

La investigación en las Universidades Públicas andaluzas

Una perspectiva de género

Fdez-Palacín(*)
González-Ramos(**)

Muñoz-Márquez(*)

(*)Departamento de Estadística e I.O., Universidad de Cádiz

(**)Gender and ICT Research Program, IN3, Universitat Oberta de Catalunya

6 de marzo de 2013

Esta ponencia muestra los resultados preliminares del proyecto Fem.UPA: **Estado y evolución reciente del papel de las mujeres en la investigación en las universidades públicas andaluzas: Fem.UPA**, financiado por el Instituto Español de la Mujer, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Índice

Rasgos de la investigación desarrollada por mujeres
La mujer investigadora en las UPA's
Reflexiones personales
Algunas medidas deseables

Limitaciones a la promoción de la mujer

- ▶ La literatura científica ha planteado muchas hipótesis para explicar el déficit de representación de las mujeres en la ciencia, incluyendo los factores que implican decisiones personales de las mujeres: los compromisos familiares y el equilibrio entre trabajo y el resto de su actividad vital.

NAS, 2006; European Commission, 2008; GenSET, 2011

Limitaciones a la promoción de la mujer

- ▶ La literatura científica ha planteado muchas hipótesis para explicar el déficit de representación de las mujeres en la ciencia, incluyendo los factores que implican decisiones personales de las mujeres: los compromisos familiares y el equilibrio entre trabajo y el resto de su actividad vital.

NAS, 2006; European Commission, 2008; GenSET, 2011

- ▶ Otras fuentes subrayan los obstáculos institucionales que las mujeres tienen que superar para alcanzar sus metas profesionales.

Consecuencias negativas

- ▶ En primer lugar, las circunstancias más complejas tienden a que las carreras de las mujeres sean “más lentas” y estén llenas de interrupciones, limitando la necesaria continuidad de la actividad investigadora.

Powell & Mainero, 1992; Bagilhole & Goode, 2001; O'Neil & Bilimoria, 2005

Consecuencias negativas

- ▶ En primer lugar, las circunstancias más complejas tienden a que las carreras de las mujeres sean “más lentas” y estén llenas de interrupciones, limitando la necesaria continuidad de la actividad investigadora.

Powell & Mainero, 1992; Bagilhole & Goode, 2001; O'Neil & Bilimoria, 2005

- ▶ En segundo lugar, una cierta cultura hostil masculina en el lugar de trabajo empuja a las mujeres a ciertas áreas del conocimiento y a posiciones relativamente bajas en el mundo académico.

Baylin, 2003; Kuijpers & Scheerens, 2006; Lyon & Woodward, 2004; Muñoz-Muñoz, 2005

Elementos diferenciales

- ▶ A pesar de todo, las mujeres han logrado avances en casi todos los campos de conocimiento, introduciendo nuevas perspectivas de vista de la Ciencia.

Elementos diferenciales

- ▶ A pesar de todo, las mujeres han logrado avances en casi todos los campos de conocimiento, introduciendo nuevas perspectivas de vista de la Ciencia.
- ▶ Este hecho se pone de manifiesto al revisar algunos estudios realizados por algunas autoras, con un enfoque ciertamente feminista, que hacen hincapié no solo en un cambio de estilo, sino en la introducción de nuevas estrategias de acercamiento a la investigación científica.

Elementos diferenciales

- ▶ A pesar de todo, las mujeres han logrado avances en casi todos los campos de conocimiento, introduciendo nuevas perspectivas de vista de la Ciencia.
- ▶ Este hecho se pone de manifiesto al revisar algunos estudios realizados por algunas autoras, con un enfoque ciertamente feminista, que hacen hincapié no solo en un cambio de estilo, sino en la introducción de nuevas estrategias de acercamiento a la investigación científica.
 - ▶ Helen Longino, 1990; Londa Schiebinger, 2001, 2008; Donna Haraway, 1988, 1991, afirman que las mujeres producen "conocimiento situado"

