



UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA

Máster Universitario en Evaluación y Gestión de la Calidad en la Educación Superior

TRABAJO FIN DE MÁSTER

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNA DE CALIDAD DE LA UNIVERSIDAD CEU CARDENAL HERRERA

Modalidad del proyecto:

Aplicación. Detección de necesidades

Tipo de documento:

Proyecto de TFM

Fecha:

22/06/2020

Autora:

Montserrat Martínez Soldevilla

Tutora:

Dra. Ana Garzón Castrillón

Resumen:

Entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, que forman parte de la Agenda 2030, se encuentra el de igualdad de género. La incorporación de la perspectiva de género al Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) de la Universidad CEU Cardenal Herrera, permitirá a la institución avanzar un paso más en el cumplimiento de este objetivo. En este TFM se recoge y analiza la forma en la que se debe adaptar el SGIC para que la perspectiva de género quede vinculada a los procesos y a la política de calidad de la institución. La modificación de la documentación del SGIC, y la incorporación de nuevos indicadores, que permitan medir el alcance de la implementación de la perspectiva de género en el SGIC, son los aspectos clave que se abordan en este TFM.

Palabras clave:

Perspectiva de género, calidad en la educación superior, SGIC, procesos en el sistema de calidad en la educación superior, objetivos de desarrollo sostenible.

Abstract:

Among the Sustainable Development Goals of United Nations that are part of the 2030 Agenda, gender equality is included. The incorporation of the gender perspective into the Internal Quality Assurance System (Sistema de Garantía Interna de Calidad, SGIC acronym in Spanish) of the CEU Cardenal Herrera University will allow the institution to go one step further in achieving this objective.

This TFM collects and analyzes the way in which the SGIC must be adapted so that the gender perspective is linked to the institution's processes and quality policy.

The amendments of the SGIC documentation and the incorporation of new indicators that allow measuring the scope of the implementation of gender perspectives in the SGIC are the key aspects addressed in this TFM.

Keys Words:

Gender perspective, quality in higher education, SGIC, processes in the quality system in higher education, sustainable development objectives.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y CONCEPTUAL	6
2.1.	La perspectiva de género.....	6
2.2.	El Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC).....	12
3.	CONTEXTUALIZACIÓN y JUSTIFICACIÓN	15
3.1.	Contextualización del SGIC de la CEU UCH.....	15
3.2.	El SGIC actual y la perspectiva de género	17
3.2.1.	Manual de Calidad del SGIC de la CEU UCH.....	17
3.2.2.	Manual de Procesos del SGIC de la CEU UCH	18
3.2.3.	Plan de Igualdad de la CEU UCH	19
3.2.4.	Guía para la acreditación de las titulaciones oficiales de grado y máster de la AQU.....	19
4.	OBJETIVOS.....	20
5.	DISEÑO METODOLÓGICO	21
6.	ASPECTOS ÉTICOS	24
7.	RESULTADOS.....	24
7.1.	Análisis documentación	25
7.1.1.	Manual de Calidad CEU UCH.....	25
7.1.2.	Manual de Procesos CEU UCH	29
7.2.	Diseño de indicadores.....	38
7.3.	Entrevista valorativa	45
7.3.1.	Preparación.....	45
7.3.2.	Conclusiones	45
7.4.	Calendario de implantación.....	47
8.	DISCUSIÓN	48
8.1.	En cuanto a la perspectiva de género.....	48
8.2.	En cuanto al SGIC	49
9.	CONCLUSIONES.....	51
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	54
10.1.	Citas bibliográficas.....	54
10.2.	Bibliografía complementaria	56
11.	ANEXOS.....	59
	Anexo I. Mapa de procesos del SGIC	59
	Anexo II. Listado de procesos del SGIC	60

Anexo III. Procedimiento modificación procesos	61
Anexo IV. Correo electrónico, toma de contacto con el personal de la Unidad de Igualdad.....	68
Anexo V. Correo electrónico, solicitud de la entrevista	69
Anexo VI. Guion de la entrevista	70
Anexo VII. Diseño preliminar de los indicadores	73
Anexo VIII. Revisión de los nuevos indicadores.....	75
ÍNDICE DE TABLAS.....	85
ÍNDICE DE FIGURAS.....	86
ÍNDICE DE FICHAS	87
ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	88

1. INTRODUCCIÓN

La perspectiva de género es uno de los aspectos contemplados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por la Organización de Naciones Unidas (ONU) en 2015. Estos objetivos están recogidos en la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible y se centran en definir actuaciones que lleven a los países a trabajar en proyectos comunes para mejorar la vida de todos los habitantes del planeta.

La inclusión de la perspectiva de género en los procesos del Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) de la Universidad CEU Cardenal Herrera (CEU UCH), permitirá la alineación de las actividades desarrolladas en la Universidad con el objetivo 5 de Igualdad de Género. Además, estos cambios proporcionarán una nueva dimensión en la evaluación interna de las titulaciones y de la propia institución para, tal vez, en un futuro abordar la evaluación externa de esta dimensión por parte de las agencias de calidad.

El diseño del SGIC de la Universidad CEU Cardenal Herrera fue evaluado positivamente por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en julio de 2011 para todos los centros de la Universidad. El Manual de Calidad y el Manual de Procesos, describen por una parte, los fundamentos del Sistema (estructura, política y objetivos de calidad, descripción de mecanismos de garantía de calidad) (Unidad de Desarrollo Estratégico y Calidad, 2010a), y por otra, el conjunto de procedimientos elaborados, tomando como base los mapas de procesos dirigidos a su implantación y mantenimiento (Unidad de Desarrollo Estratégico y Calidad, 2010b).

Este proyecto de TFM pretende revisar el Manual de Procesos y el Manual de Calidad de la CEU UCH para establecer en qué procesos y en qué apartados del Manual de Calidad es necesario referenciar, incluir, definir o cambiar el texto para que sea acorde a un lenguaje inclusivo. De la misma forma, se abordarán aquellos cambios que se consideren adecuados para que, en los procesos relacionados con el diseño de las titulaciones, y de la política de calidad de la universidad se incluya el ODS de perspectiva de género. La entrevista con el personal de la Unidad de Igualdad permitirá obtener su opinión acerca de los cambios propuestos y determinar si se consideran válidos, los nuevos indicadores, para la medición del criterio incluido en el SGIC. La entrevista es uno de los principales instrumentos en la investigación cualitativa (Meneses y Rodríguez, 2011), en este caso, el propósito que perseguimos es recoger información sobre el objeto que estamos trabajando en este proyecto a partir de la opinión del personal de la Unidad de Igualdad. .

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y CONCEPTUAL

En la elaboración de este TFM será necesario la revisión de fuentes relacionadas con los dos aspectos más relevantes en los que se centra el proyecto, la descripción de la fundamentación teórica de cada uno de ellos debemos indicarla por separado, de forma que podamos analizar los antecedentes.

2.1. La perspectiva de género

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 y la Ley Orgánica 4/2007, las universidades españolas se ven obligadas al establecimiento de planes de igualdad en sus organizaciones. Estos cambios, que se han desarrollado en otros ámbitos sociales, son de especial interés en el de la educación superior. El estudio sobre *Igualdad de Mujeres y Hombres en las Universidades Españolas (2010)*, elaborado por el Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad recoge un conjunto de datos e indicadores que permiten determinar de forma cuantitativa y cualitativa el nivel de igualdad alcanzado por las universidades españolas públicas y privadas. Inicialmente este estudio se centró en los indicadores de dos de los agentes de la comunidad universitaria: el profesorado y el alumnado.

Además de estos datos podemos analizar los temas tratados en el XI Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas celebrado en mayo del 2018, en el que se debatió, entre otros aspectos, sobre la formación en género dentro de la universidad. La ponencia de María Isabel Menéndez de la Universidad de Burgos recogida por [López \(2019\)](#) reflexiona acerca de las dificultades detectadas en las universidades para incluir de forma efectiva la formación especializada en género para todo el personal universitario, tanto Personal Docente e Investigador (PDI), como personal de Administración y Servicios (PAS).

La autora describe las fortalezas y debilidades encontradas en este ámbito, entre las primeras se encuentra la existencia de una legislación que exige la creación de Unidades de Igualdad en las universidades que, sin duda, supone un gran apoyo a la inclusión de las políticas de igualdad en la universidad, por otro lado, una segunda fortaleza sería la tendencia por parte de la universidad a invertir recursos en los planes de formación de su personal. Estos planes de formación constituyen una gran plataforma para incluir las necesidades en formación de género, que previamente se hayan detectado, en los planes de igualdad de la universidad.

En cuanto a las debilidades la autora señala la ausencia o escasez de presupuestos específicos para la formación y la contratación de personal que trabaje en las Unidades de Igualdad; la falta de

motivación entre el PDI y el PAS para formarse en cursos sobre perspectiva de género; y por otro lado la existencia de personas dentro de la comunidad educativa que expresan cierta antipatía hacia las políticas de igualdad de género. Estos aspectos influyen para que, en palabras de la autora, sea “muy difícil incorporar la igualdad como principio transversal” (López, 2019, p. 90). El análisis planteado en esta ponencia nos sirve como argumento para sustentar la idea de incluir la perspectiva de género en el SGIC de la universidad, de forma que sirva como herramienta que de visibilidad a esta necesidad.

Existen diferentes artículos como los publicados por la revista *Investigaciones Feministas*, sirva como ejemplo los publicados por Pastor y Acosta (2016) y Castaño (2016), que abordan las políticas desarrolladas en los últimos años por las universidades españolas para incorporar la perspectiva de género tanto en el ámbito de la enseñanza, como en los planes de contratación del profesorado y en los proyectos de investigación.

En el artículo de Pastor y Acosta (2016) se insiste en la persistencia de la desigualdad de género en el ámbito científico, tecnológico y académico. Las autoras centran su estudio en el análisis de la participación de las mujeres en las áreas señaladas con respecto a la de los hombres, y aunque no es este el tema específico sobre el que versa este TFM, sí que nos puede servir como base teórica para defender la necesidad de visualizar las políticas de igualdad en la universidad.

En el artículo se hace referencia a los artículos 23 a 25 de la Ley Orgánica 3/2007 conocida como Ley de Igualdad, estos centran su redacción en la igualdad de género en el ámbito educativo, pero tal y como apuntan Pastor y Acosta (2016), esta Ley no alude a la representación paritaria en los órganos universitarios; sin embargo, en la Ley Orgánica 4/2007 de Universidades, se anima a las universidades a diseñar medidas que permitan la paridad en los órganos de gobierno de las instituciones, así como a la creación de Unidades de Igualdad. De la misma forma en el artículo de Castaño (2016) se analiza la implantación de las políticas de igualdad, en paralelo con las de transparencia, y competitividad en las universidades de diferentes países europeos.

Otros estudios, como el aportado por Langle (2018), nos permiten determinar que, en menor o mayor medida, las fortalezas y debilidades detectadas para la inclusión de la perspectiva de género en la universidad no difiere en países no europeos. El estudio determinó que “las mujeres siguen teniendo la sensación y/o percepción de tener que demostrar que son igualmente capaces que los hombres para ocupar determinados cargos académicos o administrativos” (Langle, 2018, p. 192). La misma interpretación fue la realizada por el personal del PAS. Por otro lado, se han ido detectando fortalezas que demuestran el avance alcanzado en este sentido como, por ejemplo: el aumento de la participación

de las mujeres en todos los ámbitos universitarios, la imparcialidad en el proceso de admisión y el incremento de las investigaciones en violencia de género.

El estudio de Langle (2018) es también muy interesante en su descripción sobre la importancia de la existencia de indicadores de género en el ámbito universitario que midan, tanto el sector académico como el estudiantil y administrativo. Entre ellos podemos destacar:

- Porcentaje de estudiantes mujeres y hombres en cada una de las titulaciones.
- Índice de Contribución al Sexismo (ICS), proporción de hombres que trabajan en la institución con respecto a las mujeres.
- Etc.

Estos estudios, entre otros, nos ofrecen un claro ejemplo del impulso hacia la igualdad que se está produciendo en las instituciones de educación superior y nos anima a concluir que este impulso debe ser concretado en los programas de calidad existentes en las universidades.

Por otro lado, en septiembre del 2015, 193 países se comprometieron con el cumplimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas para el año 2030 ([OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE, 2018](#)). Entre estos objetivos se encuentra el de igualdad de género (ODS 5), la UNESCO defiende la educación para el Desarrollo Sostenible como un “instrumento clave para lograr los ODS” ([UNESCO, 2017, p. 7](#)), es necesario tenerlos en cuenta en el ámbito educativo, puesto que, de esta forma podrá garantizarse una implementación a nivel global.

La perspectiva de género se ha ido introduciendo en los programas de educación superior, como así lo demuestra la existencia de diferentes títulos oficiales de Máster, podemos citar algunos de ellos como:

- Máster Universitario en Intervención Interdisciplinar en Violencia de Género. Universidad Internacional de Valencia (VIU).
- Máster de Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía. Universidad de Barcelona.
- Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado. Universidad Jaume I (UJI)
- Máster Universitario en Igualdad y Género. Universidad de Málaga.
- Máster Universitario en Estudios de Género y Desarrollo Profesional. Universidad de Sevilla.
- Máster Universitario en Género e Igualdad. Universidad de Murcia.
- Máster Universitario en Género e Igualdad. Universidad Pablo de Olavide.

Esta muestra es indicativa de la progresiva adaptación de la oferta educativa universitaria a la perspectiva de género, por tanto, parece lógico que dicha perspectiva sea tenida en cuenta en los sistemas de garantía de calidad implantados por las universidades.

La Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya desarrolló en 2019 un marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria, en él se incorporan elementos de diagnóstico e indicadores de evaluación sobre esta perspectiva en la evaluación de las titulaciones. La guía para la acreditación de las titulaciones oficiales de grado y máster también los tiene en cuenta, y así se recoge en su anexo I (AQU, 2019b).

La guía identifica los indicadores y la información cualitativa por género que se debería proporcionar de cada una de las titulaciones. Las dimensiones que a las que se hace referencia en la guía son las siguientes:

- Acceso y matrícula.
- Plan de estudios.
- Pertinencia de la información pública.
- Eficacia del sistema de garantía de la calidad.
- Adecuación del profesorado.
- Eficacia de los sistemas de apoyo al aprendizaje.
- Calidad de los resultados.

Como podemos observar se propone la incorporación de la perspectiva de género, no solo en el sistema de garantía de calidad, sino también en el resto de las dimensiones que se someten a evaluación por parte de la Agencia. Uno de los argumentos utilizados en la guía, para introducir este cambio y proponer a las universidades su implicación en ello, podemos observarlo con la lectura de este párrafo extraído de la guía:

La perspectiva de género permite profundizar en la comprensión de las necesidades, los comportamientos y las actitudes del conjunto de la población, rehuyendo así tanto las interpretaciones parciales que parten del hombre como sujeto universal como los esencialismos sobre los hombres y sobre las mujeres (AQU, 2019a, p. 14).

La identificación de los procesos, en el SGIC de la CEU UCH, en los que estas dimensiones son referenciadas o tienen un protocolo de actuación definido, definirá el orden en que vamos a abordar el análisis del Manual de Procesos. La información que sobre perspectiva de género se deberá introducir en los procesos, vendrá determinada por el estudio de las fuentes consultadas a este respecto, será

necesario tener especial atención a la dimensión de la adecuación del profesorado, valorando la información aportada por los observatorios de igualdad de las universidades.

En el I Congreso Internacional de Sesgo de Género y Desigualdades en la evaluación de la calidad académica, organizado por el Observatori per a la Igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona en 2008, se realizó una valoración de los mecanismos de equidad, justicia grupal y mérito en los ámbitos de la educación, la investigación y la evaluación del profesorado. Las propuestas del Congreso llevaron a valorar la necesidad de establecer políticas de igualdad en el ámbito universitario y en los sistemas de evaluación de la actividad docente. La definición en el SGIC de la política de calidad en la universidad deberá tener en cuenta las políticas de igualdad referenciadas, al igual que los procesos en los que se aborda la evaluación y promoción del personal docente e investigador.

En el artículo de [Georgeta, Durán-Bellonch, y Bernabeu, \(2013\)](#) se realiza una investigación en dos universidades españolas sobre la percepción del personal académico en relación con la igualdad de género. Las conclusiones de este estudio cualitativo ponen en relevancia, de nuevo, la insatisfacción con las políticas de igualdad y la falta de equidad de género entre el personal docente tanto la función investigadora como en la de gestión.

La novedad en la propuesta de este TFM es la de alinear la perspectiva de género con el Sistema de Garantía de Calidad de la CEU UCH. De esta forma, damos una solución a la incorporación de la perspectiva, no solo en el marco de la docencia y las titulaciones, sino en el resto de los ámbitos que se contemplan en el SGIC.

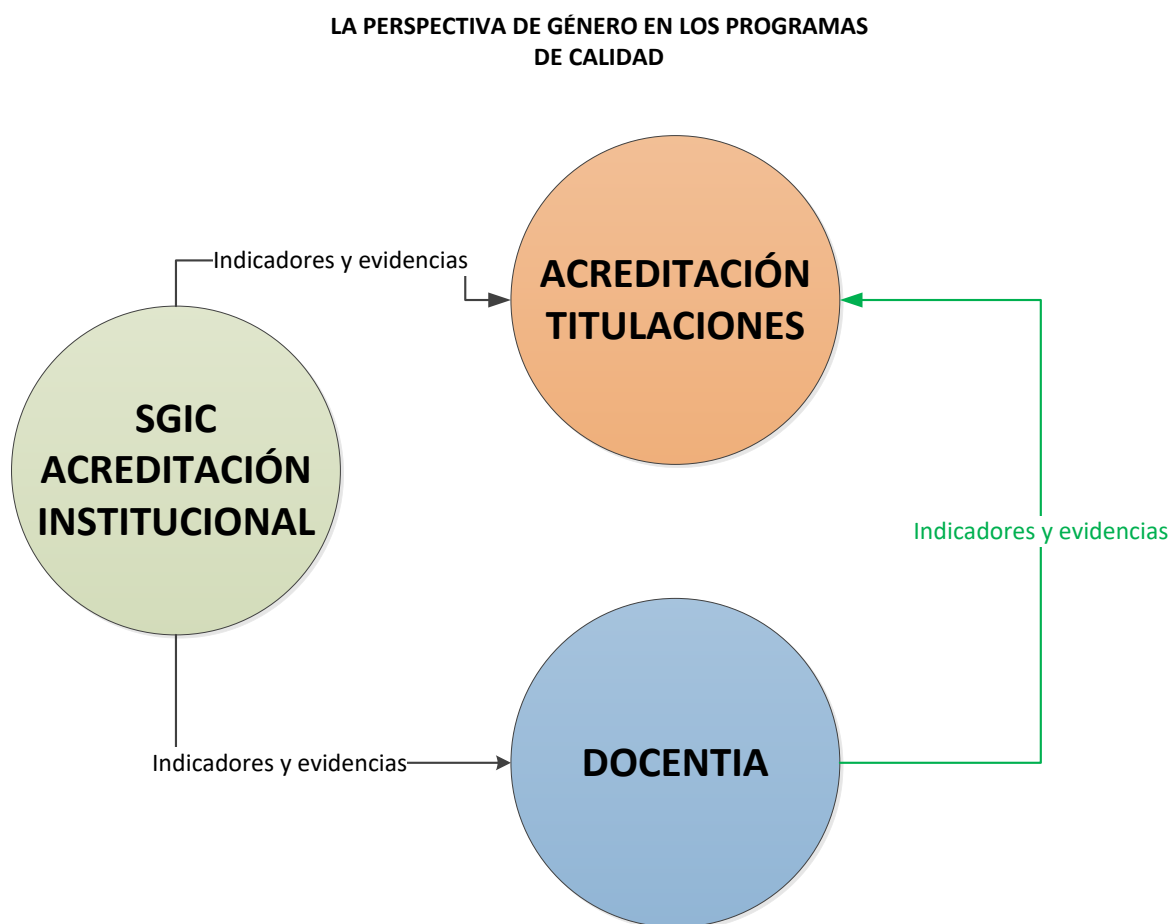
Tras la lectura de las fuentes consultadas, consideramos utilizar como base conceptual de la perspectiva de género, para el análisis del actual modelo del SGIC, y para el diseño de los indicadores, el *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria* elaborado por el grupo de trabajo de AQU Catalunya y de la comisión de Mujeres y Ciencia del Consejo Interuniversitario de Cataluña (CIC). El documento centra el estudio de la perspectiva de género en la docencia, pero incluye elementos relacionados con la institución que afectan directamente a los procesos del SGIC; estos elementos trasladados a la *Guía para la acreditación de las titulaciones oficiales de grado y máster* también de la AQU, se incluyen en el apartado 3.3.4. de este documento.

Adaptando el SIGC a los requisitos de la guía, contribuiremos a cerrar el círculo de integración de la perspectiva de género en los programas de calidad de la universidad, quedando pendiente dicha integración en el programa DOCENTIA para, de esta forma, ser fieles a la transversalidad que esta dimensión debe adquirir en el ámbito universitario:

La competencia de la dimensión de género es transversal y debe orientarse al desarrollo de un razonamiento crítico y un compromiso social con la pluralidad y la diversidad de realidades de la sociedad actual, desde el respeto a los derechos fundamentales, a la igualdad de mujeres y hombres y a la no discriminación (AQU, 2019a, p. 30).

En la siguiente figura representamos los programas de evaluación de la calidad en los que debería visualizarse la perspectiva de género, la inclusión en el SGIC de indicadores y evidencias que permitan medir esta dimensión, dotará a los programas de acreditación de titulaciones y al programa DOCENTIA de información sobre este ámbito para su análisis y estudio. Como hemos comentado anteriormente, para completar el círculo que permita incluir la perspectiva de género en la calidad de la universidad es necesario la revisión del programa DOCENTIA para que su aporte a la acreditación de las titulaciones sea efectivo en este sentido; en la figura se ha señalado en color verde el flujo de DOCENTIA a los programas de acreditación para marcar esta necesidad.

Figura 1: perspectiva de género en los programas de calidad



Fuente: elaboración propia.

