



Colección

ESTUDIOS

2

La igualdad de oportunidades en los campus de excelencia internacional:

estado de la cuestión y propuestas de actuación

**Centre Dolors Piera d'Igualtat
d'Oportunitats i Promoció de les Dones.**

2014

ISSN 2339-7713



Universitat
de Lleida



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
Y IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
Y IGUALDAD
DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
INSTITUTO DE LA MUJER



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"



Universitat de Lleida
Centre Dolors Piera
d'Igualtat d'Oportunitats
i Promoció de les Dones

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL: ESTADO DE LA CUESTIÓN Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Coordinación y revisión: Cristina Rodríguez Orgaz y Ana M^a Romero Burillo

Ejecución del proyecto: M^a Pilar Oliveras Moros y Cristina Rodríguez Orgaz

Redacción de buenas prácticas y propuestas de actuación: Sonia Sánchez Sierra

Diseño del proyecto: M^a Ángeles Calero Fernández, Maika Molina Molina y Rosa Vaquera López

Lleida, 2014

Este trabajo ha sido elaborado en el marco de la convocatoria de las subvenciones públicas destinadas a la realización de postgrados oficiales de igualdad entre mujeres y hombres, acciones complementarias a la investigación en el ámbito universitario y actividades de las unidades de igualdad de las universidades, para el año 2011, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad - Instituto de la Mujer («BOE» núm. 133, de 4 de junio de 2011, páginas 55182 a 55213) que lleva por título “La igualdad de oportunidades en los campus de excelencia: estado de la cuestión y propuestas de actuación” Referencia: 2011-0001-ACT-00226

Título: La igualdad de oportunidades en los Campus de Excelencia Internacional: Estado de la cuestión y propuestas de actuación.

Coordinación y revisión: Cristina Rodríguez Orgaz y Ana M^a Romero Burillo

Ejecución del proyecto: M^a Pilar Oliveras Moros y Cristina Rodríguez Orgaz

Redacción de las buenas prácticas y propuestas de actuación: Sonia Sánchez Sierra

Diseño del proyecto: M^a Ángeles Calero Fernández, Maika Molina Molina y Rosa Vaquera López

Diseño de portada y de edición: Estudi Nix

© Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones. Universitat de Lleida

© **de los textos:** M^a Pilar Olivera Moros, Cristina Rodríguez Orgaz y Sonia Sánchez Sierra

Edita: Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones (Universitat de Lleida)

Colección: Estudios, 2. Enero de 2014

Edicions Universitat de Lleida, 2014

D.L.: L 220-2014

ISSN: 233 9-7713

URL: <http://www.cdp.udl.cat>



[Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Resumen

Las universidades, como transmisoras de valores, no pueden permanecer ajenas a la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Así lo establecen leyes como la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El Programa Campus de Excelencia Internacional, en el marco de la Tercera Misión de la Estrategia Universidad 2015, establece la Responsabilidad Social Universitaria como uno de los ejes estratégicos de compromiso social.

El estudio que se presenta es el resultado del análisis de las actividades en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los Campus de Excelencia Internacional (CEI) aprobados en las convocatorias del Ministerio de Ciencia e Innovación para los años 2009 y 2010. Tiene por objetivos correlacionar la igualdad de género con la excelencia, visibilizar las políticas y actividades en materia de igualdad de oportunidades de los CEI y promover el diseño de acciones propias contando con los órganos existentes en las universidades que tienen competencias en esta materia, como son las unidades, oficinas u observatorios de igualdad de las universidades españolas.

Palabras clave: políticas de igualdad, igualdad de género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, universidad, Campus de Excelencia Internacional

Abstract

Universities, as transmitters of values, cannot ignore the promotion of equal opportunities between men and women. This principle is established by laws such as Organic Law 3/2007 of 22 March on effective equality between women and men. The International Campus of Excellence Programme, in the framework of the Third Mission of University Strategy 2015, establishes University Social Responsibility as one of the strategic lines of social commitment.

The study presented is the result of the analysis of activities in the field of equal opportunities between men and women in the Campuses of International Excellence (CEIs) approved in the calls of the Ministry of Science and Innovation for 2009 and 2010. Its objectives are to correlate gender equality with excellence, to make visible the policies and activities of CEIs in the field of equal opportunities and to promote the design of actions with the support of existing bodies of Spanish universities that have expertise in this area, such as equality units, offices and observatories.

Keywords: equality policies, gender equality, equal opportunities between women and men, university, Campus of International Excellence

ÍNDICE

Presentación	6
1. Contexto y justificación: estrategia universidad 2015	8
1.1. La Estrategia Universidad 2015	8
1.2. Misiones de la Estrategia 2015	8
1.3. Convocatorias del concurso de los Campus de Excelencia Internacional	10
2. Objeto de estudio, metodología y recursos utilizados	11
2.1. Fuentes	11
2.2. Fases de la ejecución del estudio	13
2.3. Las encuestas	13
2.4. Consideraciones sobre la explotación de datos	17
2.5. Impresiones y limitaciones del trabajo de campo	18
3. Estado de la cuestión: la igualdad de oportunidades en los CEI	19
3.1. Proyectos seleccionados CEI 2009	20
3.2. Proyectos seleccionados CEI 2010	25
3.3. Papel de las Unidades de Igualdad en los CEI	38
4. Buenas prácticas y propuestas de actuación	41
4.1. Buenas prácticas	41
4.2. Recomendaciones futuras	47
4.3. Propuestas de actuación	48
5. Conclusiones	52
6. Bibliografía	56
7. Anejos	57
ANEJO 1. Índice de gráficos	59
ANEJO 2. Cuestionario a los CEI	60
ANEJO 3. Cuestionario a la Unidad de Igualdad	62

PRESENTACIÓN

Uno de los objetivos principales del Campus de Excelencia es potenciar los valores socialmente responsables, la igualdad de oportunidades y los estilos de vida saludables.

Los CEI fomentan una nueva mentalidad que obliga a las universidades a modificar su modelo de gobernanza, a compartir recursos de forma eficiente con otras entidades, esforzarse por ser socialmente rentables y alinear todas sus políticas en busca de un fin concreto: la excelencia en las funciones que la enseñanza superior tiene asignadas

El informe “La igualdad de oportunidades en los Campus de Excelencia: estado de la cuestión y propuestas de actuación” es el resultado del estudio que ha tenido como objetivos analizar el funcionamiento de diferentes Campus de Excelencia Internacional de las universidades españolas, en adelante CEI, en lo relativo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, al mismo tiempo, identificar las buenas prácticas desarrolladas en los campus seleccionados y proponer estrategias de actuación.

El estudio, llevado a cabo durante el año 2012, presenta los resultados derivados del análisis de la actividad en igualdad de género en los Campus de Excelencia Internacional, teniendo en cuenta cuál ha sido la participación de las unidades, observatorios y oficinas de igualdad en los CEI. Además, se compilan las actuaciones que se están llevando a cabo en los CEI¹ en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y se plantean algunas propuestas de actuación.

Con este trabajo se visibiliza la actividad con perspectiva de género y en materia de igualdad de oportunidades que se está realizando en los CEI, con el fin de fomentar la inclusión de actuaciones en lo referido a la igualdad y consolidar la consideración de que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento imprescindible para alcanzar la calidad y la excelencia universitarias. Por otro lado, se divulgan buenas prácticas que pueden resultar de utilidad a los equipos de los CEI y a las unidades, observatorios y oficinas de igualdad de las diferentes universidades con el objetivo de que puedan participar activamente y, en el caso de no pertenecer a ninguno, puedan estar en condiciones de hacer propuestas en la redacción de los proyectos y en el diseño y ejecución de las medidas de los CEI de su propia universidad.

En este mismo sentido, se espera potenciar la sensibilización respecto al género y a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de los CEI y evidenciar la importancia de contar con organismos que trabajen para la consecución de la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario en cualquiera de sus estructuras.

1 En relación con la participación de las unidades de igualdad cabe decir que, en la memoria de solicitud con la que se concurrió a las subvenciones del Instituto de la Mujer, no se contemplaba recabar información acerca de su colaboración en el marco de los Campus de Excelencia Internacional. Sin embargo, durante el desarrollo del estudio se consideró imprescindible para ampliar y contrastar las informaciones facilitadas por los CEI, al ser, las unidades de igualdad, mencionadas en muchos de

Por último, cabe agradecer a los equipos de los CEI así como al personal de las unidades de igualdad su colaboración y atención a las solicitudes realizadas en relación con este estudio.

El trabajo se estructura en 5 capítulos: el primero, contextualiza el estudio en el marco de la Estrategia Universidad 2015, concretamente en la Tercera Misión, que tiene por objetivo la Responsabilidad Social Universitaria; el segundo, de carácter metodológico, describe el objeto de estudio, las fuentes, las fases de ejecución del estudio y el instrumento utilizado para su realización, entre otras cuestiones; el capítulo tercero recoge los resultados obtenidos del análisis de los CEI para las dos convocatorias seleccionadas (2009 y 2010) y describe cuál ha sido el papel de las unidades de igualdad en el trabajo diseñado y desarrollado en los CEI; en el cuarto, se compilan buenas prácticas identificadas en los distintos CEI y se proponen actuaciones y recomendaciones futuras estructuradas en áreas estratégicas o ejes de actuación; por último, en el capítulo quinto se presentan las principales conclusiones del estudio.

El documento presenta los resultados derivados del análisis de la actividad de los Campus de Excelencia Internacional, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de la participación de las unidades de igualdad en los Campus; además, se compilan actuaciones que se están llevando a cabo en los CEI en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y se realizan propuestas de actuación.

1. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO: ESTRATEGIA UNIVERSIDAD 2015

1.1. La estrategia universidad 2015

La Estrategia Universidad 2015 (EU 2015) es una iniciativa gubernamental que tiene como objetivo modernizar las universidades españolas a través de la coordinación de los sistemas universitarios autonómicos y el desarrollo de un Sistema Universitario Español. Esta iniciativa se impulsó en 2008 por el Ministerio de Ciencia e Innovación (MICINN) y hoy la pilota el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, a través de la Secretaría General de Universidades, con el apoyo de las correspondientes consejerías de las Comunidades Autónomas, así como de las propias universidades.

La Estrategia Universidad 2015, tal y como se define en la memoria del proyecto², persigue que las universidades estén académicamente más preparadas, mejoren su eficiencia y adquieran internacionalización para afrontar el futuro, que aumenten la atención a la cooperación interuniversitaria y la colaboración con otras instituciones y agentes sociales, y que sean reconocidas y valoradas por el conjunto de la sociedad.

1.2. Misiones de la estrategia 2015

MISIÓN	FORMACIÓN	Adaptación de las enseñanzas al EEES Formación a lo largo de la vida
	INVESTIGACIÓN	Doctorado Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación Ley de Economía Sostenible
	TERCERA MISIÓN	Transferencia de conocimiento y tecnología Responsabilidad Social Universitaria

Las universidades han necesitado una redefinición de sus misiones en un contexto de globalización. Las tres misiones que establece la EU 2015 son³: formación, investigación, transferencia del conocimiento y dimensión social con el objetivo de ser un modelo de sociedad para afrontar los grandes retos de una sociedad globalizada.

En relación a la Tercera Misión, se establece un eje estratégico destinado a favorecer la Responsabilidad Social Universitaria, en adelante RSU, entendida “como una pieza fundamental del compromiso de la Universidad con la sociedad y con su tiempo, así como con las generaciones futuras”⁴ desde el punto de vista social, económico y medioambiental. Las Universidades deben “jugar un papel protagonista en la intensificación de la cohesión social, la cultura y los valores ciudadanos ejerciendo su responsabilidad social, sin olvidar que deben ser también actores prin-

2 MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2010). *Estrategia Universidad 2015. El camino para la modernización de la universidad*, pág. 11. En línea: <http://www.educacion.gob.es/dctm/eu2015/2010-pdf-eu2015.pdf?documentId=0901e72b801ee2a4> [Consulta: 20-11-2013]

3 *Ibidem*, pp. 15-16

4 *Boletín Oficial del Estado*, jueves 23 de julio de 2009, Sec. III. Pág. 63101

ciales en el desarrollo económico y tecnológico”⁵. Por ello, se pretende que la RSU se convierta en un elemento de identidad de las universidades españolas con carácter transversal a toda la actividad universitaria.

Es en este marco en el que se encuadra el Programa Campus de Excelencia Internacional, centrado en las universidades y en su interacción para promover agregaciones estratégicas entre la Academia y otras instituciones ubicadas en los campus con el fin de crear “ecosistemas de conocimiento” que favorezcan el empleo, la cohesión social y el desarrollo económico territorial, tal y como se ilustra con el siguiente gráfico:

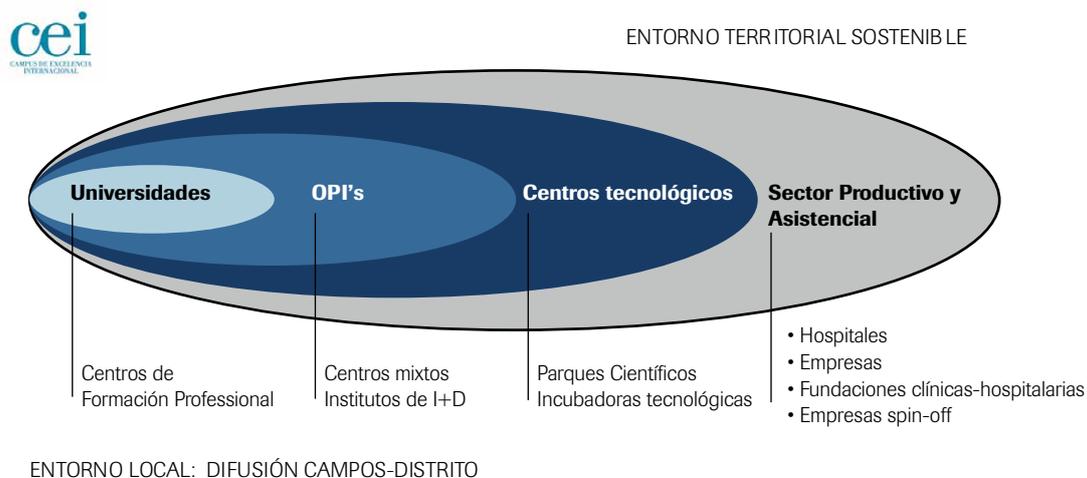


Imagen 1. Esquema para la promoción de agregaciones estratégicas entre la Academia y otras instituciones⁶

Uno de los objetivos principales del Campus de Excelencia es potenciar los valores socialmente responsables, la igualdad de oportunidades y los estilos de vida saludables. Los CEI fomentan una nueva mentalidad que obliga a las universidades a modificar su modelo de gobernanza, a compartir recursos de forma eficiente con otras entidades, esforzarse por ser socialmente rentables y alinear todas sus políticas en busca de un fin concreto: la excelencia en las funciones que la enseñanza superior tiene asignadas.

5 MINISTERIO DE EDUCACIÓN. *Estrategia Universidad 2015*. En línea: <http://www.mecd.gob.es/eu2010/ambitos-ejes-estrategicos/misiones.html> [Consulta: 20-11-2013]

6 Imagen extraída del *Balance de 3 años del Programa Campus de Excelencia Internacional. Memoria 2008–2011*. En línea: <http://www.educacion.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/prensa/documentos/2011/12/documento-memoria-cei-01-dicmenos.pdf?documentId=0901e72b8113b25d> [20-11-2013]

1.3. Convocatorias del concurso de los campus de excelencia internacional

En el año 2009 se convoca por primera vez el concurso Campus de Excelencia Internacional con dos categorías: Campus de Excelencia Internacional (CEI) y Campus de Excelencia Regional (CEIR). En la convocatoria de 2009, se seleccionaron 5 campus en la primera categoría y 4 en la segunda. En la segunda convocatoria, publicada en 2010, concurrieron inicialmente 49 agregaciones. La Comisión Internacional, constituida por personal experto de reconocido prestigio internacional, seleccionó 14 proyectos definitivos, 8 en la Categoría de Campus de Excelencia y 6 en la Regional.

La convocatoria correspondiente a 2011, la tercera, sigue el modelo de las anteriores, si bien en esta ocasión se desglosaban en dos subprogramas: el de Excelencia y el de Fortalecimiento y se refuerza este último. En esta convocatoria se seleccionaron 6 campus en el subprograma de Excelencia.

En abril de 2012, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte comunicó que este programa no se mantenía debido a cuestiones financieras, puesto que las Comunidades Autónomas no podían cumplir los requisitos de los créditos reembolsables que el Ministerio concede para los CEI. Es por este motivo que, en el contexto económico actual y a partir de la aprobación de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, desaparecen los fondos para los CEI.

Los Campus de Excelencia Internacional seleccionados para la realización de este estudio corresponden a las convocatorias 2009 y 2010. Son:

Barcelona Knowledge Campus
Campus Moncloa: La energía de la diversidad
Campus Carlos III
UAB CEI: Apuesta por el Conocimiento y la Innovación
Campus de Excelencia Internacional UAM-CSIC
Andalucía TECH
Campus ENERGÍA UPC: Energía para la Excelencia
CAMPUS IBERUS: Campus de Excelencia Internacional del Valle del Ebro
Campus UPF Icària Internacional
CEI Montegancedo I2Tech
EUSKAMPUS. Una Universidad, un País, un Campus
Health Universitat de Barcelona Campus (HUBc)
VLC / Campus- Valencia, Campus de Excelencia Internacionals

2. OBJETO DE ESTUDIO, METODOLOGÍA Y RECURSOS UTILIZADOS

2.1. Fuentes

La metodología del estudio se ha adaptado a los objetivos del proyecto: se han incluido técnicas cuantitativas y cualitativas, así como la consulta de fuentes primarias y secundarias. Las fuentes primarias han sido diversas: encuestas a los Campus de Excelencia y a las unidades de igualdad de las distintas universidades que forman parte de estos campus (las encuestas se pueden consultar en los anexos 2 y 3). Las fuentes secundarias han sido obtenidas de las distintas convocatorias de ayudas a los CEI y de las universidades de los Campus de Excelencia, especialmente de las páginas web y de las memorias de los proyectos de los CEI.

