

PROYECTO DE FIN DE GRADO DE TRABAJO SOCIAL

*La igualdad de género en las universidades
españolas y en los Grados de Trabajo Social.*

Autor: Ignacio María Sosa Agriel

Tutora: Carmen Ascanio Sánchez

Año académico: 2016/17

Fecha de presentación: 18 de Septiembre de 2017

INDICE

| | |
|--|----|
| RESUMEN | 3 |
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| 1. CONTEXTO TEÓRICO | 6 |
| 1.1. DEFINICIONES DE INTERÉS SOBRE EL CONCEPTO DE GÉNERO. | 6 |
| 1.1.1. Sexo..... | 6 |
| 1.1.2. Género..... | 6 |
| 1.1.3. Sistema patriarcal..... | 7 |
| 1.1.4. Perspectiva de género..... | 7 |
| 1.1.5. Transversalidad de género o Mainstreaming..... | 7 |
| 1.1.6. Feminismo..... | 8 |
| 1.2. HISTORIA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN ESPAÑA..... | 8 |
| 1.3. LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. | 9 |
| 1.3.1. Legislatura internacional en materia de género..... | 9 |
| 1.3.2. Legislación europea en materia de género: | 10 |
| 1.3.3. Legislación española en materia de género. | 13 |
| 1.3.4. Legislación en la Comunidad Autónoma Canaria en materia de Igualdad de género. | 16 |
| 1.4. LEGISLACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS..... | 18 |
| □ Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades..... | 18 |
| 1.5. LEGISLACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA. | 18 |
| □ Plan de igualdad de oportunidades..... | 18 |
| 1.6. UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA. | 21 |
| 2. OBJETIVO | 22 |
| 2.1. OBJETIVO GENERAL..... | 22 |
| 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 22 |
| 3. MÉTODO | 23 |
| 3.1. ASPECTOS GENERALES..... | 23 |
| 3.2. HIPÓTESIS..... | 23 |
| 3.3. PROCEDIMIENTO..... | 24 |
| 3.4. INSTRUMENTOS..... | 25 |
| 3.5. AGENTES..... | 27 |
| 4. RESULTADOS | 28 |
| 4.1. LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS..... | 28 |

| | | |
|------|--|----|
| 4.2. | LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA..... | 33 |
| 4.3. | LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO ESTUDIANTIL DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA..... | 35 |
| 4.4. | ANÁLISIS DAFO..... | 38 |
| 5. | CONCLUSIONES | 41 |
| 5.1. | LEGISLACIÓN..... | 41 |
| 5.2. | ÁMBITO INSTITUCIONAL UNIVERSIDADES..... | 42 |
| 5.3. | ÁMBITO INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA..... | 42 |
| 5.4. | ÁMBITO ESTUDIANTIL..... | 43 |
| 6. | PROPUESTAS O RECOMENDACIONES | 45 |
| 7. | BIBLIOGRAFÍA | 47 |
| 8. | ANEXOS | 50 |
| 8.1. | PREGUNTAS EN LAS ENTREVISTAS..... | 50 |
| 8.2. | PREGUNTAS EN LAS ENCUESTAS. | 51 |

RESUMEN

Este proyecto tiene como objetivo *conocer y analizar la situación actual en materia de igualdad de género en las universidades españolas, centrándonos en los grados de Trabajo Social*. El análisis se ha realizado a través de diversas técnicas de investigación; en primer lugar, la recopilación de datos, con el objetivo de extraer información sobre todo lo referido a la Igualdad de género (datos, información, términos, legislación, etc.); en segundo lugar, la técnica de entrevista, ahondando en la perspectiva de los agentes institucionales; en tercer lugar, a través de la aplicación de cuestionarios con el objetivo de conocer la opinión de los/as alumnos/os del Grado de Trabajo Social; por último, a través de un análisis DAFO aplicado a la temática de la Igualdad de Género en las universidades españolas. Con toda esta información recabada se ha realizado un análisis, tanto interno como externo, interrelacionando todos los datos posibles para culminar, con una serie de propuestas con el fin de mejorar la situación actual del tema abordado.

ABSTRACT

The aim of this project is to *know and analyze the current situation as regards gender equality in the Spanish universities focusing on Social Work degrees*. This analysis is carried out taking into account different methods of investigation; Firstly, the collection of pieces of information related to the gender equality (data, expressions, laws, ... etc). Secondly, the interview to deepen into the point of view of government representatives. Thirdly, the use of questionnaires in order to know Social Work students' opinions. Finally, DAFO analysis applied to the subject of gender equality in the Spanish universities. An internal and external analysis has been made with the whole collected information interrelating all the possible details to finish with a series of proposals in order to improve the current situation about the mentioned topic.

Palabras claves:

Igualdad, Trabajo Social, Universidad, sociedad patriarcal, planes de igualdad.

INTRODUCCIÓN

El presente documento corresponde al *Trabajo de Fin de Grado de Trabajo Social*. Se trata de una asignatura de carácter obligatorio de 12 créditos, ofertada en el segundo cuatrimestre del último año de carrera, reconocida en el *Plan de Estudios del Grado en Trabajo Social de la Universidad de La Laguna*.

El mismo consiste en un proyecto de investigación que he realizado con el objetivo de *conocer y analizar la situación actual en materia de igualdad de género en las universidades españolas*, en especial en los *Grados de Trabajo Social* de unas determinadas universidades.

Este en especial, es un tema de gran interés para mí, muy relacionado con la profesión que deseo practicar en el futuro. En la sociedad patriarcal en la que nos hemos criado, solo he conocido los estereotipos ya estipulados desde que nací, como que el hombre juegue al fútbol y la mujer a las muñecas, así como muchos otros hechos culturales que son conocidos por nosotros/as. Un aspecto que me sirvió de gran ayuda, fue matricularme en la asignatura optativa de *Trabajo Social, Género y Políticas de Igualdad*, ya que me formó en algunos aspectos que anteriormente no conocía, y me sirvió de apoyo a la hora de realizar este proyecto.

Para comenzar con este proyecto, he tenido que investigar de una forma adecuada todo lo referente a la Igualdad de género, y así, poder realizar un marco teórico de calidad. En primer lugar, me he informado sobre algunos significados específicos de este tema, como la diferencia entre Género y Sexo, entre otros. En segundo lugar, era importante conocer la historia de las políticas de Igualdad y legislación vigente, tanto en el ámbito internacional, nacional, autonómico y universitario. También analice las Unidades de Igualdad de las universidades españolas que he seleccionado, cuál es su función, desde cuándo se habían creado, cuántas personas trabajan en cada una de ellas, etc. También he querido conocer sus planes de igualdad, y las asignaturas referidas a la Igualdad de Género en los Grados de Trabajo Social.

Para conseguir los objetivos propuestos, tuve que utilizar una serie de técnicas para conseguir la información que necesitaba, las cuales fueron la entrevista, la encuesta y el

análisis DAFO. En primer lugar, realicé entrevistas a tres agentes institucionales de gran interés para este proyecto, para conocer su perspectiva sobre la Igualdad de Género. En segundo lugar, continué realizando una encuesta a los/as alumnos/as del Grado de Trabajo Social de la Universidad de La Laguna, para conocer algunos aspectos importantes en el tema en cuestión, como si consideraban que la formación que se les ofrece es la adecuada, si les llegaba la información necesaria para conocer este tema, reuniones o talleres, etc. Por último, utilizamos la técnica del DAFO, para realizar tanto un análisis interno como externo de las universidades españolas referente a la Igualdad de Género.

Por último, con toda la información anteriormente obtenida confeccioné una serie de propuestas para mejorar o el cambio algunos aspectos que veremos a continuación en este trabajo.

1. CONTEXTO TEÓRICO

Para desarrollar este proyecto de investigación, debemos conocer algunos conceptos que están estrechamente relacionados con la Igualdad de Género. También creo que es de gran interés conocer la historia de las políticas de Igualdad en nuestro país, así como la legislación existente en el ámbito internacional, nacional, autonómico y universitario para trabajar sobre este asunto.

1.1. DEFINICIONES DE INTERÉS SOBRE EL CONCEPTO DE GÉNERO.

1.1.1. Sexo.

En su definición estricta es una variable biológica y genética que divide a los seres humanos en dos posibilidades solamente: mujer u hombre. La diferencia entre ambos es fácilmente reconocible y se encuentra en los genitales, el aparato reproductor y otras diferencias corporales. Bajo esta perspectiva, sexo es una variable meramente física, producida biológicamente, que tiene un resultado predeterminado en una de dos categorías, el hombre o la mujer. (*Girondella Mora, 2012*).

1.1.2. Género.

Se entiende por género la construcción social y cultural de un conjunto de roles y valores transmitida y aprehendida por mujeres y hombres de modo diferencial a través de los procesos de socialización y educación, generalmente por oposición entre ambos y con desigual valor social, el masculino y el femenino. El género hace referencia a las diferencias sociales entre ambos sexos, por oposición a las diferencias biológicas que determinan la pertenencia de la persona a uno u otro sexo genético, y presenta variaciones de concepción en diferentes culturas y en diferentes momentos históricos dentro de una misma cultura. Es una definición social de las relaciones de poder desigual entre ambos sexos y la clave del contrato social implícito de género con el que vivimos y actuamos. (*LCI, Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres*).

1.1.3. Sistema patriarcal.

Se define desde la antropología como el sistema social en el que los puestos claves de poder (como políticos, económicos, religiosos, militares, etc.) están ocupados exclusiva o mayoritariamente por hombres (género masculino). Lo masculino es referente universal, lo cual no deja visibles las diferencias entre mujeres y hombres existentes, y tampoco deja ver las aportaciones de las mujeres. El patriarcado no está escrito, por lo que es más difícil de vencer. (Aguilera, 2016).

1.1.4. Perspectiva de género.

Es la consideración sistemática, en el conjunto de la actividad política, social, institucional, de las diferentes situaciones y condiciones de vida, obstáculos o limitaciones, participación, recursos, derechos, prioridades o necesidades, valores y comportamientos de mujeres y hombres, determinados por los roles tradicionales de género, que provocan desigualdades sociales o discriminaciones reales y efectivas entre ambos sexos. (LCI, Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres).