Elementos diferenciales

- ▶ A pesar de todo, las mujeres han logrado avances en casi todos los campos de conocimiento, introduciendo nuevas perspectivas de vista de la Ciencia.
- ▶ Este hecho se pone de manifiesto al revisar algunos estudios realizados por algunas autoras, con un enfoque ciertamente feminista, que hacen hincapié no solo en un cambio de estilo, sino en la introducción de nuevas estrategias de acercamiento a la investigación científica.
 - ▶ Helen Longino, 1990; Londa Schiebinger, 2001, 2008; Donna Haraway, 1988, 1991, afirman que las mujeres producen "conocimiento situado"
 - ▶ Carol Gilligan (1982) dice que las mujeres investigadoras tienen una "voz diferente"

Elementos diferenciales

- ▶ A pesar de todo, las mujeres han logrado avances en casi todos los campos de conocimiento, introduciendo nuevas perspectivas de vista de la Ciencia.
- ▶ Este hecho se pone de manifiesto al revisar algunos estudios realizados por algunas autoras, con un enfoque ciertamente feminista, que hacen hincapié no solo en un cambio de estilo, sino en la introducción de nuevas estrategias de acercamiento a la investigación científica.
 - ▶ Helen Longino, 1990; Londa Schiebinger, 2001, 2008; Donna Haraway, 1988, 1991, afirman que las mujeres producen "conocimiento situado"
 - ▶ Carol Gilligan (1982) dice que las mujeres investigadoras tienen una "voz diferente"
 - ▶ Sandra Harding (1991, 1998) defiende su "objetividad fuerte"

Algunas aportaciones importantes

- ▶ Como actores sociales, las mujeres se sitúan en un contexto cultural que aparentemente modifica algunos de los códigos que los hombres impusieron para la comunidad científica.

Algunas aportaciones importantes

- ▶ Como actores sociales, las mujeres se sitúan en un contexto cultural que aparentemente modifica algunos de los códigos que los hombres impusieron para la comunidad científica.
 - ▶ Haraway, D. (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspectives. Feminist Studies

Algunas aportaciones importantes

- ▶ Como actores sociales, las mujeres se sitúan en un contexto cultural que aparentemente modifica algunos de los códigos que los hombres impusieron para la comunidad científica.
 - ▶ Haraway, D. (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspectives. *Feminist Studies*
 - ▶ Etzkowitz, H., Kemelgor, C., Neuschatz, M., Uzzi, B. & Alonzo, J. (1994). The Paradox of Critical Mass for Women in Science. *Science*

Objetivos de nuestra investigación

- ▶ Una pregunta nos surgió de los anteriores argumentos: ¿las mujeres desarrollan carreras diferentes respecto a sus homólogos masculinos?, o, por el contrario, ¿siguen la misma estrategia marcada por la comunidad científica?

Objetivos de nuestra investigación

- ▶ Una pregunta nos surgió de los anteriores argumentos: ¿las mujeres desarrollan carreras diferentes respecto a sus homólogos masculinos?, o, por el contrario, ¿siguen la misma estrategia marcada por la comunidad científica?
- ▶ El trabajo que nos planteamos intentaba descubrir en qué medida la influencia de una comunidad científica condiciona la actividad investigadora de sus miembros y, por lo tanto, sus carreras.

Método de análisis

- ▶ Para lograr este objetivo, nos centramos en los resultados de la encuesta realizada en 2009 al conjunto de la comunidad investigadora andaluza englobada en los grupos de investigación del PAIDI

Método de análisis

- ▶ Para lograr este objetivo, nos centramos en los resultados de la encuesta realizada en 2009 al conjunto de la comunidad investigadora andaluza englobada en los grupos de investigación del PAIDI
- ▶ A partir del análisis de los resultados de la encuesta, valoramos:

Método de análisis

- ▶ Para lograr este objetivo, nos centramos en los resultados de la encuesta realizada en 2009 al conjunto de la comunidad investigadora andaluza englobada en los grupos de investigación del PAIDI
- ▶ A partir del análisis de los resultados de la encuesta, valoramos:
 - ▶ la situación global objetiva de la investigación en las UPA's, en función del sexo y

Método de análisis

- ▶ Para lograr este objetivo, nos centramos en los resultados de la encuesta realizada en 2009 al conjunto de la comunidad investigadora andaluza englobada en los grupos de investigación del PAIDI
- ▶ A partir del análisis de los resultados de la encuesta, valoramos:
 - ▶ la situación global objetiva de la investigación en las UPA's, en función del sexo y
 - ▶ las estrategias de las mujeres y sus opiniones sobre la actividad investigadora dentro del grupo en el que estaban involucradas.

Método de análisis

- ▶ Para lograr este objetivo, nos centramos en los resultados de la encuesta realizada en 2009 al conjunto de la comunidad investigadora andaluza englobada en los grupos de investigación del PAIDI
- ▶ A partir del análisis de los resultados de la encuesta, valoramos:
 - ▶ la situación global objetiva de la investigación en las UPA's, en función del sexo y
 - ▶ las estrategias de las mujeres y sus opiniones sobre la actividad investigadora dentro del grupo en el que estaban involucradas.
- ▶ La administración de la encuesta se realizó a la totalidad de los miembros del PAIDI, compuesto por 23.500 investigadores.

Estructura de la encuesta

- ▶ La encuesta constaba de cinco secciones.

Estructura de la encuesta

- ▶ La encuesta constaba de cinco secciones.
 - ▶ La caracterización de los perfiles de los investigadores

Estructura de la encuesta

- ▶ La encuesta constaba de cinco secciones.
 - ▶ La caracterización de los perfiles de los investigadores
 - ▶ La estructura del grupo de investigación

Estructura de la encuesta

- ▶ La encuesta constaba de cinco secciones.
 - ▶ La caracterización de los perfiles de los investigadores
 - ▶ La estructura del grupo de investigación
 - ▶ La descripción de las actividades profesionales desarrolladas por los investigadores, incluida la productividad, financiación y alianzas

Estructura de la encuesta

- ▶ La encuesta constaba de cinco secciones.
 - ▶ La caracterización de los perfiles de los investigadores
 - ▶ La estructura del grupo de investigación
 - ▶ La descripción de las actividades profesionales desarrolladas por los investigadores, incluida la productividad, financiación y alianzas
 - ▶ Valoración de las condiciones y el ambiente de trabajo

Estructura de la encuesta

- ▶ La encuesta constaba de cinco secciones.
 - ▶ La caracterización de los perfiles de los investigadores
 - ▶ La estructura del grupo de investigación
 - ▶ La descripción de las actividades profesionales desarrolladas por los investigadores, incluida la productividad, financiación y alianzas
 - ▶ Valoración de las condiciones y el ambiente de trabajo
 - ▶ La opinión de los investigadores sobre la transferencia de resultados de investigación

Estructura de la encuesta

- ▶ La encuesta constaba de cinco secciones.
 - ▶ La caracterización de los perfiles de los investigadores
 - ▶ La estructura del grupo de investigación
 - ▶ La descripción de las actividades profesionales desarrolladas por los investigadores, incluida la productividad, financiación y alianzas
 - ▶ Valoración de las condiciones y el ambiente de trabajo
 - ▶ La opinión de los investigadores sobre la transferencia de resultados de investigación
- ▶ Todas las preguntas fueron cerradas, a excepción de las cuestiones subjetivas que fueron diseñados utilizando una escala de Likert (1 es el más bajo y 5 el más alto grado de importancia)

Tasas de respuesta

- ▶ El número de investigadores que cumplimentaron la encuesta fue 5301, lo que da una tasa global de respuesta del 22,5 %

Tasas de respuesta

- ▶ El número de investigadores que cumplimentaron la encuesta fue 5301, lo que da una tasa global de respuesta del 22,5 %
- ▶ De ellos 2047 fueron mujeres, el 38 %, que se corresponden aproximadamente con su cuota del total (40 %)