Por lo que se refiere a los CEI, se han seleccionado los campus de las convocatorias 2009 y 2010, en total, 13 campus:

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL Convocatoria 2009 (BOE 23-07-2009) ⁷	
Proyecto	Universidades
Barcelona Knowledge Campus	Universitat de Barcelona y Universitat Politècnica de Catalunya
Campus Moncloa: La energía de la diversidad	Universidad Complutense de Madrid y Universidad Politécnica de Madrid
Campus Carlos III	Universidad Carlos III de Madrid
UAB CEI: Apuesta por el Conocimiento y la Innovación	Universitat Autònoma de Barcelona
Campus de Excelencia Internacional UAM-CSIC	Universidad Autónoma de Madrid

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL CONVOCATORIA 2010 (BOE 30-04-2010) ⁸	
Proyecto	Universidades
Andalucía TECH	Universidad de Málaga y Universidad de Sevilla
Campus ENERGÍA UPC: Energía para la Excelencia	Universitat Politècnica de Catalunya
CAMPUS IBERUS: Campus de Excelencia Internacional del Valle del Ebro	Universitat de Lleida, Universidad de la Rioja, Universidad de Zaragoza, Universidad Pública de Navarra
Campus UPF Icaria Internacional	Universitat Pompeu Fabra
CEI Montegancedo I2Tech	Universidad Politécnica de Madrid
EUSKAMPUS. Una Universidad, un País, un Campus	Universidad del País Vasco
Health Universitat de Barcelona Campus (HUBc)	Universitat de Barcelona
VLC / Campus- Valencia, Campus de Excelencia Internacional	Universitat de València, Universitat Politècnica de València

⁷ Orden PRE/1996/2009, de 20 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas para la implantación del Programa Campus de Excelencia Internacional en el sistema universitario español, se convocan su concesión en el año 2009, y se establecen los procedimientos administrativos para otorgar la calificación de Campus de Excelencia Internacional y para suscribir convenios con las Comunidades Autónomas con el fin de que éstas concedan ayudas a las Universidades para la ejecución de Planes Estratégicos de Viabilidad y Conversión a Campus de Excelencia Internacional publicada en el BOE del jueves 23 de julio de 2009, número 177. Disponible en línea: <http://www.boe.es/boe/dias/2009/07/23/pdfs/BOE-A-2009-12275.pdf> [Consulta: -11-2013].

⁸ Orden EDU/1069/2010, de 27 de abril, por la que se convocan para el año 2010 las ayudas correspondientes al Programa Campus de Excelencia Internacional, reguladas en la Orden EDU/903/2010, de 8 de abril publicada en el BOE del viernes 30 de abril de 2010, número 105. Disponible en línea: <http://www.boe.es/boe/dias/2010/04/30/pdfs/BOE-A-2010-6850.pdf> [Consulta: -11-2013].

Hay que señalar que hay 3 universidades que forman parte de 2 CEI al mismo tiempo. Se trata de la Universitat de Barcelona (Barcelona Knowledge Campus y Health Universitat de Barcelona Campus), la Universitat Politècnica de Catalunya (Barcelona Knowledge Campus y Campus ENERGÍA UPC: Energía para la Excelencia) y la Universidad Politécnica de Madrid (Campus Moncloa: La energía de la diversidad y CEI Montegancedo I2Tech). Por otro lado, 8 CEI se desarrollan en una sola universidad, sin partner. Es el caso de la Universidad del País Vasco (EUSKAMPUS), la Universidad Politécnica de Madrid (CEI Montegancedo I2Tech), la Universitat Pompeu Fabra (Campus UPF Icària Internacional), la Universitat Politècnica de Catalunya (Campus Energía UPC), la Universidad Autónoma de Madrid (Campus de Excelencia Internacional UAM-CSIC), la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB CEI), la Universidad Carlos III de Madrid (Campus Carlos III) y la Universitat de Barcelona (Health Universitat de Barcelona Campus).

En cuanto a las unidades, oficinas, observatorios, comisiones o direcciones de igualdad o equivalentes de las universidades que forman parte de algún CEI, se contabilizan, en total, 17. Las siguientes:

UNIDADES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES DE LOS CEI		
Universidad	Campus de Excelencia	Unidad, oficina, observatorio, comisión o dirección de igualdad o equivalente ⁹
Universitat de Barcelona	Barcelona Knowledge Campus Health Universitat de Barcelona Campus (HUBc)	Comissió per a la Igualtat de Gènere
Universitat Politècnica de Catalunya	Barcelona Knowledge Campus Campus ENERGÍA UPC: Energía para la Excelencia	Oficina de Suport a la Igualtat d'Oportunitats
Universidad Complutense de Madrid	Campus Moncloa: La energía de la diversidad	Unidad de Igualdad
Universidad Politécnica de Madrid	Campus Moncloa: La energía de la diversidad CEI Montegancedo I2Tech	Unidad de Igualdad
Universidad Carlos III de Madrid	Campus Carlos III	Unidad de Igualdad
Universitat Autònoma de Barcelona	UAB CEI: Apuesta por el Conocimiento y la Innovación	Observatori per a la Igualtat
Universidad Autónoma de Madrid	Campus de Excelencia Internacional UAM-CSIC	Observatorio de Género
Universidad de Málaga	Andalucía TECH	Unidad de Igualdad
Universitat de Lleida	CAMPUS IBERUS: Campus de Excelencia Internacional del Valle del Ebro	Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones
Universidad de la Rioja	CAMPUS IBERUS: Campus de Excelencia Internacional del Valle del Ebro	Oficina de Responsabilidad Social
Universidad de Zaragoza	CAMPUS IBERUS: Campus de Excelencia Internacional del Valle del Ebro	Observatorio de Igualdad de Género
Universidad Pública de Navarra	CAMPUS IBERUS: Campus de Excelencia Internacional del Valle del Ebro	Unidad de Igualdad
Universitat Pompeu Fabra	Campus UPF Icària Internacional	Unitat de Suport a programes especials
Universidad del País Vasco	EUSKAMPUS. Una Universidad, un País, un Campus	Dirección para la Igualdad
Universitat de València	VLC / Campus- Valencia, Campus de Excelencia Internacional	Unidad de Igualdad
Universitat Politècnica de València	VLC / Campus- Valencia, Campus de Excelencia Internacional	Unidad de Igualdad
Universidad de Sevilla	Andalucía TECH	Unidad para la Igualdad

2.2. Fases de ejecución del estudio

Primera fase. Búsqueda de información y compilación de datos.

En esta primera fase, comprendida entre los meses de febrero y abril de 2012, se ha recabado información, se han localizado los campus, los contactos, las páginas web de los campus y de las universidades que lo componen, las memorias, los objetivos, las líneas de trabajo, las actividades, etc. y, posteriormente, se han identificado cuáles son las acciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres incluidas en los proyectos de los campus a partir de las fuentes mencionadas. Se podría definir como fase de localización y conocimiento de cada proyecto CEI, especialmente, en el aspecto de transformación del campus como modelo social, en el que se integra la igualdad de oportunidades.

Segunda fase. Contacto directo con los CEI y las unidades de igualdad.

En la segunda fase, con el objetivo de concretar la información anterior, se ha contactado telefónicamente con cada universidad para informar sobre el desarrollo de este estudio y para pedir la realización de la encuesta que se enviaría, por correo electrónico, con posterioridad. Una vez se obtuvieron las encuestas completadas por las personas delegadas para ello en los CEI, se procedió a enviar, por correo electrónico, las encuestas a las unidades de igualdad de las universidades de los diferentes campus con el fin de conocer cuál ha sido la participación de las unidades, observatorios, comisiones u oficinas de igualdad en la elaboración de los proyectos y las memorias de los CEI, así como en la ejecución de las medidas diseñadas en el ámbito de la igualdad de género dentro del CEI. Este envío se reforzó telefónicamente, también. Esta fase estuvo comprendida entre los meses de mayo, junio y julio. Supuso un contacto mediante correo electrónico y telefónico, para informar previamente de la encuesta que recibirían para nuestro estudio, y también posteriormente, para solicitar las respuestas a las encuestas.

Redacción del informe.

La tercera fase comprendida entre los meses de septiembre y diciembre se destinó a la elaboración del presente informe.

2.3. Las encuestas

Las encuestas se han remitido mediante Google Drive, una herramienta que agiliza el vaciado y la explotación de datos cuantitativos de manera automática. Por ello, en el correo que se remitía a las personas informantes, tanto de los CEI como de las unidades de igualdad, se les enviaba un enlace para que procedieran a su contestación. Algunas de las cuestiones se plantearon con carácter obligatorio, las señaladas con un asterisco (*).

Las encuestas realizadas a los CEI iban dirigidas a recabar información de cada uno a través de preguntas concretas y directas en las que cada CEI refleja qué importancia le ha dado

9 Las 17 universidades participantes cuentan, en su estructura, con una unidad, oficina, comisión, dirección o equivalente. Hay que señalar, no obstante, que 15 de ellas se han constituido en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, en algún caso, incluso antes de la aprobación de la ley. Las formas que adoptan las unidades son: 3 como observatorio; 8 estrictamente como unidad de igualdad; 1 como comisión; 1 como dirección; 1 como oficina y 1 como centro. Dos, sin embargo, asumen las competencias de las unidades de igualdad, sin que se hayan creado *ex profeso*.

a esta dimensión de la transformación del campus como modelo social que supone la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Estas preguntas a los CEI han sido doce, unas más breves y directas, otras más extensas en las que se preguntaba a cada CEI las acciones o buenas prácticas se que habían previsto en esta materia, en los ámbitos de la gestión, la docencia, la investigación o la comunicación. Esta pregunta se ha completado con otras dos más en las que se preguntaba si se habían llevado a cabo esas acciones previstas y, si no se habían llevado a cabo, aportar los motivos. En la encuesta, cada CEI podía añadir los aspectos que considerase de importancia en esta materia y que no estuviesen incluidos en el cuestionario. El material recabado directamente de los CEI ha sido imprescindible para la realización del este estudio.

La encuesta dirigida a los CEI (ver anexo 1) tenía esta estructura, objetivos y contenidos:

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL		
Objetivo	Contenido	Carácter / Valor
Presentar el estudio	<p>Tal y como hemos conversado por teléfono, el Centre Dolors Piera de Igualdad de Oportunidades y Promoción de las Mujeres de la Universidad de Lleida está elaborando un estudio, financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, y del Fondo Social Europeo, sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Campus de Excelencia Internacional (CEI), con el objetivo de conocer cuál es el estado de la cuestión en materia de igualdad de género.</p> <p>Por ello, os pedimos vuestra colaboración. Para llevar a cabo el estudio, necesitaríamos que nos respondierais la encuesta que os enlazamos a continuación, antes del día 28 de mayo.</p> <p>Como comentábamos, uno de los resultados del estudio es la elaboración de una guía de buenas prácticas para visibilizar lo que están realizando los CEI en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que pueda servir de referencia para otros campus y universidades.</p>	
Identificar la universidad y del CEI informante	Indícanos el nombre de tu universidad*	Textual
	Indícanos el nombre del Campus de Excelencia Internacional al que pertenece tu universidad*	Textual
Comprobar la existencia de órganos en materia de igualdad dentro de la estructura del CEI	¿Existe una comisión, grupo, área o entidad dentro del CEI que se ocupe de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*?	Binario (sí/no)
	¿Qué tipo órgano es?	Elección entre: <ul style="list-style-type: none"> • Comité • Vicerrectorado • Comisión de Igualdad de género • Unidad de Igualdad • Observatorio de igualdad • Otros:

Constatar la existencia y las características (diseño, autoría y participación en su ejecución) de las medidas en materia de igualdad en el CEI	¿El proyecto del CEI ha contemplado medidas concretas en materia de igualdad de oportunidades*?	Binario (sí/no)
	¿El CEI tiene un Plan propio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*?	Binario (sí/no)
	Las medidas en igualdad de género, ¿se han diseñado exclusivamente para el CEI*?	Binario (sí/no)
	¿Se han considerado las medidas ya existentes en las universidades*?	Elección entre: <ul style="list-style-type: none"> • Sí, hemos incluido las medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades de la/s universidad/es • Sí, hemos incluido medidas que la/s universidad/es participantes ya llevaban a cabo • No • Otros:
	Si se han considerado las medidas ya existentes, ¿el Campus de Excelencia Internacional las ha promocionado o ha participado en su ejecución?	Binario (sí/no)
Identificar las acciones concretas que se han previsto en los CEI	¿Qué acciones o buenas prácticas se han previsto en materia de igualdad de género, en los ámbitos de la gestión, la docencia, la investigación o la comunicación?	Textual
Conocer el estado y el desarrollo de la ejecución de las medidas	¿Se han llevado a cabo?	Elección entre: <ul style="list-style-type: none"> • Todas • Algunas • Ninguna
	Si no se han llevado a cabo, ¿cuáles han sido los motivos?	Elección entre: <ul style="list-style-type: none"> • Porque no se ha considerado la igualdad de género como prioridad • Porque no hay financiación • Porque no ha habido implicación de las unidades responsables de su ejecución • Otros:
	¿Cómo se podrían haber llevado a cabo?	Textual
Conocer si se ha contado con las unidades de igualdad y cuál ha sido su participación	¿Han invitado a participar a la/s Unidad/es de Igualdad de la/s universidad/es que forman parte del CEI*?	Elección entre: <ul style="list-style-type: none"> • Sí, para la redacción del proyecto • Sí, para el diseño de propuestas en materia de igualdad • Sí, para la ejecución de acciones en materia de igualdad • No • Otros
Recoger sugerencias y comentarios acerca de aspectos relacionados con el estudio y/o el cuestionario	¿Quieres añadir algún aspecto que no esté incluido en este cuestionario?	Textual

Por otra parte, las encuestas realizadas a las unidades de igualdad iban dirigidas a conocer en qué medida se había contado con ellas en las distintas etapas de elaboración, diseño y ejecución de los proyectos de excelencia y a recoger la valoración de la participación de las unidades de igualdad en los CEI, así como otras sugerencias y comentarios. Otro objetivo, en este caso más concreto, era conocer si se habían seleccionado medidas que ya existían en el Plan de Igualdad de Oportunidades de la propia universidad (por lo general, diseñados técnicamente desde las unidades de igualdad), y en ese caso, averiguar cuáles habían sido los criterios para la selección de las medidas.

La encuesta dirigida a las unidades de igualdad (ver anexo 2) tenía esta estructura, objetivos y contenidos:

ENCUESTA DIRIGIDA A LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES QUE FORMAN PARTE DE UN CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL		
Objetivo	Contenido	Carácter / Valor
Presentar el estudio	<p>Nos ponemos en contacto contigo desde el Centre Dolors Piera porque estamos elaborando un estudio, financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, y el Fondo Social Europeo, sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Campus de Excelencia Internacional (CEI), con el objetivo de conocer cuál es el estado de la cuestión en materia de igualdad de género.</p> <p>Hemos hecho unas encuestas en los diferentes Campus de Excelencia y nos gustaría saber cuál ha sido vuestra participación, como Unidad de Igualdad. ¿Podríais respondernos la encuesta que os enlazamos a continuación?</p> <p>Sólo os supondrá dos minutos de vuestro tiempo. Es muy breve.</p> <p>Muchas gracias por vuestra colaboración.</p>	
Identificar la universidad y del CEI informante	¿Podéis indicarnos el nombre de vuestra universidad*?	Textual
	¿Podéis indicarnos el nombre del Campus de Excelencia en que participa vuestra universidad*?	Textual
Conocer en qué ha consistido la participación de la unidad de igualdad en el CEI y en el diseño, ejecución, etc. de medidas de igualdad	¿En qué habéis colaborado o participado en el marco del Campus de Excelencia Internacional*?	Elección entre: <ul style="list-style-type: none"> • Hemos participado en la redacción de la solicitud • Hemos aportado el Plan de Igualdad de la universidad al CEI • Hemos seleccionado las medidas del Plan de Igualdad de la universidad para el Campus de Excelencia • Hemos contribuido en la ejecución de las medidas • Otros
	¿Cómo se han seleccionado las medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades que han pasado al CEI? ¿Cómo habéis priorizado? Nos gustaría que explicarais cuáles han sido las razones para elegir unas medidas y descartar otras. Cuáles han sido los motivos o criterios.	Textual
Recoger la valoración de la participación de las unidades de igualdad en los CEI	¿Cómo valoráis vuestra participación en el Campus de Excelencia Internacional de vuestra universidad*?	Elección entre: <ul style="list-style-type: none"> • Ha supuesto un mayor apoyo institucional • Ha supuesto un aporte económico adicional • Ha servido para que la Unidad de Igualdad sea más conocida y reconocida • Ha servido para coordinar a las distintas unidades de igualdad de las universidades que forman parte del CEI • Podríamos haber aportado mucho más desde la Unidad de Igualdad • Otros:
Recoger sugerencias y comentarios acerca del estudio o del cuestionario	¿Queréis añadir algún comentario?	Textual

2.4. Consideraciones sobre la explotación de los datos

Si tenemos en cuenta que el total de CEI son 13, que hay 3 universidades que forman parte de 2 CEI al mismo tiempo y que hay, en total, 17 universidades implicadas, el recuento del de encuestas respondidas dirigidas a los CEI para el análisis de los 13 campus ha sido del 82,35% sobre 17 universidades, con 14 encuestas respondidas sobre todos los CEI. Cabe señalar que 4 Campus de Excelencia Internacional han delegado la contestación de la encuesta a la unidad, observatorio u oficina de igualdad.

El total de encuestas específicas dirigidas a las unidades de igualdad y contestadas por las mismas ascienden a 9 (de un total de 17) y a 8 campus (de un total de 13), esto es un 59,94% y un 61,5%, respectivamente. 3 de las 4 unidades de igualdad a las que se delega la encuesta dirigida al CEI no contesta la encuesta específica de las unidades, al tratarse de contenido semejante (Universitat de València, Universidad Pública de Navarra y Universitat de Barcelona); 1, no obstante, sí que la responde (Universitat Politècnica de Catalunya). Cabe recordar que las encuestas dirigidas a las unidades de igualdad no estaban previstas inicialmente tal y como hemos señalado anteriormente, en la primera nota a pie de página de este informe.



Gráfico 1: Número total de encuestas realizadas a los CEI y a las UI

Si se tienen en cuenta los porcentajes, el total de número de encuestas realizadas en relación con el número total de universidades implicadas en los 13 campus (17 universidades), tenemos que un 82,35% es el porcentaje de encuestas respondidas por los equipos de los campus; un 23,52% corresponde a las encuestas que los CEI han delegado a la unidad de igualdad o equivalente y, por último, un 52,94% es el porcentaje de respuestas obtenidas de las encuestas pasadas a las unidades de igualdad.

En resumen, se han realizado 23 encuestas (sumando las de los CEI y las de las unidades de igualdad). Sin embargo, a modo de resumen, es necesario recordar algunas consideraciones:

- No todas las universidades que forman parte de un CEI han respondido. El Campus Moncloa, el Campus Andalucía TECH y el Campus VLC, participados por dos universidades, han respondido una de las dos universidades (en algunos casos se ha notificado el acuerdo de hacerlo así). En el caso del Campus Íberus (formado por 4 universidades), han respondido 3 de las universidades participantes.
- Hay 3 universidades que forman parte de 2 CEI al mismo tiempo. Por ello, 1 misma universidad ha respondido para 2 campus en una misma encuesta (Universitat Politècnica de Catalunya) y otra universidad ha respondido 2 encuestas, una por cada campus (Universitat de Barcelona).
- Hay que recordar que, en 4 casos, se ha delegado la contestación de la encuesta destinada al personal del CEI a la unidad de igualdad del CEI o de la propia universidad a

quien se remite la encuesta (Universitat de València, Universitat Politècnica de Catalunya, Universidad Pública de Navarra y Universidad de Barcelona). 3 de ellas no han respondido la encuesta dirigida a las unidades de igualdad al considerar que se trataban cuestiones similares y 1, sí (Universitat Politècnica de Catalunya).

