

Planteamiento de la investigación y resultados preliminares

Análisis de la perspectiva de género según el índice GEI de la UE en las guías docentes de UIC Barcelona

Dra. Consuelo León Llorente
Responsable Unidad de Igualdad e Inclusión
Vicerrectorado de Comunidad Universitaria (UIC Barcelona)

Valencia, 15 Diciembre 2022

Índice

01

Gender mainstreaming
Cuestiones preliminares.
Evolución del concepto en
el marco legal de la UE

02

Marco de la investigación

03

Metodología
Objetivo. Muestra. Índice GEI: descripción
y justificación. Sigüientes pasos

04

Resultados preliminares

Índice

01

Gender mainstreaming

Cuestiones preliminares

Evolución del concepto en
el marco legal de la UE

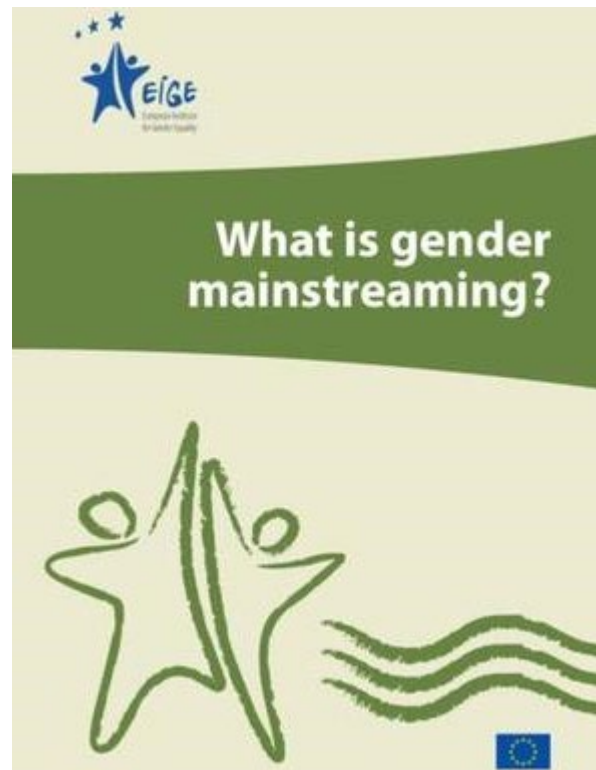
01

Cuestiones preliminares

La incorporación de la **perspectiva de género** se adoptó como **estrategia** para lograr la **igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida social.

Supuso un cambio de **perspectiva** en la elaboración, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, las normativas y los programas sociales de la UE.

El objetivo era **eliminar** y **prevenir** la discriminación compensando las posibles desventajas derivadas de esta situación. Por este motivo se **detallaron** actitudes, comportamientos y estructuras discriminatorias que pudieran existir en las organizaciones.



01

Cuestiones clave

Direct and indirect discrimination
Discrimination against women
The empowerment of women and girls
Equal opportunities and treatment of women and men
Gender balance and work-life balance
Gender bias
Gender blindness
Gender discrimination
Gender gap
Gender sensitive language
Legal or policy framework for gender

01

Medidas de acción positiva

Las medidas de acción positiva son acciones encaminadas a **favorecer** el **acceso** de las mujeres a determinadas categorías profesionales o favorecer determinados aspectos relacionados con la realidad de la maternidad y su **compatibilización** con la vida profesional.

El estudio de determinados temas tales como las **trayectorias profesionales femeninas**, la **existencia de techos de cristal...y también de cemento**, la **vivencia de la maternidad**, el **diferente desarrollo de la carrera académica** respecto a los varones y la escasa presencia en las **carreras STEM**, han ayudado a explicar esta situación.

Evolución del concepto

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing en 1995 se instaura el concepto de **igualdad de género como sinónimo de igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres.

Las políticas y programas para hacerlo efectivo se englobaron en el concepto de **“transversalidad de género”** o *gender mainstreaming* definido por el Consejo de Europa como **«la (re) organización, mejora, desarrollo y evaluación** de los procesos de elaboración de políticas, de modo que la perspectiva de igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, **a todos los niveles y en todas las etapas»** (Consejo de Europa, 1998).

Actualmente el concepto de **igualdad de oportunidades** se ha normalizado como **valor político y derecho fundamental** obligando a las instituciones a actuar también sobre las causas que generan y perpetúan dichas desigualdades. La igualdad es:

- ✓ Una **finalidad propia** de la acción global de la UE y un **elemento estructural** de su política social (Tratado de Ámsterdam, 1997, art 2)
- ✓ Que obliga a **garantizar la igualdad** entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y especialmente en el **empleo y la retribución** (Carta de los Derechos Fundamentales, 2000, art 23)
- ✓ **Comprometiendo** a eliminar las desigualdades (TUE, 2010, art 8)

Marco legal general

Tratado de Ámsterdam (1997)

El género, como **dimensión jurídica** nueva, y como **elemento estructural** de la política social de la UE, es incorporada al Derecho primario europeo.

Consejo de Europa (1998)

La igualdad efectiva entre mujeres y hombre se declara s como **principio de actuación** de los poderes públicos

Carta Derechos Fundamentales (2000)

«La igualdad entre mujeres y hombres deberá **garantizarse** en todos los ámbitos, inclusive en materia de **empleo, trabajo y retribución**. El principio de igualdad **no impide** el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan **ventajas concretas** en favor del sexo menos representado». (Art. 23).

Reforma Lisboa (2007)

«En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de **eliminar las desigualdades** entre hombre y mujer y **promover** su igualdad». (Art.8)

TUE (2010)

Se fija el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un **valor común** de la UE (art. 2).

Ley Orgánica 3/2007

Modifica la ley de Universidades 2/2001 atribuyéndoles un **rol destacado en la promoción** del principio de igualdad de oportunidades

01 Marco legal universitario



Mandato de incluir los **estudios de género** en la docencia universitaria

Introduce determinados **criterios** en los **programas** marco de apoyo a la investigación: **paridad** en los equipos, revisión del androcentrismo científico indicando la identidad en la **bibliografía** y el fomento de **investigaciones** especializadas en género

“... la necesidad de mejorar la competitividad (...) requiere incorporar la importancia de las dimensiones sociales al ámbito europeo de la educación superior. Para ello se trata de **fortalecer la cohesión social, así como disminuir la desigualdad** de género a nivel nacional y europeo”

Marc General AQU (2019)
 Xarxa Vives (2018) y **Libros Blanco ANECA**

Publicación de **guías** metodológicas de procesos de **evaluación** de la calidad donde se **transversaliza** la PG (AQU,2019)

Publicación de **Guías con PG** de todas las disciplinas académicas (Xarxa Vives 2018)

Ley 14/2011 (España)

Promover la PG como **categoría transversal** en la Ciencia, Tecnología e Innovación

Presencia paritaria en el Sistema Español de Ciencia y en los **comités evaluadores** de investigadores y **proyectos**

Ley 17/2015 (Cataluña)

Inclusión de la perspectiva de género para la acreditación y la verificación de sus **grados y posgrados**.