"La perspectiva de género implica a ambos géneros en el desarrollo, es un esfuerzo por lograr modificaciones en las respectivas especificidades, funciones, responsabilidades, expectativas y oportunidades de varones y mujeres" (Lagarde, 1996: 45).

1.1.5. Transversalidad de género o Mainstreaming.

El concepto de "transversalidad o mainstreaming de género" surge a raíz de la III Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Naciones Unidas, Nairobi, 1985). Esta forma de abordar el trabajo por la equidad entre los sexos trata de complementar la política específica de igualdad y las medidas de acción positiva dirigidas a las mujeres, y establece la necesidad de un eje o directriz de igualdad en todas las políticas y sectores, incorporando la perspectiva de género en todas las fases de la actividad política: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. (Gobierno de Canarias).

1.1.6. Feminismo.

El *feminismo* es un movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII -aunque sin adoptar todavía esta denominación- y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación, y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera. (Sau, 2001).

1.2. HISTORIA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN ESPAÑA.

En 1977, estando la Unión de Centro Democrático en el Gobierno, se crea la Subdirección General de la Condición Femenina en el entonces Ministerio de cultura y Bienestar, suprimiendo la Sección femenina heredada de la época franquista. Al frente de esta nueva subdirección se puso a un grupo de mujeres progresistas no vinculadas a ningún partido político y que realizaron una labor no demasiado fácil, ya que su voluntad reformadora se entendía como un ataque a la familia y a la sociedad por parte de los grupos más conservadores pero no era suficiente para los grupos feministas.

A finales del año 1983, se crea el Instituto de la Mujer (IM) en el nivel nacional como consecuencia de las presiones de algunos sectores del movimiento feminista, la influencia internacional y el ejemplo de otros Estados que ya contaban con organismos similares, y sobre todo, el ascenso del PSOE al poder en 1982 y las presiones de las mujeres militantes dentro del propio partido socialista.

Por medio de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, publicada en el Boletín del Estado el día 26 de octubre, se crea el Instituto de la Mujer, como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura, y con la finalidad primordial, en cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14, de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

Se establecieron dos líneas de actuación bien diferenciadas: la primera, para impulsar la creación de servicios de información y de atención y el desarrollo de programas de formación a las mujeres. Y la segunda, dirigida al fomento de actuaciones para promover y coordinar políticas específicas dirigidas a las mujeres desde la Administración.

El trabajo del Instituto en sus inicios se centró en la realización de campañas de información sobre los derechos de las mujeres y para difundir los cambios que se habían producido en el ordenamiento jurídico, fundamentales para que las mujeres pudieran ejercer y reivindicar esos derechos que muchas todavía no conocían. También sacó a la luz el problema de los malos tratos y realizó estudios sobre la situación de las mujeres en España, cuyos resultados fueron difundidos. Pronto esas acciones se vieron complementadas con una importante actividad internacional, reforzada, sin duda, por la adhesión de España a la Comunidad Europea.

Cinco años más tarde se lanza el *I Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990)* en el nivel nacional. A partir del año 1988 comienza un proceso paralelo de creación de organismos específicos y aprobación de planes en las comunidades autónomas. (*Bustelo Ruesta, 2004*)

1.3. LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

1.3.1. Legislatura internacional en materia de género.

- *En el año 1975 se constituye el Año Internacional de la Mujer.*
- *En el año 1975 se produce en México la primera Conferencia mundial, que tenía como objetivos:*

- La igualdad plena de sexos y la eliminación de la discriminación por motivos de género.
- La integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo.

➤ *En el año 1980 se produce en Copenhague la segunda Conferencia mundial, que amplió sus objetivos a los siguientes:*

- La asamblea hizo un llamamiento a todas las entidades del sistema para integrar a las mujeres en los procesos de desarrollo.

➤ *En el año 1985 en Nairobi se produce la tercera Conferencia mundial:*

En esta conferencia se hizo un balance de los logros conseguidos en el Decenio de Naciones Unidas para la mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, y se determinó la necesidad de adoptar un nuevo enfoque para superar los obstáculos y el establecimiento de tres tipos de medidas:

- Medidas constitucionales y jurídicas.
- Igualdad en la participación social.
- Igualdad en la participación política y en la adaptación de decisiones.

➤ *En 1995 se produce en Beijing la cuarta Conferencia mundial.*

➤ *En el año 2005 en la ciudad de Nueva York se produce la quinta Conferencia mundial (Beijing +10).*

1.3.2. Legislación europea en materia de género:

➤ *Instituciones que se encargan del tema de la Igualdad de Género:*

- *El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE):* En diciembre de 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión. El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones europeas. (*Parlamento europeo*).

➤ ***Tratados europeos en materia de género:***

- *Tratado de Roma*, constitutivo de la Comunidad Económica Europea, 25 de marzo de 1957. **Art. 14**, introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo; **art. 119**, sobre igualdad retributiva para un mismo trabajo, sin discriminación por razón de sexo. (*Parlamento europeo, 2009*).
- *Tratado de Ámsterdam*: el 1 de mayo de 1999 fortaleció el compromiso europeo con la igualdad de género. Este Tratado reviste una especial importancia para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en toda la UE, en la medida en que constituye un progreso fundamental en la consecución de una situación de igualdad en el mundo laboral. (*Parlamento europeo, 2009*).

➤ ***Planes comunitarios en materia de Igualdad de género:***

- *Primer Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (1982- 1985)*. Estableció las bases de una política global en materia de empleo para las mujeres. Sus objetivos se centraron en el desarrollo de la legislación en materia de igualdad de trato y la promoción de la igualdad mediante acciones positivas. (*Aguilera, 2016*).
- *Segundo Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (1986- 1990)*. Continúa las estrategias del primer plan y profundiza en favorecer la presencia femenina en profesiones y empleos en los que tradicionalmente estaba subrepresentada. (*Aguilera, 2016*).
- *Tercer Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (1991- 1995)*. Persigue un incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral, reducir los obstáculos en el acceso al empleo y mejorar su calidad mediante la formación profesional, la educación, mejor gestión de recursos humanos y aplicación de acciones positivas en las empresas. (*Aguilera, 2016*).
- *Cuarto Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (1996- 2000)*. Establece la transversalidad de género como principio de

integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las políticas y acciones. (Aguilera, 2016).

- Quinto programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (2001-2006). Pretende coordinar las distintas iniciativas y programas dentro de un único capítulo, en torno a criterios claros de determinación, seguimiento y evaluación de género, mediante un programa de apoyo y un presupuesto específico. (Aguilera, 2016).
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010). Se trata de una iniciativa de la Comisión Europea con la que se quiere evitar las desigualdades de género mediante un programa de 21 actividades específicas que debían desarrollarse entre 2006 y 2010 en 6 ámbitos de acción prioritarios. (Aguilera, 2016).
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015: La Comisión presenta sus nuevas prioridades en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Esta estrategia debe contribuir a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, la sociedad y los puestos de decisión, tanto en la Unión Europea como en el resto del mundo.
- La Carta de la Mujer y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019. El 5 de marzo de 2010, la Comisión aprobó la Carta de la Mujer para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo. (Parlamento europeo).
- El Plan de Acción en materia de género 2016-2020. El 26 de octubre de 2015, el Consejo adoptó el Plan de Acción en materia de género (2016-2020). En este nuevo Plan de Acción en materia de género se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. (Parlamento europeo).

1.3.3. Legislación española en materia de género.

➤ *Planes de igualdad en España.*

Los planes de Igualdad son un conjunto sistematizado de objetivos, medidas y criterios de actuación de las administraciones públicas, empresas, instituciones u organizaciones dirigidas a la integración de la transversalidad de género y a la adopción de medidas y la realización de acciones positivas para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y a la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de género. (*LCI, Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres*).

A continuación, haremos un repaso de los planes de Igualdad creados en nuestro país, ellos son los siguientes:

- *Primer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1988-1990*

El primer PIOM se presentó al Consejo de Ministros en septiembre de 1987 y suponía una estrategia política para mejorar la situación social de las mujeres a través de 120 medidas. Este primer plan se hizo siguiendo el modelo de los programas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Comunidad Europea, a la que España se incorporó en 1986. (*Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*).

- *Segundo Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1993-1995*

El segundo PIOM tuvo como finalidad básica la adopción de medidas para avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real, es decir, la promoción y el desarrollo de medidas de acción positiva, principalmente, en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo.

Las 172 actuaciones específicas de este segundo plan pueden considerarse como medidas políticas puestas en marcha con el fin de conseguir los cambios estructurales que permitieran a las mujeres su libre desarrollo y una participación activa en el mundo de la cultura, del trabajo y de la política. (*Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*).

- Tercer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1997-2000

El tercer PIOM supuso la introducción del principio de igualdad en todas las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, con el fin de que se convirtieran en agentes copartícipes de la toma de decisiones, dado que, sin su participación, es imposible alcanzar los objetivos de igualdad y desarrollo.

En este Plan se asumieron los compromisos adquiridos de la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing, así como las orientaciones del IV Programa de Acción Comunitario. (*Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*).

- Cuarto Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006

El cuarto PIOM, basado en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005), buscaba potenciar la transversalidad de género, aunque promoviendo, en aquellas áreas donde fuera necesario, políticas específicas de igualdad de oportunidades, es decir, acciones positivas; por lo tanto tenía un planteamiento dual. Así mismo, se inspiró en el principio fundamental de cooperación entre todos los agentes sociales implicados.

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011

Tiene los siguientes principios rectores:

- ✓ La redefinición de un modelo de ciudadanía, de forma que se deja de entender a las mujeres como un “colectivo” y a lo masculino como referencia universal y medida de la experiencia humana.
- ✓ El empoderamiento de las mujeres, entendido en su doble vertiente de favorecer el acceso de mujeres a aquellos puestos donde se toman decisiones y de revalorizar las aportaciones de las mujeres.
- ✓ La transversalidad de género, como herramienta que implica la integración de la dimensión de género en toda la actuación de los poderes públicos.

✓ El reconocimiento de la importancia de la innovación científica y tecnológica como fuerza de cambio social y la necesidad de eliminar las barreras que, tradicionalmente, han hecho que las mujeres queden excluidas de estos ámbitos.

- *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016*

Aprobado por el Consejo de Ministros del 7 de marzo del año 2014, tiene 224 actuaciones y 35 objetivos, agrupados en 7 ejes.