- d) 2 de las unidades de igualdad que han respondido al cuestionario destinado a conocer la participación de las unidades de igualdad en los CEI pertenecen al mismo campus (Campus Iberus).

2.5. Impresiones y limitaciones del trabajo de campo

El equipo del estudio partía de la hipótesis, resultado de la experiencia en la implementación de políticas de igualdad y de género en el contexto académico, que los CEI no habían incluido, en sus proyectos y memorias, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que si se había incorporado respondía a la exigencia de la propia convocatoria de los Campus de Excelencia Internacional.

Por otro lado, se sospechaba que el tema de la igualdad de género y las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no se considera piedra angular de la calidad y de la excelencia universitarias. Prueba de ello es que en numerosas ocasiones, ha habido que insistir en la contestación de la encuesta, lo cual denota, de alguna manera, que no se considera un tema prioritario. No obstante, finalmente se ha contactado con universidades de los trece campus y han respondido el cuestionario que se les remitió.

Uno de los primeros obstáculos detectados ha sido la dificultad de recabar los contactos. La visibilización de los contactos del CEI en las páginas web del propio campus o de las universidades que lo forman no están situados, en general, en un lugar visible y, por consiguiente, accesible. Este hecho ha supuesto que la obtención de estos datos (tanto de la persona de contacto, del teléfono y correo electrónico) requiriera más tiempo del previsto inicialmente. Además, a menudo aparece un formulario de solicitud de información sin que aparezca la dirección de correo, hecho que despersonaliza el contacto con el CEI.

En este mismo sentido, ha ocurrido algo similar para identificar los contenidos, acciones, etc. que se están llevando a cabo en materia de igualdad de oportunidades y con el agravante de que, en ocasiones, no se distinguía qué se ha diseñado exclusivamente para el campus de lo que se ha implementado en la o las universidades que lo conforman, produciendo ambigüedad y confusión. A menudo, se optimizan las actuaciones que las universidades han llevado a cabo sin que éstas se hayan diseñado en el marco del campus exclusivamente. Eso se valora positivamente, aunque ha supuesto mayor dificultad a la hora de identificar cuál es la práctica real en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los CEI, específicamente.

Otros elementos que han dificultado el análisis han sido las contradicciones en las respuestas de distintas universidades que forman parte del mismo campus y la consideración o no, de las unidades de igualdad de oportunidades en los diferentes campus. En relación con este último elemento, hay que señalar que se percibe ambivalencia en la consideración de las unidades de igualdad ya que algunos campus no han tenido en cuenta a las unidades de igualdad para la elaboración de las memorias de los CEI, por ejemplo, y sin embargo se señala, en algún caso, que el CEI le ha solicitado que respondiera la encuesta, al no considerarse una cuestión importante. Hay otros casos en los que se denota que la delegación de la encuesta a las unidades de igualdad es un reconocimiento de las competencias que tienen asignadas.

3. ESTADO DE LA CUESTIÓN: LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

En la primera convocatoria de CEI, del año 2009, publicada en el BOE el 23 de julio de 2009, se exigía que las universidades contemplaran, como mínimo, los siguientes aspectos, en su plan estratégico:

- a) Mejora docente.
- b) Mejora científica.
- c) Transformación del campus para el desarrollo de un modelo social integral.
- d) Mejoras dirigidas a la adaptación e implantación al Espacio Europeo de Educación Superior, incluyendo la correspondiente adecuación de los edificios.
- e) Transferencia del conocimiento y tecnología como resultado de la investigación académica al sector empresarial.
- f) Interacción entre el campus y su entorno territorial.
- g) Plan Financiero.

En el artículo 22 (criterios de evaluación) y en relación con tercer punto señalado anteriormente (c) se expresa que se valorarán preferentemente los proyectos de mejora con participación de todos los colectivos universitarios en el diseño del Campus de Excelencia Internacional y se atenderá específicamente a distintos aspectos, entre los cuales se mencionan los observatorios de igualdad y de violencia de género. Es ésta la única mención específica y explícita en materia de género en la convocatoria.

A continuación, se presentan las principales características de cada uno de los Campus seleccionados y se recoge cómo contemplan la igualdad de oportunidades dentro de sus líneas estratégicas.

3.1. Proyectos seleccionados-campus de excelencia internacional 2009

BARCELONA KNOWLEDGE CAMPUS UNIVERSIDAD DE BARCELONA / UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUNYA "SUMAMOS CAPACIDADES. MULTIPLICAMOS LA EXCELENCIA"	
Universidades participantes	Universidad de Barcelona / Universidad Politécnica de Catalunya
Página web	www.bkc.ub.upc.edu
Descripción	<p>La agregación estratégica de la UB y la UPC en el campus BKC de la ciudad de Barcelona es la principal fortaleza de la propuesta a la que se suman el Ayuntamiento de Barcelona, la Cámara de Comercio de Barcelona y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas junto con las principales redes universitarias internacionales a las que pertenecen ambas universidades.</p> <p>Es un campus territorial definido, aunque no limitado, por tres áreas de especialización: ciencias de la vida, ciencias sociales y tecnologías. BKC abarca también otras áreas temáticas donde sigue las mismas cotas de excelencia como son la arquitectura, la ingeniería, las ciencias puras y las bellas artes.</p> <p>El Campus tiene una entidad propia y su actividad necesita una estructura de gestión coordinada y perdurable. Con este fin, BKC designa una estructura de gobernanza común, a través de un comité único, unos consejos científico, social y empresarial, y una unidad de coordinación y gestión interna.</p>
La igualdad de género en el CEI	<p>El proyecto del CEI no ha contemplado medidas concretas en materia de igualdad de oportunidades. Entre sus objetivos tampoco se ha incluido el trabajo en materia de igualdad de oportunidades. Orienta la transformación del campus para el desarrollo de un modelo social integral con actuaciones que garanticen la accesibilidad y que desarrollen un campus sostenible. Lo concreta en las siguientes actuaciones¹⁰:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejora de la accesibilidad para personas con discapacidad: finalizar el proceso de eliminar las barreras arquitectónicas • Mejora de la infoaccesibilidad • Mejora de los planes de evacuación de emergencia para las personas con discapacidad • Adaptación de la seguridad del campus a un entorno abierto • Consolidar el Sistema de Información de Recursos Energéticos y Agua (SIRENA) a través de la monitorización de los consumos energéticos y de agua en todos los edificios del BKC • Mejora de la eficiencia energética • Investigación en edificación sostenible y gestión de los recursos Energéticos • Adaptación de espacios específicos para el almacenamiento seguro de los residuos de los laboratorios de investigación • Programa de prevención de residuos y reciclaje <p>No existe una comisión, grupo, área o entidad dentro del CEI que se ocupe de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ni tampoco un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres exclusivo para el CEI.</p> <p>Centra sus objetivos estratégicos de carácter social, en relación a la accesibilidad del campus para las personas con capacidades especiales, con el fin de consolidar su papel como referencia de I+D+i en tecnologías asistidas.</p>

10 Actuaciones prevista en la página del proyecto del CEI: <http://bkc.ub.upc.edu> [Consulta: 20-11-2013]

CAMPUS MONCLOA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID / UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID “LA ENERGÍA DE LA DIVERSIDAD”	
Universidades participantes	Universidad Complutense de Madrid / Universidad Politécnica de Madrid
Página web	www.campusmoncloa.es
Descripción	<p>Este campus es una iniciativa conjunta de las Universidades Complutense y Politécnica de Madrid, que suma también a otros organismos presentes en el campus, como el CIEMAT, el CSIC y el INIA, con el objetivo de transformar de modo sostenible el Campus de Moncloa en un referente internacional en investigación, formación e innovación. Así, el Campus de Moncloa se autodefine como un campus sostenible, saludable y socialmente responsable.</p> <p>Puesto que la excelencia científica exige especialización, el CEI se ha centrado en cinco clústeres temáticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Cambio Global y Nuevas Energías b) Materiales para el Futuro c) Agroalimentación y Salud d) Medicina Innovadora e) Patrimonio
La igualdad de género en el CEI	<p>Entre sus objetivos estratégicos se establece como prioritario la Responsabilidad Social y la Sostenibilidad, con el fin de mejorar en lo social, medioambiental y en la salud. En su proyecto de campus, junto con la documentación del CEI se encuentra una documentación complementaria: un plan de equidad de género en el Campus. Este plan se enmarca dentro de las actuaciones generales del campus y su objetivo es promover de forma efectiva la equidad de género en el Campus, para lo cual se apoyará en los planes en esta materia de las instituciones agregadas, recogiendo los aspectos centrales y compartidos de dichos planes. El Campus describe en su programa de actuaciones en qué va a consistir el Plan de Equidad de Género, exclusivo para el CEI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de información específica destinada a la atracción de talento de mujeres en las áreas de estudio en las que su presencia es baja en todas las campañas de orientación dirigidas a los estudiantes de las etapas educativas previas. • Ampliación de la escuela infantil de la Universidad Complutense PequeCampus, ya existente y dirigirla al conjunto del Campus, con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida personal y de estudio y trabajo en el mismo. • Realización de campañas de sensibilización e información en relación con la violencia de género y protocolización de las intervenciones en este terreno. • Realización de actividades de sensibilización de las personas del Campus, en particular del estudiantado, en relación con la equidad de género. • Convocatoria pública de investigación orientada a la recuperación de la contribución de las mujeres a la vida presente y pasada del campus, así como a su patrimonio y a su acervo científico, tecnológico y humanístico. <p>Además, han incluido medidas ya existentes en las universidades aunque no todas se han llevado a cabo por motivos financieros como, por ejemplo, el programa de conciliación de la vida familiar y laboral llamado “Campamento Urbano de la UPM”.</p> <p>Este Campus cuenta con una Unidad de Igualdad dentro de su estructura. No obstante, las actuaciones propuestas para el CEI fueron planteadas antes de que se pusiera en marcha la unidad de igualdad de la UPM.</p>

CAMPUS CARLOS III UNIVERSIDAD CARLOS III “CREANDO CONOCIMIENTO”	
Universidades participantes	Universidad Carlos III
Página web	http://cei.uc3m.es/CampusCarlosIII
Descripción	Campus Carlos III (CCIII) es una agregación de instituciones coordinadas por la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) para desarrollar un modelo de campus interurbano sostenible ubicado en la Comunidad de Madrid donde realizar investigación, transferencia de conocimiento y docencia universitaria de excelencia internacional en las áreas de Ciencias Sociales, Ingeniería y Humanidades.
La igualdad de género en el CEI	<p>Los indicadores de excelencia e internacionalización son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Docencia y adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior; b) Investigación y transferencia del conocimiento y c) Transformación del campus e integración con el entorno. Es en este tercer punto en donde se incorpora la promoción de la igualdad, pionera en medidas para eliminar barreras que afectan a la carrera profesional de las mujeres, con factores correctores de productividad docente e investigadora por maternidad y cuidado de hijas e hijos. <p>Además, entre sus objetivos estratégicos se incluye, también, este tercer aspecto con el fin de fomentar la Responsabilidad Social atendiendo a la igualdad de oportunidades, como tema central en la estrategia UC3M CEI. Concretamente, el <i>Programa para promover la igualdad entre hombres y mujeres</i>, prevé una reducción del 50% en la actividad docente durante dos años por maternidad; también se descuenta un periodo de dos años por hija/o en el cálculo de los índices competitivos de productividad.</p> <p>Durante la implantación del CEI, se aprobó el Plan de Igualdad por el Consejo de Gobierno en su sesión del 8 de abril de 2010 y se empezó la implantación del mismo en toda la Universidad. Han incluido las medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades de la universidad y medidas que ya se estaban llevando a cabo, por lo tanto, no se han diseñado exclusivamente para el CEI. Las dos grandes actuaciones en este ámbito del Campus Carlos III han sido el diseño y puesta en marcha del Plan de Igualdad y del Plan Integral de Accesibilidad. En las respuestas del cuestionario se señala que todo lo relacionado con las medidas concretas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se ha incluido dentro del Proyecto CEI igual que en el Plan Estratégico de la Universidad. Del mismo modo, el CEI cuenta en su estructura, con la unidad de igualdad.</p> <p>Durante el curso académico 2011/12 se ha avanzado en la implantación del Primer Plan de Igualdad, con la constitución de la Comisión de seguimiento del mismo. Se crearon cuatro grupos de trabajo (representación y promoción; conciliación; sensibilización y formación; lenguaje no sexista) para priorizar las medidas y la solidaridad. Se destaca: creación de la página de la Unidad de Igualdad donde se ha incluido un Observatorio de Género, que contiene informes e indicadores de género relevantes de la UC3M, así como incorporación a las redes sociales; apoyo al Manifiesto elaborado por la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU); apoyo a la celebración de actividades de otras instituciones. Entre las medidas que se han llevado a cabo en este curso, se señalan: revisión del lenguaje inclusivo en documentos internos; impartición de un curso de lenguaje no sexista para todos los servicios administrativos; redacción del borrador del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y se han realizado actividades de difusión y sensibilización, principalmente dirigidas al alumnado¹¹.</p>

11 Extraído de la página web la Unidad de Igualdad de la UCIII: http://www.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/unidad_igualdad_uc3m
[Consulta: 20-11-2013]

CAMPUS UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA "APUESTA POR EL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN"	
Universidades participantes	Universitat Autònoma de Barcelona
Página web	www.uab.es/cei
Descripción	<p>En el proyecto UAB-CEI contempla tres aspectos esenciales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Mejora docente; 2) Mejora científica y transferencia del conocimiento y 3) Mejora del campus como modelo social. <p>"El programa CEI es una gran oportunidad para profundizar en la integración de los centros de I+D+i de la UAB, y a la vez es una oportunidad para diseñar y ejecutar las acciones necesarias para avanzar en la articulación de un espacio de excelencia en I+D+i líder en España. La UAB tiene, además, otro objetivo mucho más ambicioso a largo plazo: consiste en promover, liderar y dinamizar la integración, no solo del conjunto de los centros de I+D+i, sino del tejido productivo y el entorno social y cultural, para vertebrar la creación del Clúster del Conocimiento UAB-30 en el eje de la B-301, que llegará a ser el más importante del Mediterráneo." ¹²</p>
La igualdad de género en el CEI	<p>En este campus se incorporan distintos planes: Plan de movilidad, Plan estratégico de la e-universidad, Plan de acción local para la sostenibilidad, Plan estratégico de accesibilidad y un Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>No se han diseñado las medidas exclusivas para el CEI, sino que incluye el <i>II Plan de Acción en igualdad de oportunidades de la UAB</i>, es decir no se ha diseñado exclusivamente para el CEI, y la unidad de igualdad de la universidad. Se señala en la respuesta del CEI que a pesar de haber incluido las medidas en el marco del campus, éste no las ha promocionado ni ha contribuido a su ejecución. Cabe destacar, no obstante, que afirman haberlas llevado todas a cabo.</p> <p>Los ejes principales del Plan de Acción son los siguientes:</p> <p>Eje 1: Visibilización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión;</p> <p>Eje 2: El acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional;</p> <p>Eje 3: Organización de las condiciones del trabajo con perspectiva de género;</p> <p>Eje 4: Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación y Eje 5: Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones.</p> <p>En el CEI se han incorporado las medidas especificadas en los ejes 4 y 5 para la promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la docencia y la investigación, con medidas como difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género, favorecer la docencia y las publicaciones de materiales para la docencia que tengan en cuenta la perspectiva de género; y para la representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, con medidas como realizar un estudio para detectar los obstáculos subjetivos y objetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisión, con el fin de proponer medidas encaminadas a superarlos o fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres.</p>

12 UABCEI: *Apuesta por el Conocimiento y la Innovación. Informe de Progreso 2009-2010*, página 5. http://www.uab.es/Document/817/68/resumen_UABCEI2009-10.pdf [Consulta: 20-11-2013]

CEI UAM + CSIC UNIVERSITAT AUTÓNOMA DE MADRID Y CSIC "EXCELENCIA, LIDERAZGO Y COMPROMISO"	
Universidades participantes	Universidad Autónoma de Madrid
Página web	http://campusexcelencia.uam-csic.es
Descripción	<p>El Campus de Excelencia Internacional UAM+CSIC representa la suma de esfuerzos de la Universidad Autónoma de Madrid y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, quienes comparten una larga trayectoria de colaboración. El proyecto, al que se agrega también el Parque Científico de Madrid, los Institutos IMDEA del Campus, los Ayuntamientos y organizaciones empresariales del entorno y un buen número de empresas, tiene tres puntos de partida: una clara vocación docente, un talento y prestigio investigador consolidado y un compromiso con el entorno social, cultural y económico.</p> <p>Los objetivos y líneas estratégicas de su proyecto se centran en:</p> <ol style="list-style-type: none"> Reforzar las áreas estratégicas de investigación y aumentar su visibilidad internacional; Mejorar la calidad docente y completar la adaptación al EEES de grado y postgrado; Atraer talento internacional; Articular una potente red de transferencia; Transformar el Campus en una Ciudad Universitaria y Avanzar hacia un Campus territorial.¹³
La igualdad de género en el CEI	<p>Una de las características de este campus es ser un modelo de campus abierto, sector en el que incluye la igualdad de oportunidades como compromiso. Adopta para ello el plan de igualdad de la UAM, incorpora en su estructura la unidad de igualdad y lo incluye, <i>a priori</i>, en su proyecto del CEI, señalando que en 2007, se constituyó el Observatorio de Género que elaboró un Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en la UAM, presentado en abril de 2009 ante el Consejo de Gobierno y que en diciembre de 2009 se crea la Unidad de Igualdad.</p> <p>El 14 de Julio de 2011 se aprueba el <i>I Plan de Igualdad de la UAM 2011-2014</i> y existe una Comisión de Políticas de Igualdad para velar por el cumplimiento de estas acciones. Los contenidos de dicho Plan se articulan en torno a cinco ejes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Diagnóstico, consistente en la recogida de datos desglosados por sexo, que reflejan la situación de la UAM; Creación de una Cultura de Igualdad a través de sensibilización, visibilización y comunicación de acciones destinadas a dicho fin; Igualdad en el trabajo. Búsqueda de la Igualdad en el acceso, promoción y condiciones de trabajo; Docencia e investigación: promoción de la presencia activa de mujeres en Investigación, incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación, difusión de la investigación teniendo en cuenta una óptica de género y Participación en Órganos de Gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones. Impulsar condiciones favorables para la participación de mujeres y fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Órganos de representación, de Gobierno y en la Comisiones consultivas o asesoras de la UAM y sus centros.