Informe que detalle, si procede, cómo se ha incorporado la PG en el **plan de estudios**.

Potenciar **investigadoras**

Formación en género Art 28 (1-3).

Índice

02

Contexto de la investigación

Definición e implicaciones

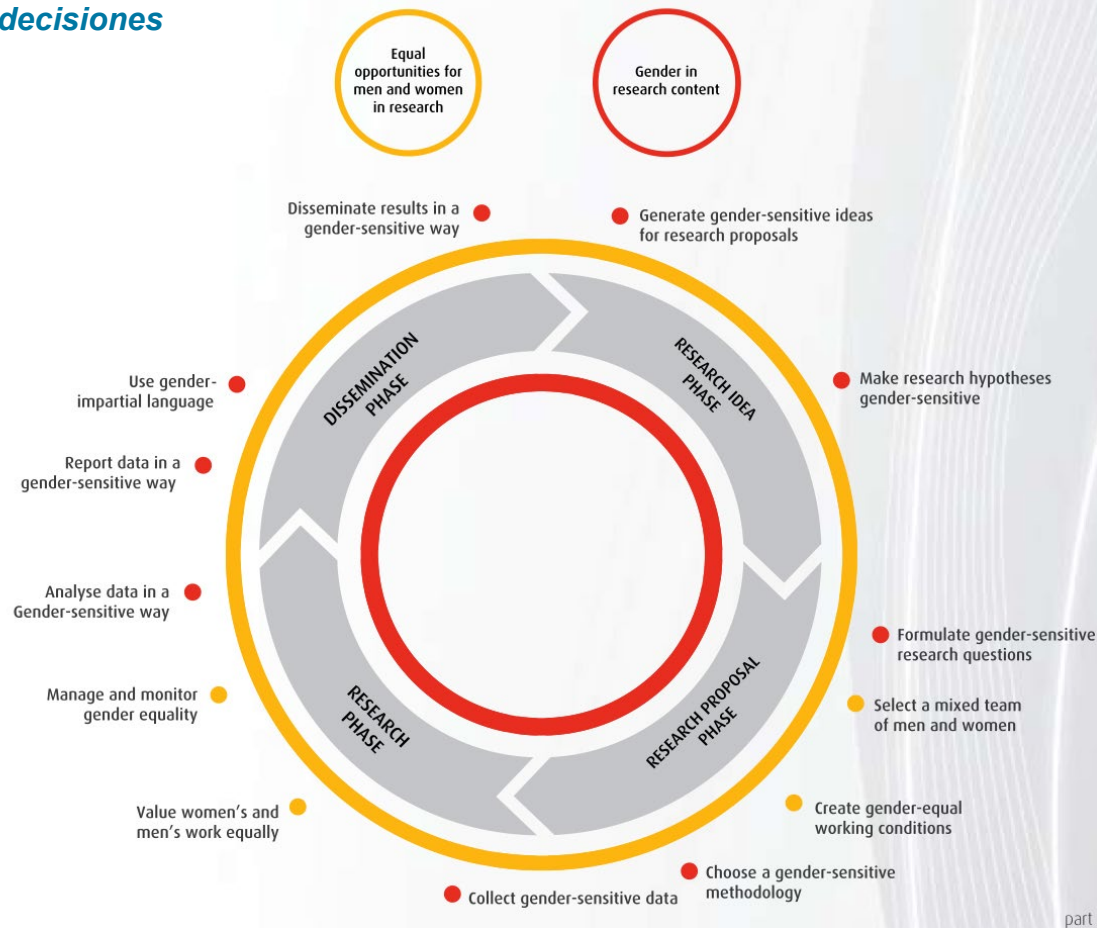
Perspectiva de género o gender mainstreaming es la consideración de las posibles diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de mujeres y hombres en todas las políticas y acciones comunitarias con objeto de incidir en la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos de diseño de políticas y la legislación consiguiente. El objetivo final es lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las diferentes esferas socio económicas y políticas

(Definición recogida en EIGE en su Índice anual que recoge datos de 28 países)

- *Revisar políticas, estructuras, procesos y valores* de la institución atendiendo a las necesidades de mujeres y de hombres.
- *Trabajar para eliminar las barreras invisibles* que pueden sustentar una situación de desigualdad.

- The gender-sensitive research cycle
- Participation of women and men in research
- Gender in research content
- Gender an:
 - ✓health
 - ✓food, agriculture and biotechnology
 - ✓nanosciences, materials and new production technologies
 - ✓energy
 - ✓environment
 - ✓transport
 - ✓socio-economic sciences and humanities
 - ✓science in society
 - ✓specific activities of international cooperation

Fuente: European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Gender in EU funded research: toolkit, Publications Office, 2012 y 2014; y Kortendiek, B. (2011)



02

Principales retos

- La *sobrerrepresentación* femenina en trabajos precarios, eventuales y en determinados sectores y por contraste su *infrarrepresentación* en determinados niveles directivos o de gestión y carreras STEM.
- Los diferentes *procesos en la selección, formación y promoción* entre hombres y mujeres, así como las *diferencias retributivas*.
- La *discriminación por maternidad actual y/o potencial*, así como la escasez de *políticas de conciliación* trabajo y familia en las empresas y su respaldo desde las políticas públicas.
- Los diferentes *usos del tiempo* que hacen los hombres y mujeres en el *cuidado de dependientes*.
- La *invisibilidad* femenina y de las tareas de cuidado a lo largo de la Historia.

Necesidad de revisar los currículos con objeto de incorporar estos temas a la formación universitaria de las diferentes disciplinas y grados en los que se formarán futuros profesionales y ciudadanos que deberán tener un criterio claro sobre estos temas y tomarán decisiones sobre ellos a nivel personal, laboral y social.

Vinculación con los ODS 4,5 y 10.



1. Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere (Xarxa Vives d'Universitats)
 1. La perspectiva de gènere en docència a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes futurs. Xarxa Vives d'Universitats (2021)
 1. El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats (Imma Pastor i Anna Pérez Quintana, 2019).
 2. Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària. AQU (2018)
 3. La perspectiva de gènere a la docència i investigació en les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes de futur (Tània Verge i Teresa Cabruja, 2017)

La **Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación** está involucrada en tres proyectos europeos sobre género, ciencia e innovación:

- **GENDERACTION** ofereix assessorament a diferents grups d'interès de la UE en matèria de polítiques de igualtat en I+D+I.
- **GENDERNET** Plus promueu la financiació conjunta de projectes de investigació en gènere i els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de Nacions Unides.
- **SUPERA** desenvolupa plans de igualtat en centres de investigació i agències de financiació des del enfocament del canvi estructural.



Algunos textos y recomendaciones de la UE

Council Conclusions on Advancing gender equality in the [European Research Area](#) (2015).