✓ A su vez, en él subyace una doble estrategia, a la hora de afrontar los retos para alcanzar la igualdad real:

✓ Por una parte, la pervivencia de las “políticas específicas de igualdad”, concebidas como medidas correctoras para reducir desigualdades.

✓ Por otra, la “estrategia transversal” orientada a la introducción de cambios estructurales.

➤ ***Leyes en materia de Igualdad de Género en España.***

A continuación, repasaremos las leyes más representativas en materia de Igualdad de Género en nuestro país:

➤ ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2017).***

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí, la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto. Varios de sus artículos se refieren a la educación, ellos son:

- **Artículo 23:** La educación para la igualdad de mujeres y hombres
- **Artículo 24:** Integración del principio de igualdad en la política de educación
- **Artículo 25:** La igualdad en el ámbito de la educación superior

1.3.4. Legislación en la Comunidad Autónoma Canaria en materia de Igualdad de género.

En nuestra Comunidad Autónoma, también contamos con planes en materia de igualdad entre mujeres y hombres:

➤ ***Planes Canarios de Igualdad.***

➤ *Primer Plan Canario de Igualdad de Oportunidades, 1995 – 1996*

Se hace necesaria la intervención de los poderes públicos en este campo, con el fin de coadyuvar al establecimiento de nuevos hábitos y modelos de comportamiento que posibilite la presencia equilibrada de mujeres y hombres tanto en espacios y actividades públicas como privadas. (*Instituto Canario de Igualdad*).

➤ *Segundo Plan Canario de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1997 – 2002*

El presente documento constituye la formulación del instrumento de acción positiva que el Gobierno de Canarias, a propuesta del Instituto Canario de la Mujer, pone en marcha en el periodo 1997-2000 con la finalidad de promover las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Canarias. No es una declaración de intenciones sino una herramienta práctica de orientación de las políticas con perspectiva de género.

➤ *Tercer Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003 – 2007(PCIOMH)*

El tercer Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se plantea como una política normalizada y un sistema estable de intervención social e institucional para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, que resulta de la proyección de los ejes estratégicos de la política

general del Gobierno de Canarias, así como de las líneas directrices de sus políticas sociales, laborales, sanitarias y educativas.

➤ *Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013 – 2020*

La situación social y las condiciones de vida de mujeres y hombres en Canarias continúan siendo desiguales en términos globales. Salvando las desigualdades de clase social, etnia, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o diversidad funcional, migración, situación laboral, las mujeres sufren, además -o están en riesgo de sufrir- una discriminación por razón de género a lo largo de sus vidas y en algún aspecto de su actividad, pública o privada, comprometiendo seriamente sus derechos de ciudadanía plena. Hablamos de un fenómeno social evidenciado en estadísticas y estudios y percibido por una gran parte de la población, las instituciones y el propio Gobierno. La situación de las mujeres y la igualdad entre ambos sexos en una sociedad son indicadores de desarrollo y sostenibilidad económico-social que aplica Naciones Unidas y constituyen índices altamente relevantes de la evolución política, económica y cultural de un país o comunidad autónoma. (*Instituto Canario de Igualdad*).

➤ *Leyes Canarias en materia de Igualdad.*

➤ *Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.*

La igualdad de derechos entre mujeres y hombres es un derecho fundamental en una sociedad democrática moderna que, desde todos los niveles normativos, se intenta conseguir a través de diversas medidas plasmadas en los tratados internacionales, en la normativa comunitaria, en nuestra Constitución y en la normativa legal y reglamentaria interna. También la Comunidad Autónoma de Canarias se ha comprometido con esa lucha, incluyendo la Igualdad en el Estatuto de Autonomía, y desarrollándola en la Ley de creación del Instituto Canario de la Mujer y en otras normativas sectoriales que incluían el compromiso por la consecución de la igualdad para las mujeres. (*Boletín oficial de Canarias, 2010*).

1.4. LEGISLACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.

➤ *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.*

Desde la promulgación de la *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre*, de Universidades, han pasado cinco años. En este período se han detectado algunas deficiencias en su funcionamiento que aconsejan su revisión. Además, otros elementos del entorno han cambiado e inducen también a realizar modificaciones. Entre estos hechos se encuentran los acuerdos en política de educación superior en Europa y el impulso que la Unión Europea pretende dar a la investigación en todos sus países miembros.

Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. (*Boletín Oficial del Estado, 2007*).

1.5. LEGISLACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA.

➤ *Plan de igualdad de oportunidades.*

Los planes de Igualdad son un conjunto sistematizado de objetivos, medidas y criterios de actuación de las administraciones públicas, empresas, instituciones u organizaciones dirigidas a la integración de la transversalidad de género y a la adopción de medidas y la realización de acciones positivas para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y a la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de género. (*LCI, Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres*).

Plan educativo Canario para la Igualdad de Oportunidades entre ambos sexos 1995 – 2000.

El PECIOAS se corresponde en todos sus términos con el PCIOMH, en cuanto desarrolla, desde las competencias educativas, el Programa nº 4 del Plan de Igualdad: Construcción no sexista del conocimiento y la cultura, coeducación, investigación y formación de género y cambio de mentalidades. El diagnóstico de realidad o estado de la cuestión presentado por el PECIOAS coincide con la perspectiva del Plan de Igualdad, así como con los objetivos planteados en sus proyectos.

El I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna (2014-2017).

Este plan de Igualdad puesto en marcha por la ULL, tiene una serie de ejes en los que trabajar para mejorar la situación en la Universidad, estos cuentan con unos objetivos generales y otros específicos, a continuación realizamos un repaso de los más importantes:

Los ejes más importantes de este plan, son los siguientes:

Política de Igualdad

El *objetivo general* de este eje es mejorar las estructuras y recursos fundamentales que sirvan de base como el marco global para el desarrollo de las políticas de igualdad de género en la ULL.

Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social:

El *objetivo general* de este eje es mejorar las políticas de impacto social de la ULL en materia de igualdad de género como parte de su responsabilidad social institucional, en este eje se centra en tres aspectos específicos en los que mejorar la institucionalización de esta responsabilidad social: la oferta educativa, la investigación que se realiza, y la participación en campañas, actos y proyectos que se organizan fuera de la ULL para promover la igualdad de género.

Comunicación, imagen y lenguaje:

El *objetivo general* de este eje es mejorar el cumplimiento de la legislación vigente respecto al uso no sexista del lenguaje y de la imagen en la comunicación institucional.

Representatividad de mujeres y hombres:

El *objetivo general* de este eje es avanzar hacia una presencia más equilibrada de mujeres y hombres entre su personal, cargos de gobierno y representación, alumnado, y en sus equipos humanos en proyectos de investigación financiados.

Acceso, selección, promoción y desarrollo:

El *objetivo general* de este eje es mejorar la igualdad de género respecto a las oportunidades de acceso y promoción, los cambios y abandonos.

Retribución:

El *objetivo general* de este eje es avanzar hacia una mayor igualdad en las retribuciones medias de hombres y mujeres en plantilla

Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación:

El *objetivo general* de este eje es mejorar la prevención y erradicación de los distintos tipos de acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio por razón de sexo, género u opción sexual, y otras violencias de género.

Condicionantes laborales:

El *objetivo general* de este eje es mejorar la aplicación de la perspectiva de género en la asignación de horarios de personal y en las condiciones físicas del entorno de trabajo, pues buena parte de los riesgos psicosociales y otras condiciones laborales ya se abordan en otros ejes de este plan.

Conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar:

El *objetivo general* de este eje es avanzar hacia una mayor corresponsabilidad institucional para mejorar la conciliación de la vida laboral, académica, familiar y personal mediante medidas que faciliten que mujeres y hombres puedan desarrollar las distintas facetas de su vida con corresponsabilidad y sin que esto afecte a sus carreras profesionales o condiciones de trabajo/estudio de forma diferencial.

1.6. UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA.

La Universidad de La Laguna (ULL) aprobó la creación de su Unidad de Igualdad de Género (UIG) en Consejo de Gobierno del 20 de julio de 2010. Se trataba así de dar cumplimiento a la legislación vigente, que implica asimismo a las universidades en tanto que administraciones públicas y entornos laborales, de formación, gestión, investigación y transferencia, a fin de que se corresponsabilicen en la promoción y logro de la igualdad real entre mujeres y hombres, desarrollando cada cual su propio plan de igualdad.

La disposición adicional 12ª de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades, establece que *las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.*

La Unidad de Igualdad de la Universidad de La Laguna, está conformada de la siguiente manera:

Directora: Sara García Cuesta

Subdirector: Luis Capote Pérez

Un auxiliar de administración.

A la UIG se vinculan actualmente una Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad y un consejo asesor, y está previsto poner en marcha una Comisión de Representantes de Políticas de Igualdad:

- Comisión de trabajo para la elaboración del plan de igualdad (CTEPI).
- Consejo asesor de la Unidad de Igualdad de Género.
- Comisión de representantes de políticas de igualdad.

2. OBJETIVO

2.1. OBJETIVO GENERAL.

Conocer y analizar la situación actual en materia de igualdad de género en las universidades españolas.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Comparar los distintos Grados de Trabajo Social de España, si en su programa académico hacen énfasis en la igualdad.
2. Conocer las Unidades de Igualdad de las diferentes universidades españolas.
3. Reconocer distintas definiciones importantes referidas o relacionadas con la Igualdad de Género.
4. Conocer la legislación sobre igualdad de género, en los ámbitos internacional, europeo, nacional y universitario.
5. Conocer los distintos órganos administrativos que se encargan de la Igualdad de Género en las Universidades españolas.
6. Analizar si en los Grados de Trabajo Social de las distintas Universidades estudiadas, existen materias relacionadas con la Igualdad de Género.
7. Analizar y comparar la importancia que se le da a este tema en la Universidades españolas.
8. Conocer el nivel de conocimiento que tiene el alumnado/a del Grado de Trabajo Social sobre la Igualdad de Género.
9. Conocer si para el alumnado/a la formación recibida en materia de Igualdad de Género es suficiente.
10. Conocer y analizar si la difusión del Plan de Igualdad de la ULL, es el adecuado según el alumnado/a.
11. Analizar a través de las entrevistas realizadas, si las ayudas son suficientes, si cuentan con los medios suficientes en la Universidad de La Laguna.
12. Analizar las distintas visiones de los agentes institucionales de la Universidad de La Laguna.