13 Extraído de la página web del CEI, en: <http://campusexcelencia.uam-csic.es/ss/Satellite/CampusExcelenciaUAM/es/home.htm> [Consulta: 20-11-2013]

3.2. Proyectos seleccionados-campus de excelencia internacional 2010

CAMPUS ANDALUCÍA TECH UNIVERSITAT DE SEVILLA / UNIVERSIDAD DE MÁLAGA “LA ATRACCIÓN DE TALENTO EN UN CAMPUS TECNOLÓGICO ÚNICO”	
Universidades participantes	Universidad de Sevilla / Universidad de Málaga
Página web	www.andaluciatech.org/es
Descripción	<p>El CEI Andalucía TECH está compuesto por la Universidad de Sevilla (US) y la Universidad de Málaga (UMA). El CEI actúa mediante los servicios de ambas y ejecuta un plan propio de actividades. Es un proyecto moderno, ambicioso e innovador promovido de forma conjunta por las Universidades de Sevilla y Málaga que desde sus inicios se concibe a partir de las oportunidades que resultan de la fusión del posicionamiento, las capacidades y las fortalezas de los distintos agentes y entidades que conforman el Sistema Ciencia, Tecnología y Empresa.</p> <p>El CEI aspira a ser referente internacional favoreciendo e impulsando una economía basada en la Sociedad del Conocimiento. El Campus se convertirá en un espacio intercultural, en un entorno físico amable que permita el desarrollo integral de las personas. Andalucía TECH se especializará, con carácter interdisciplinar, en las áreas de tecnologías de la producción, información y comunicaciones y Biotech, disponiendo de las últimas tecnologías que facilitarán la gestión del conocimiento. Sus ejes giran en torno a la mejora docente, científica y transferencia de conocimiento y a la transformación del campus.</p>
La igualdad de género en el CEI	<p>En su proyecto define la Transformación del Campus para un modelo social integral, con unos objetivos y acciones concretas para cada uno de ellos. En los objetivos del Plan de Transformación del Campus para un modelo social integral se menciona el aspecto de la conciliación de la vida personal y profesional como uno de los objetivos del CEI, y se concreta con unas actuaciones claras y concretas que son importantes mencionar, y así lo señalan en su proyecto: “Campus Conciliador: a través de un desarrollo integral y equilibrado de la vida personal y de la vida profesional de la comunidad universitaria del CEI Andalucía TECH. Se desarrollará un Plan propio de Igualdad y se mejorarán los aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar con la personal.”¹⁴</p> <p>Las actuaciones para conseguir sus objetivos en relación con la Igualdad de oportunidades por razón de género son:</p> <ol style="list-style-type: none"> Desarrollar el Plan Propio de Igualdad de Andalucía TECH; Impregnar en las actuaciones del CEI el principio de igualdad de oportunidades por razón de género, consiguiendo que sea un referente en la materia; Lograr una comunicación acorde con los principios de igualdad; Lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles del CEI; Garantizar la igualdad de oportunidades por razón de género en la selección, acceso, promoción y desarrollo profesional y Prevenir y detectar las situaciones de acoso y discriminación.¹⁵ <p>Aunque las medidas de igualdad no se han diseñado exclusivamente para el CEI, en la memoria de proyecto se señala que, en 2008, se estableció en la Universidad de Sevilla la Unidad para la Igualdad. Su actividad se desarrollará en el marco de Andalucía TECH y de forma coordinada con la Unidad de Igualdad de la UMA, para asegurar la igualdad efectiva de hombres y mujeres.”</p>

14 ANDALUCÍA TECH, Resumen ejecutivo. Disponible en <http://www.comunicacion.us.es/sites/default/files/Resumen%20A-Tech.pdf> [Consulta: 20-11-2013]

15 Memoria proyecto del CEI, disponible en <http://www.andaluciatech.org/sites/default/files/memoria-proyecto> [Consulta: 20-11-2013]

CAMPUS ENERGÍA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA “ENERGÍA PARA LA EXCELENCIA”	
Universidades participantes	Universitat Politècnica de Catalunya
Página web	http://campusenergia.upc.edu/
Descripción	<p>La Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), con el Campus Energía, contribuye, respondiendo al objetivo principal, al cambio de modelo energético que está ya teniendo lugar en nuestro país, considerándolo una oportunidad para transformar el modelo económico de los últimos años que nos lleve a una etapa de crecimiento bajo el paradigma de la economía sostenible. Para alcanzar la propuesta, se plantean los siguientes objetivos estratégicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementar la inversión internacional en talento y recursos económicos; • Consolidar la proyección internacional en el ámbito energético; • Adecuar los perfiles profesionales a las demandas de la sociedad; • Cooperación entre agentes a la agregación estratégica; • Consolidar la responsabilidad social y la rendición de cuentas.¹⁶
La igualdad de género en el CEI	<p>En su proyecto no refleja ningún objetivo específico en el campo de la igualdad de oportunidades. La web del CEI, prevé en un sector titulado “Vida en el Campus” que tiene en cuenta la no discriminación de los y las miembros de la comunidad universitaria y así lo refleja asumiendo en el proyecto el plan de igualdad y las acciones en esta materia que realiza la UPC. No existe una comisión, grupo, área o entidad dentro del CEI que se ocupe de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ni tampoco un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres exclusivo para el CEI.</p> <p>El Campus ha incorporado, a <i>posteriori</i>, medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universitat Politècnica de Catalunya, aunque el CEI no ha promocionado ni participado en su ejecución. Estas medidas no se han llevado a cabo en su totalidad debido a la falta de recursos económicos. Dentro de su responsabilidad social en el campus, realiza también programas de atención a las discapacidades: “Actualmente el 30% de la población padece algún tipo de movilidad reducida y/o tiene alguna limitación sensorial de forma temporal o permanente: personas mayores, personas con graves discapacidades (incluidos usuarios de silla de ruedas), personas accidentadas temporalmente, mujeres en los últimos meses de la gestación, personas ciegas, sordas, personas que utilizan muletas, etc. Campus Energía cuenta con diferentes unidades de apoyo en este sentido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa de Atención a las Discapacidades • Programa dirigido a dar apoyo y facilitar la integración de todas las personas de la comunidad universitaria (Estudiantes, PDI, PAS) que presenten alguna discapacidad. <p>La UPC cuenta con la Oficina de Apoyo a la Igualdad de Oportunidades que trabaja, de acuerdo con la legalidad vigente, para la no discriminación de los y las miembros de la comunidad universitaria apoyando y fomentando, principalmente aquellas acciones que garantizan la igualdad de oportunidades de las personas tanto por razón de género como con discapacidad.”¹⁷</p>

16 Extraído de la web del CEI: <http://campusenergia.upc.edu/el-proyecto/memoria> [Consulta: 20-11-2013]

17 Extraído de la web del CEI: <http://campusenergia.upc.edu/vida-en-el-campus/accesibilidad> [Consulta: 20-11-2013]

CAMPUS IBERUS UNIVERSITAT DE LLEIDA / UNIVERISDAD DE LA RIOJA / UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA / UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA “CAMPUS TRANSFRONTERIZO”	
Universidades participantes	Universitat de Lleida, Universidad Pública de Navarra, Universidad de la Rioja y Universidad de Zaragoza.
Página web	www.campusiberus.es
Descripción	<p>El proyecto del Campus Iberus se define a sí mismo como modelo de campus que supera la fragmentación de la educación superior y la limitación territorial y que elige los ámbitos de especialización en la vanguardia del conocimiento, dentro de algunos de los principales retos de la humanidad relacionados con la energía sostenible, la tecnología al servicio de la salud de la ciudadanía, la alimentación y nutrición y la conservación del patrimonio cultural.</p> <p>Para la consecución de este modelo de campus, las cuatro universidades integrantes ubicadas en cuatro comunidades autónomas diferentes, se plantean como objetivo principal la construcción de esta agregación, dotándose de un proyecto común y un modelo de gobernanza que lo haga posible. El proyecto de Campus Iberus inicia un camino, fundamentado en los valores de la cooperación, la eficiencia, la compartición de recursos y la excelencia.</p>
La igualdad de género en el CEI	<p>El proyecto contempla medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Bajo el paraguas del objetivo estratégico “Potenciar la responsabilidad social fomentando los valores socialmente responsables” se prevé la creación de un Observatorio de Igualdad y Violencia Género del Campus y el desarrollo de un Plan de Igualdad del Campus para garantizar el derecho a la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de sexo. También prevé programas de postgrado sobre estudios feministas, de las mujeres y de género impartidos en el Centro Internacional de Postgrado y Doctorado del Campus.¹⁸ El proyecto CEI destaca, en este sentido, el manifiesto suscrito por la Universidad de Zaragoza por la igualdad en el deporte y la existencia del <i>Centre Dolors Piera</i> de la Universitat de Lleida, cuyo Plan de Igualdad se aprobó por el periodo 2008-2011.</p> <p>El CEI contempla un plan de igualdad propio que se estructurará en los siguientes grupos de medidas principales:</p> <ol style="list-style-type: none"> Medidas para promover la igualdad de género en el acceso a la universidad; Medidas para favorecer la promoción profesional de las empleadas de las universidades; Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajen en la universidad; Medidas contra la violencia de género en la universidad y Iniciativas para promover el valor de la igualdad de género en la universidad. <p>Algunas medidas se han llevado a cabo, según dos universidades. Según otra, no, porque no se ha considerado la igualdad de género como prioridad y porque no ha habido implicación de las unidades responsables en su ejecución. Entre las acciones que se han llevado a cabo, los equipos de los CEI señalan¹⁹ :medidas para favorecer la promoción profesional de las empleadas de las universidades; medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras; medidas para promover la igualdad de género en el acceso a la universidad; medidas contra la violencia de género en la universidad; iniciativas para promover el valor de igualdad de género en la universidad y medidas de estudio y evaluación de la trayectoria profesional por sexo de los empleados de la universidad y desarrollo del principio de igualdad de género.</p>

18 Proyecto del Campus Iberus, disponible en http://www.campusiberus.es/?page_id=56_pp.60-61. [Consulta: 20-11-2013]

19 En el Campus Iberus se ha detectado contradicción en las respuestas obtenidas por los equipos del CEI y las unidades de igualdad: se considera que los equipos de los CEI se han basado en el proyecto-memoria del CEI y las unidades de igualdad han atendido a lo que en la práctica se ha realizado.

CAMPUS UPF UNIVERSITAT POMPEU FABRA "ICARIA INTERNACIONAL: UN PROYECTO PARA LA EXCELENCIA"	
Universidades participantes	Universitat Pompeu Fabra
Página web	http://www.upf.edu/icaria-cei/
Descripción	<p>El proyecto Icària Internacional tiene como objetivo acelerar un proceso de excelencia por el que la Universidad Pompeu Fabra ha apostado desde sus orígenes; un proyecto basado en una docencia de calidad, la proximidad a los estudiantes, una máxima internacionalización y una rotunda orientación hacia la investigación y la innovación, en los tres ámbitos que le son propios:</p> <p>a) Ciencias biomédicas; b) Ciencias sociales y humanas y c) Ciencias y tecnologías de la comunicación.</p> <p>Se trata, por tanto, de un proyecto universitario focalizado y que, a su vez, promueve la interdisciplinariedad ya existente entre estos tres campos, en sintonía con el contexto internacional, donde en los últimos años están surgiendo algunas de las iniciativas científicas más innovadoras, tales como la investigación en neurociencia y el comportamiento humano, que constituyen una de las actuaciones del presente proyecto.²⁰</p>
La igualdad de género en el CEI	<p>En la memoria de su proyecto destaca la responsabilidad social universitaria centrada en: la inserción de personas discapacitadas, fomento de la igualdad de oportunidades, y cooperación y solidaridad, con perspectivas de crear una UPF solidaria. Respecto a las medidas de igualdad, se incorpora el Plan de Igualdad Isabel de Villena de la propia universidad.</p> <p>Durante el 2009, se inició el despliegue del Plan de Igualdad Isabel de Villena (2008-2010), aprobado en la sesión del Consejo de Gobierno del 15 de diciembre de 2008. En este período se ha constituido la Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género; se ha creado la Unidad de Apoyo a Programas Especiales que, bajo la condición de Unidad de Igualdad y siguiendo el marco legal vigente, debe ejercer las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres además de dar apoyo a las tareas de la Comisión Permanente citada.</p> <p>Asimismo, a finales de noviembre de 2009, se nombró el agente para la igualdad entre hombres y mujeres en la UPF. En los próximos meses, está prevista la evaluación del actual plan de igualdad y la elaboración del próximo, que comprenderá el bienio 2011-2012.²¹ Durante el 2011 se ha continuado con el desarrollo del Plan de Igualdad de la UPF, vigente hasta finales de 2012, y gestionado por el/la Agente de Igualdad entre hombres y mujeres que, a su vez, debe apoyar a la Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de la UPF, formada por la vicerrectora de estudiantes, que preside; 6 representantes del PDI, una representante del PAS, 2 representantes de los estudiantes y 1 representante del Consejo Social. La comisión se ha reunido 5 veces este último año. El CEI señala que se han llevado a cabo todas las medidas previstas, aunque no han sido diseñadas exclusivamente para el CEI, puesto que se han incorporado las de la propia universidad.</p>

20 Extraído del proyecto de CEI, disponible en <http://www.mecd.gob.es/campus-excelencia/2010/seleccionados.html> [Consulta: 20-11-2013]

21 Extraído de la página web de la comisión de igualdad de la UPF: <http://www.upf.edu/upfigualtat> [Consulta: 20-11-2013]

CAMPUS MONTEGANCEDO I2TECH UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID "INNOVACIÓN TECNOLÓGICA INTERNACIONAL"	
Universidades participantes	Universidad Politécnica de Madrid
Página web	www.upm.es/Montegancedo
Descripción	<p>El Campus Montegancedo de la Universidad Politécnica de Madrid, ubicado en el Municipio de Pozuelo de Alarcón en una zona de 480.000 m², está enclavado en un entorno natural de encinas y monte bajo sobre la prolongación de la Cuenca Alta del Manzanares, con gran capacidad de crecimiento. La voluntad institucional de desarrollo del Campus se demuestra con la inversión de 65 M€ efectuada en los últimos años y 16 M€ comprometidos en 2010.</p> <p>El Campus Montegancedo quiere hacer realidad un modelo de innovación abierta orientada por el usuario, con la intención de convertirse en un campus atractivo para impulsar la innovación tecnológica sostenible, procurando un equilibrio entre educación, innovación e investigación y enfatizando las agregaciones con empresas.</p> <p>La propuesta I2 Tech de Montegancedo refuerza su especialización en innovación internacional centrada en las TICs. La intención de la UPM es que Montegancedo se convierta en un laboratorio vivo (living lab), articulado por un Centro de Apoyo a la Innovación Tecnológica (CAIT) para potenciar la valorización de resultados de investigación, convirtiendo a quien lo usa en una pieza clave del engranaje de la innovación en estrecha colaboración con el sector empresarial.</p> <p>CEI Montegancedo está orientado a la innovación tecnológica.</p>
La igualdad de género en el CEI	<p>Considera el compromiso social como un punto importante de su proyecto y adopta el plan de igualdad de oportunidades de la UPM y lo aplica a su proyecto así como los objetivos de la propia unidad de igualdad.</p> <p>Para dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades, la Universidad Politécnica de Madrid creó la Unidad de Igualdad en el mes de septiembre de 2009.</p> <p>El objetivo principal de esta Unidad es favorecer políticas de igualdad de género en el seno de nuestra Universidad y así, en el artículo 177 de sus Estatutos (DECRETO 74/2010. BOCM de 15 de noviembre de 2010), las competencias que tiene asignada la Unidad de Igualdad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar, implantar, hacer el seguimiento y evaluar los planes de igualdad en la Universidad. • Informar y asesorar a los órganos de gobierno de la Universidad en materia de políticas de igualdad. • Apoyar la realización de estudios con la finalidad de promover la igualdad de género. • Fomentar el conocimiento en la comunidad universitaria del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.²²

22 Extraído de la página principal de la UAM en relación con el compromiso social y las políticas de igualdad: http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650961127/1242651240223/noticia/noticia/Presentacion_de_la_Unidad_de_Igualdad_de_la_UAM_%E2%80%9Cun_compromiso_social_para_aspirar_a_la_excelencia_.htm [Consulta: 20-11-2013]

EUSKAMPUS. CAMPUS DE EXCELENCIA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO-EUSKAL HERRIKO UNIBERTSTATEA "COMUNIDAD DE POLOS DE CONOCIMIENTO"	
Universidades participantes	Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea
Página web	http://euskampus.ehu.es/
Descripción	<p>El proyecto nace liderado por la UPV/EHU, en el contexto Estrategia Universidad 2015, del Ministerio de Educación, cuyos objetivos son la modernización e internacionalización del sistema universitario y que la Universidad se integre mejor con su territorio y se convierta en un factor clave de progreso social y de desarrollo económico.</p> <p>"Euskampus Fundazioa es una entidad de largo recorrido, que aspira a convertirse en un referente y líder del Sistema Vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación, siendo un agente clave para la dinamización de la I+D+i, su internacionalización y con una vocación clara de responsabilidad social e integración con su territorio. Euskampus es un proyecto cimentado en la educación, el conocimiento, la tecnología, la innovación y la internacionalización, pero sobre todo en las personas, por su capacidad para innovar, su creatividad y responsabilidad social." ²³</p>
La igualdad de género en el CEI	<p>Han incluido en su proyecto las medidas del plan de igualdad de la Universidad y tiene en cuenta la responsabilidad social, con un Vicerrectorado de responsabilidad social y proyección universitaria, encargado de diseñar un modelo de responsabilidad social para que este aspecto impregne su actividad, dentro del cual considera la igualdad como un aspecto importante, favoreciendo estudio de grados y postgrados de responsabilidad social, en donde se encuentran los de igualdad de género.</p> <p>La materialización del proyecto de Responsabilidad Social de la Universidad del País Vasco supone el compromiso de incorporar a la actividad universitaria las políticas de igualdad, compromiso medioambiental, desarrollo sostenible, acción social y respeto a los derechos humanos. Es una apuesta de su Universidad por convertirse en un agente activo en su interacción e integración en el entorno en el que desarrolla su actividad.</p> <p>Las medidas no se han diseñado exclusivamente para el CEI, ya que han incluido medidas del Plan de Igualdad de la UPV/EHU. No todas se han llevado a cabo porque se prevé realizarlas en un futuro. Las prácticas que se han realizado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integrar los principios de Responsabilidad Social como parte de la función social de la Universidad: fomento de los derechos de igualdad de mujeres y hombres; la igualdad de oportunidades; la accesibilidad de todas las personas con algún tipo de discapacidad. - Fomentar la formación en valores solidarios y universalitas en una clave de mayor equidad, sostenibilidad, prevención de la salud y del medio ambiente y respeto a los derechos humanos <p>Tiene dirección para la igualdad y comisión para la igualdad, que ha colaborado activamente con el CEI, y así lo han reflejado en la encuesta.</p>