[European Commission](#) (2018):

Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council establishing Horizon Europe Framework Programme for Research and Innovation, laying down its rules for participation and dissemination. Framework Programme for Research and Innovation) – Proposal for a Decision. Framework Programme for Research and Innovation) – Impact Assessment.

ERAC: Opinion on developing joint guidelines on a gender perspective for international cooperation in Science, Technology and Innovation (2018).

GENDERACTION: Horizon 2020 Project 741466 (2018) Methodological framework to assess gender in international cooperation in Science, Technology and Innovation.

[Programa Marco](#) de Investigación e Innovación de la [UE \(2021-2027\)](#) denominado Horizon Europe



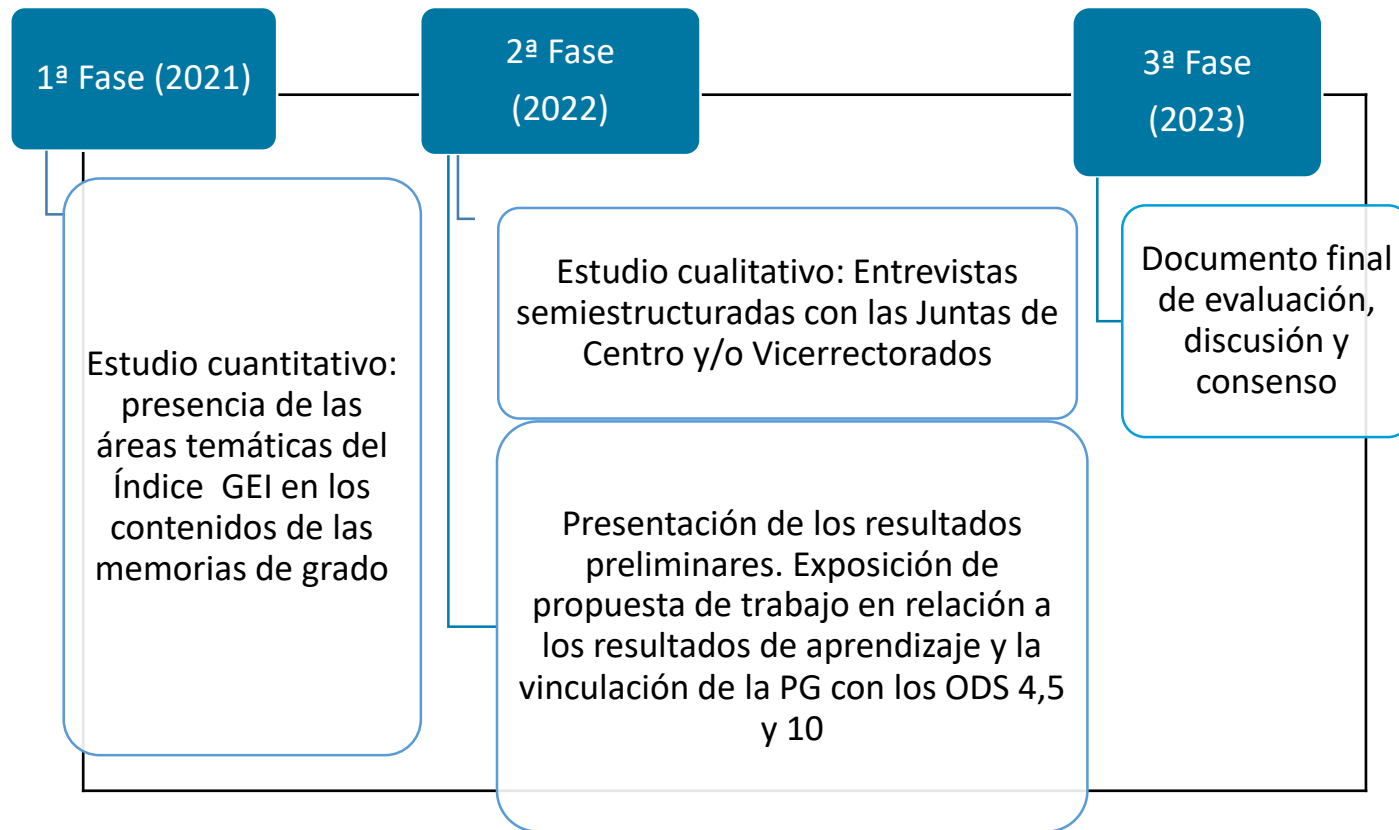
Índice

03

Metodología

Fases de la investigación.
Índice *Gender Equality Index* (GEI):
descripción y justificación.
Objetivos. Muestra. Análisis

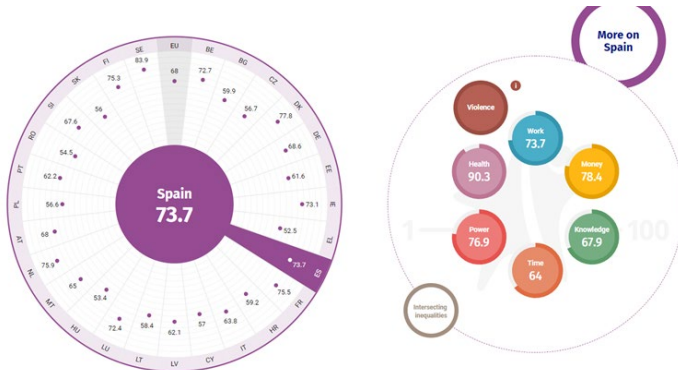
Metodología. Fases de la investigación:



03

Metodología: Gender-Equality Index (GEI). Descripción y Justificación

- ✓ *Informes anuales desde el año 2006 que recogen datos de 28 países europeos*
- ✓ *Alineación de las áreas temáticas con aspectos curriculares y con los objetivos de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.*
- ✓ *Vincula la igualdad de oportunidades con el desarrollo integral económico, social y medioambiental de los países*
- ✓ *El GEI se basa en información disponible que puede ser comparada internacionalmente y permite clasificar a los países y jerarquizarlos de acuerdo a tres dimensiones fundamentales: educación, participación económica y empoderamiento.*
- ✓ *La forma en que se calcula el GEI responde a la necesidad de reflejar todas las situaciones desfavorables para las mujeres. Cuando se presenta una situación en la que las mujeres se encuentran en desventaja proporcional con respecto a los hombres, el GEI no alcanza su valor máximo de 100 puntos. El valor final del índice depende del grado de inequidad negativa para las mujeres que prevalece en un determinado país o región, independientemente de que también puedan existir inequidades positivas para las mujeres (es decir, negativas para los hombres).*
- ✓ *Se revisaron también otros índices pero una vez valoradas las similitudes y la adecuación con el marco universitario se optó por GEI:*



[Human Gender Development Index \(GDI\)](#)

[Development Reports \(UNDP\)](#)

[Gender Inequality Index](#)

[Gender Empowerment Measure \(GEM\)](#)

[World Economic Forum's Global Gender Gap index](#)

[The female Opportunity Index](#)

03

Metodología: Gender-Equality Index (GEI). Descripción y Justificación

Es un **Índice** validado, holístico e integrador

Sus 31 **indicadores** –características específicas, observables y medibles- señalan la evolución o progresión de la PG

Se vio la necesidad de una **adecuación** de estos indicadores al marco universitario, por este motivo se seleccionaron 19 indicadores de los 31.