3. MÉTODO

3.1. ASPECTOS GENERALES.

En este apartado relataremos los aspectos más importantes de nuestra investigación, como la hemos realizado tanto de un modo cualitativo como cuantitativo de este trabajo y los sujetos de investigación que hemos determinado según su importancia en este tema.

El objetivo principal de este trabajo es *conocer y analizar la situación actual en materia de igualdad de género en las universidades españolas*. En base a este objetivo, realizaremos una serie de métodos para conseguir dicho objetivos y otros específicos anteriormente nombrados.

3.2. HIPÓTESIS.

Este apartado nos permite reflejar las ideas iniciales de las que partimos en este trabajo y que, más adelante, podremos constatar en los resultados finales y las conclusiones:

1. Las asignaturas referidas a la Igualdad de Género en el Grado de Trabajo Social parecen insuficientes para la formación de esta profesión.
2. Existe poca implicación por parte del profesorado sobre la Igualdad de Género.
3. El presupuesto asignado a la Unidad de Igualdad de la Universidad de La Laguna, es insuficiente, para la demanda existente.
4. En la Universidad de la Laguna se dan bastantes situaciones de desigualdad.
5. Para los/as alumnos/as del Grado de Trabajo Social de la Universidad de La Laguna, el profesorado no está bien informado sobre el tema de Igualdad.
6. El alumnado ve la Igualdad de Género como un tema menor.
7. El alumnado no está bien informado sobre la Igualdad de Género, ni en los conceptos básicos, ni en los planes o talleres que existen.
8. Existe una amplia legislación en materia de Igualdad de Género.

3.3. PROCEDIMIENTO.

En este apartado explicaremos cómo se llevó a cabo la investigación que hemos realizado en este proyecto. En una primera instancia recopilamos información sobre la igualdad de género, enriqueciéndome de conocimiento que no tenía antes, como varios conceptos de importancia para tener una mejor perspectiva del tema. También se recogió información sobre la legislación que existe en materia de igualdad tanto en el ámbito internacional, europeo, estatal y universitario.

Una vez hecho el paso anterior, debía conocer la situación en las universidades, como tener constancia del número de Unidades de igualdad que existían en España, si contaban o no con sus planes de igualdad, revisando sus páginas webs y catalogándolas según la cantidad de información que en ellas encontraba o el número de enlaces a documentos de interés en este tema que estamos tratando.

Era de gran importancia para mí catalogar la situación en la que se encuentra la Universidad de La laguna en relación con las otras universidades del territorio español. Por eso, se recabó información de esta página web, en la que interesan varios aspectos como el plan de Igualdad con el que cuenta, el diagnóstico que han realizado sobre la situación de la Universidad de La Laguna.

Para continuar con este proyecto, realicé tres entrevistas a profesionales que forman parte de la Universidad de La Laguna y que están relacionados con el tema de la Igualdad. La primera fue Sara García (directora de la Unidad de Igualdad de La Laguna), me fue de gran ayuda la información que me proporcionó para saber la situación de esta entidad. También conversé con Laura Aguilera (profesora de la asignatura Trabajo Social, Género y Políticas de Igualdad), para conocer el punto de vista del profesorado del Grado de Trabajo Social. Por último, me reuní con Asunción Cívicos (que forma parte de la comisión de igualdad de la facultad de Ciencias Políticas y Sociales), para conocer el trabajo que se desempeña en esa entidad.

Continué analizando todos los actores que participan en el medio de estudio, formulando una encuesta a los/as alumnos/as de los cursos del Grado en Trabajo Social. Les he realizado 22 preguntas para conocer la percepción que tienen sobre la Igualdad

de género, y de todos los actores que están relacionados con ella dentro de la universidad.

3.4. INSTRUMENTOS.

En este apartado efectué una investigación sobre la Igualdad de género, en un nivel macro como son las Universidades españolas y en un nivel micro que son los agentes institucionales de la Universidad de La Laguna, y el alumnado del Grado de Trabajo Social.

En cada una de estas técnicas que he utilizado para este trabajo, ha tenido un objetivo y un fin determinado. En la recopilación de datos, el objetivo era informarme de todo lo referido a la Igualdad de género (datos, información, términos, legislación, etc.). En segundo lugar, con la entrevista, quería conocer la perspectiva de los agentes institucionales, que me dieran la información necesaria para sacar las conclusiones correctas. Los cuestionario que he realizado tenían un objetivo determinado que era conocer la opinión de los/as alumnas/os del Grado de Trabajo Social, como era una cantidad grande de personas, era la opción más adecuada para conocer su perspectiva de la situación. Y por último, el análisis DAFO, que me sirvió como cierre de todo lo anterior, el objetivo era reunir toda la información anteriormente recabada y realizar un análisis tanto interno como externo, analizando todos los factores posibles.

A. Recopilación de datos:

Esto quiere decir que la recolección de datos es la actividad que consiste en la recopilación de información dentro de un cierto contexto. Tras reunir estas informaciones, llegará el momento del procesamiento de datos, que consiste en trabajar con lo recolectado para convertirlo en conocimiento útil.

Dentro de la recolección de datos se pueden apelar a diversas técnicas: las encuestas, la observación, la toma de muestras y las entrevistas, entre otras, permiten realizar la tarea. (*Pérez Porto y Merino, 2014*).

B. Entrevista:

Las entrevistas pueden ser de tipo científicas, cuya intención es promover la investigación sobre algún tema relacionado con la ciencia y que supone la obtención de información en torno a la labor de un individuo o grupo para poder influir sobre las opiniones y sentimientos que la comunidad a la que vaya dirigida la entrevista tenga sobre ese tema. (Pérez Porto y Gardey, 2008)

C. Cuestionario:

Un cuestionario es un conjunto de preguntas que se confecciona para obtener información con algún objetivo en concreto. Existen numerosos estilos y formatos de cuestionarios, de acuerdo a la finalidad específica de cada uno.

En el ámbito de la educación, los cuestionarios suelen ser el mecanismo elegido por los docentes para evaluar a sus alumnos. Un cuestionario puede aparecer por escrito, indicando al estudiante que responda en una hoja cada una de las preguntas. (Pérez Porto y Gardey, 2012).

D. Análisis DAFO:

Estamos ante la herramienta analítica iniciadora del pensamiento estratégico, que permite que nos hagamos un esquema mental introductor, con el que realizar un análisis correcto de la situación competitiva de una empresa. Así, el método del análisis DAFO consiste en analizar el contexto competitivo de la empresa desde dos vertientes o entornos: externo e interno.

La primera vertiente sería aquella en la que la empresa señala las amenazas y oportunidades que se dan en el sector o industria en la que se mueve (entorno externo de la empresa), debiendo esta superarlas o aprovecharlas, pero siempre anticipándose a las mismas.

La segunda vertiente analizaría las fortalezas y debilidades de la empresa (entorno interno de la empresa), según las circunstancias en las que se mueve la competencia de una manera individual, pero basándonos siempre en hechos objetivos o reales. (Sisamón Gil, 2012).

3.5. AGENTES.

En este apartado describiré los distintos agentes que he utilizado para esta investigación. Era de gran importancia conocer la perspectiva que tenían ya que interactúan entre ellos y tienen distintas visiones de la Igualdad de Género.

- A. Alumnos/as: Son los agentes más importantes dentro del medio que estamos estudiando, ya que son ellos/as los que perciben las situaciones de desigualdad en el entorno universitario en mayor medida. Como este trabajo quiere investigar sobre todo la percepción de la igualdad de género en el grado de Trabajo Social, hemos elegido a alumnos/as de todos cursos del mismo para realizarles encuestas.

Agentes institucionales.

- B. Director/a de la Unidad de Igualdad de la Universidad de La Laguna (Sara García Cuesta): Por el cargo que desempeña, nos puede informar, asesorar y diagnosticar la situación actual de nuestra universidad de la mejor manera. También nos informará sobre las dificultades que se encuentra en su cargo.
- C. Profesora de la asignatura Trabajo Social, Género y Políticas de Igualdad (Laura Aguilera Ávila): Es la profesora de una asignatura optativa del grado de Trabajo Social, nos puede dar su punto de vista, ya que su profesión tiene como objeto la formación de los alumnos y alumnas de este grado. Nos va a servir de referencia para saber qué piensa el profesorado sobre la formación que recibe el alumnado o sobre la misma situación de igualdad entre los profesores y profesoras en la Facultad.
- D. Integrante de la Comisión de Igualdad de la Facultad y es representante del PDI por el grado de Trabajo Social (M^a Asunción Cívicos Juárez): Como es integrante de la comisión de igualdad, nos puede ser de gran ayuda para conocer la situación en nuestra facultad.




4. RESULTADOS

Este apartado es el resultado de mi investigación sobre la Igualdad de Género en las universidades españolas. El análisis final lo voy a realizar desde un punto de vista en principio macro con todos lo referido a las universidades españolas y finalizando con un análisis micro en el que me refiero al Grado de Trabajo Social de la Universidad de La Laguna.

4.1. LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.

En este apartado, desarrollé un análisis de varias Universidades españolas que tienen entre los Grados que ofertan, Trabajo Social. Después de esta primera investigación, observé el plan de estudios de cada uno de ellos para valorar y analizar los distintos planes de Igualdad de dichas universidades. Continué analizando si en el Grado de Trabajo Social existían materias relacionadas con la Igualdad de Género, y de qué forma se impartía (obligatoria u optativa). Por último, también me interesó conocer cuántas personas trabajaban en dichas unidades de igualdad, en qué año se habían creado y si las páginas tienen datos de interés para los alumnos y alumnas de las universidades.