23 Extraído de la web del CEI en <http://euskampus.ehu.es/fundacion-euskampus/campus-de-excelencia-internacional/#&panel1-1>. [Consulta: 20-11-2013]

HEALTH UNIVERSITAT DE BARCELONA CAMPUS (HUBC) UNIVERSITAT DE BARCELONA LA CONEXIÓN ENTRE CONOCIMIENTO Y SALUD	
Universidades participantes	Universitat de Barcelona
Página web	http://hubc.ub.edu/
Descripción	<p>El campus de la salud de la Universidad de Barcelona, el HUBc, es un campus de excelencia internacional impulsado por la Universidad de Barcelona para articular la interacción con los principales hospitales e institutos de investigación del ámbito de la salud.</p> <p>El HUBc es un proyecto de conversión hacia la excelencia internacional. Con la base en un modelo comprometido con el entorno social y una apuesta por la innovación y el conocimiento en el ámbito de la salud, HUBc es una alianza estratégica con el sector productivo que promueve, al mismo tiempo, una alta capacidad de internacionalización y de excelencia.</p> <p>Como dice en su resumen ejecutivo, los estudios de Medicina tienen una larga tradición universitaria, ya que fueron incorporados a la Universidad de Barcelona en el año 1539, durante el reinado de Carlos I.</p> <p>“El sector de la salud constituye uno de los pilares fundamentales para garantizar el estado del bienestar y la cohesión social. La mejora de la calidad de vida de los ciudadanos tiene su expresión en la reducción de los índices de mortalidad y en el fuerte crecimiento de la esperanza de vida de la población en los últimos años.</p> <p>Esta constatación está relacionada con el aumento del nivel de vida y el progreso económico y social, pero también, sin ninguna duda, con la mejora de la calidad asistencial.”²⁴</p>
La igualdad de género en el CEI	<p>En la estructura del CEI no se ha incorporado ningún grupo comisión o unidad de igualdad. El CEI no dispone de esta comisión, pero sí la UB.</p> <p>No tiene plan de igualdad en el marco del CEI. Ha tomado en su proyecto las medidas en igualdad de oportunidades ya existentes en la UB, es decir el plan de igualdad de oportunidades y sus objetivos, y se ha centrado más en sus objetivos de formación, investigación, transferencia (colaboración con empresas y con el sistema de salud.). No se han llevado todas a cabo porque son acciones que afectan al conjunto de la universidad y no son de gestión directa del CEI, que es un organismo facilitador de las relaciones entre entidades.</p>

24 Extraído del resumen ejecutivo disponible en <http://hubc.ub.edu/es/el-hubc/el-proyecto/resumen-ejecutivo>. [Consulta: 20-11-2013]

VLC CAMPUS UNIVERSITAT DE VALÈNCIA / UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA VALENCIA, CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL	
Universidades participantes	Universitat de València / Universitat Politècnica de València
Página web	http://www.vlc-campus.com/
Descripción	<p>VLC/CAMPUS es la propuesta conjunta impulsada por la Universitat de València (UV), la Universitat Politècnica de València (UPV) y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) para la creación en el área metropolitana de Valencia de un Campus de Excelencia Internacional. Es un modelo de campus especializado en tres ámbitos: Salud, información; comunicación y sostenibilidad.</p> <p>Estos tres núcleos articulan líneas de actuación en todas las funciones de la universidad y a su alrededor se organizan los distintos tipos de recursos necesarios para su adecuado funcionamiento, mediante la creación de Plataformas Conjuntas de Innovación, que orientarán los programas de excelencia tanto en docencia -especialmente en doctorado- como en investigación y transferencia de conocimiento.</p> <p>Sus actuaciones se describen en tres campos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Mejora docente y adaptación al EEES; 2) Mejora científica y transferencia del conocimiento y 3) Transformación del Campus para un modelo social integral. En este tercer aspecto incluyen "Programas orientados a la mejora de las Condiciones de Vida de la comunidad académica y de su entorno: <ol style="list-style-type: none"> a) Accesibilidad Universal; b) Plan Director de Movilidad y Transporte Sostenible; c) Empleabilidad y Ocupación; d) Fomento de la actividad deportiva; e) Comunicación Inalámbrica; f) Observatorio Interuniversitario de Igualdad; g) Conservación del Patrimonio Histórico-Cultural y Natural; h) Oferta para la participación y creatividad cultural.
La igualdad de género en el CEI	<p>Considera pues, entre sus objetivos, la igualdad de oportunidades y ha adoptado las medidas del plan de igualdad de la Universidad²⁵ para su proyecto y han contado con ella para el diseño de esta materia en su proyecto.</p> <p>Cabe destacar la creación del observatorio de igualdad de la UVEG a través del cual se están llevando a cabo las acciones y buenas prácticas en esta materia. Se han ejecutado todas las acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de un Observatorio de igualdad: Personal técnico para el desarrollo de sus tareas; 2. Actualización del diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UVEG; 3. Estudio sobre la situación de las becarias y los becarios en la UVEG y 4. Plan de Formación en igualdad; 5. Campaña prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de violencia de género y 6. Jornada sobre Comunicación e imagen corporativa en la UVEG²⁶. <p>El proyecto CEI ha contemplado medidas en materia de igualdad, aunque no tiene un plan propio en igualdad de género. Las medidas existentes no se han diseñado exclusivamente para el CEI. Se han incluido las medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades de las universidades que forman parte del Campus. Se han llevado todas a cabo. Las actividades propuestas en el CEI VLC/CAMPUS se pueden clasificar como permanentes o temporales. En ese sentido, hay acciones permanentes y otras que, una vez ejecutadas, se valorarán según su grado de cumplimiento e impacto y se considerará su continuidad.</p>

25 Se refiere a la Universitat de València, quien ha respondido la encuesta dirigida a los CEI.

26 La Universitat de València ha respondido con exhaustividad la encuesta y ha concretado detalladamente en qué ha consistido cada una de las acciones realizadas. Se puede conocer cuál es el detalle de las acciones ejecutadas en las páginas 50 y 51 de este informe, así como en las memorias de la Unidad de Igualdad de la Universitat de València, especialmente la del año 2011 disponible en <http://www.uv.es/uwweb/>

Para ilustrar la radiografía de la situación de las políticas de género y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los CEI, ampliamos esta información con los gráficos obtenidos, resultado de las encuestas realizadas a los CEI²⁷.

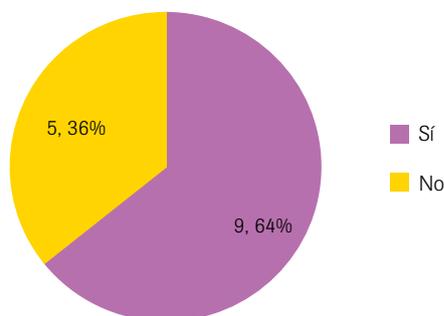


Gráfico 2: Existencia de un órgano que se ocupe de la igualdad de género en los CEI.

Como se observa en el gráfico número 2, el 64% de los CEI afirman tener un órgano encargado de velar por la igualdad de género en el Campus. Cabría matizar, no obstante, que muchos de los CEI cuentan con las propias unidades de igualdad de las universidades y no se ha creado ningún órgano específico en el marco del CEI, tal y como se desprende de los proyectos CEI resumidos en las tablas anteriores. Por otro lado, se destaca que un 36% dice no poseer ningún órgano. Concretamente, en relación con la totalidad de Campus de Excelencia, que son 13, 5 no poseen un órgano de estas características.

La existencia de un porcentaje más elevado en la existencia de órganos que se ocupan de la igualdad entre hombres y mujeres en los CEI denota que hay sensibilidad sobre esta cuestión dentro de los proyectos de excelencia y que se considera correlacionada, por lo tanto, la excelencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a pesar de que las cifras son mejorables.

En un grado mayor de concreción, si se observa cuál es el tipo de órgano con el que se cuenta en los CEI, se constata que la gran mayoría son unidades de igualdad (56%), en segundo lugar, encontramos los observatorios (22%) y en igual porcentaje, aunque sea un tipo de órgano de rango distinto, las comisiones (22%), tal y como se demuestra en el gráfico siguiente:

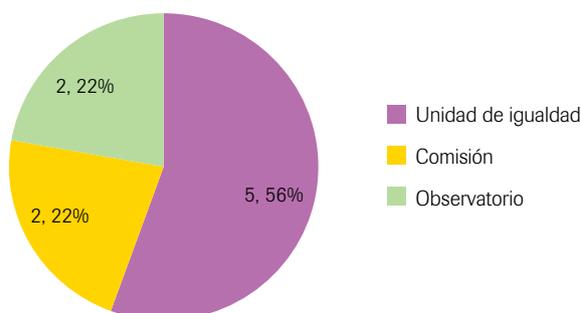


Gráfico 3: Tipo de órgano que se ocupa de la igualdad entre hombres y mujeres en los CEI²⁸.

unitat-igualtat/ca/igualtat-uv/memories-activitats-1285875706997.htm [Consulta: 29-11-2013]

27 Debe tenerse en cuenta que se han interpretado los datos en relación a la totalidad de encuestas respondidas (14) y no únicamente a los 13 campus. De este modo, se pueden atender las consideraciones realizadas en el apartado metodológico de la primera parte de este informe.

28 En el Campus Iberus, 2 universidades afirman que sí que disponen de observatorio y una de ellas niega la existencia de órgano en materia de igualdad. Se considera que las dos respuestas afirmativas se basan en el proyecto-memoria del CEI y la tercera se basa en lo que a la práctica se ha realizado.

De los 9 CEI que manifiestan contar entre sus estructuras con un órgano que se ocupa de la igualdad de género en los CEI, 5 concretan que se trata de la Unidad de Igualdad. El resto, en un porcentaje del 44%, está repartido entre los observatorios de igualdad y las comisiones de igualdad. 5 CEI, afirman no disponer de órgano que se ocupe de esta materia y, en un caso, manifiesta que cuenta con el de la universidad que lo forma y que ya existía antes de que se diseñase el proyecto de excelencia.

Es interesante analizar con perspectiva las sucesivas convocatorias del Programa del Campus de Excelencia: puede verse que en el segundo año de la convocatoria de los CEI, del año 2010, se incrementó la consideración de la igualdad de género en los proyectos CEI respecto al año 2009. En total, el año 2010 se suman 8 proyectos con esta materia y el año 2009, 6. Se constata, pues, un incremento de la sensibilidad reforzado por los requisitos de la propia convocatoria:

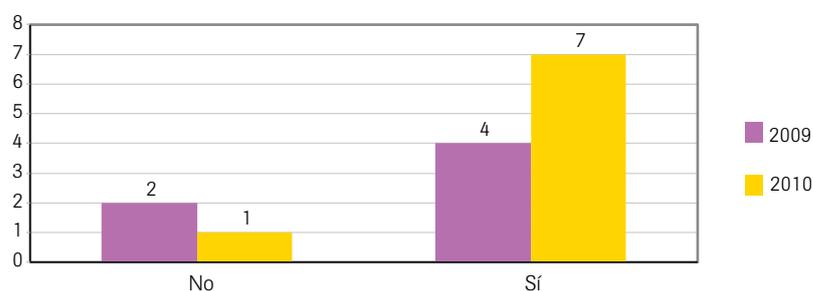


Gráfico 4: Consideración de la igualdad de género en los proyectos CEI, por años.

Si tenemos en cuenta la existencia de planes de igualdad específicos, podemos observar cómo la mitad de los proyectos CEI manifiestan disponer un plan propio de igualdad (implementado o no) y la otra mitad carece de un plan de igualdad de oportunidades. Por este motivo, se ha aprovechado para el proyecto de excelencia el plan de igualdad de oportunidades de la universidad o las universidades que lo constituyen, integrándolos al proyecto: han reconocido que han tomado directamente el que la universidad tenía y no se han adoptado medidas específicas en esta materia para el proyecto CEI.²⁹

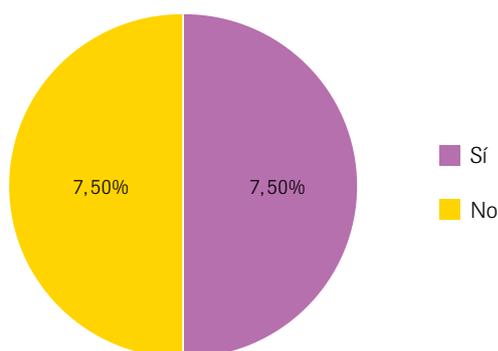


Gráfico 5: Porcentajes de la existencia de un plan propio de igualdad de oportunidades en los CEI.

Según las respuestas de los equipos de los Campus de Excelencia Internacional en relación con las unidades de igualdad, se constata que el papel de las unidades de igualdad ha sido

²⁹ En el Campus Iberus, 2 universidades afirman que sí que disponen de observatorio y una de ellas niega la existencia de órgano en materia de igualdad. Se considera que las dos respuestas afirmativas se basan en el proyecto-memoria del CEI y la tercera se basa en lo que se ha implementado.

importante, tanto en el diseño de propuestas en materia de Igualdad, como en el impulso y difusión de las actividades que se llevan a cabo, y en la ejecución en acciones en esta materia. Esto pone de manifiesto que, en mayor o menor medida, se ha tenido en consideración la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y se ha reconocido la actividad del personal técnico especialista de las unidades de igualdad o equivalentes.

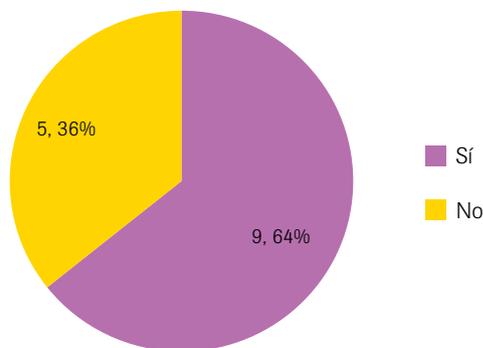


Gráfico 6: Invitación a las Unidades de Igualdad a participar en los proyectos CEI.

Si se analizan las encuestas que los equipos de los CEI³⁰ han respondido en relación con la colaboración de las unidades de igualdad, se constata que mayoritariamente han contado con las Unidades de igualdad para la redacción del proyecto, el diseño de propuestas, para la ejecución de acciones en esta materia y han transmitido tener sensibilidad con este tema a la hora de presentar la documentación para su aprobación como Campus de Excelencia Internacional ante el Ministerio.³¹

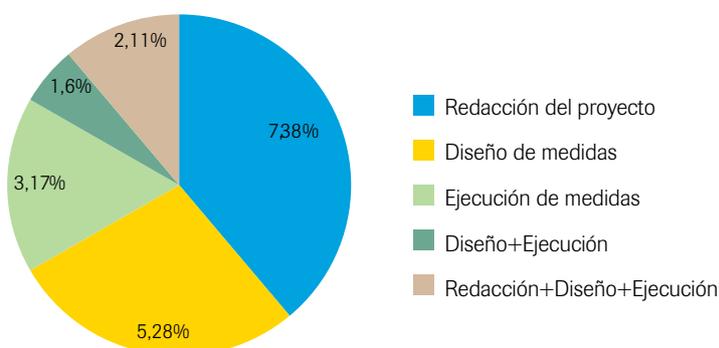


Gráfico 7: Ámbitos en que los CEI han invitado a participar en las unidades de igualdad.

Como se observa en el gráfico anterior, según los CEI, la participación de las unidades se ha ceñido, mayoritariamente, a la redacción del proyecto (38%); en segundo lugar, afirman que las unidades han participado en el diseño de medidas (28%); en tercer lugar, en la redacción, el diseño y la ejecución de las medidas diseñadas en esta materia (11%); en cuarto lugar, han participado en la ejecución de las medidas (17%) y por último, respectivamente, en las fases de diseño y ejecución, y en las fases de redacción, diseño y ejecución. Parece ser que la participación de las unidades se ha ceñido en dos momentos concretos del proyecto del CEI (redacción del proyecto y diseño de medidas) y no en la totalidad del proceso.

El hecho de que la redacción del proyecto sea la participación mayoritaria puede relacionarse con la presentación de la documentación para su aprobación como Campus de excelencia

30 Cabe señalar que 4 de las encuestas dirigidas a los equipos de los CEI se han delegado a las unidades de igualdad

31 Ver nota 29

internacional ante el Ministerio, dados los requisitos en materia de igualdad que incorporaban las bases. Se afirma que se han puesto en contacto con la unidad de igualdad para incorporar las actuaciones en esta materia en las memorias de la solicitud.

Si tenemos en cuenta que se han incorporado, en general, los planes de igualdad de las universidades que forman parte del CEI, no es extraño el bajo porcentaje de medidas diseñadas exclusivamente para los CEI. Únicamente 2 CEI (el 14%) han respondido tener medidas diseñadas exclusivamente para su proyecto en esta materia. Este hecho se puede deber a que no se ha considerado este tema como un aspecto primordial dentro de los CEI o bien a que hayan parecido suficientes las acciones incluidas en los planes de Igualdad de oportunidades de la universidades para estos proyectos CEI, sin diseñar otro tipo de medidas exclusivas para ellos.

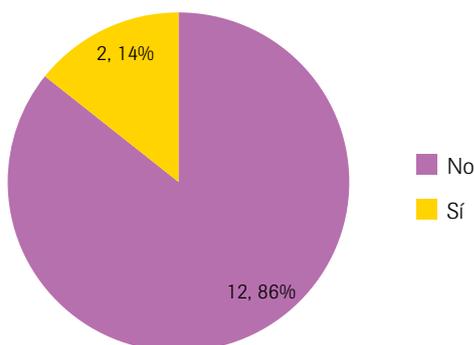


Gráfico 8: Porcentajes de diseño exclusivo de medidas en materia de igualdad de oportunidades en los CEI.

La mayoría de CEI (59%) ha considerado el plan de igualdad de oportunidades como una de las medidas a incluir en los proyectos CEI para asegurar que se tenían medidas en esta materia dentro del proyecto y, en este sentido, han integrado el plan de igualdad de la universidad pero, como se ha señalado anteriormente, no ha ido más allá en lo que se refiere a diseñar nuevas medidas exclusivas para los CEI. Sí que se han incorporado medidas puntuales, en el 29% de los casos, extraídas de los propios planes de igualdad.