A raíz de una primera lectura de las guías se designaron **palabras clave** relacionadas con los indicadores.

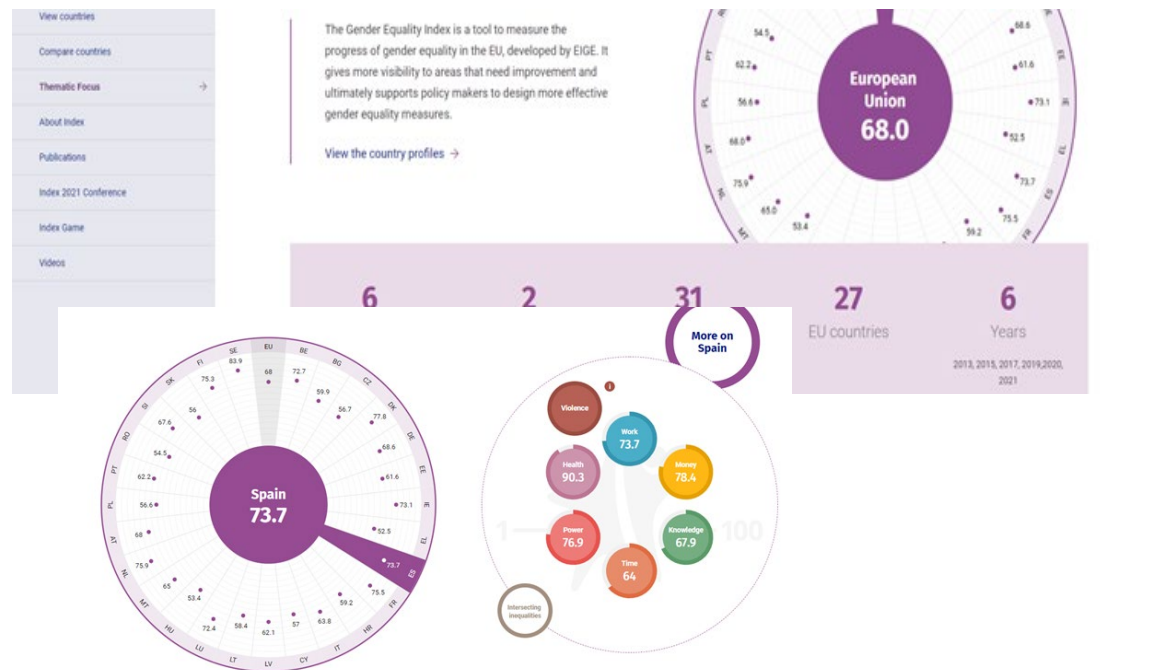
Se obtuvieron **1891 registros**.

En función de los **resultados** obtenidos de planteó de modo preliminar la necesidad de proponer en las reuniones de presentación de resultados, la vinculación/contextualización de la PG, entendida como igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el marco de la erradicación de cualquier tipo de desigualdad y violencia, de la necesidad del compromiso social y de la educación de calidad orientada al empleo.



Metodología: Selección de indicadores

EIGE es un instituto dependiente de la Comisión Europea que publica anualmente informes de resultados, 5 desde el año 2005, basados en el **Gender Equality Index (GEI)** en los que se recogen datos de 28 países. Las **7 áreas temáticas** del Índice, consideradas como claves para medir la igualdad de oportunidades, son analizadas mediante **indicadores y palabras clave**. De los 31 indicadores de GEI, seleccionamos para este estudio 19 por ser los más adecuados al marco universitario.



*Para la investigación se seleccionaron
19 indicadores de los 31 indicadores de GEI*

Áreas temáticas UIC BCN	Indicadores UIC BCN
Trabajo	Acceso al empleo, sectores de actividad y condiciones laborales
	Índice de participación y tipo de contrato
	Derechos sociales y legislación
	Competencias profesionales
Dinero	Nivel adquisitivo/ diferencia salarial
	Pobreza y desigualdad
Educación	Nivel educativo
	Igualdad y corresponsabilidad
	Diversidad e inclusión
	Formación continua
Tiempo	Trabajo doméstico y cuidado de dependientes
	Teletrabajo, digitalización, globalización
Poder	Paridad en puestos directivos
	Igualdad y Derechos Humanos
Salud	Esperanza de vida
	Salud autopercebida
	Igualdad en la atención sanitaria
	Políticas de prevención en violencia de género
Violencia de género	Legislación en violencia de género

Áreas Temáticas GEI	Indicadores GEI
Trabajo	Tasa equivalente de empleo completo
	Duración de la vida laboral
	Segregación del empleo
	Flexibilidad
	Índice de perspectivas de carrera
Dinero	Ingreso mensual medio
	Renta media neta anual del hogar
	En riesgo de pobreza
	Distribución de ingresos
Educación	Estudios universitarios acabados
	Participación en el aprendizaje permanente
	Segregación en la educación
Tiempo	Cuidado de hijos e hijas, nietos y nietas, personas mayores o personas con discapacidades
	Cocina o tareas domésticas diarias
	Actividades deportivas, culturales o de ocio
	Actividades de voluntariado o caritativas
Poder	Cargos ministeriales
	Personas en el Parlamento
	Personas en asambleas regionales/ayuntamientos
	Personas en el consejo de administración de grandes empresas
	Personas en el consejo de administración de bancos centrales
	Personas en el consejo de entidades de financiación de investigación
	Personas en el consejo de entidades públicas de radiofusión
	Personas en el consejo de organizaciones nacionales de deportes olímpicos
Salud	Personas con buena salud
	Esperanza de vida
	Años de vida con buena salud
	Consumo de tabaco y alcohol
	Actividad física o consumo de fruta y verdura
	Necesidades de exámenes médicos no satisfechas
	Necesidades de revisión dental no satisfechas
Violencia de género	Políticas de prevención en violencia de género
	Legislación en violencia de género

Área temática	Palabras clave
Trabajo	acceso al empleo, condiciones de empleo: participación, tipo de contrato, sectores de actividad
Dinero	nivel adquisitivo, precariedad, gap salarial
Educación	nivel educativo alcanzado, formación continua
Tiempo	trabajo doméstico, cuidado dependientes y vida social
Poder	acceso a los puestos de toma de decisiones en el ámbito político, económico y social
Salud	esperanza de vida, salud autopercebida, acceso a los servicios sanitarios
Violencia de género	políticas, prevención, protección y apoyo, legislación y marco social

Objetivo:

El proyecto inicial tenía como objetivo el estudio de la *implementación curricular de la perspectiva de género entendida como igualdad de oportunidades según el European Institute for Gender Equality (EIGE en las 14 titulaciones de UIC Barcelona alojadas en sus 8 facultades.*

Muestra:

1. Facultad de Derecho - Derecho y Ciencias Políticas
2. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales - Administración de Empresas
3. Facultad de Odontología - Odontología
4. Facultad de Medicina y Ciencias de la Vida - Medicina, Enfermería y Fisioterapia
5. Facultad de Humanidades - Humanidades
6. Escuela Técnica Superior de Arquitectura - Arquitectura
7. Facultad de Ciencias de la Comunicación - Comunicación Audiovisual, Publicidad y Relaciones Públicas y Periodismo
8. Facultad de Educación - Educación Primaria y Educación Infantil.

