènere, Publicacions Universitat Rovira i Virgili: Tarragona.
- Pastor, I., Pontón, P. & Serret, N. (2014). Políticas de igualdad en la Universidad: una reflexión sobre los planes de igualdad en América Latina y España. Sevilla: V Congreso Universitario Internacional 'Investigación y Género'.
- Pérez S. et al (2005). Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadores en el sistema español de Ciencia y Tecnología. Madrid: Fundación Española para la ciencia y la tecnología.
- Pérez-Fuentes, P. & Andino, S. (2003). La desigualdad de género en el sistema público universitario del País Vasco. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.
- Pollack, M.A. & Hafner-Burton, E. (2000). Mainstreaming gender in the European Union. *Journal of European Public Policy*, 7, 3, 432-456.

- Rees, T. (1998) *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training, and Labor Market Policies*, New York: Routledge.
- Rodríguez, M. J., González, M. J. & Albert, C. (2012). Las carreras académicas de mujeres y hombres en la Universidad de Alicante. *Sociología del Trabajo*, nueva época nº 80, 69-88.
- Rodríguez Manzano, I. (2008). *Mujeres y Naciones Unidas. Igualdad, desarrollo y paz*. Madrid: La Catarata.
- Rossilli, M. (2001). *Políticas de género en la Unión Europea*. Madrid: Narcea.
- Sensat, N. & Varela, R. (1998) Las políticas dirigidas a las mujeres: La acción pública para la igualdad de los sexos, In R. Gomá & J. Subirats (Coordinadores), *Políticas públicas en España. Contenidos, redes de actors y niveles de gobierno*. Barcelona: Ariel.
- She Figures (2013). *Women and Science, Statistics and Indicators*. Bruselas: Comisión Europea.
- Stevens, I. & Van Lamoen, I. (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities 'Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. Leuven-Apeldoorn: Garant.
- Ventura, A. (2008). "Normativa sobre estudios de género y universidad". *Feminismo/s*, nº 12, 155-184
- Vergé, T. & Cabruja, T. (2017). La perspectiva de gènere en docència i recerca a les Universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes de futur. Castelló de la Plana: Col·lecció Política universitària. <http://vives.org/PU3.pdf>