2.2. El Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC)

El otro elemento para tener en cuenta durante el desarrollo del proyecto es el SGIC de la CEU UCH, por tanto, debemos ahondar en las fuentes que ayuden a la comprensión de las características que debe cumplir un sistema de garantía de calidad en el ámbito universitario. El diseño del SGIC de la CEU UCH se basa en el programa AUDIT de ANECA, como hemos indicado en el apartado anterior, su diseño está certificado desde el año 2011. Todas las revisiones realizadas sobre el SGIC están documentadas y son públicas a través de la página web de la institución.

Los resultados de este proyecto permitirán a la institución realizar una nueva modificación del SGIC para incluir en los procesos los aspectos detectados como necesarios para tener en cuenta la perspectiva de género, así como los nuevos indicadores y evidencias diseñados para tal efecto. En la revisión de los procesos será necesario contar con las directrices del programa AUDIT (ANECA, 2018), de forma que todos los cambios aplicados sean adecuados a los estándares establecidos en su modelo.

La inclusión de la perspectiva de género lleva asociada la revisión de la documentación del SGIC para garantizar que se esté utilizando un lenguaje inclusivo en su redacción. Para llevar a cabo este cometido trabajaremos con el libro de Giner (2009). Las propuestas, citadas textualmente, abarcan aspectos como:

- Emplear términos genéricos, colectivos, abstractos y perífrasis
- Utilizar fórmulas de desdoblamiento.
- Feminizar términos.
- Emplear construcciones no sexistas.
 - Omitir determinantes y pronombres marcados.
 - Eludir el sujeto.
 - Simetría en el tratamiento
- Eludir el masculino genérico.

La revisión y actualización de los procesos del SGIC se realiza anualmente, los responsables de los procesos, a instancias de la Unidad de Desarrollo Estratégico y Calidad (UDEC), revisan la documentación para adecuarla a la realidad del momento y acometer los cambios necesarios. Una de las propuestas de este TFM es la creación de un procedimiento de revisión y mejora de los procesos del SGIC que incluya, entre otras cuestiones, el uso del lenguaje no sexista, para el diseño de este procedimiento se trabajará con el modelo y estructura definido por el SGIC de la CEU UCH y la metodología de revisión especificada en Comet (2019).

Nos parece adecuado para el diseño de los indicadores y evidencias tener en cuenta el concepto de calidad desde la perspectiva de categoría filosófica que indica [Garzón \(2019\)](#). Es necesario adaptar los sistemas de calidad a los cambios que se producen a nivel social. En el sistema universitario español la perspectiva de género ha ido creando su propio espacio desde que en 1872 ingresara la primera mujer en una facultad española, concretamente en la Facultad de Medicina de la Universidad de Barcelona, (López de la Cruz, 2002). Esta adaptación debe trasladarse a aquellos procesos que, dentro de la universidad, permitan realizar una medición, a través de los indicadores, de cómo se está gestionando esta perspectiva.

Desde otra perspectiva, el artículo de Buela-Casal et al. (2009) no recoge indicadores relacionados con la perspectiva de género, la clasificación utilizada es amplia y aplicada a varios países. Los indicadores analizados en este estudio son los utilizados por las diferentes agencias de calidad de los países seleccionados su organización, en ocho categorías, permite comprobar resultados en todos los ámbitos de las instituciones de educación superior; esta selección identifica áreas como el programa educativo, los recursos humanos y los resultados, donde resulta interesante que se tenga en cuenta la perspectiva de género. Esta aplicación a nivel internacional permitiría realizar una comparativa de la implementación de esta perspectiva en diferentes entornos educativos.

Otras fuentes como Gómez y Sánchez (2013), nos permitirán ahondar en la metodología del diseño de indicadores desde la fase de elaboración del marco conceptual hasta su validación, aunque, como en este caso, se trate de indicadores para el sistema de certificación ISO 9000:2000.

Debemos concluir que, en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en el sistema interno de calidad de las universidades, resulta difícil localizar investigaciones académicas que hayan sido recogidas en formato de Tesis doctoral o de TFM, la escasa oferta académica especializada en formación sobre la calidad en las instituciones de educación superior provoca que no exista gran variedad en la investigación sobre este tema. Las Tesis doctorales que se han localizado sobre el tema de la equidad en la educación superior no han podido ser consultadas por no encontrarse disponibles en formato online.

Por otro lado, como hemos comentado, la igualdad de género y su estudio en el ámbito de la educación superior ha sido tema de algunas tesis doctorales. De las tesis consultadas resulta interesante para una parte de nuestro proyecto, la de [Acosta \(2017\)](#), en la que se utiliza como fuente de opinión las entrevistas realizadas a los responsables de las unidades de igualdad de algunas de las universidades españolas. La metodología llevada a cabo en el uso de la entrevista como método de investigación y su aplicación coincide en la tesis de [Acosta \(2017\)](#), con la desarrollada en la asignatura Instrumentos de

Recogida de Información del Máster Universitario en Gestión y Evaluación de la Calidad en la Educación Superior.

Lo desarrollado en la citada asignatura y recogido en el recurso de Meneses y Rodríguez (2011), servirán de base para preparar, llevar a cabo y analizar la entrevista al personal de la Unidad de Igualdad de la CEU UCH.

Tal y como hemos podido comprobar en las fuentes nombradas hasta el momento, existen artículos, libros y tesis que abordan la cuestión de la perspectiva de género en el ámbito universitario; también hemos referenciado investigaciones sobre los sistemas de garantía de calidad universitario, sus elementos y sus métricas a través de evidencias e indicadores. Pero, no ha sido posible localizar estudios sobre ambas áreas en un mismo proyecto académico. Encontramos cierta referencia al objeto de nuestro estudio en el TFM de Barrera (2018), titulado *Modelo para la evaluación de la dimensión de desarrollo sostenible a nivel institucional basado en la Agenda 2030*, y publicado por la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). En este trabajo el autor propone un modelo para evaluar la dimensión de desarrollo sostenible a nivel institucional, de forma que concreta todos los ODS en tres dimensiones: social, económica y ambiental.

En la siguiente tabla se identifican los criterios que el autor del estudio describe asociados al ODS 5, y la forma en la que deberían ser abordados por la institución.

Tabla 1: perspectiva de género en los programas de calidad

Ámbito	Dimensión	Categoría	Criterio
Interno	Social	Equidad	La institución declara e implementa una política de no discriminación basada en el respeto irrestricto al otro u otra, expresada en la equidad de género, en el rechazo al racismo, al fanatismo y al segregacionismo o cualquier otra forma discriminatoria
		Responsabilidad social universitaria	La institución implementa acciones de responsabilidad social universitaria alineadas a su política de desarrollo sostenible y a la Agenda 2030 y sus 17 ODS, priorizando la atención a poblaciones vulnerables o subrepresentadas, la mitigación del cambio climático, la interculturalidad, inclusión y la equidad de género.
Externo	Social		La institución realiza programas que promueven el desarrollo sostenible orientados a contribuir al logro de los objetivos de la Agenda 2030 de la dimensión social, entre los que se encuentra el ODS 5 de Igualdad de Género.

Fuente: elaboración propia a partir de las tablas de Barrera Arrestegui (2018, p. 40) .

Como podemos apreciar, esta identificación no relaciona la perspectiva de género con el SGIC de la institución, por lo que consideramos que nuestro estudio permitirá a las instituciones de educación superior dotarse de una solución práctica a la incorporación de la perspectiva de género en sus sistemas internos de calidad, independientemente de que la institución ya disponga de otros mecanismos y herramientas orientadas a la inclusión de este ODS en sus programas educativos, en sus planes de formación, o en sus programas de contratación, de evaluación del desempeño y de la promoción del PDI y del PAS.

3. CONTEXTUALIZACIÓN y JUSTIFICACIÓN

3.1. Contextualización del SGIC de la CEU UCH

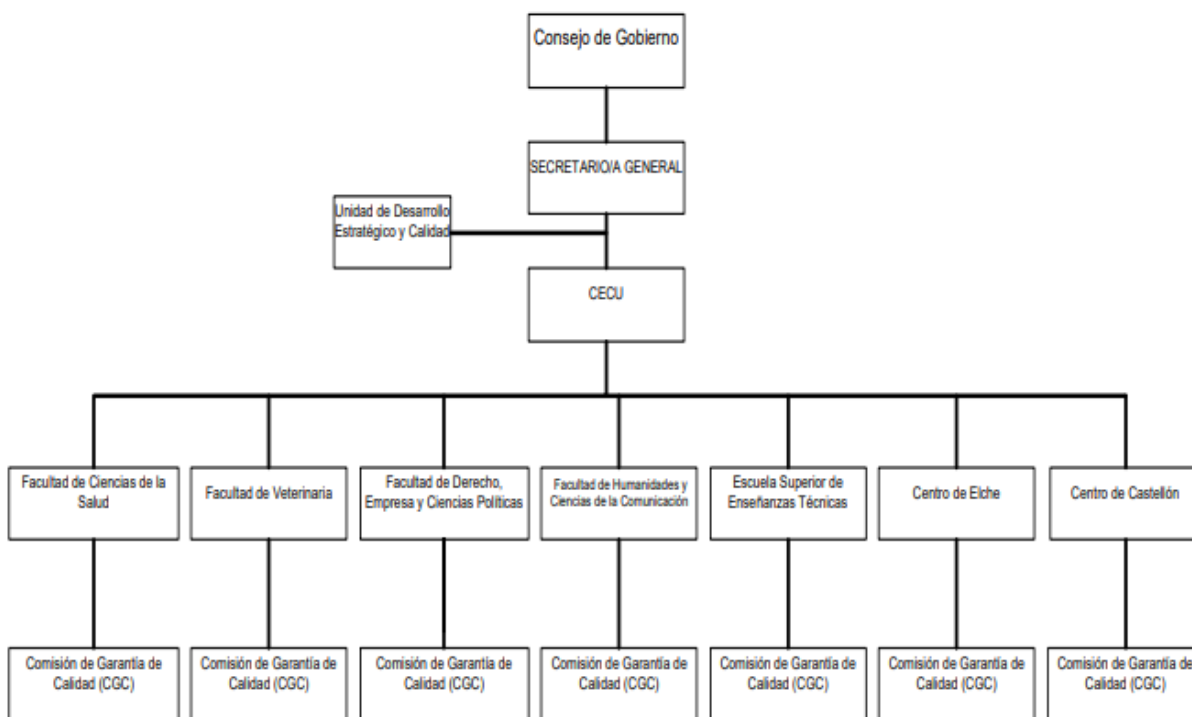
La CEU UCH fue la primera universidad privada de la Comunidad Valenciana autorizada por el gobierno autonómico el 3 de diciembre de 1999, su trayectoria en el ámbito de la educación superior es amplia, las titulaciones de Grado, Máster y Doctorado que se imparten en ella abarcan diferentes áreas de conocimiento puesto que la CEU UCH cuenta con cuatro Facultades y una Escuela, presentes en tres campus universitarios:

1. Facultad de Derecho, Empresa y Ciencias Políticas. Centro de Alfara del Patriarca (Valencia) y Centro de Elche (Alicante).
2. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Comunicación. Centro de Alfara del Patriarca (Valencia), Castellón y Elche (Alicante).
3. Facultad de Ciencias de la Salud. Centro de Alfara del Patriarca (Valencia), Castellón y Elche (Alicante)
4. Facultad de Veterinaria. Centro de Alfara del Patriarca (Valencia).
5. Escuela Superior de Enseñanzas Técnicas. Centro de Alfara del Patriarca (Valencia).

Como ya se ha comentado el SGIC de la CEU UCH fue diseñado teniendo en cuenta las directrices del programa AUDIT de ANECA, desde la implantación del SGIC se han ido realizando diferentes modificaciones para adaptarlo a los cambios que han ido surgiendo en los servicios, departamentos, unidades y titulaciones de la universidad. La versión del Manual de Procesos del SGIC implantada en estos momentos es la diez. Esta revisión anual del SGIC es propuesta por la UDEC en base a las aportaciones realizadas por las Comisiones de Garantía de Calidad (CGC) de las Facultades y Centros y por los diferentes servicios, una vez elaborado el documento de modificaciones del SGIC, debe ser aprobado por la Comisión de Evaluación de la Calidad en la Universidad (CECU) y por el Consejo de Gobierno.

La estructura del SGIC se define en la siguiente figura incluida en el Manual de Calidad del SGIC (MSGIC):

Figura 2: estructura del SGIC de la CEU UCH



Fuente: MSGIC de la CEU UCH (Unidad de Desarrollo Estratégico y Calidad, 2010a, p. 6)

La trayectoria en la implantación del SGIC en la CEU UCH demuestra el interés de la universidad por mantener un sistema de calidad que sea afín a los cambios y adaptaciones que la propia universidad aborda en su gestión diaria.

La perspectiva de género es un aspecto de especial interés en el ámbito de la educación superior, y que la CEU UCH ha tenido presente tanto en la programación de sus actividades como en el diseño e implantación de su oferta formativa, prueba de ello es la existencia de la Unidad de Igualdad creada en 2009 y que desde el año 2013 cuenta con una Comisión de Igualdad para dar cauce al proceso de elaboración del Plan de Igualdad de la Universidad CEU Cardenal Herrera (Digital, 2014).

En la actualidad se encuentra vigente el III Plan de Igualdad de Oportunidades (2019-2023), aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad en enero de 2020. Este tercer plan se diseña con el espíritu, por parte de la CEU UCH, de actualizar su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El documento trabaja en diferentes áreas, en las que se definen acciones a

llevar a cabo desde la Unidad. Describiremos más adelante estas áreas cuyo análisis nos permitirá determinar su posible representación en los procesos del SGIC.

El espíritu colaborativo recogido en el III Plan de Igualdad en el que se indica que “el trabajo para el logro de la igualdad de derechos, oportunidades y capacitaciones entre hombres y mujeres no puede ser objeto de un solo departamento o área, sino que deber ser una cuestión transversal en todas y cada una de las acciones de la Universidad” (Unidad de Igualdad, 2020, p. 4), ratifica el planteamiento de la perspectiva de género como una realidad que debe ser trasladada, entre otros, a la documentación que se utiliza en el SGIC. Lo que permitirá disponer de una definición concreta de los procesos a los que afecta, así como de evidencias e indicadores que permitan medir esta dimensión y tenerla en cuenta en la evaluación interna de las titulaciones y en el diseño de los planes de mejora que se definen anualmente para cada una de las titulaciones de la institución.

Estos cambios proporcionarán un nuevo criterio para tener en cuenta en la evaluación interna de la propia institución, y que tal vez en un futuro, sea también abordado en la evaluación externa llevada a cabo por las agencias de calidad, ANECA y AVAP, de las que depende la CEU UCH.

3.2. El SGIC actual y la perspectiva de género

Para la propuesta de modificación del SGIC de la CEU UCH vamos a trabajar con los documentos principales que definen el sistema, Manual de Calidad y Manual de Procesos del SGIC de la CEU UCH, con el III Plan de Igualdad de la universidad, y con *la Guía de para la acreditación de las titulaciones oficiales de grado y máster* elaborada por AQU Catalunya y en la que se incluyen los criterios a los que afecta la perspectiva de género para las evaluaciones externas de las titulaciones de grado y máster en las universidades catalanas.

3.2.1. Manual de Calidad del SGIC de la CEU UCH

En cuanto al MSGIC, es de acceso público para la sociedad en general, a través de la web de la UDEC, (Unidad de Desarrollo Estratégico y Calidad, 2010a). El manual se compone de diez capítulos en los que “se definen las características generales del sistema, los requisitos que atiende, su alcance y los procedimientos que lo desarrollan” (Unidad de Desarrollo Estratégico y Calidad, 2010a, p. 6). Los capítulos del MSGIC son:

1. El Sistema de Garantía Interna de la Calidad de la Universidad CEU UCH.
2. Presentación de la Universidad.
3. Estructura de los centros para el desarrollo del SGIC.

4. Política y objetivos de calidad.
5. Garantía de calidad de los programas formativos.
6. Orientación de las enseñanzas a los estudiantes.
7. Garantía y mejora del personal académico y de apoyo a la docencia.
8. Gestión y mejora del personal académico y de los recursos materiales y servicios.
9. Análisis y utilización de los resultados.
10. Publicación de información sobre titulaciones.

El mapa de los procesos del SGIC y su clasificación se encuentra en el capítulo 3 del MSGIC (ver anexo I y anexo II).

3.2.2. Manual de Procesos del SGIC de la CEU UCH

El Manual de Procesos, al igual que el MSGIC, se encuentra también en la web de la UDEC ([Unidad de Desarrollo Estratégico y Calidad, 2010b](#)). Este manual es una recopilación de todos los procesos del SGIC en un único documento. Cada uno de los procesos se encuentra desarrollado con la misma estructura:

1. Objeto.
2. Alcance
3. Referencias/Normativa.
4. Definiciones.
5. Desarrollo.
6. Seguimiento y medición.
7. Archivo.
8. Responsabilidades.
9. Rendición de cuentas.
10. Diagrama de flujo.

En total el SGIC de la CEU UCH tiene cuatro Procesos Estratégicos (PE), quince Procesos Clave (PC) y dieciocho Procesos de Apoyo (PA). Los PE contemplan las claves estratégicas de la universidad en cuanto a su política de calidad y de personal; los PC recogen las actividades y procedimientos relacionados con los estudiantes desde todos los ámbitos; en los PA se definen los procedimientos de apoyo a los estratégicos y clave.

3.2.3. Plan de Igualdad de la CEU UCH

Como hemos comentado, el III Plan de Igualdad de la CEU UCH se aprobó en enero de 2020 y su aplicación abarca desde el año 2019 hasta el 2023. Este plan contempla diferentes actuaciones enmarcadas dentro de las siguientes áreas:

1. Área de acceso al empleo y selección.
2. Área de clasificación personal, promoción y formación.
3. Área de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
4. Área de retribuciones.
5. Salud laboral.
6. Comunicación y lenguaje no sexista.

3.2.4. Guía para la acreditación de las titulaciones oficiales de grado y máster de la AQU

En julio de 2019 la guía para la acreditación de las titulaciones oficiales de grado y máster de la AQU se actualizó para incorporar la dimensión de género entre sus criterios a evaluar. Esta incorporación se realizó tras la publicación del Marco general para incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria que la AQU elaboró en colaboración con la Comisión Mujeres y Ciencia del Consejo Interuniversitario de Cataluña (CIC).

La guía en su anexo I incluye los indicadores y la información cualitativa que las universidades pueden presentar desagregada por sexo, estos indicadores afectan a las siguientes dimensiones:

1. Calidad del programa formativo. Se incluye información desagregada por sexo en el acceso y la matrícula, en el plan de estudios (aportaciones de la perspectiva de género en las asignaturas, recursos didácticos que introduzcan la perspectiva de género, competencias y resultados de aprendizaje, bibliografía, lenguaje inclusivo)
2. Pertinencia de la información pública. Uso del lenguaje inclusivo en las publicaciones, datos desagregados por sexo, incorporación de la perspectiva de género en las guías docentes, existencia del plan de igualdad.
3. Eficacia del sistema de garantía interna de calidad. Existencia de un procedimiento para asegurar la inclusión de la perspectiva de género en los materiales docentes, en las políticas de calidad, en los informes de evaluación internos, en los procesos de diseño de las titulaciones, en los indicadores, en los planes de formación.

4. Adecuación del profesorado. Equidad en la plantilla, en la asignación docente, datos desagregados por sexo.
5. Eficacia de los sistemas de apoyo al aprendizaje. Se contempla la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes servicios de apoyo como tutorías, movilidad, gestión de las prácticas. Además, se debe promover la existencia de protocolos contra el acoso sexual, rotulación e imágenes no existas, formación del PAS en perspectiva de género.
6. Calidad de los resultados. Análisis por parte de la institución de la equidad en la duración de los estudios por sexo, en el progreso de los estudios, en la graduación, las diferencias en la inserción laboral por sexo, las diferencias en la satisfacción con los estudios por sexo.

El análisis de estos documentos en la contextualización de la perspectiva de género y en el cumplimiento del tema “El género y la educación, incluyendo la igualdad de género para alcanzar los niveles primario, secundario y terciario de educación” en cuanto al ODS 5 “Igualdad de género” (UNESCO, 2017, p. 21) permitirán alcanzar los objetivos propuestos en este TFM y que desarrollamos a continuación.

4. OBJETIVOS

El objetivo principal de este trabajo es incluir en el Manual de Procesos y el Manual de Calidad del SGIC de la CEU UCH el ODS de perspectiva de género, así como el diseño de nuevos indicadores que aporten la información necesaria para analizar, y evaluar los resultados alcanzados tras la implantación de dicha modificación.

Para llegar al objetivo principal, debemos plantear los objetivos específicos que a lo largo del trabajo deberemos ir abordando. Estos objetivos son los siguientes:

- Analizar los procesos actuales del SGIC de la CEU UCH, detectar aquellos susceptibles de ser modificados.
- Analizar las dimensiones contempladas en el Plan de Igualdad de la Universidad, desarrollado por la Unidad de Igualdad, y las que propone el ODS 5, que puedan ser, a su vez, contempladas en los procesos del SGIC.
- Detectar las necesidades haciendo un análisis comparativo de los documentos que van a formar parte de la base conceptual del estudio (Manual de Calidad, Manual de Procesos, Plan de Igualdad, Guía de acreditación de la AQU).

- Definir cada una de las fases para llevar a cabo la inclusión del ODS de perspectiva de género en los procesos del SGIC.
- Diseñar un procedimiento de revisión y mejora de los procesos del SGIC, en el que se incluyan las recomendaciones para la redacción de los procesos, teniendo en cuenta el uso de lenguaje no sexista.
- Diseñar los nuevos indicadores que permitan medir la inclusión de la perspectiva de género en el SGIC.
- Realizar una entrevista con el personal de la Unidad de Igualdad en la que se expongan las modificaciones propuestas, y se obtenga una opinión experta al respecto.
- Proponer la implantación de la nueva versión de los procesos y establecer un calendario para su ejecución.

5. DISEÑO METODOLÓGICO

La modalidad en la que se enmarca este TFM es la de proyecto de aplicación con énfasis en la detección de necesidades, con una orientación que permita dar solución a la inclusión en los procesos del SGIC al ODS de perspectiva de género.