Debido a la limitación de recursos y de tiempo no se analizaron las facultades señaladas en azul. Tras la consulta con diferentes expertos no se vio necesaria tal exhaustividad de cara a completar esta primera fase preliminar.

El estudio cuantitativo se basó en la recopilación de las 7 **áreas temáticas** del índice GEI de EIGE así como sus respectivos **indicadores**. Para ello se definieron **palabras clave** en cada área temática.

El análisis quedó recogido en un Excel con un total de **1.891 fragmentos**.

La **codificación** se realizó de la siguiente forma: por una parte áreas temáticas, indicadores, y palabras clave y por otro: facultad, curso, asignatura, fragmento y apartado concreto de la guía docente: Presentación y Objetivos, Contenidos, Competencias, Metodología y Actividades de aprendizaje, Resultados de Aprendizaje.

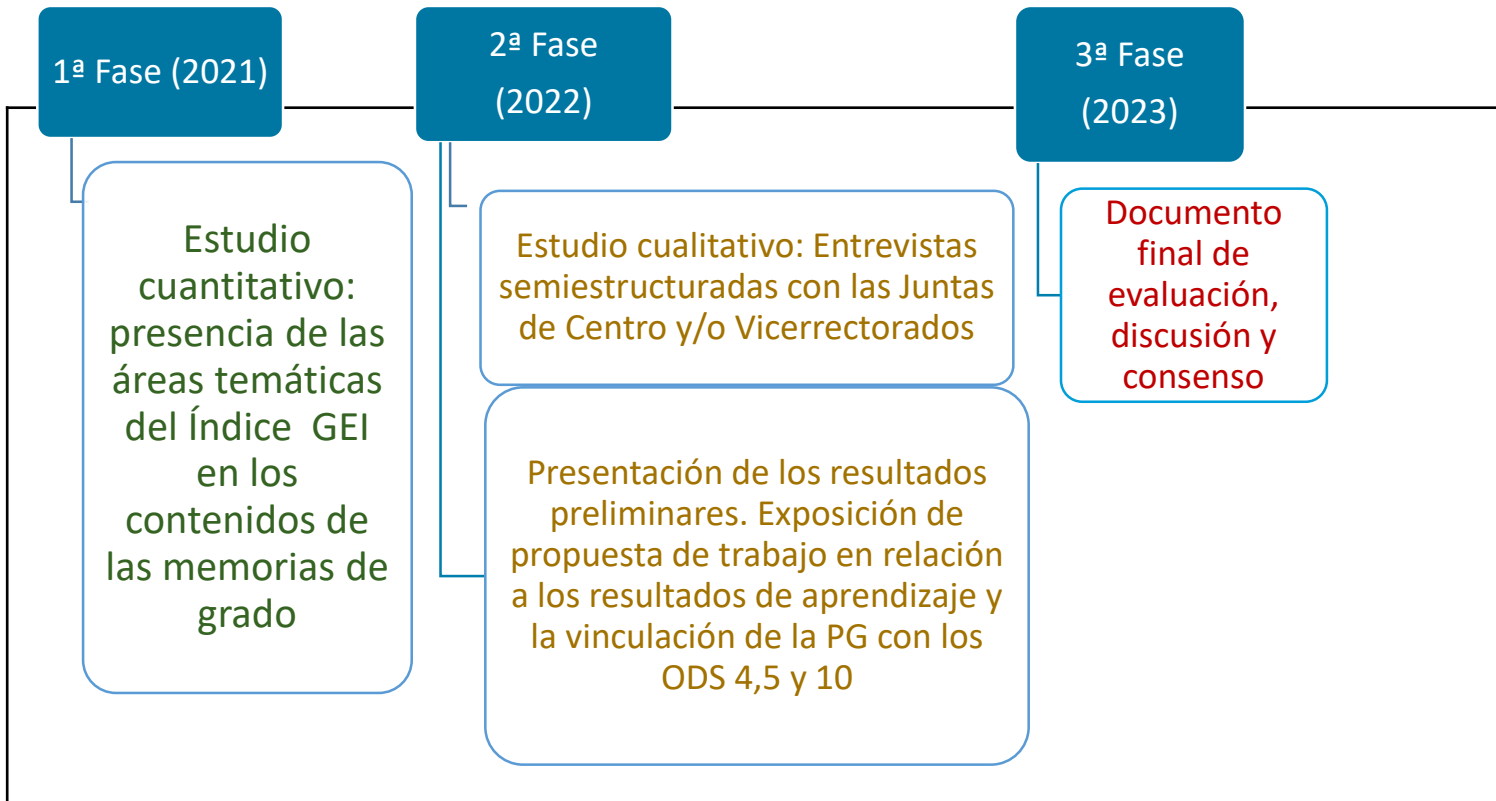
El curso académico fue: **2020-2021**.

Índice

04

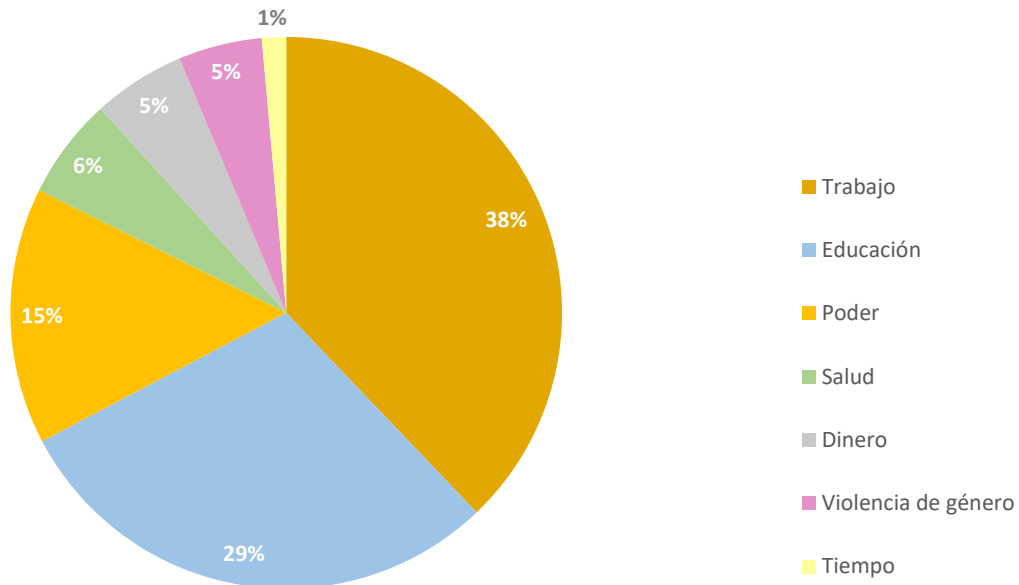
Resultados preliminares

Estado de la investigación:



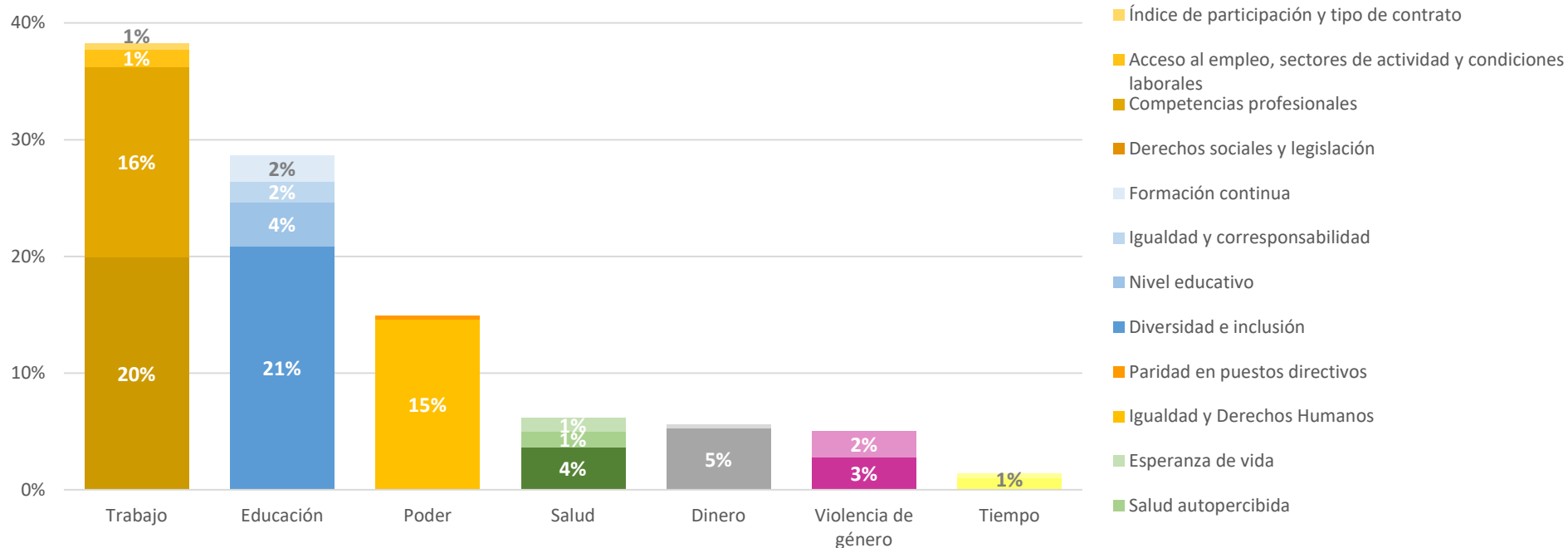
04

Resultados preliminares. Áreas temáticas: presencia a nivel global



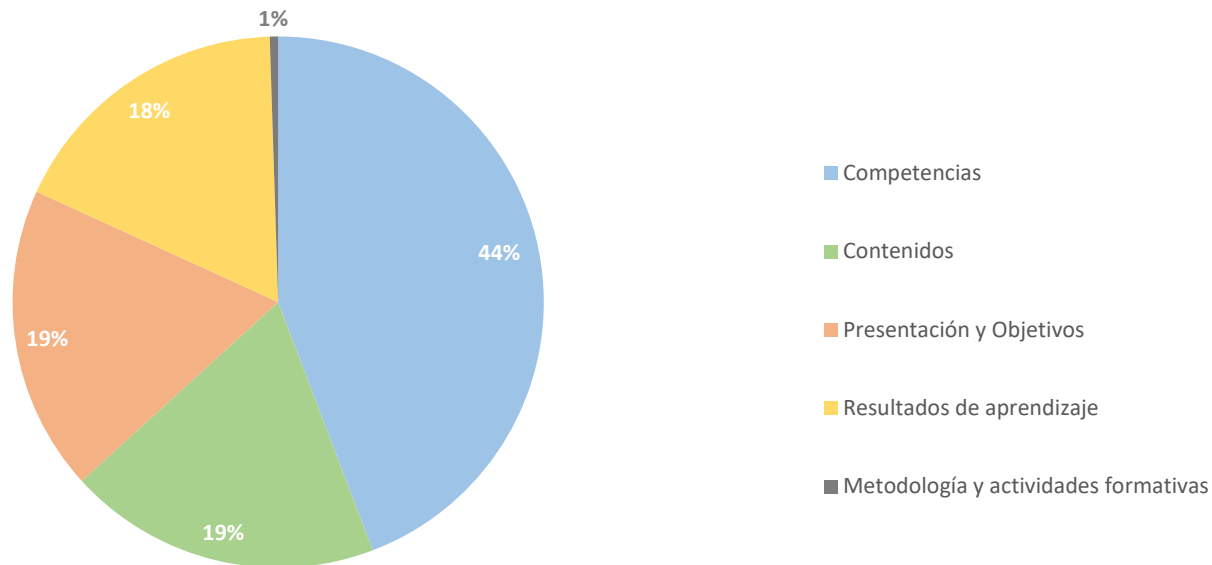
04

Resultados preliminares: % de las 7 áreas temáticas e indicadores



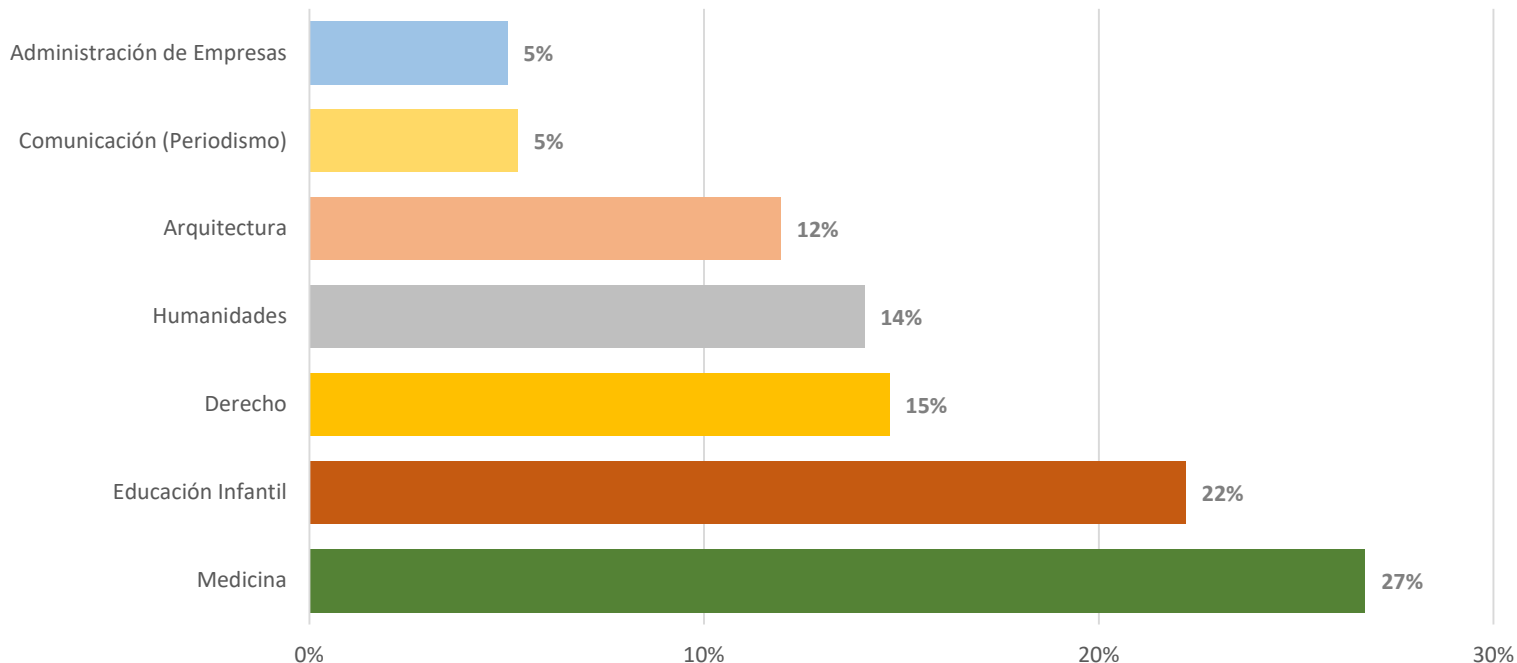
04

Resultados preliminares: % de registros en cada apartado de las guías docentes



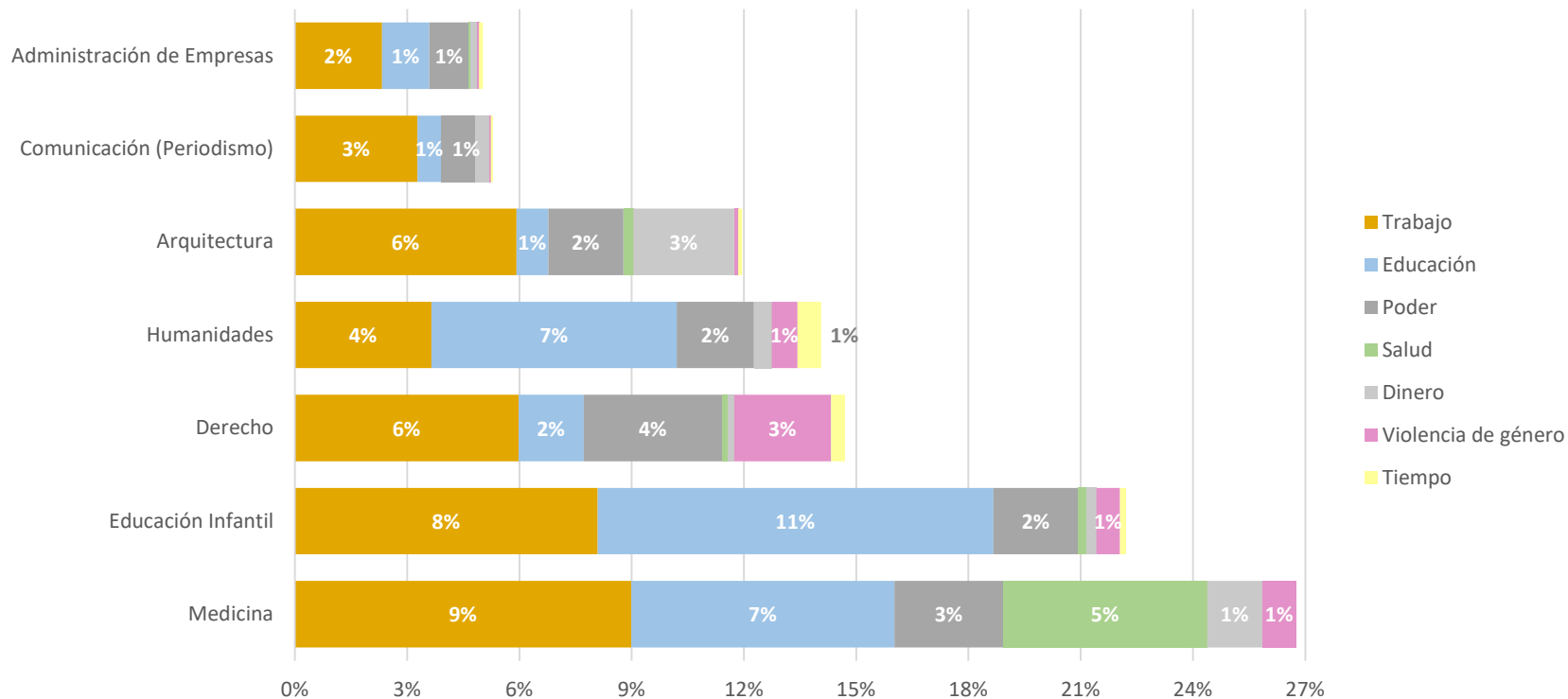
04

Resultados preliminares: % de registros (palabras clave e indicadores) por facultades



04

Resultados preliminares: Áreas temáticas por facultades



⊖ Intervención Educativa en Alumnos con Deficiencias Sensoriales y Motoras	51
Educación Infantil	51
⊖ Antropología	48
Medicina	27
Humanidades	20
Educación Infantil	1
⊖ Intervención Educativa en Alumnos con Deficiencia Mental	36
Educación Infantil	36
⊖ Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 1	31
Derecho	31
⊖ Ética	29
Humanidades	15
Arquitectura	9
Administración de Empresas	5
⊖ Teoría de la Cultura	27
Humanidades	27
⊖ Bioética 2	27
Medicina	27
⊖ Bioética 1	25
Medicina	25
⊖ Psicología 3 Dificultades de Aprendizaje y Transtornos de Desarrollo	25
Educación Infantil	25