Tasas de respuesta

- ▶ El número de investigadores que cumplimentaron la encuesta fue 5301, lo que da una tasa global de respuesta del 22,5 %
- ▶ De ellos 2047 fueron mujeres, el 38 %, que se corresponden aproximadamente con su cuota del total (40 %)
- ▶ El 18,5 % de los encuestados que respondieron eran responsables de grupo de investigación, lo que otorga a este grupo una tasa de respuesta del 38 %

Tasas de respuesta

- ▶ El número de investigadores que cumplimentaron la encuesta fue 5301, lo que da una tasa global de respuesta del 22,5 %
- ▶ De ellos 2047 fueron mujeres, el 38 %, que se corresponden aproximadamente con su cuota del total (40 %)
- ▶ El 18,5 % de los encuestados que respondieron eran responsables de grupo de investigación, lo que otorga a este grupo una tasa de respuesta del 38 %
- ▶ El 25 % de responsables de grupo eran mujeres y el 75 % hombres

Principales resultados: posicionamiento

- ▶ Los resultados globales de este estudio muestran que los modos de las mujeres en la investigación son muy similares a sus contrapartes masculinas y tratan de seguir estrategias similares.

Principales resultados: posicionamiento

- ▶ Los resultados globales de este estudio muestran que los modos de las mujeres en la investigación son muy similares a sus contrapartes masculinas y tratan de seguir estrategias similares.
- ▶ A pesar de ello, las mujeres investigadoras presentan varias diferencias significativas y algunos hándicaps importantes, entre los que cabe destacar:

Principales resultados: posicionamiento

- ▶ Los resultados globales de este estudio muestran que los modos de las mujeres en la investigación son muy similares a sus contrapartes masculinas y tratan de seguir estrategias similares.
- ▶ A pesar de ello, las mujeres investigadoras presentan varias diferencias significativas y algunos hándicaps importantes, entre los que cabe destacar:
 - ▶ En general, ocupan posiciones menos relevantes que los hombres en las organizaciones científicas, y en la Academia.

Principales resultados: posicionamiento

- ▶ Los resultados globales de este estudio muestran que los modos de las mujeres en la investigación son muy similares a sus contrapartes masculinas y tratan de seguir estrategias similares.
- ▶ A pesar de ello, las mujeres investigadoras presentan varias diferencias significativas y algunos hándicaps importantes, entre los que cabe destacar:
 - ▶ En general, ocupan posiciones menos relevantes que los hombres en las organizaciones científicas, y en la Academia.
 - ▶ Aunque están igualmente interesadas en realizar cualquier tipo de investigación, es significativa su menor presencia en aquellas que presentan un perfil más técnico.

Area de conocimiento en función del sexo

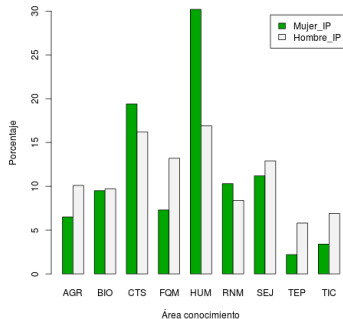
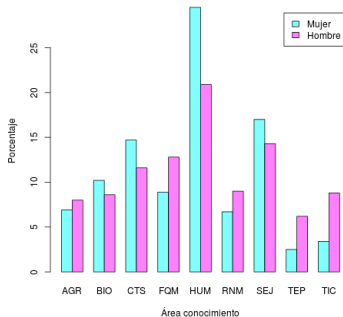


Figura: Distribución de la población del PAIDI y de los Investigadores Principales en función del Área

Principales resultados: intereses

- ▶ Refinando nuestro análisis, encontramos que las mujeres están más interesadas en la innovación social que el desarrollo de soluciones técnicas, así como la literatura feminista ha puesto de manifiesto