Una vez detectado cual es el objeto de investigación de este TFM, objetivo principal y los secundarios que se desean lograr, debemos definir la metodología de investigación que vamos a utilizar. Aplicaremos la metodología de investigación de un estudio de caso, la situación que se va a tratar es lo que constituye el objetivo principal del trabajo, para su implementación se realizará previamente una recolección de información a través de datos mediante entrevista, análisis de documentos del SGIC y de las fuentes de información recopiladas. Como indican Jiménez y Comet (2016) los estudios de caso no suelen ser aplicables de forma general a otros ámbitos, ya que se basan en el caso concreto de investigación y en sus particularidades tanto cualitativas como cuantitativas, aunque sus resultados de pueden aplicar en otros contextos siempre que se cumplan algunos requisitos básicos.

En el proyecto que nos ocupa, el estudio de las particularidades del SGIC de una universidad concreta para su adaptación a los criterios de la perspectiva de género, no puede ser inicialmente trasladado de forma automática al SGIC de otras universidades cuyas características de entorno pueden ser diferentes. Sin embargo, debemos tener en cuenta que todos los SGIC basados en el programa AUDIT presentan la misma estructura en cuanto a las directrices que abordan, lo que podría ayudar en su posible adaptación.

Jiménez y Comet (2016), realizan en su artículo una pormenorización sobre las diferentes opiniones que otros autores, como Mertens (2005), Stake (2006), Yin (2009) o Creswell (2009), tienen acerca de la metodología de investigación de estudio de caso. Resumen los diferentes tipos que, sobre esta metodología, han escrito estos y otros autores, clasificando la tipología de este tipo de estudio según su finalidad (intrínseco, instrumental o colectivo) o el tipo de informe de investigación (descriptivo, interpretativo o evaluativo). Teniendo en cuenta estas tipologías del método de caso podemos identificar nuestro proyecto de investigación dentro de la tipología de estudio de caso intrínseco “son casos con especificidades propias, que tienen un valor en sí mismos y pretenden alcanzar una mejor comprensión del caso concreto a estudiar. En este supuesto no se elige al caso porque sea representativo de otros casos, o porque ilustre un determinado problema o rasgo, sino porque el caso en sí es de interés” (Jiménez y Comet, 2016, p. 7).

Por otro lado, y para valorar las dos tipologías recogidas por Jiménez y Comet (2016), si tenemos en cuenta el tipo de informe de investigación que estamos trabajando, debemos adoptar la clasificación de estudio de caso interpretativo ya que “los datos se utilizan para desarrollar categorías conceptuales o para ilustrar, defender o desafiar presupuestos teóricos defendidos antes de recoger los datos” (Jiménez y Comet, 2016, p. 8).

En definitiva, el método de investigación seleccionado es un estudio de caso intrínseco e interpretativo ya que nos permite centrar el objeto de estudio a través de la información existente que se recopilará, tal y como hemos indicado, utilizando diferentes técnicas para posteriormente con el análisis de esta información, determinar los datos cualitativos y cuantitativos que debemos aplicar a nuestro objeto de estudio: el SGIC. El informe final resultante, este TFM, es evaluativo porque define las actuaciones necesarias para la implementación del objeto de investigación, tomando como referencia las conclusiones obtenidas a lo largo de todo el proceso.

Para llevar a cabo el TFM debemos afrontar las siguientes fases de trabajo en las que se describen las actividades a realizar, y los instrumentos y las técnicas utilizadas que van desde el estudio comparativo para la fase de revisión de la información cualitativa, hasta la aplicación del método deductivo para el diseño de indicadores:

Fase 1: siguiendo las pautas marcadas por el calendario establecido, se comienza analizando todas las fuentes recopiladas de diferentes ámbitos académicos, para ello se utiliza el acceso a la biblioteca de la UOC, a la biblioteca de la Universidad CEU Cardenal Herrera y otros recursos académicos como Dialnet, Google académico, Teseo o la red de biblioteca virtual del CSIC. Todas

las fuentes utilizadas para el desarrollo del TFM se clasifican en la herramienta Zotero, programa de software libre para la gestión de referencias bibliográficas.

Actividad: redacción de la fundamentación teórica, contextualización y justificación y objetivos generales y específicos.

Fase 2: en esta fase se comienza a trabajar con la documentación interna del SGIC de la Universidad, lectura rigurosa del Manual de Calidad, del Manual de Procesos y del Plan de Igualdad de la Universidad. Estudio comparativo entre las áreas de actuación del Plan de Igualdad, los procesos en los que intervienen dichas áreas y los criterios establecidos por la AQU para la evaluación de la perspectiva de género. Este estudio, a través del método comparativo y analítico, permitirá establecer y presentar los procesos a los que afectará el cambio y si disponen o no de los indicadores apropiados para su métrica.

Diseño del procedimiento de revisión y mejora de los procesos del SIGC para incluir las recomendaciones sobre el uso de lenguaje no sexista.

Actividad: revisión del apartado de contextualización y justificación, en su caso. Redacción del estudio comparativo a modo de tabla de resultados. Redacción del procedimiento de revisión y mejora de los procesos del SGIC. Redacción y entrega del informe de Avance 1.

Fase 3: diseño de los indicadores necesarios para realizar la métrica de la inclusión de la perspectiva de género. Se utilizará el método deductivo, basándose en los criterios establecidos por la AQU y adaptándolos, si fuera necesario, a las características del SGIC de la CEU UCH.

Actividad: revisión del informe según orientaciones, incorporación en apartado de resultados los indicadores resultantes y el método empleado para su diseño.

Fase 4: en esta fase se procederá a realizar la entrevista para la valoración de la opinión profesional acerca de los cambios a realizar en el SGIC detectados en la fase anterior. Se realizarán una entrevista al personal de la Unidad de Igualdad de la CEU UCH, en modo online a través de la herramienta Teams. Previamente se preparará un listado de preguntas abiertas, en las que el personal entrevistado podrá aportar su opinión acerca de la inclusión de la perspectiva de género en los procesos determinados en la fase anterior, y su viabilidad de implantación.

Actividad: redacción de las preguntas a plantear durante la entrevista y de los resultados obtenidos tras el análisis descriptivo de las respuestas. Incorporación de esta información en el apartado resultados

Fase 5: establecer un calendario para la implantación de la nueva versión del SGIC.

Actividad: finalización del apartado resultados y discusión. Incluir el calendario en el apartado de conclusiones. Redacción y entrega del informe Avance 2.

Fase 6: revisión del informe Avance 2 según orientaciones.

Actividad: redacción y entrega del informe final.

6. ASPECTOS ÉTICOS

Los manuales de procesos y de calidad del SGIC de la Universidad CEU Cardenal Herrera se encuentran publicados en la web de la universidad, por lo tanto, se trata de información accesible y no confidencial. El acceso a cualquier otra documentación sobre el SGIC se realizará atendiendo a las exigencias de la Ley Orgánica de Protección de Datos LOPD. Asimismo, queda absolutamente garantizada la protección de la identidad del personal entrevistado con el que se va a interactuar durante el desarrollo del TFM.

Por otro lado, se ha informado al Vicerrector de Desarrollo Estratégico y Comunicación y Secretario General de la Universidad CEU Cardenal Herrera, sobre la realización de este TFM, así como solicitado permiso para utilizar la documentación del SGIC y el resto de los recursos que se puedan necesitar durante la ejecución del proyecto.

La autora del presente TFM se comprometa al uso legal de la información evitando el plagio o fraude, citando las fuentes consultadas de forma adecuada con total respecto por la autoría de estas.

7. RESULTADOS

Para la revisión del SGIC hemos establecido en primer lugar el análisis de la documentación, donde se indicarán los aspectos que deben ser modificados o añadidos tanto en el Manual de Calidad como en el Manual de Procesos. En el Manual de Procesos la revisión se centra en dos aspectos: la redacción teniendo en cuenta el lenguaje inclusivo, y la detección de los procesos que deben incluir nuevos indicadores.

En segundo lugar, diseñamos los nuevos indicadores, cumpliendo para ello todas las etapas: diseño preliminar, revisión de jueces expertos y diseño definitivo.

Por último, realizamos la entrevista con el personal de la Unidad de Igualdad para poner en común las necesidades detectadas en el análisis previo, conocer la opinión sobre los cambios desde el punto de

vista de la responsable de la Unidad, y establecer las líneas de colaboración entre la Unidad de Igualdad y la UDEC para la implantación de la nueva versión del SGIC.

7.1. Análisis documentación

La primera fase de este proyecto nos permitirá determinar y clasificar la documentación que debe ser revisada. Para ello, vamos a establecer dos apartados, en el primero identificaremos los capítulos del Manual de Calidad en los que, siguiendo los criterios presentados en la fundamentación teórica y los criterios del Plan de Igualdad de la Universidad, se debe incluir la perspectiva de género, y en el segundo los mecanismos para la revisión del Manual de Procesos.

7.1.1. Manual de Calidad CEU UCH

Para la identificación de las carencias, en cuanto a perspectiva de género, detectadas en el Manual de Calidad se ha tenido en cuenta el contenido de los seis apartados del Plan de Igualdad de la CEU UCH y de las seis dimensiones de la guía de acreditación de la AQU. En la tabla 2 marcamos la correspondencia entre los nuevos textos incluidos en los capítulos del Manual de Calidad y los apartados y dimensiones de los documentos referenciados.

Apartados Plan de Igualdad de la CEU UCH ([Unidad de Igualdad, 2020, pp. 28-29](#)):

1. Área de acceso al empleo y selección.
2. Área de clasificación personal, promoción y formación.
3. Área de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
4. Área de retribuciones.
5. Salud laboral.
6. Comunicación y lenguaje no sexista.

Dimensiones de la guía de acreditación de titulaciones de grado y máster de la AQU ([AQU, 2019b, p. 66](#)):

1. Calidad del programa formativo
2. Pertinencia de la información pública.
3. Eficacia del sistema de garantía interna de calidad.
4. Adecuación del profesorado.
5. Eficacia de los sistemas de apoyo al aprendizaje.
6. Calidad de los resultados.

Una vez identificados los apartados y dimensiones en los que se estructuran los documentos que tomaremos como base de referencia, vamos a indicar en la tabla 2 para cada uno de los capítulos del Manual de Calidad qué cambios se deben aplicar.

En la primera columna, de la tabla 2, se identifica el capítulo del Manual de Calidad, en la segunda y tercera el apartado del Plan de Igualdad y la dimensión de la Guía de acreditación de titulaciones de grado y máster de la AQU que se han contemplado para la propuesta de cambios, respectivamente. Por último, abarcando las tres columnas, los cambios propuestos en el capítulo del Manual de Calidad, indicando el número de página donde deberían incluirse. En aquellos capítulos en los que no existe una referencia directa con algún apartado del Plan de Igualdad o alguna dimensión de la Guía, se ha indicado No Aplica (N/A).

Tabla 2. Inclusión de la perspectiva de género en el Manual de Calidad de la CEU UCH

Capítulo del Manual de Calidad	Apartado Plan de Igualdad CEU UCH	Dimensión Guía de acreditación de titulaciones de grado y máster de la AQU
1. El Sistema de Gestión Interna de la Calidad de la Universidad CEU UCH	6. Comunicación y lenguaje no sexista	3. Eficacia del sistema de garantía interna de calidad
Cambios en el capítulo: Incluir en el apartado 1.4.4 (p.9) la referencia al procedimiento de revisión y mejora de los procesos del SGIC en el que se incluyen las instrucciones para el uso de un lenguaje inclusivo. El diseño del procedimiento se encuentra desarrollado en el capítulo 7.1.2 de este TFM		
2. Presentación de la Universidad	N/A	3. Eficacia del sistema de garantía interna de calidad
Cambios en el capítulo: Incluir en el apartado 2.3.3 (p.20) a la Unidad de Igualdad como servicio disponible para garantizar la aplicación de las políticas de igualdad en la aplicación de los procesos del SGIC		
3. Estructura de los centros para el desarrollo del SGIC	N/A	3. Eficacia del sistema de garantía interna de calidad
Cambios en el capítulo: Añadir en el apartado 3.3.3 (p.26) una función más a las Comisiones de Garantía de Calidad (CGC): - Velar por la aplicación de las políticas de igualdad en la implementación de los procesos del SGIC		

Capítulo del Manual de Calidad	Apartado Plan de Igualdad CEU UCH	Dimensión Guía de acreditación de titulaciones de grado y máster de la AQU
4. Política y objetivos de calidad	N/A	3. Eficacia del sistema de garantía interna de calidad
Cambios en el capítulo: Añadir en el apartado 4.1. (p. 36) un objetivo más de política de calidad: - Compromiso de cumplimiento de las políticas de igualdad definidas en el Plan de Igualdad de la CEU UCH		
5. Garantía de calidad de los programas formativos	6. Comunicación y lenguaje no sexista	3. Eficacia del sistema de garantía interna de calidad
Cambios en el capítulo: Añadir en el apartado 5.3 (p. 41) la referencia al procedimiento de revisión y mejora de los procesos del SGIC que asegure la inclusión de la perspectiva de género. El diseño del procedimiento se encuentra desarrollado en el capítulo 7.1.2 de este TFM		
Capítulo 6. Orientación de las enseñanzas a los estudiantes	N/A	5. Eficacia de los sistemas de apoyo al aprendizaje
Cambios en el capítulo: Incluir en el apartado 6.3 (p.43) a la Unidad de Igualdad como servicio que permite valorar las necesidades de la institución en cuanto a políticas de igualdad		
Capítulo 7. Garantía y mejora del personal académico y de apoyo a la docencia	2. Área de clasificación personal, promoción y formación	4. Adecuación del profesorado
Cambios en el capítulo: Incluir en el apartado 7.3 (p.46) que la universidad dispone de una Unidad de Igualdad que vela por que se apliquen las políticas de igualdad en la contratación, promoción, evaluación y formación del personal académico y de apoyo a la docencia		
Capítulo 8. Gestión y mejora de los recursos materiales y servicios	N/A	3. Eficacia del sistema de garantía interna de calidad.

Capítulo del Manual de Calidad	Apartado Plan de Igualdad CEU UCH	Dimensión Guía de acreditación de titulaciones de grado y máster de la AQU
<p>Cambios en el capítulo: Incluir en el apartado 8.3 (p.49) que la universidad dispone de mecanismos para la gestión de los recursos materiales y servicios (incluyendo los aspectos relacionados con la seguridad, el medio ambiente y la perspectiva de género)</p>		
<p>Capítulo 9. Análisis y utilización de los resultados</p>	6. Comunicación y lenguaje no sexista	6. Calidad de los resultados
<p>Cambios en el capítulo: Añadir en el apartado 9.3 (p.52) que se tiene en cuenta para el análisis de los resultados los indicadores relacionados con la equidad en los datos</p>		
<p>Capítulo 10. Publicación de información sobre titulaciones</p>	6. Comunicación y lenguaje no sexista	2.Pertinencia de la información pública
<p>Cambios en el capítulo: Añadir en el apartado 10.3 (p.55) que la universidad hace público su Plan de Igualdad</p>		
<p>En todo el Manual de Calidad se aplicará la revisión del uso de lenguaje inclusivo utilizando las recomendaciones recogidas en el manual <i>Igualdad, lenguaje y Administración: Propuestas para un uso no sexista del lenguaje</i> (Giner, 2009)</p>		

Fuente: elaboración propia

En el Manual de Calidad se identifica la estructura y organización del SGIC de la universidad, este documento representa la carta de presentación del SGIC a todos los miembros de la comunidad universitaria y a la sociedad en general. Por ello, es necesario que las alusiones a la perspectiva de género se incluyan en él, y se indique de qué forma la universidad tiene en cuenta esta dimensión en sus procesos.

En el *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria*, (AQU, 2019a, p. 14), se utiliza el término “ceguera de género” extraído del *Gender Equality Glossary and Thesaurus* del EIGE (2016), como la “falta de reconocimiento que los roles y las responsabilidades de las mujeres/niñas y los hombres/niños se atribuyen o se imponen en contextos sociales, culturales, económicos y políticos específicos. Los proyectos, los programas, las políticas y las actitudes ciegas al género no tienen en cuenta estos roles diferentes y necesidades diversas y, por tanto, mantienen *statu quo* y no ayudan a transformar la estructura desigual de las relaciones de género”.

En esta primera fase hemos atendido a la erradicación de la “ceguera de género” en el Manual de Calidad, adecuándolo a la información presente en los apartados 2 y 6 del Plan de Igualdad.

Los cambios indicados para el Manual de Calidad serán propuestos por la UDEC, y trasladados a las CGC de las Facultades y Centros para que estas, conozcan su dimensión y determinen la idoneidad de proponer su aprobación a la CECU y al Consejo de Gobierno.

7.1.2. Manual de Procesos CEU UCH

En la revisión del Manual de Procesos vamos a tener en cuenta dos aspectos, por un lado, la mejora en la redacción de los procesos para que se tenga en cuenta el uso del lenguaje inclusivo, y por otro la adaptación de los procesos a la perspectiva de género incluyendo la información necesaria y los indicadores que permitan su métrica.

Nos centraremos ahora en el diseño de la herramienta que ayude a los responsables de los procesos a trabajar en la revisión de la redacción de los procesos teniendo en cuenta el lenguaje inclusivo.

El SGIC de la CEU UCH dispone del proceso PE04 Proceso de Auditorías Internas en el que se establece la sistemática para el desarrollo de las auditorías internas y define tanto los agentes implicados, como el calendario para su puesta en marcha. Este proceso permite la revisión de los procesos a través de una evaluación interna, sin embargo, no existe ninguno que establezca el protocolo para una revisión previa. En la práctica, la revisión se hace anualmente a instancias de la UDEC, tal y como hemos indicado en el apartado anterior, pero consideramos imprescindible que exista un Procedimiento de Revisión y Mejora del SGIC (PRMS), que, entre otros aspectos, incorpore las recomendaciones para adaptar la redacción de los procesos al lenguaje inclusivo.

En la asignatura Sistemas de Gestión Interna de la Calidad, del Máster Universitario en Evaluación y Gestión de la Calidad en la Educación Superior se desarrolló un PRMS (Martínez, 2019), cuyo formato y parte del contenido, puede ser utilizado en esta fase del TFM como herramienta de apoyo, para que los responsables de los procesos dispongan de una guía para la planificación y puesta en marcha de la revisión. En este procedimiento incorporaremos las recomendaciones para utilizar un lenguaje inclusivo en la adaptación de la redacción de los textos.

Tal y como indica Comet, (2019) la revisión del SGIC promueve la difusión de la cultura de calidad además de adaptar lo previsto a la realidad de la institución. En el diseño inicial del SGIC no se tuvo en cuenta la dimensión de la perspectiva de género, en la actualidad existe mucha documentación

y guías acerca de cómo utilizar el lenguaje de forma que se tenga en cuenta un uso más igualitario del mismo. La creación de la Unidad de Igualdad en la institución, y el diseño del Plan de Igualdad aporta una información relevante que debe ser tenida en cuenta en la información del SIGC y en su actualización.

En 2018 la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, publicó una recopilación de las guías para el uso no sexista del lenguaje que incluye el acceso a 120 publicaciones en esta materia y de diferentes ámbitos (comunicación y publicidad, deportes, discapacidad, educación, empleo, jurídico, salud, sociedad civil, tecnología, ciencia y medioambiente). Son, por tanto, numerosas las fuentes disponibles que se pueden tener en cuenta, se hace necesario fijar aquellas que identificaremos como apropiadas para referenciar en el PRMS.

Hemos comentado en apartados anteriores que la Unidad de Igualdad de la CEU UCH utiliza como referente la propuesta que, en este tema, realiza la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana (Giner, 2009). Este documento, junto con ocho más, fue analizado en 2012 por Ignacio Bosque, miembro de la Real Academia Española (RAE) y catedrático de Lengua Española de la Universidad Complutense de Madrid, el informe publicado por el catedrático fue suscrito por el pleno de la RAE. En este análisis se determinó que la mayor parte de las guías analizadas habían sido realizadas sin la colaboración de lingüistas y que, a excepción de la editada por la Asociación de estudios históricos sobre la mujer a de la Universidad de Málaga, no son muy completas ni utilizan bibliografía. El autor del análisis señala que algunos de los textos contienen recomendaciones que contravienen las normas de la RAE (Bosque, 2012).

Por otro lado, el catedrático aboga por el cuidado en la redacción de los textos, en cuanto a utilizar expresiones que son claramente discriminatorias, como por ejemplo *Los directivos acudirán a la cena con sus mujeres* (Bosque, 2012, p. 5), pero no radicalizar el uso del lenguaje hasta el punto de hablar de por ejemplo *gerentes y gerentas*. Puesto que existe mucha literatura sobre el tema, y nuestra propuesta se dirige hacia facilitar unas indicaciones que ayuden en la redacción de los procesos; vamos a seguir las recomendaciones de la Unidad de Igualdad de la CEU UCH y de la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana, utilizando su guía como elemento de consulta en el PRMS.

La estructura del procedimiento diseñado es similar a la de los procesos del SGIC, se identifica con el código PRCA-01 ya que se está relacionado con los procesos de apoyo. El procedimiento completo se incluye en el anexo III. Como hemos indicado, el procedimiento ha sido modificado para incluir en él las instrucciones necesarias para que los responsables de los procesos consideren la redacción del texto

usando como referencia la guía recomendada que contiene, entre otras, las siguientes recomendaciones (Giner, 2009, pp. 21-31):

- Emplear términos genéricos, colectivos, abstractos y perífrasis.
Ejemplo: en lugar de *los graduados en historia* utilizar *las personas graduadas en historia*.
- Utilizar fórmulas de desdoblamiento y barras.
Ejemplo: un profesor o profesora.
Ejemplo: *D/Dña....*
- Introducir aposiciones explicativas.
Por ejemplo: *los interesados, hombres y mujeres, podrán acudir a la jornada*.
- Feminizar términos.
- Emplear construcciones no sexistas.
 - Omitir el determinante delante del sustantivo invariable.
Por ejemplo: en lugar de *el representante de la comisión* poner *representante *de la comisión* (omitir el).
 - Sustituir el determinante que acompaña a un sustantivo invariable por otros sin marcas de género.
Por ejemplo: sustituir *Todos los inscritos* por *cada inscrito*.
 - Reemplazar estructuras marcada por un pronombre sin marca de género (quien, quienes).
Por ejemplo: *Los que se inscriban* por *quienes se inscriban*.
- Simetría en el tratamiento.
 - Alternar el orden de masculino y femenino.
Alumnas y alumnos.
 - Uso adecuado de las formas de tratamiento de cortesía.
Sr./Sra.
 - Tratamiento homogéneo en todo el texto.
Si se utiliza el uso de barras y desdoblamientos debe hacerse durante todo el texto.
- Alternativas al masculino genérico.
Sustituir *artículo+que* por la forma *quien* o el genérico *persona*.
Evitar el uso de indefinidos *uno/s, alguno/s, todo/s*.

