

ANEXO 4. INDICADORES EN POLÍTICAS DE IGUALDAD PARA EL DIAGNÓSTICO FINAL (2021) PROYECTO CIMPI I+D+i

Los siguientes indicadores de políticas de igualdad, diseñados por el proyecto CIMPI, tienen como objetivo facilitar la elaboración del diagnóstico final, comparar la situación en las diferentes universidades implicadas, así como comprobar si ha habido progreso gracias a las actividades realizadas en cada universidad y las sinergias creadas por este proyecto. Por tanto, estos indicadores son comunes a los diferentes contextos en materia de igualdad de género.

La selección de indicadores se ha basado en los siguientes **criterios y fuentes**:

- Los indicadores están relacionados con los objetivos del proyecto, especialmente los referidos a la formación en igualdad de género, la realización de diagnósticos con perspectiva de género y el desarrollo de medidas de igualdad.
- Conviene combinar indicadores cuantitativos y cualitativos, lo cual enriquecerá la información sobre el progreso de las acciones del proyecto. Por otra parte, si en alguna de las universidades no existieran datos para cumplimentar alguno de los indicadores, se recomienda una reflexión cualitativa sobre dicho indicador, eligiendo la técnica que consideren oportuna.
- La clasificación de indicadores por ámbitos de actuación en materia de igualdad facilitará a las instituciones socias saber qué se está tratando de medir y valorar.
- Dado que este proyecto constituye la primera experiencia en el desarrollo de diagnósticos y medidas de igualdad de género en el ámbito de la Red CIMPI, se ha limitado el número de indicadores. Futuras ediciones de este proyecto podrán plantear indicadores más sofisticados y completos.

La **propuesta de indicadores CIMPI** consiste en 5 ámbitos de actuación en igualdad de género, con un total de 21 indicadores. En cada indicador se especifican los instrumentos de recogida de la información.

Les recordamos que los plazos para el diagnóstico final serian: **MARZO DE 2021**



A) ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

A.1. Existencia de Planes de Igualdad. Recogida del documento aprobado, en su caso, para su difusión en la web del proyecto.

A.2. Existencia de otros instrumentos de políticas de igualdad (Cartas, Protocolos, Convenios o declaraciones de intención). Recogida del documento aprobado, en su caso, para su difusión en la web del proyecto.

A.3. Existencia de órgano/oficina/cargo responsable de las políticas de igualdad. Recogida de todos los datos de contacto, en su caso, para su difusión en la web del proyecto: persona de contacto (nombre y apellidos), nombre del órgano/oficina/cargo, ubicación, página web, etc.

A.4. En caso de no haber las anteriores, existencia de otras funciones y/o figuras relacionadas con las políticas de igualdad. Indicar: persona de contacto (nombre y apellidos), nombre del recurso, ubicación, página web, etc.

B) PRESENCIA EQUILIBRADA

B.1. Total del alumnado (Volúmenes y porcentajes de Mujeres/Hombres): petición de datos desagregados por sexo a la Unidad estadística que corresponda, en plantilla Excel. Si es posible de los últimos cinco cursos académicos (2015-2020).

B.2. Total del profesorado (Volúmenes y porcentajes de Mujeres/Hombres): petición de datos desagregados por sexo a la Unidad estadística que corresponda, en plantilla Excel. Si es posible de los últimos cinco cursos académicos (2015-2020).

B.3. Distribución de los datos (Volúmenes y porcentajes de Mujeres/Hombres) del profesorado según las diferentes áreas de conocimiento. Según código UNESCO o bien



según la categorización que cada universidad considere. Petición de datos desagregados por sexo a la Unidad estadística que corresponda, en plantilla Excel.

B.4. Distribución de los datos (Volúmenes y porcentajes de Mujeres/Hombres) del profesorado según las diferentes Facultades universitarias. Petición de datos desagregados por sexo a la Unidad estadística que corresponda, en plantilla Excel.

B.5. Distribución de los datos (Volúmenes y porcentajes de Mujeres/Hombres) según categorías laborales del profesorado de la universidad (catedráticos/as, profesorado titular y el resto de categorías existentes en cada universidad). Petición de datos desagregados por sexo a la Unidad estadística que corresponda, en plantilla Excel.

B.6. Distribución de los datos (Volúmenes y porcentajes de Mujeres/Hombres) del alumnado según los diferentes títulos (grados, máster, doctorado, etc.). Petición de datos desagregados por sexo a la Unidad estadística que corresponda, en plantilla Excel.

B.7. Distribución de los datos (Volúmenes y porcentajes de Mujeres/Hombres) del personal administrativo de la universidad. Petición de datos desagregados por sexo a la Unidad estadística que corresponda, en plantilla Excel.

B.8. Distribución de los datos (Volúmenes y porcentajes de Mujeres/Hombres) de categorías del personal administrativo de la universidad. Petición de datos desagregados por sexo a la Unidad estadística que corresponda, en plantilla Excel.

B.9. Distribución de los datos (Volúmenes y porcentajes de Mujeres/Hombres) en los distintos cargos de responsabilidad en la universidad: gobierno de la universidad (rector/a, vicerrectorados, gabinete del rector/a), otros órganos directivos colegiados que tenga cada una de las universidades. Petición de datos desagregados por sexo a la Unidad estadística que corresponda, en plantilla Excel.

C) FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



C.1. Cultura organizativa favorable a la igualdad. Cada equipo debe realizar una breve reflexión sobre las fortalezas y/o resistencias en su universidad. Posiblemente a través de reuniones, debates o entrevistas cualitativas al personal del equipo o cualificado en estos temas. Indicar la metodología utilizada.

C.2. Existencia de formación en igualdad o estudios de género, a partir de la denominación de Títulos (grado, máster, doctorado), Cursos o Asignaturas específicas. Citarlas, indicando la denominación concreta, la titulación a la que pertenece, el grado, curso, etc.

D) PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

D.1. Existencia de medidas contra el acoso sexual y sexista, y/o las agresiones sexuales. Recogida del documento de protocolo o medidas, en su caso, para su difusión en la web del proyecto.

D.2. Percepción de la necesidad o no de estas medidas en el ámbito del gobierno universitario. Se recomienda realizar una consulta y/o entrevista a responsables del gobierno universitario y, si las hay, a las personas responsables de igualdad en cada universidad.

E) CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

E.1. Existencia de medidas de conciliación: recogida, en su caso, de normas, decretos, protocolos, cartas, etc., para su difusión en la web del proyecto.

E.2. Percepción de la necesidad o no de estas medidas en el ámbito del gobierno universitario. Se recomienda realizar una consulta y/o entrevista a responsables del gobierno universitario y, si las hay, a las personas responsables de igualdad en cada universidad.

D) ACCIONES DEL PROYECTO IMPLICADAS EN LOS ANTERIORES ÁMBITOS



D.1. Identificación de cada una de las acciones diseñadas en las Jornadas Internacionales del 2019, indicando a que ámbito de los anteriores pertenece cada acción (Ejemplo: curso de formación en políticas de igualdad para decanos/as. Pertenece al ámbito de actuación C: Formación y sensibilización).

D.2. Grado de desarrollo/ implementación final de cada una de las acciones seleccionadas en las Jornadas Internacionales del 2019. Indicar en cada una de las acciones si se han finalizado o el grado de implementación de las mismas. (Ejemplo: diseño de un protocolo de prevención del acoso sexual. Porcentaje de implementación: acuerdo de elaboración (25%), diseño (50%), propuesta al gobierno universitario (75%), aprobación del mismo en el órgano competente (100%).