Longino, 1990; Schiebinger, 2001, 2008

Principales resultados: intereses

- ▶ Refinando nuestro análisis, encontramos que las mujeres están más interesadas en la innovación social que el desarrollo de soluciones técnicas, así como la literatura feminista ha puesto de manifiesto

Longino, 1990; Schiebinger, 2001, 2008

- ▶ Los temas relacionados con la mejora de las condiciones humanas están más positivamente valorados por las mujeres, ya que éstas priorizan una investigación tendente a mejorar las condiciones de la vida humana antes que la búsqueda de soluciones meramente técnicas

Principales resultados: estilos de trabajo

- ▶ También existen diferencias en cuanto a los estilos de trabajo, la forma en que transcurre el día a día y las actividades que se priorizan.

Principales resultados: estilos de trabajo

- ▶ También existen diferencias en cuanto a los estilos de trabajo, la forma en que transcurre el día a día y las actividades que se priorizan.
- ▶ Nuestros resultados confirman que el 64 % de las mujeres dedican por encima del 75 % de su tiempo a una única actividad (docencia, investigación, gestión o tareas administrativas), mientras que en el caso de los hombres este porcentaje solo llega al 40 %

Principales resultados: estilos de trabajo

- ▶ También existen diferencias en cuanto a los estilos de trabajo, la forma en que transcurre el día a día y las actividades que se priorizan.
- ▶ Nuestros resultados confirman que el 64 % de las mujeres dedican por encima del 75 % de su tiempo a una única actividad (docencia, investigación, gestión o tareas administrativas), mientras que en el caso de los hombres este porcentaje solo llega al 40 %
- ▶ Así, un 35 % de mujeres dedican más del 75 % de su tiempo a realizar tareas de investigación, mientras que ese porcentaje solo llega al 24 % en el caso de los hombres

Principales resultados: estilos de trabajo

- ▶ También existen diferencias en cuanto a los estilos de trabajo, la forma en que transcurre el día a día y las actividades que se priorizan.
- ▶ Nuestros resultados confirman que el 64 % de las mujeres dedican por encima del 75 % de su tiempo a una única actividad (docencia, investigación, gestión o tareas administrativas), mientras que en el caso de los hombres este porcentaje solo llega al 40 %
- ▶ Así, un 35 % de mujeres dedican más del 75 % de su tiempo a realizar tareas de investigación, mientras que ese porcentaje solo llega al 24 % en el caso de los hombres
- ▶ Sin embargo, si tenemos en cuenta una tarea como la dirección de tesis, que está por lo general relacionada con la antigüedad, las mujeres están bastante menos implicadas.

Principales resultados: investigación

- ▶ Las mujeres prefieren participar en proyectos institucionales antes que colaborar con empresas del sector privado

Principales resultados: investigación

- ▶ Las mujeres prefieren participar en proyectos institucionales antes que colaborar con empresas del sector privado
- ▶ Las mujeres registran menos patentes que los hombres

Principales resultados: investigación

- ▶ Las mujeres prefieren participar en proyectos institucionales antes que colaborar con empresas del sector privado
- ▶ Las mujeres registran menos patentes que los hombres
- ▶ La participación de las mujeres en eventos científicos, nacionales e internacionales, es menor que la de los hombres

Principales resultados: investigación

- ▶ Las mujeres prefieren participar en proyectos institucionales antes que colaborar con empresas del sector privado
- ▶ Las mujeres registran menos patentes que los hombres
- ▶ La participación de las mujeres en eventos científicos, nacionales e internacionales, es menor que la de los hombres
- ▶ Aunque las mujeres se autovaloran peor que los hombres, en relación a su área, consideran que sacan la misma rentabilidad que éstos de los recursos de los que disponen.