Describimos ahora la segunda fase de adaptación de los procesos a la perspectiva de género, incluyendo la información necesaria y los indicadores que permitan su métrica.

Para reconocer los procesos en los que se deben incluir nuevos indicadores, que ayuden a medir los resultados de la inclusión de la perspectiva de género en la universidad y en la evaluación de la calidad de la educación superior, debemos analizar el Manual de Procesos teniendo en cuenta el contenido de cada uno de los procesos del SGIC y comparando si existe o no trazabilidad con los apartados de la guía de acreditación de titulaciones de grado y máster de la AQU.

Puesto que en el SGIC hay 37 procesos, vamos a trabajar con ellos dividiéndolos en sus tres modalidades: procesos estratégicos (tabla 3), procesos clave (tabla 4) y procesos de apoyo (tabla 5), utilizaremos un código de colores para distinguir la tipología de los procesos.

En las tablas (3, 4 y 5), la primera columna contiene la identificación del proceso (código y nombre), en la segunda columna se indican los cambios que se deben reflejar en el texto o redacción del proceso incluyendo el número de página donde hacerlos en el Manual de Procesos; y en la tercera columna los indicadores del proceso que deben desagregarse por sexo además de los nuevos que deberán ser incorporados. En aquellos procesos en los que no sea necesario modificar el texto o cambiar los indicadores. se indicará No Aplica (N/A) en la columna correspondiente.

Tabla 3: Inclusión de la perspectiva de género en los Procesos Estratégicos del SGIC

PROCESO	Cambios en el texto del proceso para adecuarlo a las dimensiones de la guía de la AQU	Desagregación y/o inclusión de indicadores
PE01 Proceso para el establecimiento, revisión y actualización de la política y objetivos de calidad	Incluir en la política de calidad (p.13) un ámbito más: 6.Promover y procurar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad de la CEU UCH	N/A
PE02 Proceso para la definición de la política de personal académico	Incluir en el apartado Referencias/Normativa (p.16), el Plan de Igualdad de la Universidad	Desagregar los indicadores existentes en el proceso por sexo. Incluir nuevo indicador: IN2600-PE02: porcentaje de PDI con formación en perspectiva de género (por sexo)

PROCESO	Cambios en el texto del proceso para adecuarlo a las dimensiones de la guía de la AQU	Desagregación y/o inclusión de indicadores
PE03 Proceso para la definición de la política de personal de administración y servicios	Incluir en el apartado Referencias/Normativa (p.26), el Plan de Igualdad de la Universidad	Desagregar los indicadores existentes por sexo. Incluir un nuevo indicador: IN700-PE03: porcentaje de PAS con formación en perspectiva de género (por sexo)
PE04 Proceso de auditorías internas	N/A	N/A

Fuente: elaboración propia

Tabla 4: Inclusión de la perspectiva de género en los Procesos Clave del SGIC

PROCESO	Cambios en el proceso para adecuarlo a las dimensiones de la guía de la AQU	NUEVOS INDICADORES
PC01 Proceso de diseño de la oferta formativa	N/A	N/A
PC02 Proceso de captación de estudiantes	N/A	N/A
PC03 Proceso de admisión del estudiante de nuevo ingreso	N/A	Desagregar los indicadores existentes por sexo.
PC04 Proceso de matrícula, expedición de títulos y custodia de expedientes	N/A	Desagregar los indicadores existentes por sexo.
PC05 Proceso para la planificación y desarrollo de la enseñanza	Incluir en el apartado Desarrollo (p.116), la recomendación de tener en cuenta en el diseño de los planes de estudio la inclusión, dependiendo de la tipología de las asignaturas, de competencias sobre perspectiva de género. Siguiendo las recomendaciones de (AQU, 2019b, p. 66) : <ul style="list-style-type: none"> - Materiales con perspectiva de género - Competencias y resultados de aprendizaje - Recursos docentes (bibliografía) - Lenguaje e imágenes inclusivos. 	Desagregar los siguientes indicadores por sexo: IN100-PC05, IN200-PC05, IN1300-PC05, IN1500-PC05. Incluir un nuevo indicador: IN1600-PC05 porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género en cada titulación
PC06 Proceso de orientación al estudiante	Incluir en el apartado de las acciones dirigidas a los estudiantes de primer curso (p. 171) la orientación sobre la existencia del protocolo	Desagregar los siguientes indicadores por sexo: del IN300-PC06 al IN1200, el IN1400-PC06, IN1600-PC06 y IN1700-PC06.

PROCESO	Cambios en el proceso para adecuarlo a las dimensiones de la guía de la AQU	NUEVOS INDICADORES
	contra el acoso y la violencia, así como el Plan de Igualdad.	
PC07 Proceso de gestión de la movilidad de los estudiantes propios	Incluir en los convenios firmados con otras universidades una cláusula que garantice que la universidad receptora de estudiantes tiene desarrollado un Plan de Igualdad vigente.	Desagregar por sexo los indicadores del IN100-PC07 al IN902-PC07
PC08 Proceso de gestión de la movilidad de los estudiantes acogidos	Incluir en los convenios firmados con otras universidades que envían estudiantes una cláusula de la existencia de un Plan de Igualdad y de un protocolo contra el acoso y la violencia. Incluir el modelo de convenio como anexo al proceso (p.260).	Desagregar por sexo los indicadores del IN400-PC08 a IN800-PC08
PC09 Proceso de gestión de las prácticas externas	Inclusión de cláusulas de no discriminación por razón de sexo en los convenios con los centros de prácticas (AQU, 2019b, p. 68) Incluir el modelo de convenio como anexo al proceso (p. 284).	Desagregar por sexo los indicadores del IN100-PC09 al IN300-PC09 y el IN1300-PC09.
PC10 Proceso de gestión de la inserción laboral	Inclusión de actividades en el apartado de Orientación Laboral (p.321) que tengan en cuenta el rasgo de la perspectiva de género en la orientación profesional a través de información sobre sueldos, estereotipos en las profesiones, etc.	IN100-PC10: informe de inserción laboral y satisfacción de los egresados. Los datos deben mostrarse diferenciados por sexo.
PC11 Proceso de medición, análisis y mejora	N/A	N/A
PC12 Proceso de revisión y mejora de los programas formativos	Se debe incluir en el apartado de revisión de la oferta formativa que la revisión de las guías docentes debe incluir la incorporación de la perspectiva de género (p. 354) en la misma línea que hemos indicado en el proceso PC05.	Desagregar por sexo el indicador IN300-PC12
PC13 Proceso de extinción de un título y garantía de los derechos de los estudiantes	N/A	N/A
PC14 Proceso de difusión de la información pública	Indicar en el apartado de información general (p. 369) e institucional que siempre que sea posible la información pública que se muestre se hará desagregada por sexo.	N/A

PROCESO	Cambios en el proceso para adecuarlo a las dimensiones de la guía de la AQU	NUEVOS INDICADORES
PC15 Proceso de evaluación del aprendizaje	<p>El proceso debe modificarse en el apartado de desarrollo (p.376) para indicar que el sistema de evaluación continua y seguimientos del aprendizaje de los estudiantes recogerá la información de tal forma que por cada titulación se pueda dar respuesta a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. La equidad en la duración de los estudios por sexo 8. La equidad en el progreso de los estudios 9. La equidad en la graduación (AQU, 2019b, p. 69) 	Desagregar por sexo los indicadores del IN100-PC15 al IN600-PC15; IN800-PC15 al IN1100-PC15, IN1600-PC15 al IN2100-PC15

Fuente: elaboración propia

Tabla 5: Inclusión de la perspectiva de género en los Procesos de Apoyo del SGIC

PROCESO	Cambios en el proceso para adecuarlos a las dimensiones de la guía de la AQU	NUEVOS INDICADORES
PA01 Proceso de selección y contratación del PDI	<p>Incorporar en el apartado Referencias (p.400) el Plan de Igualdad como documento de apoyo en el sistema de selección y contratación.</p> <p>Indicar la existencia del protocolo de acoso laboral en la institución.</p>	Desagregar por sexo los indicadores IN100-PA01 y IN300-PA01
PA02 Proceso para la formación del PDI	<p>No es necesario incluir ningún cambio concreto en el proceso puesto que en él no se hace referencia concreta a la temática de la formación.</p> <p>La incorporación de formación sobre perspectiva de género, como por ejemplo el uso del lenguaje inclusivo, se tendrá que incorporar en el Plan de Formación de la Universidad</p>	Modificar el IN100-PA02 para que el informe con los cursos impartidos incluya la tipología de formación en perspectiva de género
PA03 Proceso de evaluación de la docencia (DOCENTIA)	N/A	Desagregar los indicadores IN100-PA03 al IN103-PA03 por sexo
PA04 Proceso de evaluación de la satisfacción del PDI	<p>Los datos de los informes de satisfacción del PDI con el programa formativo de las titulaciones no pueden desagregarse por sexo ya que las encuestas son anónimas. Sería recomendable la inclusión en estas encuestas de una pregunta que</p>	N/A

PROCESO	Cambios en el proceso para adecuarlos a las dimensiones de la guía de la AQU	NUEVOS INDICADORES
	valore la opinión del PDI en cuanto a las políticas de igualdad de la institución	
PA05 Proceso de evaluación de la satisfacción de los estudiantes con el PDI	Al igual que en el proceso anterior, no se puede desagregar los datos de los resultados de las encuestas. Sería recomendable la inclusión en estas encuestas de una pregunta que valore la opinión de los estudiantes en cuanto a la política de igualdad de la institución	N/A
PA06 Proceso de promoción del PDI	Incluir en referencias (p. 440) el Plan de Igualdad y en el apartado de promoción (p. 441) la aplicación del Plan de Igualdad y su uso como apoyo en el desarrollo del sistema.	Desagregar los indicadores por sexo, del IN100-PA06 al IN400-PA06
PA07 Proceso para la selección y contratación del PAS	Incorporar el Plan de Igualdad como documento de apoyo en referencias (p. 453) y su aplicación en el sistema de selección y contratación. Indicar la existencia del protocolo contra el acoso laboral en la institución	Desagregar los indicadores por sexo: IN100-PA07, IN200-PA07
PA08 Proceso para la formación del PAS	No es necesario incluir ningún cambio concreto en el proceso puesto que en él no se hace referencia concreta a la temática de la formación. La incorporación de formación sobre perspectiva de género, como por ejemplo el uso del lenguaje inclusivo, se tendrá que incorporar en el Plan de Formación de la Universidad	Modificar el IN100-PA08 para que el informe con los cursos impartidos incluya la tipología de formación en perspectiva de género
PA09 Proceso de evaluación del PAS	Incluir en el procedimiento de evaluación la aplicación del Plan de Igualdad y utilizar el documento como apoyo en el desarrollo del sistema.	Desagregar el IN100-PAS09 por sexo.
PA10 Proceso de evaluación de la satisfacción del PAS	Al igual que los procesos PA04 y PA05, no se puede desagregar los datos de los resultados de las encuestas ya que son anónimas. Sería recomendable la inclusión en estas encuestas de una pregunta que valore la opinión del PAS en cuanto a la política de igualdad de la institución	N/A
PA11 Proceso de evaluación de la satisfacción de los usuarios con los servicios	Al igual que los procesos PA04, PA05 y PA10 no se puede desagregar los datos de los resultados de las encuestas ya que son anónimas. Sería	N/A

PROCESO	Cambios en el proceso para adecuarlos a las dimensiones de la guía de la AQU	NUEVOS INDICADORES
	recomendable la inclusión en estas encuestas de una pregunta que valore la opinión de los usuarios en cuanto a las políticas de igualdad de la institución	
PA12 Proceso del sistema de desarrollo del PAS	Incorporar el Plan de Igualdad como documento de apoyo en referencias (p. 489) y su aplicación en el sistema de desarrollo. Indicar la existencia del protocolo contra el acoso laboral en la institución	Incluir en el informe generado por el IN200-PA09 los datos desagregados por género
PA13 Proceso de atención a las sugerencias o reclamaciones	Incluir en el apartado referencias (p.498) el Plan de Igualdad. En los dos procedimientos utilizados para la atención a las sugerencias o reclamaciones: buzón de sugerencias y Defensor Universitario, se debe incluir la existencia del Plan de Igualdad, así como el protocolo contra el acoso y la violencia como dato informativo para que cualquiera pueda realizar sugerencias o reclamaciones sobre su correcta o incorrecta aplicación	Diseñar un nuevo indicador IN300-PA13 que recoja el número de sugerencias o reclamaciones realizadas en cuanto a situaciones relacionadas con la igualdad y equidad en las actuaciones de la institución o sus miembros.
PA14 Proceso de gestión de espacios e infraestructuras	Incluir en el protocolo (p. 506) para el mantenimiento y adquisición de los espacios e infraestructuras la rotulación e imágenes no sexistas en la institución (vestuarios, sanitarios, señalización) (AQU, 2019b, p. 69)	N/A
PA15 Proceso de gestión de recursos materiales	N/A	N/A
PA16 Proceso para la gestión de servicios	No es necesario incluir cambios específicos en el proceso. En el plan de acciones de mejora planificado por Gerencia y los Vicerrectorados de los cuales dependen los servicios, se deberá recomendar la visualización del Plan de Igualdad y la política de perspectiva de género y hacer posterior seguimiento de su implementación.	N/A
PA17 Proceso para la gestión de convenios con organizaciones	No es necesario hacer cambios específicos en el proceso. Incluir como elemento en los convenios firmados por la institución, siempre que sea	N/A

PROCESO	Cambios en el proceso para adecuarlos a las dimensiones de la guía de la AQU	NUEVOS INDICADORES
	posible, una cláusula de no discriminación por razón de sexo.	
PA18 Proceso para la actualización y difusión de normativas	Incluir en el apartado de referencia (p.543) el Plan de Igualdad y en el apartado de actualización de las normativas (p. 545), que estas se realizan garantizando la igualdad por razón de sexo.	N/A

Fuente: elaboración propia

La nueva redacción de los procesos deberá llevarse a cabo por los responsables de cada uno de ellos, siguiendo las indicaciones del PRMS. El diseño de los nuevos indicadores se define en el siguiente apartado.

7.2. Diseño de indicadores

Como hemos podido comprobar, en gran parte de los procesos es necesario desagregar los indicadores ya existentes por género. Además, se ha detectado la necesidad de incluir cuatro nuevos indicadores. Diseñaremos los indicadores utilizando el método deductivo (Garzón, 2019, p. 26), para lo cual completaremos las siguientes etapas:

- Diseño preliminar de los indicadores (tablas 1, 2, 3 y 4 del Anexo VII).
- Envío a los jueces expertos la tabla resumen de los indicadores (tabla 6) y las fichas sobre las que realizar la valoración.
- Revisión de los indicadores por parte de los jueces expertos (ver fichas en anexo VIII).
- Valoración de las revisiones recogidas en la tabla 7.
- Diseño definitivo de los indicadores (tablas 8, 9, 10 y 11).

En el diseño preliminar de los indicadores (tablas 1, 2, 3 y 4 del Anexo VII) se ha aportado la información descriptiva de cada uno de ellos, sus características y el objetivo para el que han sido diseñados.

Los jueces expertos, que han colaborado en la revisión de los cuatro nuevos indicadores, son profesores del Máster Universitario en Evaluación y Gestión de la Calidad en la Educación Superior de la UOC y miembros de las unidades de calidad de otras universidades, todos ellos con experiencia (o vinculados actualmente) en la gestión de la calidad de sus respectivas instituciones.

Para facilitar la validación por parte de los jueces expertos, se ha enviado la descripción de los indicadores (tabla 6) con un resumen de la información, y la ficha a completar en la que se han incluido algunos de los criterios que se deben tener en cuenta a la hora de determinar, si los indicadores son o no válidos, para cumplir el objetivo para el que han sido diseñados (Garzón, 2019).

Tabla 6. Descripción preliminar de los indicadores

	IN2600-PE02	IN700-PE03	IN1600-PC05	IN300-PA13
Nombre	Porcentaje de PDI con formación en perspectiva de género (por sexo)	Porcentaje de PAS con formación en perspectiva de género (por sexo)	Porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género, en cada una de las titulaciones.	nº de sugerencias o reclamaciones realizadas en cuanto a situaciones relacionadas con la igualdad y equidad en las actuaciones de la institución o sus miembros
Objetivo	Conocer los profesores que están formados en perspectiva de género.	Conocer el personal de administración y servicios que está formado en perspectiva de género.	Conocer el nº de asignaturas que incorporan la perspectiva de género para así valorar la adquisición de estas competencias por parte de los estudiantes.	Conocer el nº de incidencias detectadas en el buzón de sugerencias en las que se haga referencia a las deficiencias en la aplicación de la igualdad de derechos y la equidad en cuanto a género.
Periodicidad	Curso académico	Curso académico	Curso académico	Curso académico
Tipología	Cuantitativo	Cuantitativo	Cuantitativo	Cuantitativo
Soporte del indicador	Listado de PDI con descripción de su perfil. Listado de profesores que participan en los	Listado de PAS con descripción de su perfil. Listado de profesores que participan en los	Guías docentes de las asignaturas de la titulación. Incluir la perspectiva de género en los materiales docentes a través del uso del lenguaje inclusivo. Desarrollar actividades	Informe de reclamaciones y sugerencias recibidas a través del buzón de sugerencias disponible para las titulaciones.

	IN2600-PE02	IN700-PE03	IN1600-PC05	IN300-PA13
	cursos del plan de formación	cursos del plan de formación	formativas en la que se visualice de forma equitativa el papel desempeñado por hombres y mujeres en la temática correspondiente.	
Variables y fórmulas de cálculo	nº de profesores de la titulación que tiene formación en perspectiva de género/nº de profesores de la titulación	nº de PAS vinculado a la titulación que tiene formación en perspectiva de género/nº de PAS vinculado a la titulación	nº de asignaturas que incorporan la perspectiva de género en la titulación/nº de asignaturas de la titulación	nº de sugerencias o reclamaciones recibidas en el curso académico
Fuente de información	Secundaria	Secundaria	Secundaria	Secundaria
Seguimiento y mejora	En las futuras comparativas anuales, este dato deberá ser cada vez mayor.	En las futuras comparativas anuales, este dato deberá ser cada vez mayor.	Este dato debe ir igualándose en todas las titulaciones a lo largo del tiempo.	En las futuras comparativas anuales podremos detectar la evolución en la solución a las sugerencias recogidas sobre perspectiva de género.

La valoración realizada a la revisión de los jueces expertos queda recogida en la tabla 7 donde indicamos en la primera columna el código y nombre del indicador y en la segunda la reflexión realizada tras el análisis de la valoración de jueces expertos (ver anexo VIII).

Tabla 7: Análisis de resultados de la valoración y modificación del indicador

Indicador	Análisis/reflexión sobre la validación
<p>IN2600-PE02</p> <p>Porcentaje de PDI con formación en perspectiva de género (por sexo)</p>	<p>En cuanto al comentario realizado por uno de los jueces, sobre quién promueve la formación en la universidad, se debe indicar que existe un proceso que recoge el protocolo establecido para la formación del PDI y este establece formación transversal y formación específica que puede ser solicitada por el personal docente. No se considera necesario añadir esta información al indicador puesto que ya se indica en el proceso.</p> <p>Se atiende la recomendación de uno de los jueces de incorporar “x100” en la columna *variables y fórmulas”.</p> <p>Por otro lado, se ha recomendado desdoblar el PDI según su asignación docente: asignaturas, prácticas, etc. El indicador está orientado a recoger el porcentaje total de profesores formados en perspectiva de género, en la asignación docente que se hace al profesor se tiene en cuenta su perfil. No consideramos necesario desdoblar el indicador por este concepto.</p> <p>Acerca de la sugerencia de incluir un nuevo indicador que recoja las horas de formación recibidas, debemos comentar que este dato ya se contempla en los indicadores del Proceso PA06 para la formación del PDI, la perspectiva de género pasaría a ser una temática más dentro de las contempladas en el plan de formación de la institución.</p> <p>Por último, se tiene en cuenta la recomendación de especificar en el objetivo y en el resto de los aspectos del indicador, que su cálculo se realiza por titulación. Además, se aclara en la fórmula de cálculo que el porcentaje se recalcula cada curso académico sobre el total de profesores que tienen la formación en perspectiva de género.</p>
<p>IN700-PE03</p> <p>Porcentaje de PAS con formación en perspectiva de género (por sexo)</p>	<p>Se atiende la recomendación de uno de los jueces de incorporar “x100” en la columna *variables y fórmulas.</p> <p>Al igual que en el indicador anterior, no se tiene en cuenta la recomendación de incluir un nuevo indicador que recoja las horas de formación recibidas porque ya existe en el Proceso PA08 para la formación del PAS.</p> <p>Se atienden las recomendaciones de especificar con mayor claridad el objetivo del indicador y detallar el colectivo sobre el que se calcula: el total del PAS. Se especifica en la fórmula que el dato se recalcula cada curso académico añadiendo al PAS ya formado los que se forman durante ese curso.</p> <p>Se reconsidera la fórmula de cálculo para hacerla sobre el total del PAS de la universidad y no sobre el vinculado a las titulaciones, ya que en el caso de la CEU UCH, por su tamaño, el PAS está vinculado a más de una o a todas las titulaciones.</p>
<p>IN1600-PC05</p> <p>Porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género, en cada una de las titulaciones</p>	<p>Tras las valoraciones se procede a redactar con mayor claridad el objetivo del indicador, así como a indicar que su cálculo es por titulación.</p> <p>Se introduce información en el apartado “soporte” que clarifique algo más el tipo de información que debe contemplar las asignaturas para demostrar que se ha incorporado la perspectiva de género en estas.</p> <p>Tal y como se ha indicado en algunas de las valoraciones, en el SGIC se recoge a través de otros indicadores y evidencias complementarias, la incorporación de esta perspectiva. Como por ejemplo la inclusión en las encuestas de satisfacción de los diferentes colectivos, preguntas sobre la visualización de la inclusión de la perspectiva de género en la universidad.</p>

Indicador	Análisis/reflexión sobre la validación
IN300-PA13 nº de sugerencias o reclamaciones realizadas en cuanto a situaciones relacionadas con la igualdad y equidad de género en las actuaciones de la institución o sus miembros	<p>Siguiendo las recomendaciones de los jueces expertos, se clarifica el nombre y el objeto del indicador.</p> <p>Por otro lado, siguiendo indicaciones y tras la reflexión realizada, es aconsejable que las reclamaciones y sugerencias recibidas reciban un tratamiento especial que garantice el anonimato y que sean derivadas a la Unidad de Igualdad para que se proceda a su gestión.</p> <p>El dato, por tanto, se solicitaría a la Unidad de Igualdad a través de un informe en el que se indique el número de incidencias detectadas y el número de resoluciones que se han podido llevar a cabo. El indicador pasaría a ser el porcentaje de reclamaciones resueltas sobre incidencias relacionadas con la igualdad y equidad de género.</p>

Fuente: elaboración propia

La revisión de los indicadores ha permitido detectar deficiencias en cuanto a su redacción, la definición de las variables o la validez para cumplir los objetivos especificados. Una vez que los indicadores han sido revisados, pasamos a modificarlos y corregirlos tal y como queda reflejado en las tablas (8, 9, 10 y 11).