Tabla 1. Unidades de Igualdad en la Universidades españolas:

| Universidad | Nº de Planes | Nº de Trabajadores | Año de Creación de la UIG | Asignaturas en el Grado de TS, relacionadas con la Igualdad | Enlaces de interés |
|--|--|------------------------|---------------------------|---|--------------------|
| Universidad de La Laguna  Universidad de La Laguna | I Plan de Igualdad de Género de la ULL 2014-2017 | Sara García Cuesta | 2010 | Trabajo Social, Genero y Políticas Sociales (optativa) | Si |
| | | Luis Capote Pérez | | | |
| | | Auxiliar | | | |
| Universidad de Cádiz  Universidad de Cádiz | I Plan de Igualdad de la Universidad de Cádiz | No consta | 2009 | Perspectiva de Género en el Trabajo Social (optativa) | Si |
| Universidad de Granada  Universidad de Granada | I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UGR | Miguel Lorente Acosta | 2008 | No consta | Si |
| | | Carolina Martin Martin | | | |











| | | | | | |
|---|--|-------------------------|------|--|----|
| Universidad de Huelva  | I Plan Estratégico (2008-2011) | María Palacios Gálvez | 2008 | No tiene asignaturas referidas a la Igualdad | Si |
| | II Plan Estratégico (2012-2015) | | | | |
| Universidad de Jaén  | I Plan de Igualdad de la Universidad de Jaén (2011-2015) | No consta | 2009 | Trabajo Social, Genero y Sistemas de Bienestar (optativa) | Si |
| | II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2016-2019) | | | Trabajo Social y Mujer (obligatoria) | |
| Universidad de Málaga  | I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga | Isabel Jiménez Lucena | 2007 | Trabajo Social, Genero e Igualdad de Oportunidades (obligatoria) | Si |
| | | Ángeles Liñán García | | | |
| | II Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga (2014-2018) | Micaela Castillo Romero | | | |

Tabla 1. Elaboración propia




Tabla 2. Unidades de Igualdad en las Universidades españolas


| Universidad | Nº de Planes de Igualdad | Nº de Trabajadores | Año de creación de la UIG | Asignaturas en el Grado de TS, relacionadas con la Igualdad | Enlaces de interés |
|---|--|-------------------------------|---------------------------|---|--------------------|
| Universidad de Zaragoza  | I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza | Mª Pilar Arranz Martínez | No consta | No tiene asignaturas referidas a la Igualdad | Si |
| Universidad de Oviedo  | I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo 2013 | Mª Jesús Ortega Fernández | 2010 | Genero e Intervención Social (optativa) | Si |
| Alejandro Rodríguez Martín | | | | | |
| Universidad de las Islas Baleares  | I Plan de Igualdad de la Universidad de las Islas Baleares 2015-2017 | Esperanza Bosch Fiol | 2007 | Trabajo Social en Programas de Igualdad (optativa) | Si |
| Salud Mantero Heredia | | Igualdad de Género (optativa) | | | |
| Universidad de Las Palmas  | I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Las Palmas de GC (2016-2019) | Ángeles Mateo del Pino | 2010 | Trabajo Social y Políticas de Igualdad (optativa) | Si |

| | | | | | |
|---|--|--------------------------------|------|--|----|
| Universidad de Castilla la Mancha  | No tiene Plan | No consta | 2012 | No tiene asignaturas referidas a la Igualdad | Si |
| Universidad de Salamanca  | I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la Universidad de Salamanca. | M ^a Sánchez Barrios | 2012 | No tiene asignaturas referidas a la Igualdad | Si |
| M ^a Mayor Cinca | | | | | |
| Universidad del País Vasco  | I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2010-2013). | Leire Imaz Zubiaur | 2006 | Igualdad de Género (optativa) | Si |
| Ana Ríos Hernández | | | | | |
| II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2014-2017). | Begoña Asenjo González | | | | |
| Itziar Zubiaur Kamiruaga | | | | | |

Elaboración propia. Tabla 2


Tabla 3. Unidades de Igualdad en las Universidades españolas.

| Universidad | Nº de Planes de Igualdad | Nº de Trabajadores | Año de creación de la UIG | Asignaturas en el Grado de TS, relacionadas con la Igualdad | Enlaces de interés |
|---|--|---------------------------------------|---------------------------|---|--------------------|
| Universidad de Vigo  | I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Vigo 2012-2014 | Anabel González Penin | 2006 | No tiene asignaturas referidas a la Igualdad | Si |
| II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Vigo | | | | | |
| Universidad de Valencia  | I Plan de Igualdad de la Universitat de Valencia | Amparo Mañes Barbe | 2007 | Igualdad de Género y no Discriminación (obligatoria) | Si |
| II Plan de Igualdad de la Universitat de Valencia 2013-2017 | | Pau Serrano Magdaleno | | Psicología y sistema Sexo/Género (optativa) | |
| | Inés Soles Julve | Trabajo Social con Mujeres (optativa) | | | |
| Pilar Gimeno Izquierdo | | | | | |
| Universidad de Alicante  | I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA (2010). | M ^a José Rodríguez Jaume | 2012 | No tiene asignaturas referidas a la Igualdad | Si |
| II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA (2014-2016). | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|------------------------|------|--|----|
| Universidad Pública de Navarra  <small>Universidad Pública de Navarra Nafarroako Unibertsitate Publikoa</small> | I Plan de Acción para la Igualdad de Género (2008-2009). | Idoya Aranaz Hernández | 2009 | Diversidad cultural, derechos fundamentales, Igualdad y ciudadanía (obligatoria) | Si |
| | II Plan de Acción para la Igualdad de Género (2009-2010). | | | | |
| | III Plan de Acción para la Igualdad de Género (2010-2011). | | | | |

Elaboración propia. Tabla 3

Tabla 4. Unidades de Igualdad en las Universidades españolas.

| Universidad | Nº de Planes de Igualdad | Nº de Trabajadores | Año de creación de la UIG | Asignaturas en el Grado de TS, relacionadas con la Igualdad | Enlaces de interés |
|---|---|--------------------------------|---------------------------|--|--------------------|
| Universidad de Murcia  | I Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia | Mª del Carmen López Aniorte | 2010 | Trabajo Social y Genero (optativa) | Si |
| | | Eva María Rubio Fernández | | | |
| | | José Manuel Rubio Fernández | | | |
| Universidad Complutense de Madrid  | Plan de Igualdad de la Universidad Complutense de Madrid (2015) | María Bustelo Ruesta | No consta | Relaciones de Genero en la Sociedad Contemporánea (optativa) | Si |
| | | María Isabel Barredo Gutiérrez | | Trabajo Social desde la Perspectiva de Género (optativa) | |

Elaboración propia. Tabla 4.

Confeccioné un estudio de 19 universidades españolas que cuentan con el Grado en Trabajo Social entre sus ofertas de estudio. En esta investigación, comparé varios aspectos que para mí son importantes como el número de planes de igualdad que han realizado dichas universidades, las personas que se encargan de las unidades de igualdad, el año de creación de la misma y si en las páginas de dichas unidades contábamos con información sobre el tema en cuestión. Por último, elaboré una investigación de los diferentes planes de estudio para observar las asignaturas referidas a la Igualdad de Género.

La mayoría de las universidades estudiadas, ha creado un plan de igualdad entre hombres y mujeres, con una única excepción, que es la Universidad de Castilla la Mancha que no cuenta con ningún plan de igualdad. También existe una única universidad que cuenta con tres planes de igualdad que es la Universidad de Navarra que junto a la Universidad de Huelva, también cuenta con el primer plan realizado en 2008 según los datos obtenidos. En comparación con nuestra universidad, estamos muy alejados de la realidad que nos rodea, ya que contamos con un solo plan de igualdad y este fue puesto en marcha en 2014.

Como dato informativo, es el de la inauguración de dichas Unidades de Igualdad en las diferentes universidades estudiadas. Solo apuntar que en dos de las Universidades que son las de Vigo y el País Vasco, se conformaron en el año 2006 antes de la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, que obliga a las universidades a tener dichas unidades de igualdad. La Universidad de La Laguna en este sentido, lo hizo en el año 2010. Y las últimas universidades en tener unidades de igualdad, fueron Castilla la Mancha, Salamanca y Alicante. Como dato, también he de decir que todas las páginas Webs de dichas Unidades de Igualdad, tienen enlaces de interés en mayor o menor medida.

Por último, y como parte más importante para mi trabajo, la comparativa de los diferentes planes de estudio de los Grados de Trabajo Social de dichas universidades. En la mayoría de los Grados existen asignaturas referidas a la Igualdad de Género, excepto en seis Universidades que no cuentan con ninguna materia referida a este tema y una que no consta este dato ellas son:

- Universidad de Granada (no consta).
- Universidad de Huelva.
- Universidad de Zaragoza.
- Universidad de Castilla la Mancha.
- Universidad de Vigo.
- Universidad de Salamanca.
- Universidad de Alicante.

El resto de Grados de Trabajo Social tienen en sus planes de estudios alguna asignatura referida a la Igualdad de Género. Quiero nombrar a las que en sus planes de estudio cuentan con asignaturas obligatorias, ellas son:

- Universidad de Jaén.
- Universidad de Málaga.
- Universidad de Valencia.
- Universidad de Navarra.

4.2. LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA.

En este apartado, quiero reflejar la opinión de los agentes institucionales de la Universidad de La Laguna sobre la Igualdad de Género. Hemos entrevistado a tres agentes institucionales de gran interés para este trabajo, y de gran relevancia dentro de la Universidad y en especial el Grado de Trabajo Social.

De las tres personas entrevistadas, ya mencionadas anteriormente, podemos hacer una puesta en común y otros aspectos en los que no hay una opinión única, sino que, desde cada punto de vista, la situación de la Igualdad de Género en las Universidades españolas se ve diferente.

Para comenzar con estas entrevistas, queríamos conocer su punto de vista sobre el tema tratado en este trabajo, por eso les preguntamos: *¿Cómo ven la Igualdad de Género en la Universidad de La Laguna, desde su posición dentro de la misma?*, a lo que me contestaron lo siguiente:

“Es una situación muy amplia, a nivel formal yo veo que esta universidad ha hecho muchas cosas, ya que hay un plan de igualdad que se aprobó en el año 2014 en el Consejo de Gobierno, lo que quiere decir que toda la universidad está de acuerdo en él y llega hasta 2017. A la mayoría de la gente que le preguntas si hay desigualdad en la universidad, te dirá que no ya que es más complicado de ver, no es como en una familia.” (Sara García Cuesta).

Otro punto de vista diferente, es el de la profesora del Grado de Trabajo Social: *“La veo mal, porque creo que hay mucha reticencia a abrirse, a conocer, desde el lenguaje no sexista, desde el rectorado hasta el profesorado. Conozco pocos profesores que enseñen de forma transversal en sus asignaturas, aunque se tenga un plan de igualdad la gente no lo quiere aplicar.”* (Laura Aguilera Ávila).