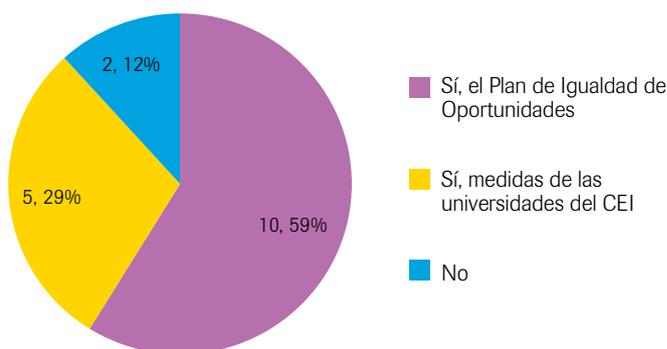


Gráfico 9: Gráfico sobre la consideración de las medidas de igualdad de oportunidades ya existentes.

Para ampliar la información para aquellos casos en los que se manifestara haber incorporado medidas de igualdad o planes de igualdad de las propias universidades, la encuesta incorporaba una cuestión sobre si, el hecho de integrar los planes de igualdad de las universidades, habría servido para la promoción y contribución a su implementación, a la cual los CEI han respondido, en un 43% de forma negativa, y en un 5%, de forma afirmativa. Es decir, en la mayoría

de los casos, haber incorporado el plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al proyecto CEI no habría servido para promocionarlo y ejecutarlo. Cabe destacar que en un 21% no han respondido. Por otro lado, 5 CEI afirman haber llevado a cabo buenas prácticas o propuestas, uno de ellos creando un observatorio de igualdad e intentando conseguir los objetivos establecidos: investigar, documentar, analizar y generar información sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres, así como hacer su seguimiento y evaluación. Esta descripción se ilustra en el siguiente gráfico:

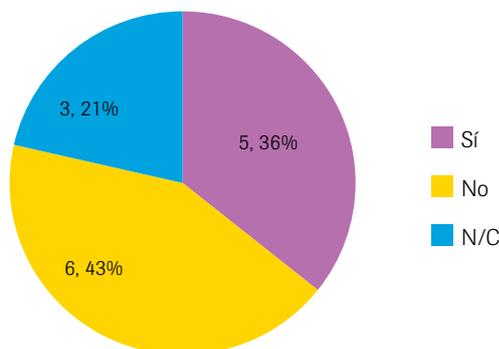


Gráfico 10: Contribución del CEI en la ejecución de las medidas en materia de igualdad previstas en los PIO.

Otros Campus reflejan su contribución en la promoción de los objetivos de los planes de igualdad como puede ser crear una cultura de Igualdad a través de la sensibilización, visibilizar y comunicar las acciones destinadas a la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, velar por la igualdad en el acceso, promoción y condiciones de trabajo, promocionar la docencia e investigación entre mujeres, incorporar la perspectiva de género en la docencia e investigación, participar en los órganos de gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones, fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y en las comisiones consultivas o asesoras de esas universidades, etc.

Si se analiza el porcentaje de ejecución de las medidas, la mayoría de CEI señala no haber implementado los planes en su totalidad. La mayoría los han ejecutado parcialmente (en un 58%). No obstante, tres CEI (21%) señalan haber implementado todas las medidas previstas en materia de igualdad. El 7% no responde a la pregunta y el 14% responde que ninguna de las medidas previstas se ha ejecutado:

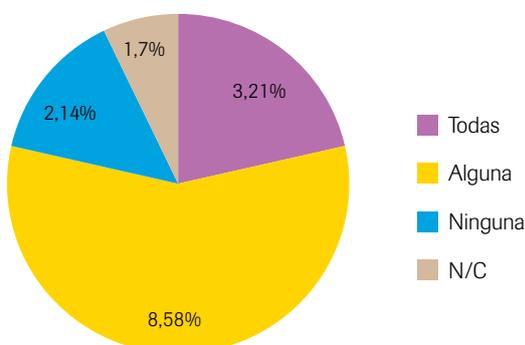


Gráfico 11: Porcentaje en que se han llevado a cabo las medidas en materia de igualdad en los proyectos CEI.

Entre las razones que se dan para explicar por qué no se han llevado a cabo se destaca a) por la falta de financiación (2 CEI); b) por no considerar la igualdad como un aspecto prioritario (1); c) por la falta de implicación de las unidades responsables de su ejecución (1); d) porque el

plan de igualdad no se ha terminado de implementar (2) y e) porque son acciones que afectan al conjunto universitario y no son gestión directa del CEI (1). Cuando se responde cómo se podrían haber llevado a cabo, los CEI coinciden que con dotación presupuestaria y con implicación de toda la comunidad universitaria en las acciones y medidas en materia de igualdad de oportunidades.

3.3. Papel de las unidades de igualdad en los campus de excelencia internacional

Para conocer cuál ha sido la participación de las unidades de igualdad en los Campus de Excelencia y ampliar las tablas resumen presentadas anteriormente en relación con el papel que han desempeñado las unidades de igualdad en el marco de los CEI, se ha considerado oportuno presentar los resultados de las respuestas de las 9 unidades de igualdad de las universidades que suponen una representación de 8 Campus de Excelencia. Cabe recordar que 4 Campus de Excelencia han derivado la respuesta de la encuesta específica del Campus de Excelencia a la unidad de igualdad y 3 de ellas no han respondido la encuesta específica a las unidades, por tener cuestiones similares a las de la encuesta del CEI.

En cuanto a la invitación a participar en el Campus de Excelencia, únicamente 1 unidad de igualdad de las 9 que han respondido la encuesta específica a las unidades de igualdad afirma no haber sido invitada a participar en el proyecto de CEI. Estos datos están en consonancia, con el gráfico número 8, que muestra las respuestas de los CEI sobre la invitación a las unidades de igualdad, en donde 9 CEI han respondido afirmativamente y 5 en negativo.

Aunque las cifras puedan mostrar que ha habido interés por hacer partícipes, en general, a las unidades de igualdad, hay que destacar de qué modo han participado. Para ilustrar la participación de las unidades de igualdad o equivalentes en los CEI, ampliamos esta información con los gráficos obtenidos, resultado de las encuestas realizadas. Debe tenerse en cuenta que se han contabilizado las respuestas en relación a la totalidad de informantes (9) y no únicamente a los 13 campus, para atender las consideraciones realizadas en el apartado metodológico de la primera parte de este informe.

La participación de las unidades de igualdad o equivalentes ha sido, en general y mayoritariamente, aportando el plan de igualdad de la universidad o universidades que forman parte del CEI en un 46% de los casos.

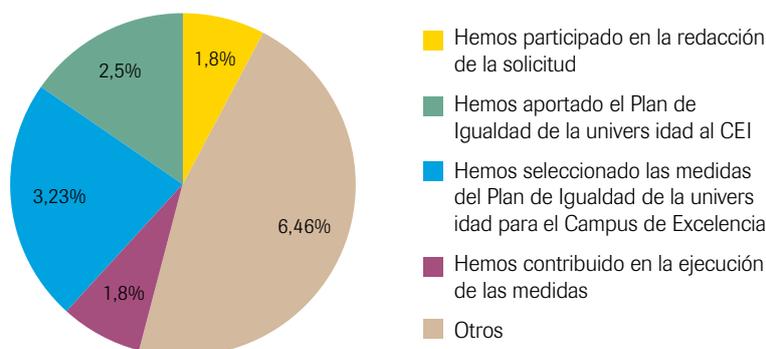


Gráfico 12: Ámbitos de participación de las unidades de igualdad

Aunque desde los CEI se ha manifestado hacer extensiva la invitación para hacer partícipes en el CEI, se observa que solamente en una ocasión se ha hecho en la redacción del proyecto. Esto contrasta con el resultado de la encuesta pasada a los CEI en donde la mayoría de los CEI afirman haber invitado a las unidades y que su participación se ha ceñido, mayoritariamente, a la redacción de las medidas ³².

En porcentajes inferiores, se afirma haber contribuido en la ejecución de las medidas (23%), en la selección de las mismas (8%) y las 2 unidades que han respondido “Otros” (15%), han destacado, respectivamente, la inclusión de la igualdad de oportunidades como estrategia fundamental en las políticas de universidad en igualdad de oportunidades y el diseño y ejecución de tres actividades como Campus de Excelencia Internacional.

Las unidades de igualdad han sido y deben ser agentes en el diseño de las medidas de igualdad, no solamente para la ejecución de las medidas de igualdad en los CEI, sino también para las previstas en este proyecto y para la selección de las medidas del plan de igualdad a incluir en el proyecto de los CEI.

Cuando se pregunta por la valoración que realizan sobre su participación coinciden, en un 33%, en manifestar que podrían haber aportado mucho más desde la unidad de igualdad al CEI, aunque también es cierto que se señala que ha supuesto un mayor apoyo institucional (17%), un trabajo en equipo entre las unidades de igualdad del campus (17%) y para que tanto la unidad de igualdad como el plan de igualdad sean más reconocidos por los órganos de gobierno de la universidad (8%). Atendiendo a la actual coyuntura económica, ninguna unidad ha afirmado que ha supuesto un aporte económico adicional.

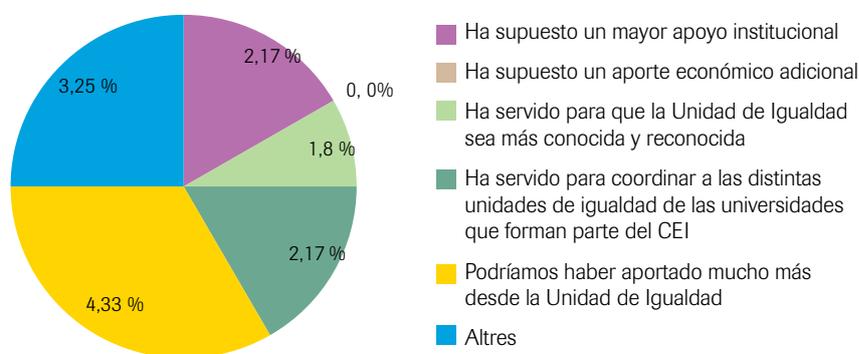


Gráfico 13: Cómo valoran las unidades de igualdad su participación en los CEI.

En el sector “otros” (25%), se destaca el aspecto que ha señalado alguna unidad sobre la coordinación entre unidades que forman parte del CEI en temas de igualdad de oportunidades y haber contribuido a la ejecución de las medidas que aseguran los objetivos marcados para el CEI en relación con el marco del compromiso social del CEI, considerando a la unidad de igualdad como la entidad promotora para elaborar las bases de una política de igualdad en el campus, así como vincular la excelencia internacional del CEI a problemas de proyección social.

32 Según los CEI, la participación de las unidades se ha ceñido, mayoritariamente, a la redacción del proyecto (38%); en segundo lugar, afirman que las unidades han participado en el diseño de medidas (28%); en tercer lugar, en la redacción, el diseño y la ejecución de las medidas diseñadas en esta materia (11%); en cuarto lugar, han participado en la ejecución de las medidas (17%) y por último, respectivamente, en las fases de diseño y ejecución, y en las fases de redacción, diseño y ejecución. Parece ser que la participación de las unidades se ha ceñido en dos momentos concretos del proyecto del CEI (redacción del proyecto y diseño de medidas) y no en la totalidad del proceso.

En cuanto a cómo se han seleccionado y priorizado las medidas del plan de igualdad que han pasado al CEI, es el propio CEI, en general, quien prioriza la igualdad de oportunidades en el marco de la transformación del campus como modelo social y en casi la totalidad de los campus se hace mención a la unidad de igualdad como organismo específico para llevar a cabo la transformación del campus y la excelencia en esta materia, como encargada de elaborar las políticas de igualdad en el campus y vincular la excelencia internacional del CEI a aspectos de proyección social.

En este sentido, 1 unidad de igualdad afirma no haber seleccionado los objetivos en esta materia, y que el CEI no ha considerado la igualdad de oportunidades como prioridad, por no haber implicado a la unidad como responsable de su ejecución. Otras 2 unidades han manifestado que no se ha dado prioridad a la igualdad de género, al menos hasta el momento, inclusive cuando las unidades de igualdad participantes habían tenido la iniciativa de realizar actividades conjuntamente para ejecutar una de las acciones previstas en la memoria del proyecto del CEI.

No obstante, otra unidad de igualdad señala que sí han seleccionado las medidas por implementar con la base en dos elementos: 1) la previsión de las actuaciones en el plan de igualdad para el año correspondiente y que se hayan llevado a cabo de manera efectiva y 2) la identificación de las medidas por parte de la comunidad universitaria. Y, en otro de los casos, se señala que la inclusión del plan de igualdad o de las medidas del plan de igualdad de la universidad al CEI responde al compromiso que se adopta en el propio proyecto de Campus de Excelencia.

Por último, cabría señalar la opinión de alguna unidad sobre la conveniencia de que la convocatoria de proyectos para la excelencia internacional diera más importancia a criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y hubiera lugar para acoger las iniciativas de las unidades de igualdad en el marco de los CEI.

4. BUENAS PRÁCTICAS Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo primero, establece el objeto de la Ley: hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo. De forma específica, la citada ley establece en el artículo 25, bajo el epígrafe de la igualdad en el ámbito de la educación superior, lo siguiente:

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:
 - La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - La creación de postgrados específicos.
 - La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

La universidad, por su papel de institución transmisora de valores, no puede permanecer ajena a la dinámica de promoción de la equidad y consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ya que está obligada, por leyes que le conciernen específicamente, a promover ese impulso hacia la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito académico.

4.1. Buenas prácticas

A lo largo del trabajo de campo se ha podido constatar que, a pesar de las dificultades identificadas, se detectan avances en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito universitario y, concretamente, en el marco de los Campus de Excelencia Internacional como ampliación de los ámbitos de actuación de las propias universidades y de las unidades de igualdad.

Una de las cuestiones incluida en la encuesta dirigida a los equipos de los Campus de Excelencia tiene relación con las buenas prácticas en materia de igualdad de género, en los ámbitos de la gestión, la docencia, la investigación o la comunicación y quienes han respondido, en su mayoría, han hecho referencia al plan de igualdad. Se debe recordar que el porcentaje de campus que manifiestan disponer de un plan propio (a pesar de que no se ha identificado ninguno diseñado e implementado) asciende al 50%, motivo por el cual, las universidades que forman parte de los campus se remiten a los planes de igualdad de las propias universidades.

La pregunta, de carácter cualitativo, la han contestado 11 CEI (de las 14 encuestas recibidas), el 78,6%, y coinciden con 11 de los 13 Campus seleccionados. Cabe recordar, también, que de estas 11 respuestas, 3 las han facilitado unidades de igualdad de la universidad o universidades que forman parte del CEI. Por este motivo, se pone de manifiesto, en un análisis detallado de cuáles han sido las actuaciones concretas en cada uno de los campus, que en su mayoría, se refieren a las medidas que contemplan los planes de igualdad de las propias universidades así como a las actividades realizadas en el marco de las unidades de igualdad, como se ha indicado en los capítulos anteriores.

El Campus UAB-CEI se remite al Segundo Plan de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la UAB cuyos ejes de actuación son la visibilización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión, el acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional, la organización de las condiciones del trabajo con perspectiva de género, la promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la docencia y la investigación y la representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones. Concretamente, se destacan la promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la docencia y la investigación con acciones dirigidas a difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género, a favorecer la publicación de materiales para la docencia que tengan en cuenta la perspectiva de género, a velar porque los contenidos de la docencia no sean sexistas y porque no se omita la dimensión de género en los programas de las asignaturas donde sea pertinente considerarla e introducir en la enseñanza el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres en las titulaciones donde sea pertinente ofrecer itinerarios de género; y la representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones con acciones destinadas a realizar un estudio exploratorio para detectar los obstáculos subjetivos y objetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisión, con el fin de proponer medidas encaminadas a superarlos; a fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y de representación, en particular en el claustro y en las comisiones permanentes de los departamentos hasta llegar al equilibrio.

En el caso del VLC Campus, se consideran las actuaciones llevadas a cabo por la Universitat de València (UVEG), como la creación de un Observatorio de igualdad; la actualización del diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UVEG; el estudio sobre la situación de las becarias y los becarios en la UVEG; el plan de Formación en igualdad; la campaña prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de violencia de género y la jornada sobre Comunicación e imagen corporativa en la UVEG.

El Observatorio de igualdad de la UVEG tiene como función fundamental la recogida de documentación, información cuantitativa y cualitativa de la igualdad de género en la UVEG para hacer visibles las diferencias de género y las barreras que la propician y sus objetivos son: a) Investigar, documentar, analizar y generar información sobre la situación de mujeres y hombres en la UVEG, así como hacer el seguimiento y la evaluación y b) divulgar la información (informes, estudios, noticias, normativa) en relación con temas de género de la Universidad a través de su

página web y de los diversos medios de difusión de que dispone la UVEG. El observatorio cuenta con una persona técnica media de gestión, del grupo B, a jornada completa. El perfil académico y profesional vinculado al área de las Ciencias Sociales y con estudios superiores, y de postgrado en género y políticas de igualdad así como conocimiento de técnicas estadísticas y de programario informático para su uso. Entre sus tareas, se incluye la implantación del observatorio de igualdad, la coordinación y elaboración de los estudios necesarios, la elaboración de un plan de comunicación a la comunidad universitaria y el seguimiento de un plan operativo anual.

El Plan de Igualdad de la Universitat de València contempla, en su Eje Primero (Diagnóstico y Visibilización), el desarrollo de un sistema de diagnóstico de carácter dinámico y con un conjunto de indicadores básicos que dará a conocer de forma periódica para verificar el cumplimiento de los contenidos del Plan de Igualdad. De este modo, hará visible la presencia de las mujeres y de sus aportaciones a la institución universitaria en el ámbito del trabajo. Dentro de este mismo eje contemplaba la elaboración de un estudio monográfico sobre el acceso y promoción en la carrera universitaria de becarios y becarias.

En el propio plan de igualdad también se encuentra el marco en el que se desarrollan la jornada de formación en igualdad de mujeres y hombres destinada al personal directivo de la Universitat de València (dentro del eje dedicado a los aspectos laborales), la campaña de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y de violencia de género (eje dedicado a la creación de una cultura de igualdad, a través de la creación y la difusión de recursos en materia de igualdad de género) y la jornada sobre comunicación en la UVEG.

El trabajo que se recoge en materia de igualdad en el CEI-UPF Icària también se circunscribe al desarrollo del Plan de Igualdad de la UPF, vigente hasta finales de 2012 y gestionado por la figura de un Agente de Igualdad entre hombres y mujeres que se coordina con la Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de la UPF, formada por: la vicerrectora de estudiantes como presidenta, 6 representantes del PDI, 1 representante del PAS, 2 representantes del estudiantado y 1 representante del Consejo Social. Entre los acuerdos de la comisión, destacan: a) evitar concentrar las actividades relacionadas con igualdad de género en las dos fechas conmemorativas reconocidas internacionalmente: 8 de marzo y 25 de noviembre, de las mujeres y contra la violencia de género, respectivamente; b) organizar un debate sobre violencia de género (donde se pueda participar “on line”) y c) disponer de un buzón de sugerencias “on line” en la web UPF-Igualtat. Entre las actividades llevadas a cabo en la UPF destacan actividades de sensibilización como las mesas redondas sobre violencia contra las mujeres, elaboración de una pulsera para la conmemoración del Día Internacional contra la Violencia de género, exposiciones, conferencias, difusión de las actividades propias y ajenas en la página web, etc.