Tabla 8: Diseño definitivo del indicador IN2600-PE02.

IN2600-PE02. Porcentaje de PDI con formación en perspectiva de género por titulación (por sexo).	
Objetivo	Conocer el porcentaje de personal docente que está formado en perspectiva de género por cada una de las titulaciones, para poder valorar la existencia de perfiles suficientes y adecuados en la asignación docente de las asignaturas que contemplen las competencias de perspectiva de género.
Periodicidad	Curso académico
Tipología	Cuantitativo
Evidencia	Listado de PDI con descripción de su perfil. Listado de profesores que participan en los cursos del plan de formación
Variables y fórmulas de cálculo	$(\text{n}^\circ \text{ de profesores por cada una de las titulaciones que tienen formación en perspectiva de género} / \text{n}^\circ \text{ de profesores de la titulación}) \times 100$
Fuente de información	Secundaria
Seguimiento y mejora	El PDI formado en perspectiva de género debe ir incrementándose cada curso académico a medida que se incorporen las competencias sobre esta perspectiva en las asignaturas. El dato se obtiene cada curso académico acumulando al número de profesores ya formados, los que realizan la formación bien en la propia institución o de forma externa a ella.

Fuente: elaboración propia

Tabla 9: Diseño definitivo del indicador IN700-PE03.

IN700-PE03. Porcentaje de PAS total de la universidad con formación en perspectiva de género (por sexo)	
Objetivo	Conocer el porcentaje de personal de administración y servicios que está formado en perspectiva de género. La formación es necesaria para que la documentación generada por los servicios se realice teniendo en cuenta el lenguaje inclusivo.
Periodicidad	Curso académico
Tipología	Cuantitativo
Evidencia	Listado de PAS con descripción de su perfil. Listado de PAS que participa en los cursos del plan de formación
Variables y fórmulas de cálculo	$(\text{n}^\circ \text{ de PAS de la universidad que tiene formación en perspectiva de género} / \text{n}^\circ \text{ de PAS total en la universidad}) \times 100$
Fuente de información	Secundaria
Seguimiento y mejora	El PAS formado en perspectiva de género debe ir incrementándose cada curso académico hasta completar el total de PAS de la universidad.

Fuente: elaboración propia

Tabla 10: Diseño definitivo del indicador IN1600-PC05.

IN1600-PC05. Porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género, en cada una de las titulaciones	
Objetivo	Conocer el porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género para dar respuesta a una necesidad social que puede, además, llegar a ser normativa, en el caso de que la dimensión de la perspectiva de género pase a formar parte de la evaluación externa de las titulaciones y de la institución.
Periodicidad	Curso académico
Tipología	Cuantitativo
Evidencia	Guías docentes de las asignaturas de la titulación. Incluir la perspectiva de género en la guía docente a través del cumplimiento de objetivos que referencien al ODS 5. En los materiales docentes garantizar el uso del lenguaje e imágenes inclusivas que no fomenten el estereotipo de género. Desarrollar actividades formativas en la que se visualice de forma equitativa el papel desempeñado por hombres y mujeres en la temática correspondiente. Incluir bibliografía que contemple autores de ambos sexos siempre que sea posible.
Variables y fórmulas de cálculo	$(\text{n}^\circ \text{ de asignaturas que incorporan la perspectiva de género en la titulación} / \text{n}^\circ \text{ de asignaturas de la titulación}) \times 100$
Fuente de información	Secundaria

IN1600-PC05. Porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género, en cada una de las titulaciones	
Seguimiento y mejora	La incorporación de este indicador conlleva diseñar una guía explicativa para los docentes en la que se den instrucciones y recomendaciones de cómo abordar la inclusión de esta perspectiva en las asignaturas, como ejemplo se puede consultar los recursos diseñados en la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC, 2019). Este indicador deberá ir incrementándose anualmente hasta que se complete el proyecto de incorporación de la perspectiva de género en todas las asignaturas de las titulaciones.

Fuente: elaboración propia

Tabla 11: Diseño definitivo del indicador IN300-PA13.

IN300-PA13. Porcentaje de sugerencias o reclamaciones resueltas sobre las realizadas en cuanto a situaciones relacionadas con la igualdad y equidad de género en las actuaciones de la institución o sus miembros	
Objetivo	Conocer el nº de incidencias detectadas en el buzón de sugerencias en las que se haga referencia a las deficiencias en la aplicación de la igualdad de derechos y la equidad en cuanto a género y saber cuántas de ellas han podido ser atendidas.
Periodicidad	Curso académico
Tipología	Cuantitativo
Evidencia	Las sugerencias y/o reclamaciones se reciben a través del buzón que se encuentra disponible en el <i>site</i> de cada titulación. Para garantizar el anonimato y la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD), los casos recibidos se derivarán a la Unidad de Igualdad para su seguimiento y control. La Unidad de Igualdad proporcionará un informe cada curso académico en el que se indique el nº de reclamaciones y/o sugerencias recibidas y cuántas de ellas han podido ser atendidas.
Variables y fórmulas de cálculo	$(\text{n}^\circ \text{ de sugerencias o reclamaciones, en las que se haga referencia a las deficiencias en la aplicación de la igualdad de derechos y la equidad en cuanto a género, resueltas} / \text{n}^\circ \text{ de incidencias totales detectadas en el buzón de sugerencias en las que se haga referencia a las deficiencias en la aplicación de la igualdad de derechos y la equidad en cuanto a género}) \times 100$.
Fuente de información	Secundaria
Seguimiento y mejora	En las futuras comparativas anuales podremos detectar la evolución en la solución a las sugerencias recogidas sobre perspectiva y equidad de género.

Fuente: elaboración propia

Los cuatro indicadores deberán ser incorporados, en los procesos correspondientes, en la próxima revisión del SGIC. En futuras revisiones del sistema se podrá valorar si su implantación ha permitido medir de forma adecuada el objeto para el cual han sido diseñados, y si es necesario realizar modificaciones o nuevas incorporaciones de indicadores que se vayan ajustando a la realidad de la institución y a su propio contexto.

7.3. Entrevista valorativa

Tal y como hemos comentado en apartados anteriores, uno de los propósitos de este proyecto es darle visibilidad al Plan de Igualdad de la Universidad dentro del SGIC. Consideramos necesario dotar a la Unidad de Igualdad de un mayor protagonismo dentro de los objetivos establecidos en la política de calidad de la universidad. Recoger el Plan de Igualdad como uno de los documentos de referencia en el Manual de Procesos del SGIC, ayudar a conseguir esta visibilidad que pretendemos.

Para conseguir este propósito es imprescindible contar con la colaboración de los miembros de la Unidad de Igualdad, por ello se ha planteado como objetivo la entrevista con una persona de la Unidad de Igualdad, para obtener su opinión y establecer líneas de colaboración entre la UDEC, las Comisiones de Garantía de Calidad de las Facultades y Centros y la Unidad de Igualdad. Veamos a continuación, cómo se preparó la entrevista y las conclusiones alcanzadas tras el análisis de la información recopilada durante la realización de esta.

7.3.1. Preparación

La preparación de la entrevista se ha realizado en las siguientes fases:

1. Toma de contacto con el personal de la Unidad de Igualdad a través de correo electrónico (ver anexo IV).
2. Solicitud de la entrevista a través de correo electrónico y su disponibilidad para realizar con Teams (ver anexo V).
3. Diseño del guion de la entrevista (ver anexo VI)

La entrevista se realizó el 25 de mayo de 2020 a las 10h. y se prolongó durante una hora y diez minutos, durante este tiempo se abordaron cada una de las preguntas redactadas en el guion, pero no en el mismo orden puesto que la conversación fue derivando de uno a otro tema a medida que se avanzaba y profundizaba en las diferentes cuestiones.

7.3.2. Conclusiones

Las conclusiones derivadas de la entrevista no difieren, en algunos aspectos, de los recogidos por [Acosta \(2017\)](#), de los dos retos referenciados en la publicación, la Unidad de Igualdad de la CEU UCH tiene superado el de diseñar e implementar un Plan de Igualdad, pero queda pendiente conseguir que la estructura de la Unidad de Igualdad sea lo suficientemente robusta y estable como para que se pueda avanzar en nuevos proyectos y dimensiones.

En este sentido, la estructura de la Unidad de Igualdad de la CEU UCH coincide con la de la mayoría de las universidades (Acosta, 2017, p. 130), la dirección es soportada por personal PDI con una gran carga docente, lo que hace necesario que exista personal de apoyo para llevar a cabo los proyectos diseñados por la Unidad.

El entrevistado afirma que es fundamental que exista una línea de colaboración entre la Unidad y la UDEC, de forma que se establezcan alianzas bidireccionales que, por un lado den proyección y visibilidad al Plan de Igualdad y a los proyectos organizados por la Unidad, y que por otro lado permitan a la UDEC llevar a las Comisiones de Garantía de Calidad y a los responsables de los procesos las propuestas de inclusión de la perspectiva de género en el SGIC de la universidad, con el aval y el apoyo de la Unidad de Igualdad.

Otro de las cuestiones que se han valorado en la entrevista, ha sido la escasa experiencia que, en general, tiene la universidad en la aplicación de las políticas de igualdad de género; el entrevistado comenta que es un área que no está lo suficientemente desarrollada y sobre la que es necesario trabajar para conseguir que, cada vez haya mayor conocimiento sobre el tema, y que se involucre a toda la comunidad universitaria.

En este sentido, desde la Unidad de Igualdad se realizan cursos anuales, a todos los miembros de la Universidad (PAS y PDI), sobre el uso del lenguaje inclusivo. Este curso se considerado fundamental por el entrevistado ya que, en su opinión, es necesario que exista una adaptación general de toda la documentación que se utiliza en la Universidad, así como de la página web. Asimismo, tanto los profesores como el resto del personal deben habituarse al uso de un lenguaje inclusivo.

En cuanto a las preguntas en las que se ha tratado la idoneidad de las modificaciones propuestas para el SGIC de la Universidad, en opinión del entrevistado, estas son necesarias para abrir un nuevo canal de difusión del Plan de Igualdad. Además, los nuevos indicadores permitirán medir el grado de inclusión de la perspectiva de género en las asignaturas, y conocer el número de PDI y el PAS formado en el tema. En opinión del entrevistado resulta muy interesante poder incluir el resultado de estos indicadores en la nueva versión del Plan de Igualdad.

En definitiva, la entrevista ha resultado una herramienta muy útil para acercar el proyecto a la Unidad de Igualdad y preparar la futura colaboración entre ambas unidades.

7.4. Calendario de implantación

Una vez concretadas todas las fases necesarias para llevar a cabo el proyecto, debemos determinar el calendario para su implementación; esta podría iniciarse en el próximo curso académico, (2020-2021), para ello realizamos la siguiente propuesta:

Figura 3. Propuesta calendario de implantación de las modificaciones del SGIC

Actividad	Sept. 2020	Nov. 2020	Dic. 2020	Ene. 2020	Feb. 2021	Mar. 2021	Abr. 2021	May. 2021	Jul. 2021
A. Solicitud de la UDEC a los responsables de los procesos del diseño de la nueva versión de estos y la incorporación de los indicadores.	X								
B. UDEC modifica el Manual de Calidad		X							
C. Recepción en la UDEC de la nueva versión.		X							
D. UDEC elabora documento resumen de los cambios introducidos en los procesos y en el Manual de Calidad			X						
E. Reuniones con las CGC para presentar los cambios				X					
F. Propuestas de las CGC a los responsables de los procesos, a través de la UDEC, para el cambio de alguno de los aspectos reflejados en las nuevas versiones, en su caso.					X				
G. Aprobación de los cambios por parte de la CGC						X			
H. Aprobación de los cambios por la CECU							X		
I. Aprobación de los cambios en Consejo de Gobierno								X	
J. La UDEC publica las nuevas versiones a través de los canales oportunos y las difunde a todos los colectivos.									X

Fuente: elaboración propia

La nueva versión del SGIC quedará implantada en el curso académico 2021-2022 a partir del cual se podrá analizar la repercusión de los cambios y definir, en su caso, las acciones de mejora que con el análisis de los indicadores se consideren necesarias.

8. DISCUSIÓN

En este proyecto se ha trabajado en dos vertientes. La primera, detectar la forma en la que las instituciones de educación superior incorporan la perspectiva de género, y como la detección de esta necesidad se ha hecho más patente a través de las acciones propuestas por las Unidades de Igualdad. La segunda vertiente es en la que se han establecido las adaptaciones que se deben realizar en el SGIC de la CEU UCH para incluir la perspectiva de género, teniendo en cuenta el ODS 5, y el tratamiento que se da a este tema en la guía para la acreditación de las titulaciones de grado y máster de la AQU.

8.1. En cuanto a la perspectiva de género

Para la fundamentación teórica sobre la perspectiva de género en la educación superior hemos tenido en cuenta la información aportada por [Elizondo, Novo, Silvestre y Instituto de la Mujer \(España\), \(2010\)](#), por su documentación en cuanto a los indicadores recogidos en el estudio; indicadores que abarcan dos grupos de interés: profesorado y alumnado. En concreto, el estudio recoge indicadores sobre la población de PDI en las universidades distribuidas según categoría y sexo, distinguiendo además entre públicas y privadas. En cuanto al alumnado, se valora la distinción por sexos según tipo de estudios.

Finalmente, el estudio elabora un ranking integrando los indicadores de igualdad de ambos colectivos. La Universidad CEU UCH participa en este informe, su clasificación dentro del ranking no es relevante en el proyecto que nos ocupa, lo relevante se encuentra en la detección de la necesidad de implementar unos indicadores que aporten información sobre igualdad de género y que puedan ser recogidos periódicamente. Este objetivo se puede conseguir a través de la inclusión de dichos indicadores en el SGIC de la institución.

En este sentido, también el estudio de Langle (2018) apunta hacia los indicadores de género que pueden proporcionar información sobre la implementación de esta dimensión en la universidad. En el siguiente epígrafe profundizamos en estos indicadores, la modificación de algunos de los existentes y la incorporación de los nuevos.

Por otro lado, [López \(2019\)](#), [Pastor y Acosta \(2016\)](#), [Castaño \(2016\)](#) y [Acosta \(2017\)](#), introducen el valor adquirido en las universidades, con la creación de las Unidades de Igualdad, en la investigación sobre la perspectiva de género, y en la necesidad de formar al personal universitario sobre ello. Esta base ha fundamentado la argumentación para diseñar en este proyecto, un protocolo que ayude a los responsables de los procesos a la redacción de estos utilizando un lenguaje inclusivo, sobre el que la Unidad de Igualdad de la Universidad realiza cursos de formación. En el protocolo se indica como

referencia la guía de la [Secretaría del Estado de Servicios Sociales e Igualdad \(2018\)](#), cuyo contenido se analiza en este TFM.

La falta de presupuesto para las Unidades de Igualdad, así como la escasa motivación del PDI y del PAS por los temas relacionados con el género y su aplicación en la educación superior, es un tema que también se aborda por las fuentes anteriormente referenciadas. Este aspecto ha sido comentado en la entrevista con el personal de la Unidad de Igualdad, de ahí la opinión sobre la mejora que supondría la incorporación de la perspectiva de género al SGIC de la Universidad, puesto que proporcionaría una mayor visibilidad y difusión sobre el tema.

8.2. En cuanto al SGIC

La formulación de este TFM y su planteamiento inicial fue realizada en base a dos referencias que suponen una novedad para los modelos de sistemas de garantía de calidad en las universidades. Por un lado, la propuesta de Naciones Unidas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible entre el que se encuentra el ODS 5 de igualdad de género y por otro, la nueva guía de acreditación de titulaciones de grado y máster de la AQU que incluye la perspectiva de género como nueva dimensión en las acreditaciones de las titulaciones.

Estas dos fuentes han constituido la inspiración para este TFM, y la base a partir de la cual argumentar la necesidad de la inclusión de la perspectiva de género en el SGIC de la CEU UCH. Ha sido necesario, por tanto, proponer los cambios a realizar en la documentación del SGIC y en sus indicadores.

En relación con los indicadores, tal y como hemos comentado anteriormente, se ha tenido en cuenta la información aportada por otros estudios en cuanto a las necesidades que estos indicadores deben cubrir en el sector académico, estudiantil y administrativo. Por ello, valorando las recomendaciones de Langle (2018) y AQU (2019), se ha propuesto la desagregación por sexo de indicadores, pongamos los siguientes como ejemplo:

1. Profesorado
 - Nuevos indicadores
 - IN2600-PE02: Porcentaje de PDI con formación en perspectiva de género por titulación (por sexo).
 - Cambios en indicadores existentes, desagregar por sexo
 - IN100-PE02: número total de profesores por titulación.

- IN200-PE02: número de profesores colaborador doctor por titulación (se repite el indicador para cada una de las categorías).
- IN900-PE02: tasa de PDI doctor.
- IN1100-PE02: porcentaje de créditos impartidos en la titulación por profesores adjuntos (se repite el indicador para cada una de las categorías).
- IN200-PA01: relación entre el número de alumnos y profesores de la titulación.
- IN300-PA01: tasa de profesores a tiempo completo.
- IN100-PA03: porcentaje de profesores con resultado de evaluación “en desarrollo” (se repite el indicador para cada una de las evaluaciones propuestas en DOCENTIA).
- IN100-PA06: porcentaje de profesores que han promocionado a profesor colaborador doctor (se repite el indicador para cada una de las categorías).
- Etc.

2. Estudiantes

- Cambios en indicadores existentes, desagregar por sexo
 - IN100-PC03: número total de solicitudes de admisión de candidatos nacionales.
 - IN3700-PC03: tasa de oferta y demanda.
 - IN100-PC04: bajas de estudiantes matriculados en primer curso.
 - IN200-PC04: número de estudiantes matriculados en la titulación.
 - IN600-PC04: tasa de matrícula.
 - IN100-PC06: porcentaje de estudiantes del título que realizan una estancia Erasmus.
 - IN100-PC09: porcentaje de estudiantes que han realizado prácticas externas curriculares.
 - Etc.

3. Personal de administración y servicios

- Nuevos indicadores
 - IN700-PE03: Porcentaje de PAS total de la universidad con formación en perspectiva de género (por sexo).
- Cambios en indicadores existentes, desagregar por sexo
 - IN100-PA07: número de personal de nueva incorporación.
 - IN200-PA07: número de bajas en la plantilla PAS.
 - IN200-PA08: porcentaje de PAS asistente a los cursos.
 - Etc.

Estos indicadores son solo una muestra de todos los propuestos, de esta forma se contribuye a documentar la perspectiva de género en los tres colectivos señalados. Por otro lado, fomentamos la generación de nuevos estudios que, al contrario que el de Buéla-Casal et al. (2009), recoja indicadores relacionados con la perspectiva de género. Para el diseño de los nuevos indicadores se ha utilizado la metodología indicada en Garzón (2019).

Las adaptaciones en el manual de calidad y en la redacción del manual de procesos, se han propuesto valorando por un lado las referencias ya citadas AQU (2019) y *Secretaría del Estado de Servicios Sociales e Igualdad (2018)*, las lecturas complementarias de estudios como el de Georgeta et al. (2013) para valorar la insatisfacción con las políticas de igualdad o Comet (2019) en cuanto a la elaboración del PRMS; y por otro, las relacionadas con el papel de las Unidades de Igualdad para lo que ha sido fundamental la entrevista realizada al personal de la Unidad en la CEU UCH.

La tesis doctoral de Acosta (2017) y sus conclusiones han servido para hacer una valoración comparativa en cuanto a la situación de la CEU UCH en la implantación de políticas de igualdad y las recogidas en la tesis de otras universidades. La metodología utilizada en el diseño de la encuesta se ha tomado de Meneses y Rodríguez (2011), la elaboración de un guion previo así como las indicaciones propuestas en el documento han permitido obtener información valiosa durante la entrevista.

9. CONCLUSIONES

Todo proyecto establece unos objetivos iniciales que deben desarrollarse para que, la justificación de la propuesta tenga sentido, y el proyecto en sí mismo sea considerado interesante para su futura implementación. En uno de los primeros apartados de este TFM se establecieron los objetivos a cumplir, y es en este apartado dónde vamos a comprobar su cumplimiento.

Para cumplir con el objetivo principal de incluir el ODS de perspectiva de género en el Manual de Calidad y el Manual de Procesos de la CEU UCH, se definieron una serie de objetivos secundarios que han permitido, con su desarrollo, evidenciar el éxito del proyecto.