Después de la primera pregunta, entramos en otra de las cuestiones importantes que es el alumnado, ***¿Si ellas creían que el mismo estaba informado en sobre la igualdad de género?:***

“Yo no creo que sea tanto el alumnado, mi visión es más optimista, ya que veo que el alumnado entiende estas cosas mucho mejor que el propio profesorado. Es decir que el alumnado es mucho más receptivo, que se socializa de otra manera y entiende mucho más las cuestiones de igualdad y son más sensibles cuando ven algo que es injusto.” (Sara García Cuesta).

Por otra parte, la profesora de la optativa de Género en el Grado de Trabajo Social nos comenta: *“Creo que no están bien informados, ni sobre el tema, ni sobre la forma que tiene de participar. Creo que no es suficiente, ya que la formación es muy poquita, se da en cuarto, cuando ya estás acabando la formación y no es suficiente, todos los grados deberían tener formación de este tipo. Pero en el grado de Trabajo Social deberíamos tener mayor formación sobre este tema, porque si la persona que trabaja no está concienciada, podemos reproducir los estereotipos que tenemos aprendidos. Si no tenemos profesionales que estén formados vamos a estar repitiendo la desigualdad que existe.”* (Laura Aguilera Ávila).

Les he preguntado, por los aspectos que para ellas son más importantes para cambiar la desigualdad existente:

“Primero, yo creo que es necesario desarrollar una cultura de respeto a las personas. Si partiéramos del respeto muchas de las cuestiones que vivimos de desigualdad, no solo de género, sino también cultural, clase social, etc.; nos haría mejorar. El tema de la prevención y la sensibilización es muy importante, ya que es más efectivo, si tú consigues que la gente entre en unas dinámicas de respeto y responsabilidades, muchas

de las cosas que pasan, no ocurrirían. Si fallan esos mecanismos, es normal que se tenga que intervenir ante la gente que es abusadora, también ante las organizaciones, colectivos que perpetúan las desigualdades que existen.” (Sara García Cuesta).

“La concienciación social que debe tener la población, creo que es importante que las personas conozcan, que tienen la capacidad para mejorar esta situación. Si no existe la conciencia de que podemos mejorar las cosas, seguiremos en lo mismo. Otro sería la formación, un poco más específica dependiendo del sector al que nos dediquemos.” (Laura Aguilera Ávila).

4.3. LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO ESTUDIANTIL DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA.

En este apartado mostraremos los resultados obtenidos de un estudio en el ámbito estudiantil de la Universidad de La Laguna.

Hemos realizado una encuesta en el Grado de Trabajo Social de la Universidad de La Laguna con preguntas cerradas y abiertas, para que los/ alumnos/as nos expresen sus opiniones sobre la Igualdad de Género. Dicha encuesta constaba de 22 preguntas sobre el tema que estamos estudiando en este trabajo, en ellas quisimos tocar todos los aspectos que para nosotros eran los destacados. En el análisis de los resultados que presentaremos a continuación, estarán las preguntas más destacadas, son las siguientes:

Esta encuesta fue realizada a 43 alumnos/as del Grado de Trabajo Social de dicha Universidad. Entre estos/as alumnos/as el 88,6 % (38) eran mujeres y el 11,4 % (5) eran hombres. Otro dato de relevancia, es conocer la implicación en esta encuesta según el curso al que pertenecen estos/as alumnos/as, su distribución fue la siguiente: de primero el 2,4 % (1 alumno/a), de segundo el 9,3 (4 alumnos/as), de tercero el 20,9 % (9 alumnos/as) y de cuarto el 67,4 % (29 alumnos/as).

Otro de los aspectos importantes de esta encuesta era conocer la percepción que tenía el alumnado sobre ciertos aspectos institucionales, las preguntas fueron las siguientes:

¿Si conocen la Unidad de Igualdad?: el 58,1 % (25 alumnos/as) de los/as encuestados/as contestó que NO y el 41,9 % (18 alumnos/as) de los/as encuestados/as respondió en cambio que SÍ.

¿Si conoces algún plan de igualdad de alguna universidad española?: el 95,3 % (41 alumnos/as) de los encuestados/as contestó que NO y el 4,7 % (2 alumnos/as) de los/as encuestados/as que SÍ.

También queríamos conocer su perspectiva en todo lo referente a ellos/as mismos/as, por eso las siguientes preguntas:

¿Si creen que los/as estudiantes de la Universidad de La Laguna, están bien informados/as sobre la Igualdad de Género?: el 88,4 % (38 alumnos/as) de los encuestados/as contestaron que NO y el 11,6 % (5 alumnos/as) de los/as encuestados/as han dicho que SÍ.

¿Si creen que la formación que se nos da en el Grado de Trabajo Social sobre la Igualdad de Género es suficiente?: el 83,7 % (36 alumnos/as) de los/as encuestados/as han contestado que NO y el 16,3 % (7 alumnos/as) de los/as encuestados/as han afirmado que SÍ.

¿A tú entender se han producido casos de desigualdad de género en el Grado de Trabajo Social?: el 67,4 % (29 alumnos/as) de los/as encuestados/as han contestado que SÍ y el 32,6 % (14 alumnos/as) de los/as encuestados/as han contestado que NO.

¿Si consideran que en la Universidad de La Laguna, se producen situaciones de desigualdad de género?: el 69,8 % (30 alumnos/as) de los/as encuestados/as han contestado que SÍ y el 30,2 % (13 alumnos/as) de los/as encuestados/as han contestado que NO.

¿Si creen que se hace lo suficiente para resolver dichas situaciones de desigualdad de género que se producen en nuestra universidad?: el 83,7 % (36 alumnos/as) de los/as encuestados/as han contestado que NO y el 16,3 % (7 alumnos/as) de los/as encuestados/as han contestado que SI.

Otro de los aspectos importantes era conocer como veían al profesorado en relación al tema que estamos tratando, fueron las siguientes preguntas:

¿Piensas que el profesorado del Grado de Trabajo Social, le da la importancia que requiere la Igualdad de Género?: el 72,1 % (31 alumnos/as) de los/as encuestados/as han contestado que NO y el 27,9 % (12 alumnos/as) de los/as encuestados/as ha contestado que SÍ.

¿Si en esta facultad, han cursado alguna asignatura relacionada con la Igualdad o la equidad de género?: el 58,1 % (alumnos/as) de los/as encuestados/as ha contestado que NO y el 41,9 % (18 alumnos/as) de los/as encuestados/as han contestado que SÍ.

La última cuestión, era conocer sus ideas para mejorar la situación actual en Igualdad de Género: *¿Podrías decirnos tres actuaciones que te parecen relevantes para mejorar esta situación?*

- Estar informada, saber actuar en todo momento y trabajar con los menores en edades tempranas.
- Se debe formar sobre este tema no solo en la universidad, los/as profesionales del Trabajo Social deben concienciar a otras personas y el profesorado debe estar formado en este tema.
- Educar a toda la sociedad, frenar el problema desde que aparece por muy mínimos que sean los primeros signos, y ser eficaces, y darle la importancia que merece.
- Mejorar la difusión, educar con valores a los/as menores y educar en igualdad.
- Información, difusión y método de intervención.
- Formación, información y sensibilización.
- Información, prevención y un protocolo concreto de actuación frente a las situaciones de desigualdad, que además sea difundido.
- Cambio del lenguaje por parte de los profesores, educación desde que están en la escuela y educación con sus padres y madres.
- Creación de planes y proyectos, mayor difusión de estos y sensibilización del alumnado.
- Prevención con charlas informativas, formación para detectar las situaciones y saber dónde acudir cuando ocurra alguna situación de desigualdad.

4.4. ANÁLISIS DAFO.

En este apartado realizaremos un análisis tanto interno como externo de la Igualdad de Género en las universidades españolas. Es un estudio de las debilidades y amenazas que hemos encontrado a la hora de investigar este tema, y positivamente analizaremos las fortalezas y oportunidades del mismo. Es una buena técnica para conocer los aspectos más fuertes y los más débiles del tema estudiado.

Tabla 1. Análisis DAFO

| <i>Análisis interno</i> | |
|---|--|
| <i>• Debilidades</i> | <i>• Fortalezas</i> |
| <ul style="list-style-type: none">• Poca participación por parte del alumnado de la Universidad de La Laguna.• Desconocimiento de los Planes de Igualdad existentes.• Falta de interés por parte de los alumnas y alumnos en este tema.• Falta de formación tanto en el alumnado como en el profesorado de la Universidad de La Laguna en materia de equidad de género.• El poco presupuesto para la Unidad de Igualdad de la ULL.• Falta de personal en la Unidad de Igualdad de la ULL para desarrollar un trabajo más apropiado.• Poca implicación de los representantes del gobierno de la universidad.• Se cree que es un tema que ya está solucionado por el hecho de tener un | <ul style="list-style-type: none">• Creación de la Unidad de Igualdad• Creación de la Comisión de Igualdad de la facultad de Ciencias Políticas y Sociales.• Creación del Primer Plan de Igualdad de la Universidad de La Laguna en 2014.• Existe una asignatura sobre Trabajo Social, Género y Políticas Sociales en el Grado de Trabajo Social.• Relación y puesta en común entre Trabajo Social y la igualdad de género.• Creación de Diagnósticos de la situación actual en materia de Igualdad de la Universidad de La Laguna.• Representantes de los y las alumnas/os en las comisiones de igualdad de género.• Existe una mayor implicación en este tema por parte del nuevo gobierno universitario. |

| | |
|---|--|
| <p>Plan de Igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se sigue usando un lenguaje sexista, existe el acoso y otros hechos relacionados con la desigualdad de género. • Pocas asignaturas referidas a la Igualdad de Género, en los Grados de Trabajo Social de las universidades españolas • Pocas asignaturas obligatorias en los Grados de Trabajo Social referidas a la Igualdad de Género. • Poca implicación por parte del profesorado en formarse en lo referido a la Igualdad de Género. | <ul style="list-style-type: none"> • Las páginas Webs de las Unidades de Igualdad contienen bastante información. • En todas las universidades estudiadas existen Unidades de Igualdad. • En la mayoría de los Grados de Trabajo Social, existen asignaturas referidas a la Igualdad de Género. |
|---|--|

Fuente: Elaboración propia a través del estudio de entrevistas y encuestas.