Principales resultados: investigación

- ▶ Las mujeres prefieren participar en proyectos institucionales antes que colaborar con empresas del sector privado
- ▶ Las mujeres registran menos patentes que los hombres
- ▶ La participación de las mujeres en eventos científicos, nacionales e internacionales, es menor que la de los hombres
- ▶ Aunque las mujeres se autovaloran peor que los hombres, en relación a su área, consideran que sacan la misma rentabilidad que éstos de los recursos de los que disponen.
- ▶ Los proyectos liderados por las mujeres reciben menos financiación que los liderados por los hombres

Reflexiones personales

- ▶ La crisis actual, al igual que ocurre en la mayoría de los sectores, tendrá consecuencias más negativas en los entornos más débiles. Si la financiación se reduce para todos, los que parten de una peor situación la sufrirán en mayor medida.

Reflexiones personales

- ▶ La crisis actual, al igual que ocurre en la mayoría de los sectores, tendrá consecuencias más negativas en los entornos más débiles. Si la financiación se reduce para todos, los que parten de una peor situación la sufrirán en mayor medida.
- ▶ Las Políticas de Igualdad de las Universidades se verán afectadas en cuanto a la disposición de recursos. También se verán recortados los medios para realizar una buena conciliación familiar.

Reflexiones personales

- ▶ La crisis actual, al igual que ocurre en la mayoría de los sectores, tendrá consecuencias más negativas en los entornos más débiles. Si la financiación se reduce para todos, los que parten de una peor situación la sufrirán en mayor medida.
- ▶ Las Políticas de Igualdad de las Universidades se verán afectadas en cuanto a la disposición de recursos. También se verán recortados los medios para realizar una buena conciliación familiar.
- ▶ En cualquier caso, el modelo actual de en relación a la Igualdad debería ser revisado, pues en gran medida no ha llegado a ser interiorizado por los equipos de gobierno.

Reflexiones personales

- ▶ La crisis actual, al igual que ocurre en la mayoría de los sectores, tendrá consecuencias más negativas en los entornos más débiles. Si la financiación se reduce para todos, los que parten de una peor situación la sufrirán en mayor medida.
- ▶ Las Políticas de Igualdad de las Universidades se verán afectadas en cuanto a la disposición de recursos. También se verán recortados los medios para realizar una buena conciliación familiar.
- ▶ En cualquier caso, el modelo actual de en relación a la Igualdad debería ser revisado, pues en gran medida no ha llegado a ser interiorizado por los equipos de gobierno.
- ▶ Las Políticas de Igualdad, vendidas a bombo y platillo como transversales, han quedado en la mayoría de las ocasiones en apenas una serie de actuaciones orientadas básicamente a vigilar el cumplimiento de las normativas sobre género.

Algunas medidas deseables

- ▶ Como todos los grandes proyectos, las Políticas de Igualdad solo serán exitosas si cuentan con el respaldo absoluto de los equipos de gobierno y, por encima de todo, de su responsable máximo.

Algunas medidas deseables

- ▶ Como todos los grandes proyectos, las Políticas de Igualdad solo serán exitosas si cuentan con el respaldo absoluto de los equipos de gobierno y, por encima de todo, de su responsable máximo.
- ▶ Las Unidades de Igualdad deben tener la mayor visibilidad posible y contar con un responsable del máximo nivel (vicerrector o director general) dentro del equipo de gobierno, que lidere estas políticas.

Algunas medidas deseables

- ▶ Como todos los grandes proyectos, las Políticas de Igualdad solo serán exitosas si cuentan con el respaldo absoluto de los equipos de gobierno y, por encima de todo, de su responsable máximo.
- ▶ Las Unidades de Igualdad deben tener la mayor visibilidad posible y contar con un responsable del máximo nivel (vicerrector o director general) dentro del equipo de gobierno, que lidere estas políticas.
- ▶ La comunidad autónoma debería ser extremadamente exigente con el cumplimiento de los indicadores de los Contratos-Programas y arbitrar los incentivos y las penalizaciones que correspondan en cada caso.