En los tres primeros objetivos especificados nos planteamos hacer una exhaustiva revisión de la documentación que iba a servir como referencia y base metodológica del proyecto. Se ha revisado la documentación del SGIC, en concreto el Manual de Calidad y el Manual de Procesos, y se han definido los cambios que se deben incorporar teniendo en cuenta la perspectiva de género. Para establecer una lógica fundamentada en esta incorporación, hemos tenido como referencia el Plan de Igualdad desarrollado por la Unidad de Igualdad de la CEU UCH y la Guía de acreditación de grados y másteres de la AQU.

Se han concretado las fases en las que trabajar en el SGIC para conseguir la incorporación de la perspectiva de género, y se ha diseñado un procedimiento de revisión y mejora de los procesos (PRMP) que proporciona pautas a los responsables de los procesos para hacer efectiva la visualización de esta perspectiva en su redacción.

Se ha propuesto la desagregación por sexo de algunos de los indicadores ya existentes en el SGIC, se han diseñado nuevos que han sido revisados gracias a la colaboración de jueces expertos, que han valorado y aportado sugerencias acerca de su viabilidad y de su funcionalidad, en cuanto a su valor como elementos de medida y cumplimiento de los objetivos que cada uno de ellos plantea.

Debemos tener en cuenta que desagregar los indicadores por sexo no implica que estos sean unos indicadores de género, para que esto ocurra es necesario que los indicadores sean puestos en un contexto concreto que explique las razones por las que el indicador X tiene ese dato concreto. Por ejemplo, podemos conocer que la tasa de PDI a tiempo completo del PDI mujer es menor que la del PDI hombre, este dato nos ayuda a establecer la diferencia existente, pero es necesario profundizar en las razones por las que se produce esta situación, lo cual no tiene por qué estar relacionado con la existencia de discriminación de género, a priori (Unidad de Igualdad, 2020, p. 24).

En este TFM proponemos mantener la palabra “sexo” en la desagregación de los indicadores ya que ofrecen al SGIC la medida existente en relación con el dato concreto que se desea obtener; datos que después deben ser analizados y valorados en el seno de las CGC y de la Unidad de Igualdad, junto con el resto de información y el estudio del contexto, determinen si es o no necesario elaborar propuestas de acciones de mejora, que ayudan a adecuar, en la institución, el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

La entrevista con el personal de la Unidad de Igualdad se hizo con el objetivo de obtener una opinión experta sobre los cambios propuestos en el SGIC, y sobre la idoneidad de estas para dar respuesta a la incorporación de la perspectiva de género, teniendo como apoyo el Plan de Igualdad diseñado por dicha Unidad. Además, esta entrevista ha servido para establecer vínculos y propuestas de colaboración conjunta entre la UDEC y la Unidad de Igualdad en la implementación de las modificaciones del SGIC.

Cada una de las propuestas del TFM están orientadas a la mejora continua del SGIC y en definitiva de la propia institución. Los cambios supondrán un interesante aporte que puede, además, ser tomado como referente en otras universidades.

Hemos basado la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el SGIC de la CEU UCH en el cumplimiento del ODS 5 aprobado por la ONU y recogido en la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible.

Las instituciones de educación superior deben establecer políticas de igualdad, pero los estudios realizados indican que “el hecho de que la Universidad sea una institución que garantiza la igualdad formal por razón de género no garantiza en la práctica una igualdad real de oportunidades” (Pastor y Acosta, 2016, p. 10). Por tanto, es necesario que existan mecanismos implementados que permitan medir la realidad de esta igualdad; introducir en el SGIC de la CEU UCH esta perspectiva lo garantiza, ya que la información de la que dispondrán los responsables de la institución a través de las evidencias e indicadores, permitirán valorarla.

Además, con la implementación de las propuestas recogidas, la Universidad dará respuesta a una posible futura incorporación de la dimensión de la perspectiva de género en los procesos de evaluación externa de la AVAP, en cuanto a las titulaciones, y de la ANECA, en cuanto a la institución.

El proyecto iniciado con este TFM podría tener continuidad en el estudio de los resultados de la implementación de los cambios propuestos y en la detección, a través de una metaevaluación, de las posibles mejoras que los cambios hayan aportado a la gestión de la calidad en la universidad y a su visibilidad entre la comunidad universitaria.

Por otro lado, y también como proyecto de continuidad, se propone completar la inclusión de la perspectiva de género en los programas de calidad de la CEU UCH, que representamos en la figura 1 de este TFM, con la revisión del programa DOCENTIA para detectar las necesidades existentes para su adaptación a esta perspectiva.

Además, las líneas futuras de trabajo en colaboración con la Unidad de Igualdad permitirán darle a esta mayor visibilidad, el tándem SGIC-Unidad de Igualdad es una propuesta a futuro adoptable por otras universidades. Tal y como hemos comentado en apartados anteriores, las Unidades de Igualdad precisan de una vía de comunicación con el resto de la comunidad universitaria y el SGIC es una herramienta idónea para cumplir este propósito.

Podemos concluir que los objetivos planteados inicialmente se han cumplido y que este TFM aporta una importante estrategia para la implementación de perspectiva de género en el SGIC de la CEU UCH, pudiendo ser un referente para otras universidades, además de constituir un aporte para que estas cumplan con el ODS 5 en el contexto de la educación superior.

10. BIBLIOGRAFÍA

10.1. Citas bibliográficas

Acosta, A. (2017). *Las políticas de Igualdad de Género en la Universidad Española: Un estudio de estructuras y planes* (Tesis doctoral, Universitat Rovira i Virgili; p. 1). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=156641>

ANECA. (2018). *Nuevo modelo del programa AUDIT*. Recuperado de <http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/Evaluacion-institucional/AUDIT>

AQU. (2019b). *Guía para la acreditación de las titulaciones oficiales de grado y máster*. Recuperado de http://www.aqu.cat/doc/doc_25645105_1.pdf

AQU. (2019a). *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria*. Recuperado de http://www.aqu.cat/doc/doc_25276332_1.pdf

Barrera, L. (2018, julio). *Modelo para la evaluación de la dimensión de desarrollo sostenible a nivel institucional basado en la Agenda 2030*. Recuperado de <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/handle/10609/84225>

Bosque, I. (2012). *Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer*. Recuperado de Real Academia de la Lengua, RAE website: https://www.rae.es/sites/default/files/Bosque_sexismo_linguistico.pdf

Castaño, C. (2016). La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades. *Investigaciones Feministas*, (2), 225-245.

Comet, N. (2019). *Sistema de gestión interna de la calidad: Del diseño a la revisión*. Recuperado de http://materials.cv.uoc.edu/daisy/Materials/PID_00262628/pdf/PID_00262628.pdf

Digital, S. de C. (2014, junio 12). Unidad de Igualdad. Recuperado 28 de marzo de 2020, de <https://www.uchceu.es/conocenos/unidad-igualdad>

Elizondo, A., Novo, A., Silvestre, M., & Instituto de la Mujer (España). (2010). *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas*. Recuperado de

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/igualdadUniversidad.es.pdf>

Garzón, A. (2019). *Evaluación de la calidad de la educación: Evidencias e indicadores*. Recuperado de http://cv.uoc.edu/annotation/fb855899a780a348024666b8b1dbb3a0/726539/PID_00266166/PID_00266166.html

Garzón, A. J. (2012). *La Mejora continua y la calidad en instituciones de formación profesional el proceso de enseñanza-aprendizaje* (Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona,). Recuperado de <https://ddd.uab.cat/record/103607>

Georgeta, I., Durán-Bellonch, M., & Bernabeu, M. D. (2013). El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad. *Revista complutense de educación*, 24(1), 123-140.

Giner, C. (2009). *Igualdad, lenguaje y Administración: Propuestas para un uso no sexista del lenguaje* (Conselleria de Bienestar Social. Dirección General de la Mujer). Recuperado de <http://www.inclusio.gva.es/documents/610706/162187124/Igualdad%2C%20lenguaje+y+administraci%C3%B3n/9d54e5c2-6527-499c-b8ab-4154d8bc4c79>

Jiménez, V. E., & Comet, C. (2016). Los estudios de casos como enfoque metodológico. *Academo*, 3(2), 5.

Langle, L. (2018). Diagnósticos, indicadores e igualdad de género en la Universidad Autónoma de Aguascalientes. *Caleidoscopio - Revista Semestral de Ciencias Sociales y Humanidades*, 179. <https://doi.org/10.33064/0crscsh126>

López, A. J. (Coord.). (2019). *XI Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas: (Universidade da Coruña, 24-25 de mayo 2018)*. Recuperado de <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/25054>

Martínez, M. (2019). *Aplicando un SGIC: los indicadores y la revisión*.

Meneses, J., & Rodríguez, D. (2011). *El cuestionario y la entrevista*. Recuperado de http://materials.cv.uoc.edu/daisy/Materials/PID_00174030/pdf/PID_00174026.pdf

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. (2018, noviembre 6). Recuperado 27 de marzo de 2020, de Agenda 2030—Gobierno de España website: <https://www.agenda2030.gob.es/es/objetivos>

Pastor, I., & Acosta, A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 247-271.

Secretaría del Estado de Servicios Sociales e Igualdad. (2018). *Guías para el uso no sexista del lenguaje*.

Recuperado de

http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista_.pdf

UNESCO. (2017). *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivos de aprendizaje*

(UNESCO). Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000252423>

Unidad de Desarrollo Estratégico y Calidad. (2010a). *Manual de Calidad del Sistema de Garantía*

Interna de Calidad de la Universidad CEU Cardenal Herrera. Recuperado de

<https://www.uchceu.es/docs/calidad/sgic/manual-calidad-sgic.pdf>

Unidad de Desarrollo Estratégico y Calidad. (2010b). *Manual de procesos de la Universidad CEU*

Cardena Herrera. Recuperado de [https://www.uchceu.es/docs/calidad/sgic/manual-](https://www.uchceu.es/docs/calidad/sgic/manual-procesos.pdf)

[procesos.pdf](https://www.uchceu.es/docs/calidad/sgic/manual-procesos.pdf)

Unidad de Igualdad. (2020). *III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2019-2023) Universidad CEU Cardenal Herrera -Propuesta de actualización-*.

UPC. (s. f.). Recursos per introduir la perspectiva de gènere en la docència—Igualtat de gènere a la UPC

— UPC. Universitat Politècnica de Catalunya [Page]. Recuperado 2 de junio de 2020, de

<https://igualtat.upc.edu/ca/recursos/recursos-per-a-la-perspectiva-de-genero-a-la-docencia>

10.2. Bibliografía complementaria

Adot, E. (2019). Sistema de gestión interna de la calidad. Aspectos previos, diseño, implantación y revisión. Recuperado de

http://materials.cv.uoc.edu/daisy/Materials/PID_00262628/pdf/PID_00262628.pdf

AUDIT - Aneca. (s. f.). Recuperado 28 de marzo de 2020, de <http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/Evaluacion-institucional/AUDIT>

BOE.es—Documento consolidado BOE-A-2007-6115. (s. f.). Recuperado 27 de marzo de 2020, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

BOE.es—Documento consolidado BOE-A-2015-7730. (s. f.). Recuperado 26 de marzo de 2020, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-7730>

Bolaños, C. (2005). La calidad universitaria desde una perspectiva de género. *Actualidades Investigativas en Educación*, 5. <https://doi.org/10.15517/aie.v5i4.9181>

Corleto, B., & Gabriela, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, 33(SPE), 211-225.

De la Orden, A. (2009). Evaluación y calidad: Análisis de un modelo. Recuperado de <https://dadun.unav.edu/handle/10171/9157>

Digital, S. de C. (2014b, junio 12). Unidad de Igualdad. Recuperado 28 de marzo de 2020, de <https://www.uchceu.es/conocenos/unidad-igualdad>

Education at a Glance 2017: OECD Indicators [Text]. (s. f.). Recuperado 28 de marzo de 2020, de https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2017_eag-2017-en

El pleno de la RAE suscribe un informe del académico Ignacio Bosque sobre Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer | Real Academia Española. (s. f.). Recuperado 29 de abril de 2020, de <https://www.rae.es/noticias/el-pleno-de-la-rae-suscribe-un-informe-del-academico-ignacio-bosque-sobre-sexismo>

Garduño, L. (1999). Hacia un modelo de evaluación de la calidad de instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, (21), 93-106.

Gómez, H. N., & Sánchez, V. (2013). Indicadores cualitativos para la medición de la calidad en la educación. *Educación y educadores*, 16(1), 2.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (s. f.). Recuperado 27 de marzo de 2020, de <http://www.inmujer.gob.es/home.htm>

Izquierdo, M. J., León, F. J., & Mora, E. (2008). SESGO DE GÉNERO Y DESIGUALDADES EN LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD ACADÉMICA. *Arxius de Ciéncies Socials*, 19, 16.

Kisilevsky, M., & Roca, E. (s. f.). Indicadores, metas y políticas educativas. Recuperado 28 de marzo de 2020, de <https://www.oei.es/historico/noticias/spip.php?article12114>

La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo? (s. f.). Recuperado 28 de marzo de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500012

Lenguaje inclusivo y no sexista—Mujeres en Red. *El periódico feminista*. (s. f.). Recuperado 12 de abril de 2020, de http://www.mujeresenred.net/spip.php?rubrique24&var_mode=calcul

López de la Cruz, L. (2002). La presencia de la mujer en la universidad española. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, (4), 291-299.

Metodología y documentos de referencia | Universidades | Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. (s. f.). Recuperado 20 de marzo de 2020, de http://www.aqu.cat/universitats/metodologia_referents_es.html#.XnSa-ahKiUk

Mislevy, R. J., & Haertel, G. D. (2006). Implications of Evidence-Centered Design for Educational Testing. *Educational Measurement: Issues and Practice*, 25(4), 6-20. <https://doi.org/10.1111/j.1745-3992.2006.00075.x>

Mujeres en Red. *El periódico feminista*. (s. f.). Recuperado 16 de abril de 2020, de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395%20Garc%C3%ADa%20L%C3%B3pez>

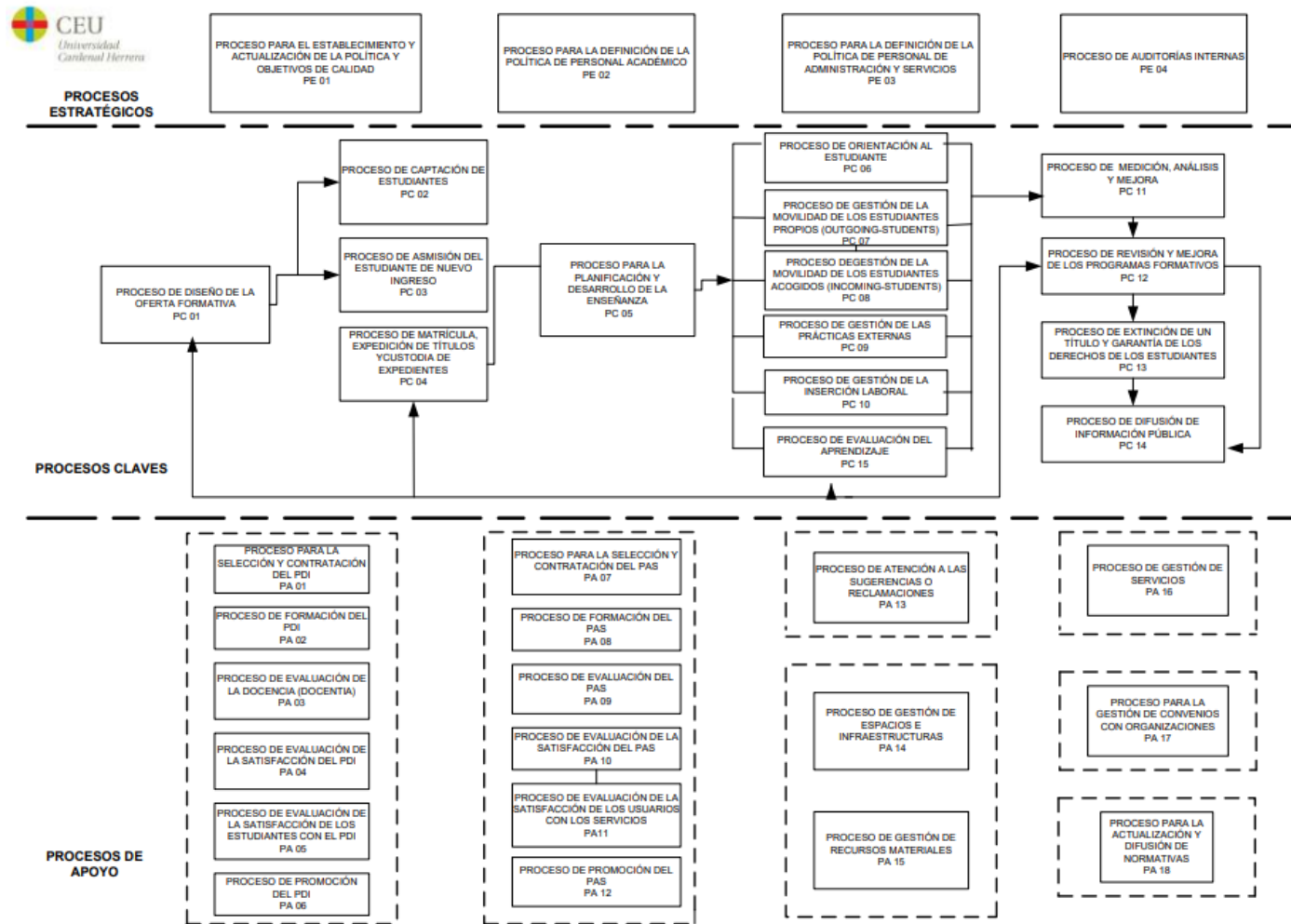
NACIONES UNIDAS Lenguaje inclusivo en cuanto al género. (s. f.). Recuperado 5 de abril de 2020, de <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

Rodríguez-Jaume, M.-J., & Ros, R. D. (2019). La red Universidad, Docencia, Género e Igualdad. XI Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas: (Universidade da Coruña, 24-25 de mayo 2018), 2019, ISBN 978-84-9749-773-2, págs. 100-106, 100-106. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7278316>

Sotés, M. Á. (2005). Ignacio González López (2004). Calidad en la Universidad. Evaluación e indicadores. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca, 164 pp. Estudios sobre Educación, 8(0), 207. <https://doi.org/10.15581/004.8.207>

11. ANEXOS

Anexo I. Mapa de procesos del SGIC



Anexo II. Listado de procesos del SGIC



Mapa de Procesos de la Universidad CEU-Cardenal Herrera

Directriz 0 POLÍTICA Y OBJETIVOS DE CALIDAD

La Universidad debe consolidar una cultura de la calidad apoyada en una política y unos objetivos de calidad conocidos y accesibles públicamente, así como en los Responsables del Sistema de Garantía Interna de Calidad del plan de estudios.

- PE 01 PROCESO PARA EL ESTABLECIMIENTO, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA Y OBJETIVOS DE CALIDAD
- PE 02 PROCESO PARA LA DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE PERSONAL ACADÉMICO
- PE 03 PROCESO PARA LA DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
- PE 04 PROCESO DE AUDITORÍAS INTERNAS
- PA 17 PROCESO PARA LA GESTIÓN DE CONVENIOS CON ORGANIZACIONES

Directriz 1 GARANTÍA DE LA CALIDAD DE LOS PROGRAMAS FORMATIVOS

La Universidad debe contar con mecanismos que le permitan mantener y renovar su oferta formativa, desarrollando metodologías para la aprobación, el control y la revisión de sus programas.

- PC 01 PROCESO DE DISEÑO DE LA OFERTA FORMATIVA
- PC 12 PROCESO DE REVISIÓN Y MEJORA DE LOS PROGRAMAS FORMATIVOS
- PC 13 PROCESO DE EXTINCIÓN DE UN TÍTULO Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES

Directriz 2 ORIENTACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS A LOS ESTUDIANTES

La Universidad debe dotarse de procedimientos que le permitan comprobar que las acciones que emprende tienen como finalidad fundamental favorecer el aprendizaje del estudiante.

- PA 13 PROCESO DE ATENCIÓN A LAS SUGERENCIAS O RECLAMACIONES
- PC 02 PROCESO DE CAPTACIÓN DE ESTUDIANTES
- PC 03 PROCESO DE ADMISIÓN DEL ESTUDIANTE DE NUEVO INGRESO
- PC 04 PROCESO DE MATRÍCULA, EXPEDICIÓN DE TÍTULOS Y CUSTODIA DE EXPEDIENTES
- PC 05 PROCESO PARA LA PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA
- PC 06 PROCESO DE ORIENTACIÓN AL ESTUDIANTE
- PC 07 PROCESO DE GESTIÓN DE LA MOVILIDAD DE LOS ESTUDIANTES PROPIOS (OUTGOING-STUDENTS)
- PC 08 PROCESO DE GESTIÓN DE LA MOVILIDAD DE LOS ESTUDIANTES ACOGIDOS (INCOMING-STUDENTS)
- PC 09 PROCESO DE GESTIÓN DE LAS PRÁCTICAS EXTERNAS
- PC 15 PROCESO DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE
- PA 18 PROCESO PARA LA ACTUALIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE NORMATIVAS

Directriz 3 GARANTÍA Y MEJORA DEL PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO A LA DOCENCIA

La Universidad debe contar con mecanismos que aseguren que el acceso, gestión y formación de su personal académico y de apoyo a la docencia, se realiza con las debidas garantías para que cumpla con las funciones que le son propias.

- PA 01 PROCESO PARA LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PDI
- PA 02 PROCESO DE FORMACIÓN DEL PDI
- PA 07 PROCESO PARA LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PAS
- PA 08 PROCESO DE FORMACIÓN DEL PAS
- PA 06 PROCESO DE PROMOCIÓN DEL PDI
- PA 12 PROCESO DE PROMOCIÓN DEL PAS

Directriz 4 GESTIÓN Y MEJORA DE LOS RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

La Universidad debe dotarse de mecanismos que le permitan diseñar, gestionar y mejorar sus servicios y recursos materiales para el adecuado desarrollo del aprendizaje de los estudiantes.