Tabla 2. Análisis DAFO

| <i>Análisis externo</i> | |
|--|---|
| <u>Amenazas</u> | <u>Oportunidades</u> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Falta de apoyo de las instituciones que existen en la Universidad de La Laguna. • Poco apoyo de otras instituciones a las medidas tomadas por la Universidad de La Laguna. • Un desinterés total en la sociedad sobre este tema. • Que se vea como un tema solucionado en un futuro y se quede en el olvido. • Que las medidas tanto a nivel | <ul style="list-style-type: none"> • Un mayor apoyo por parte de las instituciones estatales. • Más concienciación y respeto en la sociedad que se puede extrapolar al ámbito universitario. • Una mejora en la educación sobre la igualdad de género, para que las futuras generaciones estén más implicadas con este tema. • Que deje de ser un tema tabú. • Que se cambie la cultura patriarcal en un futuro. |

europeo como nacional queden obsoletas en un futuro.

- Que el profesorado no se implique en esta cuestión.
- Que el alumnado no se involucre, y crea que este tema no es de relevancia.
- Pocas asignaturas en los Grados de Trabajo Social de las universidades españolas.
- Que los recursos de las Unidades de Igualdad sean cada vez menos.

- Que las profesionales científicas tengan una mayor implicación en los estudios, artículos y teorías en un futuro, que puedan ser usadas como estudio en las profesiones que se desempeñan en la universidad.

- Educar a los/as alumnos/as del futuro, para cambiar esta tendencia de desigualdad.

- Que los/as alumnos/as, sientan que es un tema en el que se tienen que implicar, y gran parte del cambio pasa por ellos/as.

- Las nuevas generaciones son más abiertas a estos temas.

Fuente: Elaboración propia a través del estudio de entrevistas y encuestas.

5. CONCLUSIONES

En este apartado, expondremos las conclusiones más importantes sobre la Igualdad de Género, en todos los ámbitos que hemos analizado anteriormente en este proyecto.

Expondré mis conclusiones de una manera estructurada, tocando los datos que a mi entender son los más relevantes en la Igualdad de Género:

5.1. *LEGISLACIÓN.*

Quiero comenzar mis conclusiones, comentando algunos detalles que me han sorprendido a la hora de realizar este proyecto y que, como en mi caso, muchos alumnos o alumnas tendrán el mismo problema. El desconocimiento de algunas definiciones referidas a la Igualdad de Género o la desinformación de los mismo, en gran parte es culpa nuestra por no informarnos de un tema tan importante. Continúo, analizando la legislación que existe tanto a nivel internacional, nacional, autonómico y universitario.

En el ámbito internacional hay un hecho importante, que significó un antes y un después a mi juicio, que es el día Internacional de la Mujer en 1975, esto provocó que a partir de ese momento se produzcan una serie de conferencias donde se trató, de menor a mayor medida el tema de la Igualdad de Género. En el ámbito europeo, el punto de inflexión fue el Tratado de Roma en 1957, que contaba con dos artículos vinculados al tema en cuestión. El primer programa a nivel europeo, fue en 1982, mucho tiempo más tarde del tratado.

En el plano nacional, la primera piedra fue puesta cuando se conformó la Subdirección General de la Condición Femenina en 1977. Un tiempo más tarde se formó el Instituto de la Mujer en 1983, y cinco años más tarde, en 1988 se realizó el primer plan de igualdad en España. En nuestra comunidad autónoma, el primer plan se creó en 1995. En el ámbito universitario, la ley orgánica de 2007, fue un punto de inflexión, ya que obligaba a las universidades a tener unidades de igualdad en sus organismos. En la Universidad de la Laguna se creó dicha unidad en el año 2010, consiguiendo la creación del primer plan de igualdad en el año 2014.

Como bien observamos en estos datos que recién he expuesto, la lucha por la Igualdad de Género es muy joven o por lo menos por parte de los gobiernos. Existen leyes en todos los sentidos, lo que ocurre es que muchas veces estas leyes no son respetadas como deberían serlo. En nuestro país lo observamos día a día, la brecha salarial entre hombres y mujeres, no por diferencia en sus capacidades sino por una cuestión de sexos. También otro dato que no pasa inadvertido, es las pocas mujeres que existen en los puestos de gran responsabilidad o en la política en nuestro país. Esto también se observa a nivel internacional, con las pocas jefas de estados que existen. Estamos en un problema que no se resuelve con el simple hecho de escribir unas leyes en papeles y con eso se soluciona todo, va más allá, es un trabajo en equipo y de formación y educación.

5.2. *ÁMBITO INSTITUCIONAL UNIVERSIDADES.*

En este estudio realizado a las 19 universidades que contaban con el Grado de Trabajo Social. He sacado en claro, que todas ellas desde sus unidades de igualdad luchan contra la desigualdad de género existente en las universidades. Lo que me ha llamado la atención es que la creación de dichas unidades en su mayoría fue después de la Ley Orgánica de 2007, que las obligaba a tenerlas. Esto demuestra que para ponerlas en marcha tuvo que existir una obligación y desde ahí comienza el problema. He de decir, que las que he podido analizar, contaban con varias personas que conformaban dicha unidad, pero creo que no las necesarias para el volumen de trabajo que tienen. En lo referente al Grado de Trabajo Social, hay muchos de ellos que no cuentan con una formación específica de la Igualdad de género y en las que existe, en su mayoría son optativas para el alumnado. En este sentido, mi opinión es que tendría que existir en todos los Grados de Trabajo Social una formación obligatoria, porque la mayoría de las personas que los cursan son mujeres. Aparte de esto, nuestra profesión está muy conectada con la sociedad y este tema tiene gran importancia en la misma.

5.3. *ÁMBITO INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA.*

En este ámbito, he realizado una serie de entrevistas, que me han dejado varias conclusiones importantes. Por un lado, una voz autorizada para hablar sobre este tema

era la Directora de la UIG de nuestra universidad, ella nos relata varios aspectos importantes como la cantidad de trabajo que tienen por día en esta unidad y el poco presupuesto con el que cuentan. El trabajo que tienen en dicha unidad es muchísimo, lo he observado de primera mano, y solo dos personas se encargan de todo eso. Debería haber más implicación por parte de los altos cargos de nuestra universidad, aunque como ella nos ha dicho, el nuevo gobierno se ha implicado más. Por otra parte, nos menciona las muchas charlas y talleres que existen sobre la Igualdad de Género, pero que tanto por el lado del alumnado como el del profesorado no existe implicación. No sé cuál sería la solución, pero desde luego debe existir más participación por parte de todos los agentes para mejorar la situación actual.

Por otra parte, entrevistamos a dos profesoras con diferentes funciones, ya que una es la que se encarga de impartir la materia de Igualdad en el Grado de Trabajo Social y la otra, es profesora e integrante de la comisión de igualdad. Desde su punto de vista, existe poca implicación por parte de los agentes institucionales, y los canales de difusión de la información no funcionan. También he de decir, que me parecen dos profesoras implicadas con esta cuestión, pero que en el grado existen muchas/os más que no están igual de concienciados, y esto debe cambiar, desde el lenguaje, hasta la asistencia a los talleres que son ofertados por la UIG. También, me ha comentado Asunción que la comisión de la que ella forma parte, no se ha reunido muchas veces, y me pregunto si de verdad se hizo para trabajar o como una simple idea que se quedó en eso por falta de implicación.

Para finalizar, como bien dije antes, sin implicación es imposible cambiar la situación actual, y esa implicación debe ser de todos los agentes institucionales que forman parte de la Universidad. El profesorado es muy importante en esta cuestión, tanto en la formación del alumnado como en la suya propia, sino se cambia eso es muy difícil cambiar el resto.

5.4. *ÁMBITO ESTUDIANTIL.*

En este apartado realizamos una encuesta para conocer la percepción sobre la Igualdad de Género de los alumnos y alumnas del Grado de Trabajo Social de la

Universidad de La Laguna. Como bien observamos en la encuesta, la implicación del alumnado no es mucha en este tema, existe una gran desinformación de estos agentes. Creo que la culpa de esto es de todos los agentes que conforman la Universidad. Los canales de difusión de los diferentes talleres y actos que se realizan por parte de la Unidad de Igualdad, no llegan a los/as alumnos/as de la universidad, creo que la propuesta que se hace no es la correcta pero también los/as alumnos/as no muestran interés en informarse o implicarse en esta cuestión. Creo que el alumnado lo toma como un tema que no va con ellos/as, o no se dan cuenta de la importancia que tiene.

En especial, en el Grado de Trabajo Social me he dado cuenta que no sabemos mucho sobre este tema, ya que solo existe una asignatura que hace referencia y es optativa por lo que no mucha gente la realiza. Fui uno de los alumnos/as de esta asignatura, y en especial el único varón del mismo. Me parece que debería ser obligatoria y que los chicos en sí que ya somos pocos en este grado, deberíamos implicarnos más en la Igualdad de Género.

6. PROPUESTAS O RECOMENDACIONES

1. Mejorar el presupuesto para la Unidad de Igualdad de la Universidad de La Laguna.
2. Incrementar el personal en la Unidad de Igualdad para que desempeñe su tarea de una forma más adecuada.
3. Que los canales de difusión mejoren para llegar mejor a los agentes institucionales.
4. Que el profesorado de la Universidad de La Laguna se implique más en los cursos y charlas que son propuestas por la Unidad de Igualdad.
5. Una mejora del lenguaje no sexista en las clases que se imparten en la Universidad de La Laguna.
6. Que no solo una jornada al año conmemore la igualdad de género, sino que se promuevan más jornadas al año para concienciar al alumnado, profesorado y trabajadores de la Universidad de La Laguna.
7. Que las entidades que se creen para mejorar la desigualdad de género, trabajen en ese sentido de un modo adecuado y habitualmente durante el año. Esto se puede lograr con unos objetivos y exigencias mínimas para estas entidades.
8. Lograr una mayor implicación del alumnado de la Universidad de La Laguna, formándolos, informándolos y haciéndolos partícipes de varias campañas sobre la igualdad de género.
9. Que se mejoren los canales de difusión de las actividades que se realizan por parte de la Unidad de Igualdad.
10. Que la formación en el Grado de Trabajo Social se haga de una forma transversal, para que en todas las asignaturas se forme al alumnado de la mejor forma posible sobre este tema.
11. Que la formación en Igualdad de Género, no sea solo para los/as alumnos/as del Grado de Trabajo Social, sino para todos los/as estudiantes de la Universidad de La Laguna.
12. Que se forme a los/as agentes institucionales, que estén en un cargo superior en la Universidad de La Laguna, porque consiguiendo esto podrán realizar mejores campañas para lograr la Igualdad de Género.