Algunas medidas deseables

- ▶ Como todos los grandes proyectos, las Políticas de Igualdad solo serán exitosas si cuentan con el respaldo absoluto de los equipos de gobierno y, por encima de todo, de su responsable máximo.
- ▶ Las Unidades de Igualdad deben tener la mayor visibilidad posible y contar con un responsable del máximo nivel (vicerrector o director general) dentro del equipo de gobierno, que lidere estas políticas.
- ▶ La comunidad autónoma debería ser extremadamente exigente con el cumplimiento de los indicadores de los Contratos-Programas y arbitrar los incentivos y las penalizaciones que correspondan en cada caso.
- ▶ La cultura de la Igualdad debe impregnar todos los grandes documentos programáticos, estratégicos y operativos: Programas electorales, Plan Estratégico, Presupuestos, Contratos-Programa, etc.

Algunas medidas deseables

- ▶ Como todos los grandes proyectos, las Políticas de Igualdad solo serán exitosas si cuentan con el respaldo absoluto de los equipos de gobierno y, por encima de todo, de su responsable máximo.
- ▶ Las Unidades de Igualdad deben tener la mayor visibilidad posible y contar con un responsable del máximo nivel (vicerrector o director general) dentro del equipo de gobierno, que lidere estas políticas.
- ▶ La comunidad autónoma debería ser extremadamente exigente con el cumplimiento de los indicadores de los Contratos-Programas y arbitrar los incentivos y las penalizaciones que correspondan en cada caso.
- ▶ La cultura de la Igualdad debe impregnar todos los grandes documentos programáticos, estratégicos y operativos: Programas electorales, Plan Estratégico, Presupuestos, Contratos-Programa, etc.
- ▶ Y lo anterior debe traducirse en invertir en Políticas de Igualdad

Algunas medidas deseables

- ▶ Como todos los grandes proyectos, las Políticas de Igualdad solo serán exitosas si cuentan con el respaldo absoluto de los equipos de gobierno y, por encima de todo, de su responsable máximo.
- ▶ Las Unidades de Igualdad deben tener la mayor visibilidad posible y contar con un responsable del máximo nivel (vicerrector o director general) dentro del equipo de gobierno, que lidere estas políticas.
- ▶ La comunidad autónoma debería ser extremadamente exigente con el cumplimiento de los indicadores de los Contratos-Programas y arbitrar los incentivos y las penalizaciones que correspondan en cada caso.
- ▶ La cultura de la Igualdad debe impregnar todos los grandes documentos programáticos, estratégicos y operativos: Programas electorales, Plan Estratégico, Presupuestos, Contratos-Programa, etc.
- ▶ Y lo anterior debe traducirse en invertir en Políticas de Igualdad
- ▶ Las Políticas de Igualdad deben ser uno de los ejes sobre los que se articulen las Memorias de Responsabilidad Social de las Universidades, de forma que se rinda cumplida cuenta de los avances en esta materia.

Algunas medidas deseables

- ▶ Como todos los grandes proyectos, las Políticas de Igualdad solo serán exitosas si cuentan con el respaldo absoluto de los equipos de gobierno y, por encima de todo, de su responsable máximo.
- ▶ Las Unidades de Igualdad deben tener la mayor visibilidad posible y contar con un responsable del máximo nivel (vicerrector o director general) dentro del equipo de gobierno, que lidere estas políticas.
- ▶ La comunidad autónoma debería ser extremadamente exigente con el cumplimiento de los indicadores de los Contratos-Programas y arbitrar los incentivos y las penalizaciones que correspondan en cada caso.
- ▶ La cultura de la Igualdad debe impregnar todos los grandes documentos programáticos, estratégicos y operativos: Programas electorales, Plan Estratégico, Presupuestos, Contratos-Programa, etc.
- ▶ Y lo anterior debe traducirse en invertir en Políticas de Igualdad
- ▶ Las Políticas de Igualdad deben ser uno de los ejes sobre los que se articulen las Memorias de Responsabilidad Social de las Universidades, de forma que se rinda cumplida cuenta de los avances en esta materia.
- ▶ Ofertar asignaturas relacionadas con la Igualdad dentro de los programas de Grado.