- PA 14 PROCESO DE GESTIÓN DE ESPACIOS E INFRAESTRUCTURAS
- PA 15 PROCESO DE GESTIÓN DE RECURSOS MATERIALES
- PA 16 PROCESO DE GESTIÓN DE SERVICIOS

Directriz 5 ANÁLISIS Y UTILIZACIÓN DE LOS RESULTADOS

La Universidad debe dotarse de procedimientos que le permitan garantizar que se miden, analizan y utilizan los resultados del aprendizaje, de la inserción laboral y de la satisfacción de los distintos grupos de interés para la toma de decisiones y la mejora de la calidad de la enseñanza

- PC 10 PROCESO DE GESTIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL
- PC 11 PROCESO DE MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORA
- PA 03 PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA (DOCENCIA)
- PA 04 PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DEL PDI
- PA 05 PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON EL PDI
- PA 09 PROCESO DE EVALUACIÓN DEL PAS
- PA 10 PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DEL PAS
- PA 11 PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS CON LOS SERVICIOS

Directriz 6 PUBLICACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES

La Universidad debe dotarse de mecanismos que le permitan garantizar la publicación periódica de información actualizada relativa a las titulaciones y los programas

- PC 14 PROCESO DE DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN PÚBLICA

Página 2

Anexo III. Procedimiento modificación procesos

PRCA 01 Procedimiento de revisión y mejora del SGIC

1. Objeto
2. Alcance
3. Referencias/Normativa
4. Definiciones
5. Desarrollo
6. Seguimiento y medición
7. Archivo
8. Responsabilidades
9. Rendición de cuentas
10. Diagrama de flujo

Elaboración: UDEC	Revisión: CECU	Aprobación: Consejo de Gobierno
Fecha:	Fecha:	Fecha:

1. OBJETO

El objeto de este proceso es establecer el modo en que la Universidad CEU Cardenal Herrera revisa, actualiza y mejora el Sistema de Garantía Interna de Calidad, SGIC.

2. ALCANCE

Todos los procesos y documentos que conforman el Sistema de Garantía Interna de Calidad de nuestra Universidad.

3. REFERENCIA/NORMATIVA

UCH-XX: Manual de Procesos del Sistema de Garantía Interna de Calidad de la Universidad.

ANECA-XX: Criterios y directrices para el aseguramiento de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior (ESG).

PLAN IGUALDAD-XX: Plan de Igualdad de la CEU UCH.

GUÍA IGUALDAD, LENGUAJE Y ADMINISTRACIÓN: *Propuestas para un uso no sexista del lenguaje* de la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana.

4. DEFINICIONES

CGC: Comisión de Garantía de Calidad

CECU: Comisión para la Evaluación de la Calidad en la Universidad

PRPI: Plantilla de Revisión de los Procesos e Indicadores.

RPS: Informe de Revisión de los Procesos del SGIC y Política de Calidad de la Universidad

UDEC: Unidad de Desarrollo Estratégico y Calidad

5. DESARROLLO

Anualmente se realiza una revisión de la documentación del Sistema de Garantía Interna de Calidad, así como de los indicadores, evidencias y registros que genera. Para ello la Unidad de Desarrollo Estratégico y Calidad se pone en contacto con los Servicios y Departamentos responsables de los procesos, que comprueban si ha habido algún cambio en su desarrollo, si la información generada en el proceso es de

utilidad, y si los indicadores y evidencias que incluyen son adecuados para la toma de decisiones. Para realizar esta revisión la UDEC proporcionará a los Servicios y Departamentos la Plantilla de Revisión de los Procesos e Indicadores, PRPI, en la que se deberán señalar los siguientes aspectos:

- Análisis del resultado de las acciones de mejora, si las hubiera, propuestas en ediciones de revisión anterior y toda la información generada por el proceso como el resultado de encuestas, actas, informes de reuniones o sugerencias realizadas.
- Revisión de todos los indicadores y evidencias del proceso con indicación de los resultados alcanzados en el último curso académico y su uso en la toma de decisiones.
- Establecer un plan de mejora del proceso en el caso de que se determine la necesidad de incluir cambios en el desarrollo del proceso o en los indicadores y evidencias utilizados para su medición y análisis.

Tras esta revisión, la UDEC, a partir de la PRPI, elabora el informe de Revisión de los Procesos del SAIC y Política de Calidad de la Universidad (RPS), que recoge los cambios propuestos. Este informe es enviado a las CGC, para su estudio, revisión de la política y objetivos de calidad de la Universidad, aportación de modificaciones y finalmente su aprobación.

En la descripción de los cambios y en la posterior modificación de los procesos, en el caso de que los cambios sean aprobados, los responsables de los procesos deberán tener en cuenta la guía *Igualdad, Lenguaje y Administración: propuestas para un uso no sexista del lenguaje*, de la Conselleria de Bienestar Social, publicada en el *site* de la Unidad de Igualdad de la universidad. En esta guía se recogen recomendaciones para el uso adecuado del lenguaje, de tal forma que se consiga una comunicación no excluyente para ninguno de los dos sexos. La universidad comprometida con las políticas de igualdad propuestas desde la Unidad de Igualdad, y responsable con el papel que la institución debe ofrecer como modelo ante la sociedad anima a que la documentación generada por el SGIC sea construida y redactada de forma que, sin modificar normas gramaticales, utilice un lenguaje inclusivo.

La guía completa se puede encontrar en el siguiente link:

<http://www.inclusio.gva.es/documents/610706/162187124/Igualdad%2C%20lenguaje+y+administraci%C3%B3n/9d54e5c2-6527-499c-b8ab-4154d8bc4c79>

Una vez que todas las Comisiones de Garantía de Calidad han aprobado el RPS, estos documentos se envían a supervisión y aprobación de la CECU y aprobación del Consejo de Gobierno. Tras ella, los

responsables de los procesos proceden a implementar los cambios, y la UDEC a actualizar y difundir los nuevos documentos. La difusión se realizará a través de los mecanismos establecidos en el proceso PC 14 de difusión de la información pública. Asimismo, se publicará en el blog de la UDEC la noticia de la consecución del proceso de revisión y los *links* a los nuevos documentos, difundiéndola entre toda la comunidad universitaria.

Aquellos procesos que hayan definido un plan de mejoras en la PRPI deberán someterse obligatoriamente al proceso de Auditoría Interna PE 04, la UDEC incorporará estos procesos en el Programa Anual de Auditorías Internas.

A cada proceso del Manual de Procesos que hayan sido modificados, se les asignará un nuevo número de versión y, en su portada, se describirán brevemente los cambios efectuados. Las versiones obsoletas de los documentos serán custodiadas por la UDEC, hasta la siguiente certificación de la implantación del SGIC.

Los documentos del SGIC actualizados estarán disponibles en la página web de la Universidad CEU Cardenal Herrera, dentro del *site* destinado a la Unidad de Desarrollo Estratégico y Calidad, y en el gestor documental utilizado por las Comisiones de Garantía de Calidad para la gestión del SGIC.

6. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

La UDEC y las CGC serán las encargadas de realizar el seguimiento de la implantación de los cambios aprobados en el Informe de Revisión de los Procesos del SGIC y Política de Calidad de la Universidad (RPS).

7. ARCHIVO

Identificación del Registro	Responsable de la custodia
Acta de la CGC	CGC
Acta de la CECU y el Consejo de Gobierno	Secretario/a General
Plantilla de Revisión de los Procesos e Indicadores	UDEC
Informe de Revisión de los Procesos del SGIC y Política de Calidad de la Universidad	UDEC

El soporte de archivo será en papel o informático y el tiempo de conservación mínimo de 5 años.

8. RESPONSABILIDADES

Responsables de los Procesos: revisan y comprueban que la información descrita en los procesos se adecúa a la realidad de la gestión de este, y que los indicadores y evidencias son convenientes para medir los resultados del proceso. Completan la PRPI con la información revisada.

Comisión para la Evaluación de la Calidad en la Universidad (CECU): Supervisa y aprueba los cambios en la documentación del SGIC recogidos en el informe de Revisión de los Procesos del SGIC y Política de Calidad de la Universidad y en el documento de modificaciones del Manual del SGIC.

Comisiones de Garantía de Calidad (CGC): Estudian el informe de Revisión de los Procesos del SGIC y Política de Calidad de la Universidad, proponen modificaciones y, en su caso, los aprueban. Comprueban la implantación de los cambios propuestos.

Unidad de Desarrollo Estratégico y Calidad: Promueve la revisión de la documentación del SGIC, elabora el RPS, en base a la información recogida en la PRPI, y los pasa a la aprobación de la CGC, CECU y Consejo de Gobierno. Actualiza los documentos modificados y procede a su difusión.

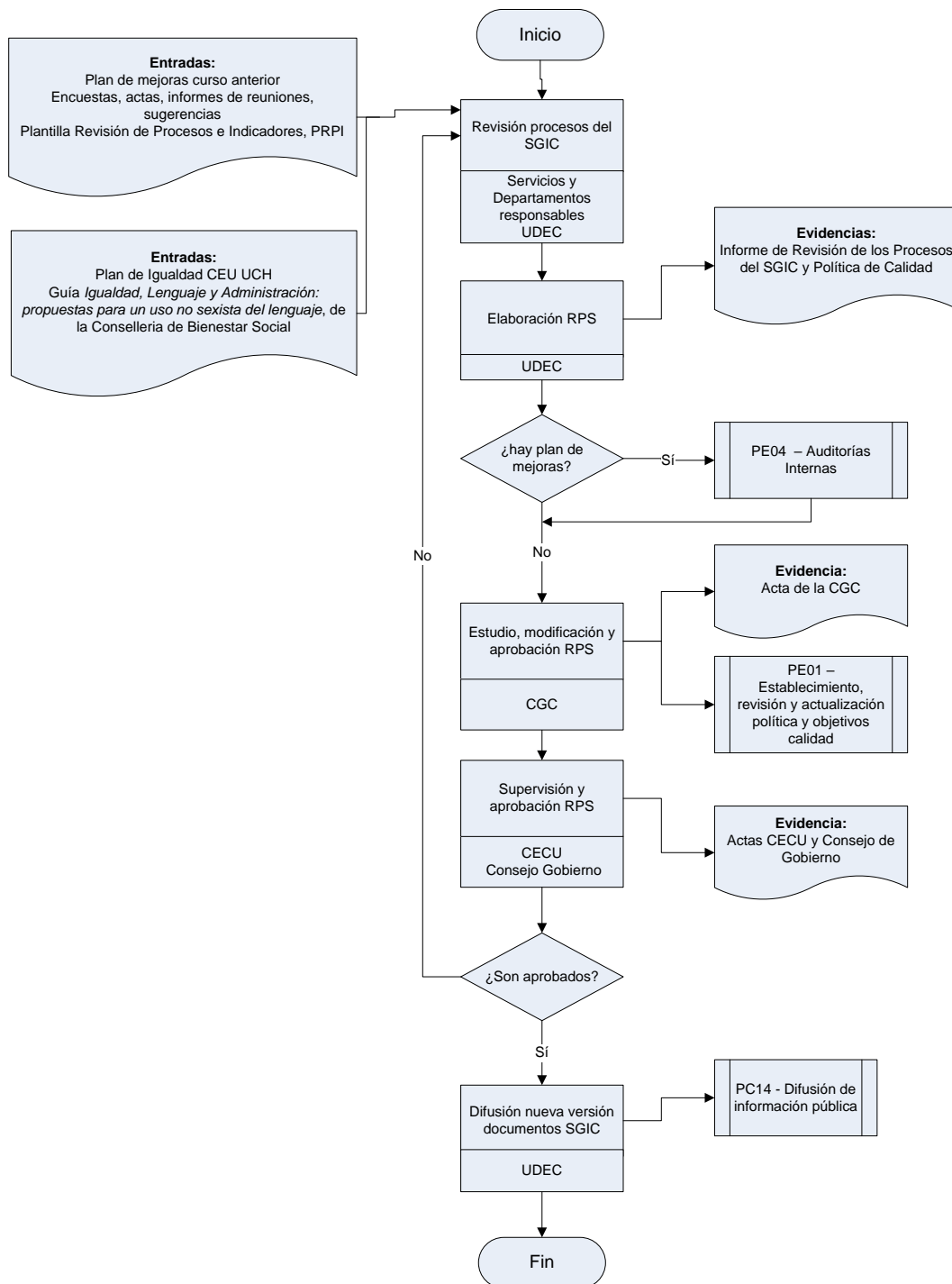
9. RENDICIÓN DE CUENTAS

Los Servicios y Departamentos responsables de los Procesos los revisan anualmente para actualizarlos e informan a la UDEC de los cambios realizados a través de la PRPI.

Las Comisiones de Garantía de Calidad estudian las propuestas de cambio incluidas en el RPS, actualizan la Política y Objetivos de Calidad y proceden a aprobar los documentos.

La UDEC facilita la revisión de todos los documentos del SGIC y, tras su aprobación por parte de las CGC, CECU y Consejo de Gobierno, los difunde de manera eficaz a todos los colectivos de interés.

10. DIAGRAMA DE FLUJO



11. FICHA RESUMEN

DEFINICIÓN DEL PROCEDIMIENTO		CODIFICACIÓN
Procedimiento de revisión y mejora del SGIC		PRCA 01
ÓRGANO RESPONSABLE		Unidad de Desarrollo Estratégico y Calidad (UDEEC) – Comisiones de Garantía de Calidad
GRUPOS DE INTERÉS	IMPLICADOS Y MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Profesores, personal de apoyo, PAS, estudiantes</u>: a través de las reuniones de departamento y de sus representantes en la Comisión de Garantía de Calidad. Encuestas de satisfacción, sugerencias, quejas y reclamaciones. ❖ <u>CGC</u>: a través de sus reuniones. ❖ <u>Responsables Servicios y Departamentos</u>: realizan revisión de los procesos a instancias de la UDEEC.
	RENDICIÓN DE CUENTAS	<p>Los Servicios y Departamentos revisan los procesos y cumplimentan la PRPI informan a la UDEEC de los cambios realizados.</p> <p>Las CGC estudian las propuestas de cambio incluidas en el RPS y en el Manual de Calidad, actualizan la Política y Objetivos de Calidad y proceden a aprobar los documentos.</p> <p>La UDEEC facilita la revisión de todos los documentos del SGIC y, tras su aprobación, los difunde a todos los colectivos de interés.</p>
RECOGIDA Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN		La UDEEC elabora el RPS, que recoge todos los cambios propuestos en los documentos del SGIC. Estos cambios son estudiados y aprobados por las CGC, la CECU y el Consejo de Gobierno.
SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y MEJORA		<p>Las CGC y la CECU, cuando revisan el RPS, estudian su contenido y, si lo consideran oportuno, proponen cambios para su mejora.</p> <p>Para realizar el seguimiento de la implantación de los cambios, la UDEEC incorporará en el programa anual de auditorías los procesos que hayan sufrido modificaciones sustanciales o hayan eliminado indicadores o evidencias.</p>
REGISTROS, EVIDENCIAS, INDICADORES		<ul style="list-style-type: none"> • Informe de Revisión de los Procesos del SGIC y Política de Calidad de la Universidad.

Anexo IV. Correo electrónico, toma de contacto con el personal de la Unidad de Igualdad

Asunto: Perspectiva de género en el Sistema de Garantía Interna de Calidad de la Universidad

Estimado/a XXX:

No quisiera molestarte mucho, te cuento la razón por la que me he puesto en contacto contigo. Estoy haciendo un Máster en la UOC, en concreto se trata del Máster Universitario en Evaluación y Gestión de la Calidad en la Educación Superior. En estos momentos me encuentro realizando el TFM, mi propuesta es la siguiente: La perspectiva de género en el Sistema de Garantía Interna de Calidad de la Universidad CEU Cardenal Herrera.

La perspectiva de género es uno de los aspectos contemplados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por la Organización de Naciones Unidas (ONU) en 2015. Estos objetivos están recogidos en la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible y se centran en definir actuaciones que lleven a los países a trabajar en proyectos comunes para mejorar la vida de todos los habitantes del planeta.

La inclusión de la perspectiva de género en los procesos del Sistema de Garantía Interno de Calidad (SGIC) de la Universidad CEU Cardenal Herrera (CEU UCH), permitirá la alineación de las actividades desarrolladas en la Universidad con el objetivo 5 de Igualdad de Género. Además, estos cambios proporcionarán una nueva dimensión en la evaluación interna de las titulaciones y de la propia institución, para, tal vez, en un futuro abordar la evaluación externa de esta dimensión por parte de las agencias de calidad.

El trabajo está orientado a modificar los procesos del SGIC en la medida que sea necesaria para recoger la perspectiva de género en su redactado, también la creación de nuevos indicadores que permitan disponer de una métrica sobre la consecución de este objetivo.

Considero muy importante tener en cuenta el Plan de Igualdad desarrollado por la Unidad que diriges, así como tu opinión sobre el tema.

Por otro lado, estoy elaborando un cuestionario/entrevista para que puedas aportar tu opinión. Dime, por favor, si puedo contar con tu ayuda para enviártelo o bien organizar una entrevista virtual con Teams si te va mejor, lo que tu prefieras.

Espero tus noticias y, si puedes, organizamos fecha para la entrevista.

Muchas gracias

Montse

Anexo V. Correo electrónico, solicitud de la entrevista

Estimado/a XXX:

Tal y como te comenté me gustaría contar con tu colaboración para el desarrollo de mi TFM. Tengo el trabajo bastante avanzado y me encuentro ahora en la fase en la que he propuesto realizar una entrevista contigo para hacerte una serie de preguntas y conocer tu opinión sobre el planteamiento de la inclusión de la perspectiva de género en el SGIC de la universidad.

No voy a robarte mucho tiempo, y tampoco serán muchas preguntas, no tengo elaborado todavía el guion, mi intención era tener una conversación bastante abierta que después pueda transcribir en forma de conclusiones en mi TFM.

Te paso lo que tengo elaborado del trabajo hasta ahora, para que te hagas una idea de la propuesta y de la orientación de la entrevista. El formato que te envió no es el definitivo, es el que estamos utilizando para las entregas intermedias. En el apartado RESULTADOS es en el que estoy haciendo el desarrollo.

Dime por favor que día y hora te va bien la próxima semana para que nos conectemos por Teams.

Muchas gracias.

Un abrazo,

Montse

Anexo VI. Guion de la entrevista

DEFINICIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL OBJETIVO DE LA ENTREVISTA

La entrevista se realiza a XXXXX, directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad CEU UCH. El objetivo fundamental de la entrevista es conocer la opinión de la directora de la Unidad de Igualdad sobre el proyecto de incorporación de la perspectiva de género al SGIC de la universidad, Además, deseamos conocer el contexto en el que fue creada la Unidad de Igualdad de la universidad, las áreas que abarca en estos momentos y si considera interesante establecer unas líneas de colaboración entre la UDEC y la Unidad de Igualdad en cuanto a asesoramiento sobre perspectiva de género en la calidad de la educación superior.

INTRODUCCIÓN DE LA ENTREVISTA AL ENTREVISTADO

Estimado XXXX ante todo quiero darte las gracias por aceptar la propuesta de realizar esta entrevista y con mayor motivo teniendo en cuenta que la situación en la que nos encontramos, de estar trabajando desde casa, impide que podamos hacerla personalmente como hubiera sido nuestro deseo.

Tal y como te he explicado, en los correos electrónicos, esta entrevista forma parte de los objetivos planteados en la elaboración del TFM del Máster Universitario en Evaluación y Gestión de la Calidad en la Educación Superior de la Universitat Oberta de Catalunya en el que estoy matriculada. Has sido muy amable al aceptar esta invitación para ser entrevistada. Espero no robarte mucho tiempo, no tengas ningún problema en indicarme si deseas dar por finaliza la entrevista en algún momento.

Tu opinión experta como directora de la Unidad de Igualdad y por los diferentes proyectos que has abordado sobre perspectiva de género permitirá que pueda acercarme con mayor criterio a las conclusiones sobre la propuesta de inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de la calidad y en concreto en el SGIC de nuestra Universidad.

Si no tienes inconveniente grabaré la conversación para que pueda ser después transcrita y analizada, de esta forma puedo garantizar que tus opiniones y comentarios va a ser fielmente utilizados.

Por otro lado, te informo que el anonimato está garantizado y así lo he hecho constar en el apartado 6.- Aspectos Éticos de este TFM. Estoy segura de que, tu bagaje profesional y tus conocimientos, aportarán un gran valor añadido a este TFM.

CÓMO SE REALIZARÁ LA ENTREVISTA

Debido al estado de alarma en el que nos encontramos, provocado por la crisis sanitaria del COVID.19, la entrevista no ha podido realizarse de forma presencial.

Se ha utilizado la herramienta Teams para realizarla, puesto que esta herramienta permite que la entrevista sea grabada para poder facilitar su transcripción.

GUIÓN DE LA ENTREVISTA

La estructura y diseño de las preguntas de la entrevista se van a realizar teniendo en cuenta una entrevista de tipo semiestructurada. El perfil de la entrevistada permite suponer que surgirán preguntas a lo largo de la entrevista que no hayan sido previstas inicialmente. Por esta razón procedo a identificar temas de interés y algunas de las preguntas, con la seguridad de que se irán ampliando durante la conversación.

SECCIÓN 1: DATOS SOBRE LA UNIDAD DE IGUALDAD

TEMA DE INTERÉS 1: LA UNIDAD DE IGUALDAD EN LA CEU UCH

PREGUNTAS:

1. ¿En qué año se creó la Unidad de Igualdad?
2. ¿Desde qué año dispone la Universidad de un Plan de Igualdad?
3. ¿Quiénes han participado en la elaboración del Plan de Igualdad?
4. ¿Cómo de implantado está el Plan de Igualdad diseñado por la Unidad?

TEMA DE INTERÉS 2: ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

PREGUNTAS:

1. ¿Cuáles son los ámbitos de actuación descritos en el Plan de Igualdad?
2. ¿Consideras que hay algún ámbito pendiente de abordar?
3. En caso afirmativo ¿Por qué no ha podido llevarse ser abordado?

TEMA DE INTERÉS 3: ALIANZAS CON OTRAS INSTITUCIONES

PREGUNTAS:

1. ¿Existe alguna alianza entre la Unidad de Igualdad y otras instituciones u organismos? ¿Cuáles?
2. En caso afirmativo ¿Qué aportan estas alianzas a la universidad y en concreto a la Unidad de Igualdad?