13. Que sea obligatorio tener asignaturas referidas a la Igualdad de Género en los Grados de Trabajo Social de las universidades españolas.
14. Tener una comisión de igualdad en cada grado de la universidad, que se reúna una vez al mes para tratar las inquietudes del alumnado.
15. Controlar que la legislación que existe se cumpla de una manera adecuada y que no sea un simple papel mojado.
16. Proponer charlas obligatorias en todos los grados de las universidades españolas.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, Laura. (2016). Unidad 1: *Conceptos básicos y definiciones*. Apuntes de la asignatura Trabajo Social, Género y Políticas de Igualdad.
- Aguilera, Laura. (2016). Unidad 2: *Políticas para la igualdad*. Apuntes de la asignatura Trabajo Social, Género y Políticas de Igualdad.
- Bustelo Ruesta, María (2004). *La evaluación de las políticas de género en España*, Capítulo 1 las políticas públicas de igualdad de género en España pagina 17, Pagina 24 (un crecimiento rápido).
- De los cobos Arteaga, Francisco (2012). *Planes de igualdad en las universidades españolas. Análisis de contenido desde las ciencias sociales*. BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales, N° 14, pp. 117-130, 2012, ISSN: 1575-0825.
- Gobierno de Canarias, Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad. *Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020. Educación para la Igualdad entre ambos sexos y la plena ciudadanía en el sistema educativo de Canarias*.
Página 43. [Archivo PDF]
http://www.gobiernodecanarias.org/cmsgobcan/export/sites/icigualdad/_galerias/ici_documentos/documentacion/Planes/Estrategia_Igualdad_2013-2020.pdf
- Gobierno de Canarias (2010). *Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Julio de 2012)*. Anexo a la Ley (pág. 29). <https://www.boe.es/boe/dias/2010/03/18/pdfs/BOE-A-2010-4518.pdf>
- Gobierno de Canarias (2010). *Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Julio de 2012)*. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Anterior/r0-ic-11-2010.t4.html
- Gobierno de Canarias. *Transversalidad de Género*. http://www.gobiernodecanarias.org/icigualdad/temas/transversalidad_genero/
- Instituto Andaluz de la Mujer, (2011). *La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad*. [Archivo PDF] <http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/recursos/guia/guia-igualdad-universidades-iam.pdf>

- Instituto Europeo de la Igualdad de Género. https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_es
- Martínez Benlloch, Isabel y Bonilla Campos, Amparo (2000). *Sistema sexo/género, identidades y construcción de la subjetividad*. Página 45.
- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2010). *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas*. [Archivo PDF]. <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/igualdadUniversidades.pdf>
- Parlamento europeo (2009). *Derechos de las mujeres e igualdad de género: información básica*. http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html
- Parlamento europeo (2015). *Conclusiones del Consejo sobre el Plan de Acción en materia de género 2016-2020*. http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html
- Parlamento europeo (2017). *La Igualdad entre hombres y mujeres*. Página 4–5. [Archivo PDF]. http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_5.10.8.pdf
- Pérez Porto, Julián y Gardey, Ana (2012). <http://definicion.de/cuestionario/>
- Ramírez Belmonte, Carmen (2008). *Conceptos de género: reflexiones*, paginas 307-314.
- Unicef. Se puede encontrar en: http://www.unicef.org/spanish/gender/3984_bigpicture.html
- Unión Europea (2010). *Carta de la mujer*. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3Aem0033>
- Universidad de La Laguna (2013). *I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna 2014-2017*. [Archivo PDF] <http://www.igualdad.ull.es/archivos/documentacion/I%20Plan%20Igualdad%20de%20Género%20de%20la%20ULL%202014-2017%20v%2020-12-13%20def%20aprob%20ConsGob.pdf>
- Santana Hernández, Juana (2012). *La formación para el Trabajo Social en contextos de desigualdad de género y violencia contra las mujeres*. Portularia Vol . X, Nº 2, [91-99] issN 1578-0236

- Sau, Victoria (2001). *Diccionario Ideológico Feminista*. ICARIA. 9788474260724
- Segura Graiño, Cristina (2013). *Como construimos la Historia de las Mujeres desde las Universidades españolas*. *Revista de Historiografía* 22, 2015, pp. 255-271.
- Sisamon Gil, Rosa. *Documentos de Trabajo Social · nº51, página 471-472*. *Revista de Trabajo Social y Acción Social*. El análisis “DAFO” aplicado a la intervención en casos con personas en situación de exclusión. ISSN 1133-6552 / ISSN Electrónico 2173-8246.
- Técnica de recolección de datos. *Página 1-4*. <https://gabriellebet.files.wordpress.com/2013/01/tecnicas-de-recoleccc3b3n4.pdf>
- Unidad de igualdad, (2016). *Glosario de términos de políticas de igualdad*. [Archivo PDF] <http://www.uv.es/igualtat/GLOSARIO.pdf>
- Universidad de Murcia, (2016). <http://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/otras-unidades.php>
- Vega Navarro, Ana y Santos Vega, José (2010). *La mujer en la Universidad de La Laguna*. *Revista Curriculum*, pp. 129-154.

8. ANEXOS

8.1. PREGUNTAS EN LAS ENTREVISTAS.

Entrevista con Sara García (directora de la unidad de igualdad de la laguna)

- ¿Cómo ve la situación actual en la Universidad de La Laguna en materia de igualdad de género?
- ¿Cree que el alumnado está informado sobre esta cuestión?
- ¿Debería el profesorado estar más informados sobre la equidad de género?
- ¿En qué aspectos piensa que se puede mejorar?
- ¿Cree que los máximos responsables de la Universidad de La Laguna le dan la importancia que requiere este tema?
- Me podría decir cuatro aspectos que usted crea importantes para lograr la igualdad
- ¿Crees que en el grado de trabajo social se le debería dar más importancia a la equidad de género?

Entrevista a Laura Aguilera (profesora de la asignatura optativa Trabajo social, género y políticas de igualdad):

- ¿Cómo ve la situación actual en materia de igualdad en la universidad de la laguna?
- ¿Cree que el alumnado está bien informado sobre la equidad de género?
- ¿Cree que el alumnado está implicado sobre esta cuestión?
- ¿Cree que se trabaja lo suficiente con el alumnado, ya no solo en la formación sino en la difusión?
- ¿En qué aspectos piensas que se puede mejorar?
- ¿En dónde cree que radica el principal obstáculo?
- ¿Crees que los máximos responsables de la Universidad de La Laguna le dan el grado de importancia que merece?
- ¿Cree que es suficiente la formación que se le da al alumnado sobre la igualdad de género?

- ¿Me podría decir cuatro aspectos que usted crea importantes para la igualdad?

Entrevista Asunción Cívicos (forma parte de la comisión de igualdad de la facultad y es representante del PDI por el grado de Trabajo Social).

- ¿Cómo ve la situación actual de la Universidad de La Laguna en materia de igualdad?
- ¿Cree que el alumnado está bien informado sobre la igualdad de género?
- ¿Entonces, cree que fallan los canales de difusión (cursos, charlas, etc.)?
- ¿Cree que el alumnado está implicado en este asunto?
- ¿Se trabaja lo suficiente para la formación del alumnado en especial en el Grado de Trabajo Social?
- ¿En qué aspectos cree que se puede mejorar?
- ¿En dónde cree que radica el principal obstáculo?
- ¿Cree que los máximos responsables de la Universidad de La Laguna le dan el grado de importancia que requiere el tema?
- ¿Cree que es suficiente la formación que se le da al alumnado sobre este tema en trabajo social?
- ¿Desde su punto de vista cree que el profesorado tiene suficiente formación en este asunto?
- ¿A qué cree que se debe que la mayoría de los profesores no acudan a los cursos creados por la unidad de igualdad?
- ¿La comisión de igualdad cumple con la final para la que se creó?
- ¿Me podría decir cuatro aspectos que usted cree que son importantes para mejorar la desigualdad de género?

8.2. PREGUNTAS EN LAS ENCUESTAS.

- ¿Conoces lo que es la unidad de Igualdad?
- ¿Conoces algún plan de igualdad de alguna universidad española?
- ¿Cuál?
- ¿Has leído el plan de igualdad de la universidad de la laguna?
- ¿Crees que existe una correcta difusión de dicho plan?
- ¿Piensas que en general, los/as estudiantes de la universidad de la laguna están bien informados en materia de igualdad?

- Dime si conoces, alguno de los principales objetivos de la unidad de igualdad.
- ¿Consideras que en la universidad, se producen situaciones relacionadas con la desigualdad de género?
- ¿Podrías indicarme dichas situaciones?
- ¿Piensas que se hace lo suficiente para resolver dichas situaciones de desigualdad?
- ¿Crees que la formación que nos dan en el grado de trabajo social es suficiente?
- ¿Se han dado casos de desigualdad en el grado de trabajo social?
- ¿Piensas que el profesorado del grado de trabajo social, le da la importancia que requiere este tema?
- En la difusión de esta situación, ¿Cuál crees que es el grado de importancia que tiene el profesorado?
- ¿En qué grado crees que el profesorado de la universidad de la laguna está bien informado sobre este tema?
- ¿Has cursado en esta facultad alguna asignatura relacionada con la igualdad o equidad de género?
- Y fuera de la facultad, ¿Has hecho algún curso relacionado con este tema?
- ¿Cuáles son para ti, los dos aspectos más relevantes en este tema?
- ¿Sabrías actuar ante una situación relacionada con este tema?
- ¿Podrías decirnos tres actuaciones que te parecen relevantes para mejorar esta situación?
- Curso de trabajo social.
- Sexo.