En el CEI UAM-CSIC se destaca la creación de la Unidad de Igualdad a partir del Observatorio de Género, la existencia de una comisión de políticas de igualdad y la aprobación del I Plan de Igualdad de la UAM 2011-2014 cuyos contenidos se articulan en cinco ejes: 1) Diagnóstico, consistente en la recogida de datos desglosados por sexo, que reflejan la situación de la UAM; 2) Creación de una Cultura de Igualdad a través de sensibilización, visibilización y comunicación de acciones destinadas a dicho fin; 3) Igualdad en el trabajo. Búsqueda de la Igualdad en el acceso, promoción y condiciones de trabajo; 4) Docencia e Investigación: promoción de la presencia activa de mujeres en la investigación, incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación, difusión de la investigación teniendo en cuenta una óptica de género y 5) Participación en Órganos de Gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones, impulsar condiciones favorables para la participación de mujeres y fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Órganos de representación, de Gobierno y en la Comisiones consultivas o asesoras de la UAM y sus centros.

En el CEI Iberus, se señalan las medidas en materia de igualdad que contempla el propio proyecto de CEI, es decir, que no se recogen las actuaciones que las unidades u observatorios de las universidades que lo conforman llevan a cabo en este ámbito, a pesar de que en el proyecto CEI se señala la suscripción de un manifiesto por la participación de las mujeres en el deporte en la Universidad de Zaragoza y la existencia y trayectoria del Centre Dolors Piera como motor de las políticas de género y de igualdad de oportunidades en la Universitat de Lleida. Destaca la creación de un Observatorio de la Igualdad y Violencia de Género del Campus para coordinar y hacer un seguimiento del grado de avance de las medidas que establezca el Plan de igualdad común del CEI y el diseño de Programas de postgrado sobre estudios feministas, de las mujeres y de género impartidos en el Centro Internacional de Postgrado y Doctorado del Campus. Las principales medidas que quiere promover el Plan de igualdad común están relacionadas con la promoción profesional de las empleadas de las universidades, con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras; con la promoción de la igualdad de género en el acceso a la universidad y con la violencia de género en el ámbito académico y el fomento del valor de igualdad de género en la universidad.

En el Campus Moncloa se destaca la incorporación de información específica destinada a la atracción de talento de mujeres en las áreas de estudio en las que su presencia es baja en todas las campañas de orientación dirigidas al estudiantado de las etapas educativas previas; la ampliación de la Escuela infantil de la UCM PequeCampus, ya existente, que se dirigirá al conjunto del Campus con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida personal y de estudio y trabajo en el mismo; la realización de campañas de sensibilización e información en relación con la violencia de género, con la protocolización de las intervenciones en este terreno y con las actividades de sensibilización de las personas del Campus, en particular de los estudiantes, en relación con la equidad de género; y una convocatoria pública de investigación orientada a la recuperación de la contribución de las mujeres a la vida presente y pasada del Campus, así como a su patrimonio y a su acervo científico, tecnológico y humanístico.

En el Proyecto Campus Carlos III, dentro del ámbito de Transformación del Campus e integración con el entorno, en los temas de promoción de la igualdad, la Universidad Carlos III de Madrid estableció medidas para eliminar barreras que afectan a la carrera profesional de las mujeres, con factores correctores de la productividad docente e investigadora por maternidad y cuidado de niños y niñas (reducción del 50% de carga docente por maternidad y reducción de dos años por hija o hijo en el cálculo de indicadores de productividad individual). Además, durante la implantación del CEI, se aprobó el Plan de Igualdad por el Consejo de Gobierno en su sesión del 8 de abril de 2010 y se empezó la implantación del mismo en la universidad.

El Campus Euskampus destaca los objetivos destinados a integrar los principios de Responsabilidad Social como parte de la función social de la Universidad: fomento de los derechos de igualdad de mujeres y hombres; la igualdad de oportunidades; la accesibilidad de todas las personas con algún tipo de discapacidad y fomentar la formación en valores solidarios y universales en una clave de mayor equidad, sostenibilidad, prevención de la salud y del medio ambiente y respeto a los derechos humanos.

Si sumamos las actuaciones de las propias universidades con las actividades de las unidades de igualdad participantes en los CEI, como las definidas en los proyectos de los Campus de Excelencia Internacional que se han compilado, se observa que una mayoría de los CEI contemplan incluir o incluyen (85% frente a un 15% que no) medidas en el ámbito del diseño de políticas de género y de igualdad de oportunidades, entendido como la existencia de planes de igualdad y protocolos de atención a los casos de violencia de género o la manifestación de la intención de trabajar en esta materia en el proyecto de CEI, etc., como se observa en el siguiente gráfico:

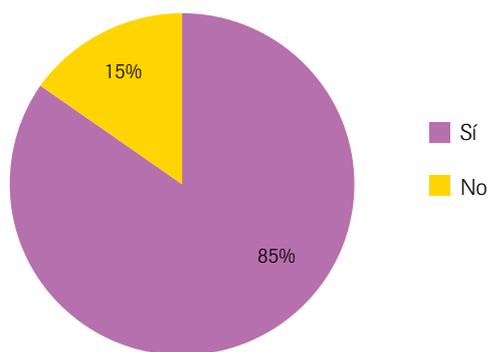


Gráfico 14: Existencia de políticas de género y de igualdad de oportunidades en los CEI

Por otro lado, un 69% de los CEI cuentan, a través de las actividades de las unidades de igualdad o de los propios proyectos del CEI, con medidas de sensibilización y de comunicación en igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género.

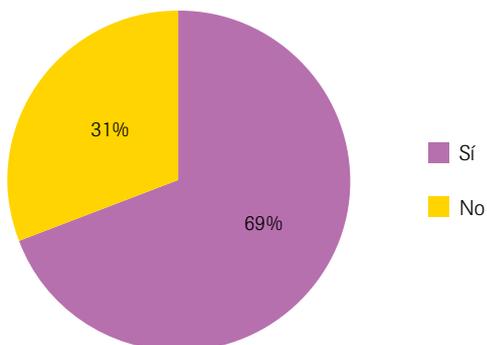


Gráfico 15: Existencia de medidas en el ámbito de la sensibilización y de la comunicación en igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género

En cuanto a las medidas enmarcadas en los ámbitos de la docencia, la investigación y la gestión, en el ámbito de las condiciones de trabajo y, concretamente, en el ámbito de la conciliación, tienen una presencia similar en los Campus. Mientras que las medidas en relación con la docencia, la investigación y la gestión se encuentran presentes en el 54%, este mismo porcentaje es el que no incluye o no desarrolla actuaciones en materia de acceso, promoción y condiciones de trabajo, ni en conciliación.

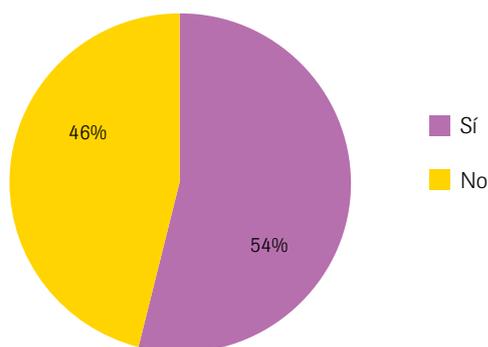


Gráfico 16: Existencia de medidas en el ámbito de la docencia, la investigación y la gestión.

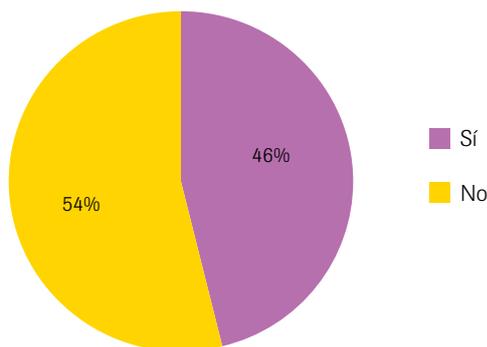


Gráfico 17: Existencia de medidas en el ámbito del acceso, la promoción y las condiciones de trabajo.

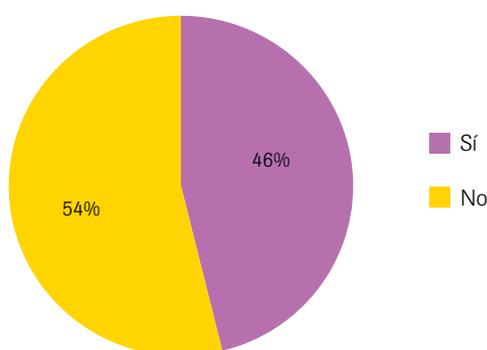


Gráfico 18: Existencia de medidas en el ámbito de la conciliación.

A continuación, a modo de resumen, se han agrupado las buenas prácticas que se han identificado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los proyectos de los Campus de Excelencia Internacional y del resultado de las encuestas, en tres grupos:

1) Actuaciones en el ámbito de la docencia, la investigación y la gestión:

diseño e impartición de másteres y postgrados en políticas de género y violencia de género, convocatorias de ayudas a investigación de estudios feministas y de género, estudios programas de doctorado, títulos propios y asignaturas para el estudiantado; promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la docencia y la investigación, con medidas como difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género, favorecer la docencia y las publicaciones de materiales para la docencia que tengan en cuenta la perspectiva de género; actividades que se dirijan a promover y consolidar la transversalidad de género en todas las actividades del CEI; participación en la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria, etc.

2) Actuaciones de sensibilización y comunicación en igualdad de oportunidades y violencia de género:

organización e impartición de cursos, conferencias, exposiciones, edición de publicaciones, realización de campañas de sensibilización, existencia de ayudas para organizar conferencias y jornadas para impulsar la igualdad, incorporación de información específica destinada a la atracción de talento de mujeres en las áreas de estudio en las que su

presencia es baja en todas las campañas de orientación dirigidas a los estudiantes de las etapas educativas previas; realización de campañas de sensibilización e información en relación con la violencia de género; creación de un estado de opinión favorable a las políticas de género; campaña prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de violencia de género, etc.

3) Actuaciones en el ámbito de las políticas de género y de igualdad de oportunidades:

diseño de planes de igualdad, con medidas que competen al ámbito docente, de la investigación, la gestión, la conciliación, la violencia de género como la elaboración de protocolos para la atención de casos de violencia de género y de discriminación en el contexto universitario; representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, con medidas como realizar un estudio para detectar los obstáculos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisión, con el fin de proponer medidas encaminadas a superarlos o fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres.

4.2. Recomendaciones futuras

Ya se ha reiterado a lo largo del informe que la mayoría de los CEI han asumido algunas medidas o incluso el propio plan de igualdad de alguna de sus universidades. Como futura línea de trabajo se recomienda diseñar políticas propias para los CEI con el fin de convertirlos en el marco de referencia para la promoción y participación de los planes de igualdad y/o la ejecución de las medidas de sus propias universidades. No dejando, por ello, de tener en cuenta los planes de igualdad ya existentes y pudiendo ampliar lo que ya se está realizando en las universidades que los conforman.

Todas las universidades cuentan con una unidad, oficina, observatorio, comisión/ dirección de igualdad o equivalente, a las que poder hacer partícipe en el diseño y la ejecución de las medidas en materia de igualdad. Se recomienda la misma implicación con los órganos y colectivos universitarios, así como con sectores externos al ámbito académico, etc.

Algunas de las acciones se pueden considerar necesarias a lo largo del tiempo y otras, una vez llevadas a cabo, se han de evaluar para poder valorar el grado de implementación alcanzado. Relacionando la igualdad de oportunidades con la excelencia y con el fin de dar cumplimiento a la normativa vigente, se proponen, a continuación, los ejes de actuación a seguir por los CEI.

4.3. Propuestas de actuación

IMPULSAR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
<p>La igualdad formal de derechos entre hombres y mujeres está reconocida en nuestra sociedad, pero la igualdad real aún es una aspiración. La universidad, como institución generadora y difusora de conocimientos, tiene en este aspecto una gran responsabilidad social, siendo, a partir del nuevo marco normativo, un ámbito de reflexión y de cambio.</p>
<p>Como se ha señalado anteriormente, uno de los objetivos principales del Campus de Excelencia es potenciar los valores socialmente responsables, la igualdad de oportunidades y los estilos de vida saludables. En coherencia con esta responsabilidad, el impulso de las políticas de igualdad de oportunidades se presenta como una de las áreas o ejes de intervención más relevante.</p>
<p>Construir una nueva organización social requiere de la implicación de toda la comunidad, siendo por tanto necesario trabajar de manera transversal desde todos los ámbitos, dotar de competencias a los diferentes órganos en materia de igualdad y fomentar una comunicación no sexista desde los propios CEI.</p>
COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Incluir dentro de sus objetivos como CEI la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. • Realizar campañas, actos y proyectos para promover la igualdad de oportunidades en el Campus (dirigidas a todos los colectivos: tanto al alumnado, al profesorado, al Personal de Administración y Servicios como al personal de las entidades e instituciones que forman parte del CEI). • Elaborar (si es necesario periódicamente) diagnósticos, políticas de igualdad como los Planes de Igualdad de Oportunidades específicos para los CEI, con el fin de promover la igualdad de oportunidades en el Campus. • Hacer difusión de los resultados del diagnóstico y de las políticas de igualdad definidas, de forma interna y externa. • Incorporar las medidas en materia de igualdad en los planes estratégicos de las universidades. • Proyectar la igualdad de oportunidades en los centros educativos, empresas e instituciones que forman parte de los CEI.
ORGANISMOS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar en la estructura de la organización del CEI órganos competentes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en colaboración y/o optimizando los recursos ya existentes. En este sentido y en función de los recursos disponibles se ha de valorar la posibilidad de crear una nueva estructura o de optimizar los órganos ya existentes. • Disponer de una figura de referencia formada en la temática (agente de igualdad) dentro de estos órganos competentes.
TRANSVERSALIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Promocionar la transversalidad de género en la enseñanza, la gestión/organización y la investigación. • Impulsar la creación de una red diseñada exclusivamente para los CEI que facilite la comunicación en materia de igualdad de oportunidades entre ellos, a través de sus respectivos organismos de igualdad.
LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS
<ul style="list-style-type: none"> • Garzantizar el uso de un lenguaje e imagen no sexista ni discriminatoria en la documentación externa e interna. • Revisar el lenguaje y las imágenes en la documentación y en la denominación de puestos de trabajo, titulaciones, nombres de centros, etc. • Impartir cursos de lenguaje e imagen no sexistas, y/o elaboración y difusión de una guía de lenguaje e imagen no sexistas, que facilite la implementación de las dos acciones anteriores.

LUCHAR CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Desde el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no se debe olvidar una realidad, lamentablemente universal, la violencia de género ejercida sobre las mujeres.

Con el fin de evitar una posible falta de información para identificarla y/o una falta de sensibilización al respecto, las universidades deben seguir trabajando por la erradicación, evidentemente de todo tipo de violencia, y en particular de la violencia de género.

Las tareas de prevención sobre esta lacra social se deben complementar, definiendo mecanismos para poder denunciar cualquier situación de acoso y de discriminación que se pueda producir dentro de la comunidad educativa.

SENSIBILIZACIÓN Y ATENCIÓN

- Realizar campañas de sensibilización e información en relación con la violencia de género.
- Elaborar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Comunicar a toda la comunidad su existencia.

FOMENTAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DEL PERSONAL DEL CAMPUS

El nuevo marco normativo introduce novedades en materia de igualdad tanto para el personal de las universidades (estudiantes, personal de administración y servicios y profesorado). La igualdad de oportunidades conlleva un cambio cultural, lejos de los roles preestablecidos. Un cambio que posibilite la igualdad sin una diferenciación de responsabilidades por razón de sexo.

La protección de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una de las tareas que desde las universidades se ha de llevar a cabo, con la puesta en marcha de acciones encaminadas a corregir el desequilibrio que, con frecuencia, se produce en materia de conciliación.

IMPULSAR EN EL CAMPUS Y EN SUS UNIVERSIDADES LA INCORPORACIÓN DE MEDIDAS QUE FAVOREZCAN LA CONCILIACIÓN

- Flexibilidad horaria, reducción de jornada, trabajo compartido, etc.
- Fomento de las reuniones y formaciones dentro del horario laboral.
- Concesión de permisos por razones familiares (a hombres y mujeres).
- Posibilidad (real) de permisos, excedencias o bajas.

INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA Y EN LA INVESTIGACIÓN

El sistema sexo-género se construye en el contexto de los diferentes espacios educativos en los cuales tiene lugar el proceso de socialización de la persona: familia, escuela, medios de comunicación, entre otros. En este proceso se interiorizan los diferentes roles y valores asociados en función del sexo.

Los diferentes agentes socializadores y en este caso la comunidad universitaria han de trabajar para construir un sistema educativo que prepare a las personas con la base en una igualdad de oportunidades desde las diferencias. Con este objetivo, se ha de facilitar y potenciar el conocimiento de los contenidos en temas de género, a la vez que se han de incorporar tanto en la propia docencia, como en una de las actividades fundamentales para las universidades y en el desarrollo de la investigación y la transferencia de conocimiento.

INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA Y EN LA INVESTIGACIÓN

- Fomentar proyectos de investigación sobre género e igualdad de oportunidades o proyectos de investigación que incorporen la perspectiva de género.
- Divulgar los proyectos de investigación y las contribuciones científicas en esta materia.
- Favorecer la docencia y las publicaciones de materiales para la docencia que incorporen la perspectiva de género.
- Favorecer programas de postgrado sobre estudios feministas y de género. Diseñar un Plan de formación de igualdad para el profesorado con el fin de incorporar la perspectiva de género en su docencia (lenguaje no sexista, coeducación, dinámicas y contenidos con perspectiva de género, etc.).

FOMENTAR LA IGUALDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO; EN EL ACCESO, LA RETRIBUCIÓN, LA PROMOCIÓN Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El nuevo marco normativo incide también en la igualdad de trato y de oportunidades tanto en el acceso como en la promoción, refiriéndose al trabajo y a la promoción a través del trabajo como un derecho y como un deber que no admiten discriminación por razón de sexo. Además, concreta la obligación de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y de representación de la universidad.

Las universidades han de incorporar, como un objetivo propio, tanto en su estructura como en su funcionamiento, los valores de la igualdad de trato entre hombres y mujeres para poder proyectarlos también a la sociedad que les rodea.

FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Realizar un diagnóstico, desglosando los datos por sexo, que refleje la situación real y definir las posibles medidas correctoras, con el objetivo de garantizar:

- El equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes órganos de toma de decisión (órganos de la universidad, comisiones, unidades, etc.) y en los cargos académicos.
- La igualdad en las diferentes etapas del acceso a los puestos de trabajo (nombre del puesto, solicitudes, pruebas, entrevistas, criterios de selección, etc.).
- La igualdad en las retribuciones y en la valoración de puestos de trabajo (procedimiento de valoración neutro respecto al género).
- Mecanismos para motivar a las mujeres a presentarse a promociones.

Una oferta formativa (que cubra las necesidades de formación de las mujeres) en horarios que contemplen la conciliación de la vida laboral y familiar.

PROMOVER UNA EDUCACIÓN POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para poder construir ese sistema educativo sin roles ni valores asociados en función del sexo, se han de complementar las acciones anteriores con el fomento de una educación por la igualdad de oportunidades, evitando la transmisión de roles y estereotipos a través del lenguaje e imágenes y reforzando la elección de opciones académicas y profesionales no estereotipadas en las etapas anteriores.

PROMOVER UNA EDUCACIÓN POR LA IGUALDAD

Poner en práctica los cursos de lenguaje e imagen no sexistas, haciendo uso del lenguaje de una forma no sexista ni discriminatoria y evitando reproducir estereotipos y roles tradicionales.

Promover la incorporación de mujeres en las titulaciones en las que su presencia sea baja.

Realizar, por ejemplo, en las etapas educativas previas (primaria y secundaria) alguna de las siguientes acciones:

- Campañas informativas específicas sobre las opciones formativas y laborales, incorporando la perspectiva de género.
- Actividades de orientación que promuevan una elección de carrera profesional sin condición de género.
- Campañas de sensibilización que rompa con los estereotipos de género, que fomenten la feminización y/o masculinización de ciertas titulaciones, visibilizando que todo tipo de trabajo es válido para hombres y mujeres.

5. Conclusiones

No cabe duda de que los CEI han sido una plataforma importante en el ámbito de la universidad, como promotores de la mejora del conocimiento, impulsores de la investigación y agentes transformadores en lo social para la promoción de la igualdad de género. Ha supuesto un gran impulso que la transformación del Campus para un modelo social integral fuera un requisito que contemplaban las solicitudes para CEI, motivo por el cual, de forma significativa, se ha considerado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Tal y como se ha señalado en la introducción de este trabajo, uno de los objetivos principales del Campus de Excelencia es potenciar los valores socialmente responsables, la igualdad de oportunidades y los estilos de vida saludables. Por ello, las actuaciones evidencian que el trabajo en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Campus de Excelencia Internacional se han dirigido a dar cumplimiento a la tercera misión de la Estrategia Universitaria 2015, integrando los principios de responsabilidad social como parte de la función social de la universidad, como fomentar los derechos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la formación en estos valores como parte de la solidaridad y respeto a los derechos humanos.

LOS PRINCIPALES DATOS DEL ESTUDIO

Sobre las políticas de igualdad

En el informe se desprende cómo la mitad de los proyectos CEI carecen de **un plan propio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** y de medidas diseñadas exclusivamente para los CEI. Para paliar esta ausencia se incorpora, de forma generalizada, el plan de igualdad de oportunidades de la universidad o las universidades que lo constituyen. Cabe señalar que algunos CEI prevén la elaboración de su propio plan de igualdad.

Más de la mitad de los CEI **no han promocionado o participado en la ejecución de los planes de igualdad** de las universidades incorporados en el marco del CEI y 5 CEI afirman haber llevado a cabo buenas prácticas o propuestas. Otros reflejan su contribución en la puesta en práctica de los objetivos de los planes de igualdad con medidas.

Si analizamos el porcentaje de **ejecución de las medidas**, la mayoría de CEI señala no haber implementado los planes en su totalidad. La mayoría los han ejecutado parcialmente (en un 58%). No obstante, 3 CEI (21%) señalan haber implementado todas las medidas previstas en materia de igualdad. El 7% no responde a la pregunta y el 14% responde que ninguna de las medidas previstas se ha ejecutado.

Sobre los órganos de igualdad

El 64% de los CEI afirman tener un **órgano** encargado de velar por la **igualdad de género** en el Campus, existente anteriormente al marco del CEI.

El hecho de que los CEI cuenten con las unidades de igualdad supone optimizar los recursos ya existentes y contribuir a reforzar y fortalecer las unidades de igualdad dentro de las estructuras universitarias, situación que se valora muy positivamente.

La gran mayoría de estos órganos ya existentes son unidades de igualdad (56%), en segundo lugar, se encuentran los observatorios (22%) y en igual porcentaje, aunque sea un tipo de órgano de rango distinto, las comisiones (22%).

Sobre las unidades de igualdad

En relación con el **papel de las unidades de igualdad**, según los CEI, la participación de las unidades se ha ceñido, mayoritariamente, a la redacción del proyecto (38%); en segundo lugar, afirman que las unidades han participado en el diseño de medidas (28%); en tercer lugar, en la redacción, el diseño y la ejecución de las medidas en esta materia (11%); en cuarto lugar, han participado en la ejecución de las medidas (17%) y por último, respectivamente, en las fases de diseño y ejecución, y en las fases de redacción, diseño y ejecución. Estos datos, no obstante, contrastan con las respuestas de las unidades de igualdad, quienes afirman que su participación ha consistido, en un 46%, en la aportación del plan de igualdad de la universidad.

Se ha detectado que las unidades de igualdad de las universidades españolas han sido una herramienta importante en el diseño de políticas de igualdad en las universidades aunque, en general y en el marco de los CEI, no están satisfechas con el grado de implicación y participación. Por ello, existe una demanda general que reclama una mayor intervención, puesto que cuentan con experiencia y conocimientos especializados en este tema. No obstante, el hecho de que el proyecto CEI esté formado por una o más universidades no ha implicado la existencia de diferencias en el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sino un mayor porcentaje de acciones de Responsabilidad Social Universitaria en materia de género y una suma de esfuerzos y sinergias de los órganos y las personas que impulsan y trabajan en esta materia.

Las líneas de trabajo futuras o las propuestas de actuaciones deberían dirigirse, entre otras cuestiones, a relacionar la igualdad con la excelencia, a dar cumplimiento a la normativa vigente, a impulsar la creación de una red diseñada exclusivamente para los CEI que facilite la comunicación en materia de igualdad de oportunidades entre ellos, a incorporar en la estructura de la organización del CEI órganos competentes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a elaborar diagnósticos, políticas de género como los Planes de Igualdad de Oportunidades específicos para los CEI, a promocionar y consolidar la transversalidad de género en la

enseñanza, la gestión y la investigación, a implicar a todos los órganos y colectivos universitarios, así como a sectores externos al ámbito académico, etc.

A pesar de que el programa Campus de Excelencia Internacional se ha visto limitado por la actual coyuntura económica, limitando las acciones propuestas en los CEI en materia de igualdad de género, se constata que con los años transcurridos se ha reforzado la responsabilidad social en los Campus, especialmente en materia de igualdad de género y de igualdad de oportunidades.

El estudio, en definitiva, ha contribuido a que se relacione la igualdad con la excelencia, porque únicamente las universidades que funcionen bajo el prisma de una igualdad real entre mujeres y hombres pueden alcanzar la calidad y la excelencia académicas. Generar conocimiento, transferencia del conocimiento, impacto social, desde una perspectiva de género, es un modo de impulsar la excelencia en los CEI y de integrar de un modo más efectivo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

6. Bibliografía

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2011): "Balance de 3 años del Programa Campus de Excelencia Internacional Memoria 2008-2011" Informe del Ministerio de Educación, 2011. [Consulta: 20-11-2013]

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2011): "Responsabilidad Social de la Universidad y Desarrollo Sostenible", Documento elaborado por la Comisión Técnica de la Estrategia Universidad 2015. [Consulta: 20-11-2013]

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2010): "Estrategia Universidad 2015: Contribución de las Universidades al progreso socioeconómico español" Informe del Ministerio de Educación 2010. [Consulta: 20-11-2013]

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2010): "Estrategia Universidad 2015: Contribución de las Universidades al progreso socioeconómico español" Informe del Ministerio de Educación 2010. [Consulta: 20-11-2013]

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2010): "El programa español de Campus de Excelencia Internacional" Informe del Ministerio de Educación 2010. [Consulta: 20-11-2013]

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, página de la Estrategia Universidad 2015 <http://www.mecd.gob.es/eu2010/la-eu2015.html> [Consulta: 20-11-2013]

Página web del Campus de Excelencia Internacional del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en España <http://www.mecd.gob.es/campus-excelencia/> [Consulta: 20-11-2013]

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL. BKC. <http://bkc.ub.upc.edu> [Consulta: 20-11-2013]

CAMPUS DE EXCELENCIA. CAMPUS MONCLOA. <http://www.campusmoncloa.es> [Consulta: 20-11-2013]

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL, UNIVERSIDAD CARLOS III. <http://cei.uc3m.es/Campus-CarlosIII/> [Consulta: 20-11-2013]

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL UAB. CEI. <http://www.uab.es/cei/> [Consulta: 20-11-2013]

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL. UAM+CSIC. <http://campusexcelencia.uam-csic.es/ss/Satellite/CampusExcelenciaUAM/es/home.htm> [Consulta: 20-11-2013]

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL, ANDALUCIA TECH. <http://www.andaluciatech.org/> [Consulta: 20-11-2013]

CAMPUS ENERGIA- UPC. CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL (CEI) <http://campusenergia.upc.edu/> [Consulta: 20-11-2013]

CAMPUS IBERUS. CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL DEL VALLE DEL EBRO. <http://www.campusiberus.es/> [Consulta: 20-11-2013]

ICARIA. CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL. <http://www.upf.edu/icaria-cei/ca/> [Consulta: 20-11-2013]

CEI MONTEGANCEDO. CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL. UPM (UNIVERSIDAD POLITÉCNICA D MADRID) <http://www.upm.es/Montegancedo> [Consulta: 20-11-2013]

EUSKAMPUS, CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL. <http://euskampus.ehu.es/euskampus2011/> [Consulta: 20-11-2013]

HEALTH UNIVERSITAT DE BARCELONA CAMPUS (CEI). <http://hubc.ub.edu/es/no-index/creacion-del-centro-cei> [Consulta: 20-11-2013]

VLC/CAMPUS. VALENCIA CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL. <http://www.vlc-campus.com/> [Consulta: 20-11-2013]

Anejos

ANEJO 1.

ÍNDICE DE IMÁGENES Y GRÁFICOS

ANEJO 2.

ENCUESTA: LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CEI

ANEJO 3.

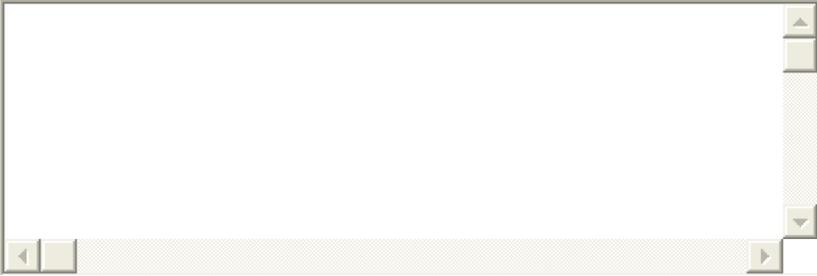
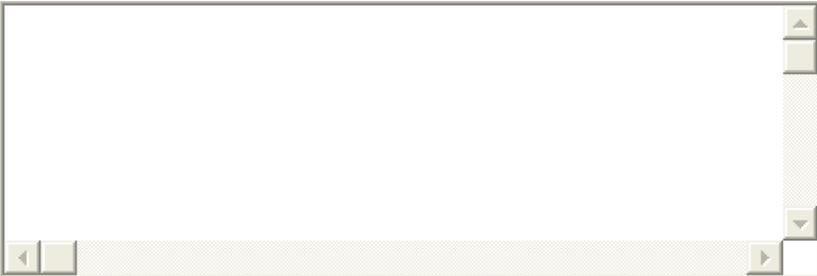
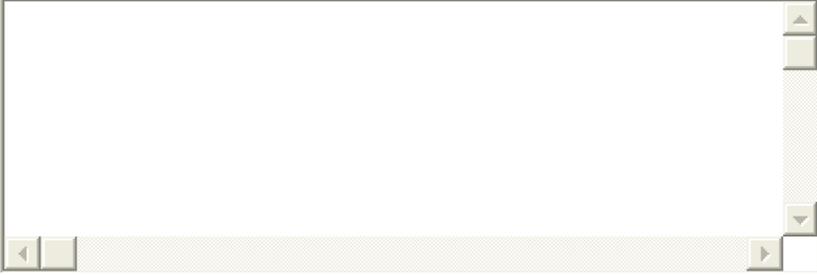
ENCUESTA: PARTICIPACIÓN DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD EN LOS CEI

■ ANEJO 1. ÍNDICE DE IMÁGENES Y GRÁFICOS

Imagen 1.	Esquema para la promoción de agregaciones estratégicas entre la Academia y otras instituciones	9
Gráfico 1.	Número total de encuestas realizadas a los CEI y a las UI	17
Gráfico 2.	Existencia de un órgano que se ocupe de la igualdad de género en los CEI	33
Gráfico 3.	Tipo de órgano que se ocupa de la igualdad entre hombres y mujeres en los CEI.	33
Gráfico 4.	Consideración de la igualdad de género en los proyectos CEI, por años	34
Gráfico 5.	Porcentajes de la existencia de un plan propio de igualdad de oportunidades en los CEI.	34
Gráfico 6.	Invitación a las Unidades de Igualdad a participar en los proyectos CEI.	35
Gráfico 7.	Ámbitos en que los CEI han invitado a participar en las unidades de igualdad	35
Gráfico 8.	Porcentajes de diseño exclusivo de medidas en materia de igualdad de oportunidades en los CEI.	36
Gráfico 9.	Gráfico sobre la consideración de las medidas de igualdad de oportunidades ya existentes	36
Gráfico 10.	Contribución del CEI en la ejecución de las medidas en materia de igualdad previstas en los PIO	37
Gráfico 11.	Porcentaje en que se han llevado a cabo las medidas en materia de igualdad en los proyectos CEI	37
Gráfico 12.	Ámbitos de participación de las unidades de igualdad	38
Gráfico 13.	Cómo valoran las unidades de igualdad su participación en los CEI	39
Gráfico 14.	Existencia de políticas de género y de igualdad de oportunidades en los CEI	45
Gráfico 15.	Existencia de medidas en el ámbito de la sensibilización y de la comunicación en igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género	45
Gráfico 16.	Existencia de medidas en el ámbito de la docencia, la investigación y la gestión.	45
Gráfico 17.	Existencia de medidas en el ámbito del acceso, la promoción y las condiciones de trabajo.	46
Gráfico 18.	Existencia de medidas en el ámbito de la conciliación.	46

ANEJO 2. ENCUESTA: LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CEI

1	Indícanos el nombre de tu universidad *	<input type="text"/>
2	Indícanos el nombre del Campus de Excelencia Internacional al que pertenece tu universidad. *	<input type="text"/>
3	¿Existe una comisión, grupo, área o entidad dentro del CEI que se ocupe de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? *	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
4	¿Qué tipo órgano es?	<input type="radio"/> Comité <input type="radio"/> Vicerrectorado <input type="radio"/> Comisión de Igualdad de género <input type="radio"/> Unidad de Igualdad <input type="radio"/> Observatorio de igualdad <input type="radio"/> Otros: <input type="text"/>
5	¿El proyecto del CEI ha contemplado medidas concretas en materia de igualdad de oportunidades? *	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
6	¿El CEI tiene un Plan propio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres? *	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
7	Las medidas en igualdad de género, ¿se han diseñado exclusivamente para el CEI? *	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
8	¿Han invitado a participar a la/s Unidad/es de Igualdad de la/s universidad/es que forman parte del CEI?	<input type="radio"/> Sí, para la redacción del proyecto <input type="radio"/> Sí, para el diseño de propuestas en materia de igualdad <input type="radio"/> Sí, para la ejecución de acciones en materia de igualdad <input type="radio"/> No <input type="radio"/> Otros: <input type="text"/>
9	¿Se han considerado las medidas ya existentes en las universidades?	<input type="radio"/> Sí, hemos incluido las medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades de la/s universidad/es <input type="radio"/> Sí, hemos incluido medidas que la/s universidad/es participantes ya llevaban a cabo <input type="radio"/> No <input type="radio"/> Otros: <input type="text"/>

10	Si se han considerado las medidas ya existentes, ¿el Campus de Excelencia Internacional las promocionado o ha participado en su ejecución?	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
11	¿Qué acciones o buenas prácticas se han previsto en materia de igualdad de género, en los ámbitos de la gestión, la docencia, la investigación o la comunicación? 	
12	¿Se han llevado a cabo?	<input type="radio"/> Todas <input type="radio"/> Algunas <input type="radio"/> Ninguna
13	Si no se han llevado a cabo, ¿cuáles han sido los motivos?	<input type="radio"/> Porque no se ha considerado la igualdad de género como prioridad <input type="radio"/> Porque no hay financiación <input type="radio"/> Porque no ha habido implicación de las unidades responsables de su ejecución <input type="radio"/> Otros: <input type="text"/>
14	¿Cómo se podrían haber llevado a cabo? 	
15	¿Quieres añadir algún aspecto que no esté incluido en este cuestionario? 	

ANEJO 3. ENCUESTA: PARTICIPACIÓN DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD EN LOS CEI

1	¿Podéis indicarnos el nombre de vuestra universidad? * <input type="text"/>
2	¿Podéis indicarnos el nombre del Campus de Excelencia en que participa vuestra universidad?*
3	<p>¿En qué habéis colaborado o participado en el marco del Campus de Excelencia Internacional?*</p> <p> <input type="radio"/> Hemos participado en la redacción de la solicitud <input type="radio"/> Hemos aportado el Plan de Igualdad de la universidad al CEI <input type="radio"/> Hemos seleccionado las medidas del Plan de Igualdad de la universidad para el Campus de Excelencia <input type="radio"/> Hemos contribuido en la ejecución de las medidas <input type="radio"/> Otros: <input type="text"/> </p>
4	¿Cómo se han seleccionado las medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades que han pasado al CEI? ¿Cómo habéis priorizado? Nos gustaría que explicarais cuáles han sido las razones para elegir unas medidas y descartar otras. Cuáles han sido los motivos o criterios.
5	<p>¿Cómo valoráis vuestra participación en el Campus de Excelencia Internacional de vuestra universidad? *</p> <p> <input type="radio"/> Ha supuesto un mayor apoyo institucional <input type="radio"/> Ha supuesto un aporte económico adicional <input type="radio"/> Ha servido para que la Unidad de Igualdad sea más conocida y reconocida </p>

 Colección
ESTUDIOS 2