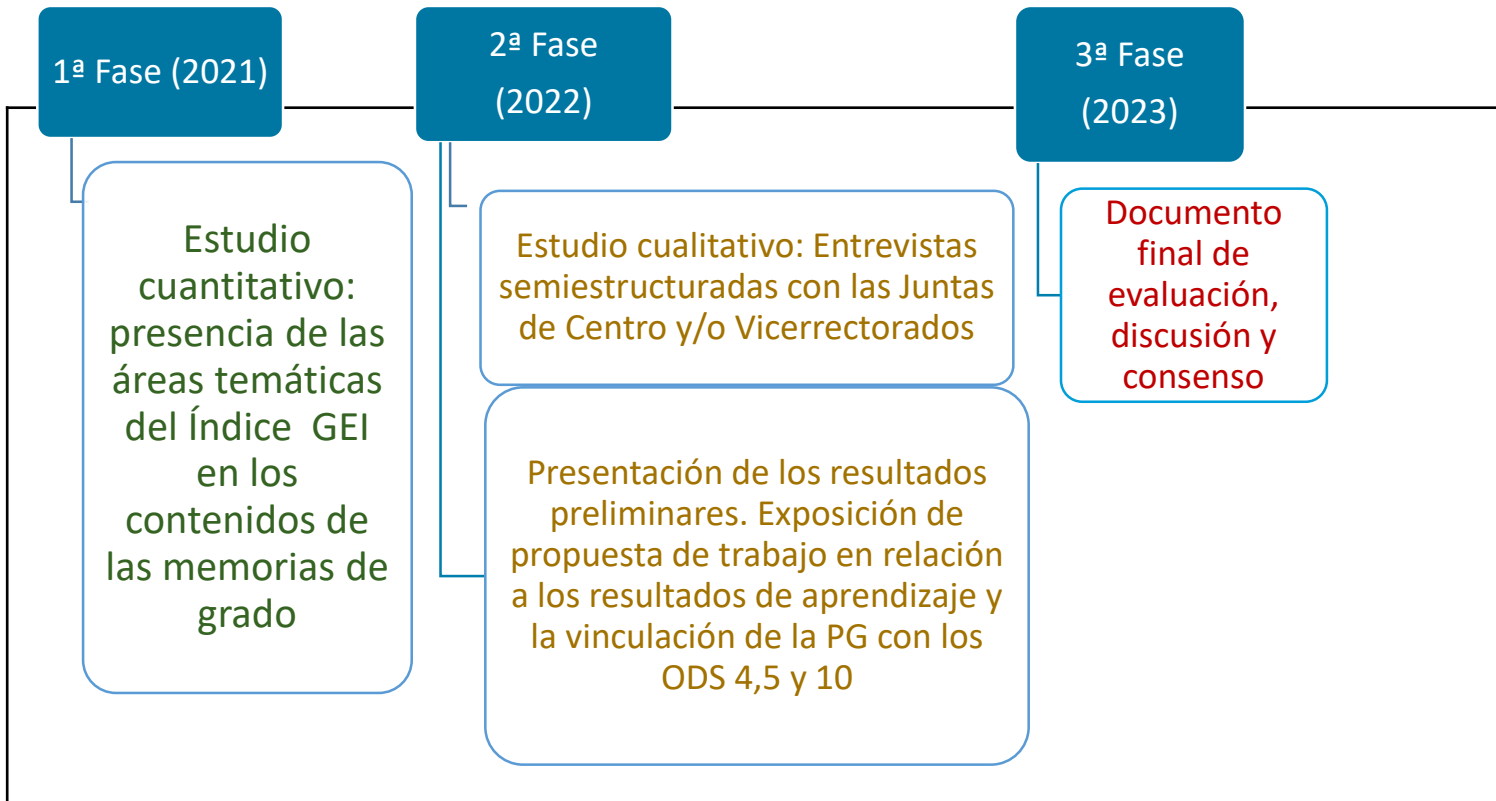
⊖ Derecho Civil 4	23
Derecho	23
⊖ Sociología 1: Sociología de la Educación	23
Educación Infantil	23
⊖ Atención a la Diversidad en la Escuela Inclusiva	22
Educación Infantil	22
⊖ Sociología 2 Sociología de la Familia	22
Educación Infantil	22
⊖ Trabajo Fin de Grado	22
Educación Infantil	10
Arquitectura	10
Administración de Empresas	2
⊖ Aspectos Didácticos y Organizativos de la Educación Especial	20
Educación Infantil	20
⊖ Psicología	20
Medicina	20
⊖ Sociología	19
Comunicación (Periodismo)	19
⊖ Antropología: Antropología de la Educación	19
Educación Infantil	19
⊖ Instituciones Internacionales y Derechos Humanos	18
Humanidades	18
⊖ Organizaciones Internacionales y Derechos Humanos	18
Derecho	18

Índice

05

Futuras líneas de trabajo

Finalizar la investigación:



Proponer incorporar la PG en los Resultados de aprendizaje y en las competencias en el marco de los ODS 4,5 y 10

- Haber incorporado una **actitud cooperativa** y solidaria en el trabajo que supere el paradigma individualista.
- Lograr superar el modelo androcéntrico presente en el mercado laboral haciendo visible y teniendo en cuenta en las trayectorias la **maternidad y paternidad**.
- Haber integrado competencias de **corresponsabilidad** como parte de las competencias de desarrollo personal en línea con la **Estrategia nacional de Cuidados** impulsada por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
- Tener presente en la toma de decisiones y en la evaluación de los asuntos la necesidad de desarrollar un trato **equitativo** -selección, formación, retribución y desarrollo profesional-entre hombres y mujeres.
- Estar abierto a la **incorporación** de la mujer a todos los niveles de la toma de decisiones y hacer **visible** su aportación a lo largo de la Historia.
- Desarrollar una **mirada** inclusiva con la discapacidad funcional y la diversidad geográfica, nacional, ideológica, religiosa etc.
- Mantener un compromiso de tolerancia cero con cualquier tipo de **violencia**, acoso y explotación laboral social y/o sexual.



INDICADORES IGUALDAD DE GÉNERO SEGÚN GEI

Trabajo (doméstico y extra doméstico)

Dinero (ingresos y autonomía)

Conocimiento (nivel de educación)

Tiempo (usos del tiempo y corresponsabilidad)

Poder (Toma de decisiones dentro y fuera del hogar)

Salud (diferencia de género, acceso igualitario a la salud, comportamiento)

Violencia de género

RELATO Y PRACTICAS DOCENTES INSTITUCIONALES UIC BARCELONA

Visibilidad: asignaturas específicas, ponentes invitados y doctores/as honorias causa, modo de citación bibliográfica, comunicación, uso del lenguaje

Compromiso: relato, posicionamiento y políticas institucionales de los responsables académicos

Prácticas: Competencias y actividades docentes en las guías y memorias



DRIVING
VALUES
FORWARD.

uic.cat



@uicbarcelona



@UICbarcelona



@UICbarcelona



UIC Barcelona



Universitat Internacional de Catalunya