Objetivo de la sección y relación con el objetivo de la entrevista:

En esta primera sección pretendemos conocer a la Unidad de Igualdad y los ámbitos en los que se desarrolla el Plan de Igualdad. En cuanto a su relación con el objetivo de la entrevista, esta sección nos va a permitir situarnos en la posición de la Unidad de Igualdad dentro de la Universidad.

SECCIÓN 2 EL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNO DE CALIDAD

TEMA DE INTERÉS 1: IDENTIFICACIÓN

PREGUNTAS:

1. En algún momento desde las Comisiones de Garantía de Calidad o los responsables de los procesos ¿se han puesto en contacto con la Unidad de Igualdad para tener en cuenta la perspectiva de género o el lenguaje inclusivo en el redactado de la documentación del SGIC?
2. ¿Conoces la documentación del Sistema Interno de Garantía de Calidad de la Universidad?
3. ¿Conoces la estructura de los órganos de calidad de la Universidad?

TEMA DE INTERÉS 2: LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

PREGUNTAS:

1. ¿Consideras necesario que la perspectiva de género se incluya en el SGIC de la Universidad?
2. ¿Cuál es tu opinión acerca de las modificaciones que se han propuesto en este SGIC?
3. Se han diseñado nuevos indicadores para medir la inclusión de la perspectiva de género ¿los consideras adecuados?

Objetivo del Tema de Interés y relación con el objetivo de la entrevista:

La información obtenida con las preguntas de esta sección nos ayudará a conocer la opinión de la entrevistada sobre la propuesta de modificaciones en el SGIC que se han realizado en este TFM.

SECCIÓN 3 LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA CALIDAD EDUCATIVA

TEMA DE INTERÉS 1: LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CALIDAD EDUCATIVA

PREGUNTAS:

1. ¿Consideras necesaria una colaboración entre la Unidad de Igualdad y la UDEC para establecer protocolos en los que se tenga en cuenta la perspectiva de género en la calidad educativa?
2. ¿Crees necesario que se incluya la perspectiva de género en la política de calidad de la Universidad? ¿Cómo?
3. ¿Consideras que la Unidad de Igualdad tiene la suficiente visibilidad dentro de la Unidad? Este proyecto ¿puede ayudar a incrementar esa visibilidad?

Objetivo del Tema de Interés y relación con el objetivo de la entrevista:

La información obtenida con las preguntas de esta sección nos ayudará a conocer la opinión de la entrevistada sobre las alianzas que se pueden establecer con la UDEC para trabajar de forma conjunta en el diseño de protocolos que redunden en la inclusión de la perspectiva de género en los procesos del SGIC así como en la visibilidad de la Unidad de Igualdad.

VALIDEZ

Para preparar la entrevista ha sido necesario conocer el perfil de la entrevistada, la estructura de la Unidad de Igualdad y el Plan de Igualdad de la Universidad.

Para ello, se ha accedido a información pública disponible en la web de la institución:

<https://www.uchceu.es/conocenos/unidad-igualdad>

<https://www.uchceu.es/directorio/rabril>

Por otro lado, para la redacción del guion se ha tenido en cuenta la información aportada por (Meneses & Rodríguez, 2011) y (Acosta, 2017) en cuanto a la condición de la entrevista, junto con la observación, como método de investigación cualitativa y como sistema válido en el análisis y obtención de datos e información relevante sobre el objeto de investigación.

La validación externa del guion ha sido realizada por un miembro del Área de Prensa de la Universidad. Sus indicaciones me han ayudado en la redacción de las cuestiones, por ejemplo, utilizar preguntas neutras, o preguntas “con pista o pregunta incluida” como *¿Crees necesario que se incluya la perspectiva de género en la política de calidad de la Universidad? ¿Cómo?*; o también a utilizar las repreguntas: *¿Existe alguna alianza entre la Unidad de Igualdad y otras instituciones u organismos? ¿Cuáles?*.

Otra de las sugerencias ha sido evitar preguntas que condicionen al entrevistador. El contenido y la forma en la que se aborda el tema le han parecido adecuados.

Anexo VII. Diseño preliminar de los indicadores

Tabla 1: Diseño preliminar del indicador IN2600-PE02.

IN2600-PE02. Porcentaje de PDI con formación en perspectiva de género (por sexo)	
Objetivo	Conocer los profesores que están formados en perspectiva de género.
Periodicidad	Curso académico
Tipología	Cuantitativo
Evidencia	Listado de PDI con descripción de su perfil. Listado de profesores que participan en los cursos del plan de formación
Variables y fórmulas de cálculo	nº de profesores de la titulación que tiene formación en perspectiva de género/nº de profesores de la titulación
Fuente de información	Secundaria
Seguimiento y mejora	En las futuras comparativas anuales, este dato deberá ser cada vez mayor.

Fuente: elaboración propia

Tabla 2: Diseño preliminar del indicador IN700-PE03.

IN700-PE03. Porcentaje de PAS con formación en perspectiva de género (por sexo)	
Objetivo	Conocer el personal de administración y servicios que está formados en perspectiva de género.
Periodicidad	Curso académico
Tipología	Cuantitativo
Evidencia	Listado de PAS con descripción de su perfil. Listado de profesores que participan en los cursos del plan de formación
Variables y fórmulas de cálculo	nº de PAS vinculado a la titulación que tiene formación en perspectiva de género/nº de PAS vinculado a la titulación
Fuente de información	Secundaria
Seguimiento y mejora	En las futuras comparativas anuales, este dato deberá ser cada vez mayor.

Fuente: elaboración propia

Tabla 3: Diseño preliminar del indicador IN1600-PC05.

IN1600-PC05. Porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género, en cada una de las titulaciones	
Objetivo	Conocer el nº de asignaturas que incorporan la perspectiva de género para así valorar la adquisición de estas competencias por parte de los estudiantes.
Periodicidad	Curso académico
Tipología	Cuantitativo
Evidencia	Guías docentes de las asignaturas de la titulación. Incluir la perspectiva de género en los materiales docentes a través del uso del lenguaje inclusivo. Desarrollar actividades formativas en la que se visualice de forma equitativa el papel desempeñado por hombres y mujeres en la temática correspondiente.
VARIABLES Y FÓRMULAS DE CÁLCULO	nº de asignaturas que incorporan la perspectiva de género en la titulación/nº de asignaturas de la titulación
Fuente de información	Secundaria
Seguimiento y mejora	Este dato debe ir igualándose en todas las titulaciones a lo largo del tiempo.

Fuente: elaboración propia

Tabla 4: Diseño preliminar del indicador IN300-PA13.

IN300-PA13. nº de sugerencias o reclamaciones realizadas en cuanto a situaciones relacionadas con la igualdad y equidad en las actuaciones de la institución o sus miembros	
Objetivo	Conocer el nº de asignaturas que incorporan la perspectiva de género para así valorar la adquisición de estas competencias por parte de los estudiantes.
Periodicidad	Curso académico
Tipología	Cuantitativo
Evidencia	Conocer el nº de incidencias detectadas en el buzón de sugerencias en las que se haga referencia a las deficiencias en la aplicación de la igualdad de derechos y la equidad en cuanto a género.
VARIABLES Y FÓRMULAS DE CÁLCULO	Conocer el nº de incidencias detectadas en el buzón de sugerencias en las que se haga referencia a las deficiencias en la aplicación de la igualdad de derechos y la equidad en cuanto a género.
Fuente de información	Curso académico
Seguimiento y mejora	Cuantitativo

Fuente: elaboración propia

Anexo VIII. Revisión de los nuevos indicadores

Ficha 1. Juez experto 1

INDICADORES	¿Existe ambigüedad en la redacción del indicador?		¿El indicador es coherente con el objetivo que persigue y su variable?		¿El indicador es importante y aporta en la evaluación de la calidad de la institución?		¿El indicador es suficiente para cumplir con el objetivo marcado o debe ir acompañado con otro u otros indicadores?	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Porcentaje de PDI con formación en perspectiva de género (por sexo).		X	X		X		X	
Porcentaje de PAS con formación en perspectiva de género (por sexo).		X	X		X		X	
Porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género, en cada una de las titulaciones.	X		X		X			X
nº de sugerencias o reclamaciones realizadas en cuanto a situaciones relacionadas con la igualdad y equidad en las actuaciones de la institución o sus miembros.		X		X	X			X
Comentarios y sugerencias para mejorar el diseño de los indicadores								
IN2600-PE02:								
IN700-PE03:								
<p>IN1600-PC05: La descripción del indicador no es inmediatamente claro que se refiere a porcentaje de asignaturas de UNA titulación, si es así. Asimismo, no queda claro si basta con incluir en la guía docente algún aspecto sobre la perspectiva de género y a qué nivel: quizá podría específicamente valorarse si existen contenidos de perspectiva de género, si existen actividades formativas relacionadas, metodologías docentes y/o sistemas de evaluación. Por ejemplo, podría haber contenidos que no se evaluaran o metodologías que lo impliquen, pero no asociando contenidos. Por no estar claramente definido qué debe incluir una asignatura para que se considere que incorpora perspectiva de género, no parece suficiente el indicador por sí mismo. Quizá pueda concretarse más o dividirse en dos subindicadores.</p>								
<p>IN300-PA13: Normalmente hay varios cauces para la recepción de quejas o incidencias, pudiendo aparecer en encuestas docentes, en comisiones de calidad, focus groups con los estudiantes... Podría ser interesante integrar en este indicador todos los posibles cauces de recepción de incidencias o sumar indicadores relacionados con ellos, salvo que el buzón <i>per se</i> aglutine todas ellas.</p>								
Fecha: 01/06/2020								

Ficha 2. Juez experto 2

INDICADORES	¿Existe ambigüedad en la redacción del indicador?		¿El indicador es coherente con el objetivo que persigue y su variable?		¿El indicador es importante y aporta en la evaluación de la calidad de la institución?		¿El indicador es suficiente para cumplir con el objetivo marcado o debe ir acompañado con otro u otros indicadores?	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Porcentaje de PDI con formación en perspectiva de género (por sexo).		X	X		X		X	
Porcentaje de PAS con formación en perspectiva de género (por sexo).		X	X		X		X	
Porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género, en cada una de las titulaciones.		X	X		X			X
nº de sugerencias o reclamaciones realizadas en cuanto a situaciones relacionadas con la igualdad y equidad en las actuaciones de la institución o sus miembros.	X		X		X			X
Comentarios y sugerencias para mejorar el diseño de los indicadores								
IN2600-PE02: me parece adecuado el indicador y su definición.								
IN700-PE03: me parece adecuado el indicador y su definición.								
IN1600-PC05: me parece adecuado y claro en su definición, pero cabría la posibilidad de acompañarlo, para completarlo, con un indicador que muestre el porcentaje de documentos escritos por mujeres en la bibliografía recomendada de cada asignatura.								
IN300-PA13: IN300-PA13: me parece un poco ambiguo y mejorable en su redacción. Se menciona la igualdad y equidad, pero no en relación a qué (podría ser el género, pero también la condición social, las diversidades funcionales, etc.). Se debería especificar en su redacción. Además, si se refiere al género, también es una descripción muy amplia, pues caben cuestiones de índole muy diversa (sesgos de género en cuestiones académicas, desigualdades en procesos de tipo administrativo, discriminaciones, violencias, etc.). Quizás se debería acompañar el indicador de una categorización de las incidencias/reclamaciones, que contribuyera a un análisis más pormenorizado.								
Fecha: 31/05/2020								

Ficha 3. Juez experto 3

INDICADORES	¿Existe ambigüedad en la redacción del indicador?		¿El indicador es coherente con el objetivo que persigue y su variable?		¿El indicador es importante y aporta en la evaluación de la calidad de la institución?		¿El indicador es suficiente para cumplir con el objetivo marcado o debe ir acompañado con otro u otros indicadores?	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Porcentaje de PDI con formación en perspectiva de género (por sexo).		X	X		X		X	
Porcentaje de PAS con formación en perspectiva de género (por sexo).		X	X		X		X	
Porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género, en cada una de las titulaciones.		X	X		X			X
nº de sugerencias o reclamaciones realizadas en cuanto a situaciones relacionadas con la igualdad y equidad en las actuaciones de la institución o sus miembros.	X		X		X			X
Comentarios y sugerencias para mejorar el diseño de los indicadores								
<p>IN2600-PE02: Mi comentario general es que al menos, en mi universidad, los indicadores van ligados a procesos, con lo cual entiendo que dichos indicadores se incorporarían a un proceso para evaluar su mejora continua. Quizás en este sería bueno indicar si esa formación en perspectiva de género la promueve la universidad o ha sido una decisión propia del profesorado.</p>								
<p>IN700-PE03: En este caso, seguramente será la propia universidad la que lo promoverá</p>								
<p>IN1600-PC05: Este indicador, ¿cómo se evaluaría? ¿Tendría que ser cada profesor que indicara si incorpora la perspectiva de género? o un coordinador de asignatura/decano? Propondría incorporar una pregunta sobre esto al alumnado en las encuestas de asignatura/profesor para poder recabar información desde otra perspectiva.</p>								
<p>IN300-PA13: Este es el que veo más complejo, no sé exactamente qué tipo de actuaciones recogería. Al menos en mi universidad existe una unidad de igualdad que gestiona estos hechos (de oficio también) y por lo tanto no llegarían vía “sugerencias y quejas”. De hecho, por tema de LOPD ni siquiera nos llegan (en mi caso, mi oficina tramita las quejas, por eso te lo comento)</p>								
<p>Fecha: 31/05/2020</p>								

Ficha 4. Juez experto 4

INDICADORES	¿Existe ambigüedad en la redacción del indicador?		¿El indicador es coherente con el objetivo que persigue y su variable?		¿El indicador es importante y aporta en la evaluación de la calidad de la institución?		¿El indicador es suficiente para cumplir con el objetivo marcado o debe ir acompañado con otro u otros indicadores?	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Porcentaje de PDI con formación en perspectiva de género (por sexo).		X	X		X		X	
Porcentaje de PAS con formación en perspectiva de género (por sexo).		X	X		X		X	
Porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género, en cada una de las titulaciones.	X		X		X		X	
nº de sugerencias o reclamaciones realizadas en cuanto a situaciones relacionadas con la igualdad y equidad en las actuaciones de la institución o sus miembros.	X		X		X		X	
Comentarios y sugerencias para mejorar el diseño de los indicadores								
IN2600-PE02: Todo ok								
IN700-PE03: Todo ok								
IN1600-PC05: En el apartado Seguimiento y mejora se indica “Este dato debe ir igualándose en todas las titulaciones a lo largo del tiempo”. No se entiende. ¿Igualándose a qué? Redactar con mayor concreción, como se hace con los dos primeros								
IN300-PA13: En el apartado Seguimiento y mejora se indica “En las futuras comparativas anuales podremos detectar la evolución en la solución a las sugerencias recogidas sobre perspectiva de género”. Definirlo de forma concreta, como se hace con los dos primeros. Por ejemplo, aumento del % de quejas por este motivo solucionadas. En este sentido, tal vez debería activarse un selector para que la persona indique específicamente que es una reclamación de este orden, por ejemplo, con un desplegable de casos, de lo contrario se prestaría a interpretaciones cuales son o no son quejas relacionadas con la perspectiva de género								
Fecha: 02/06/2020								

Ficha 5. Juez experto 5

INDICADORES	¿Existe ambigüedad en la redacción del indicador?		¿El indicador es coherente con el objetivo que persigue y su variable?		¿El indicador es importante y aporta en la evaluación de la calidad de la institución?		¿El indicador es suficiente para cumplir con el objetivo marcado o debe ir acompañado con otro u otros indicadores?	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Porcentaje de PDI con formación en perspectiva de género (por sexo).		X	X		X		X	
Porcentaje de PAS con formación en perspectiva de género (por sexo).		X	X		X		X	
Porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género, en cada una de las titulaciones.		X	X		X		X	
nº de sugerencias o reclamaciones realizadas en cuanto a situaciones relacionadas con la igualdad y equidad en las actuaciones de la institución o sus miembros.		X	X		X		X	
Comentarios y sugerencias para mejorar el diseño de los indicadores								
<p>IN2600-PE02: Si el resultado se expresa en porcentaje, en “Variables y fórmulas de cálculo” deberías añadir “x100”. Sería interesante tener en cuenta el poder desdoblarse el PDI según la asignación docente: Asignaturas, Prácticas, externas o TFG/TFM.</p>								
<p>IN700-PE03: Si el resultado se expresa en porcentaje, en “Variables y fórmulas de cálculo” deberías añadir “x100”. Si se debe comenzar por alguna asignatura, hacerlo por el TFG/TFM.</p>								
<p>IN1600-PC05: Si el resultado se expresa en porcentaje, en “Variables y fórmulas de cálculo” deberías añadir “x100”. En el futuro, desdoblarse por áreas de conocimiento. Añadir perspectiva de género en bibliografía de la Guía Docente</p>								
IN300-PA13:								
Fecha: 01/06/2020								

Ficha 6. Juez experto 6

INDICADORES	¿Existe ambigüedad en la redacción del indicador?		¿El indicador es coherente con el objetivo que persigue y su variable?		¿El indicador es importante y aporta en la evaluación de la calidad de la institución?		¿El indicador es suficiente para cumplir con el objetivo marcado o debe ir acompañado con otro u otros indicadores?	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Porcentaje de PDI con formación en perspectiva de género (por sexo).		X	X		X		X	
Porcentaje de PAS con formación en perspectiva de género (por sexo).		X	X		X		X	
Porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género, en cada una de las titulaciones.		X	X		X		X	
nº de sugerencias o reclamaciones realizadas en cuanto a situaciones relacionadas con la igualdad y equidad en las actuaciones de la institución o sus miembros.		X	X		X		X	
Comentarios y sugerencias para mejorar el diseño de los indicadores								
IN2600-PE02: Aunque el indicador es suficiente para cumplir con el objetivo marcado, se podría complementar con algún indicador relacionado con las horas de formación recibidas, ya que considero que la temática requiere recibir formación continua.								
IN700-PE03: Aunque el indicador es suficiente para cumplir con el objetivo marcado, se podría complementar con algún indicador relacionado con las horas de formación recibidas, ya que considero que la temática requiere recibir formación continua.								
IN1600-PC05:								
IN300-PA13:								
Fecha: 01/06/2020								

Ficha 7. Juez experto 7

INDICADORES	¿Existe ambigüedad en la redacción del indicador?		¿El indicador es coherente con el objetivo que persigue y su variable?		¿El indicador es importante y aporta en la evaluación de la calidad de la institución?		¿El indicador es suficiente para cumplir con el objetivo marcado o debe ir acompañado con otro u otros indicadores?	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Porcentaje de PDI con formación en perspectiva de género (por sexo).		X		X	X		X	
Porcentaje de PAS con formación en perspectiva de género (por sexo).		X		X	X		X	
Porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género, en cada una de las titulaciones.		X	X		X		X	
nº de sugerencias o reclamaciones realizadas en cuanto a situaciones relacionadas con la igualdad y equidad en las actuaciones de la institución o sus miembros.		X		X	X		X	

Comentarios y sugerencias para mejorar el diseño de los indicadores

IN2600-PE02: Considero que este indicador no es ambiguo en su redacción, es importante y aporta valor a la evaluación, y además es suficiente para cumplir el objetivo propuesto. Aunque este objetivo debería completarse, por eso considero que no es coherente. Por una parte, se debería especificar para qué queremos conocer el porcentaje de profesorado, qué vamos a realizar o analizar con ese dato. Por otra parte, tanto en el objetivo como en el soporte del indicador, se hace referencia al profesorado en general, en cambio, en la fórmula de cálculo, se especifica que analizaremos el profesorado de una titulación en concreto. Considero que esta especificidad se debería ver reflejada en el resto de los apartados.

Con la información aportada, no me queda claro si este indicador se calcula anualmente, aportando cada año un resultado diferente, o su cálculo es sumativo. Es decir, si cada curso consideramos únicamente los nuevos profesores formados en perspectiva de género, o tenemos en cuenta los profesores del título que se formaron en años anteriores, más los nuevos que se acaban de formar. En función de la opción elegida, se deberá modificar el soporte del indicador, la fórmula de cálculo y el apartado seguimiento y mejora

IN700-PE03: Este indicador es muy similar al anterior, por ello las propuestas de mejora sugeridas también son muy parecidas.

Con el objeto de que el indicador sea más coherente, se recomienda especificar un poco más el objetivo, se trata de explicar por qué razón deseamos conocer el personal de administración y servicios formado en perspectiva de género. Además, en el objetivo y soporte del indicador se habla del PAS de manera genérica, en cambio en la fórmula de cálculo se señala que nos estamos centrando en el PAS vinculado a la titulación. Esta característica se debería precisar en todos los apartados del indicador. Por otro lado, por error se ha copiado una de las evidencias del indicador anterior en el apartado Soporte del indicador.

Por último, teniendo en cuenta el soporte del indicador, la fórmula de cálculo y el seguimiento y mejora, no queda muy claro si este indicador aporta información sumativa de varios años, es decir, si añade en el numerador tanto al PAS que ya está formado y al

nuevo que se han formado este año, o si su resultado se refiere únicamente al PAS formado en el último curso. En función de la opción que corresponda, se deberá precisar la información aportada en los apartados antes mencionados.

IN1600-PC05: Este indicador está muy bien definido, cumple todas las características propuestas para su evaluación (falta de ambigüedad, coherencia, importancia, suficiencia). Aunque se proponen unos pequeños cambios para su mejora.

Se sugiere que en el objetivo del indicador se especifique que estamos analizando las asignaturas por titulación, porque parece que se esté considerando las asignaturas de toda la Universidad en global.

El soporte del indicador me resulta un poco confuso, da la sensación de que en él se aporte el objetivo del indicador. Tal vez el soporte haga referencia, por una parte, a las guías docentes en las que se desarrollan actividades formativas donde se visualiza de forma equitativa el papel desempeñado por hombres y mujeres en la temática correspondiente. Y por otra, señale el material docente que incluye la perspectiva de género a través del mensaje inclusivo.

IN300-PA13: Antes de iniciar el análisis, señalar que se trata de un dato estadístico, no de un indicador. Su denominación es un poco larga, se podría acortar de la siguiente manera, sin restarle importancia, suficiencia, ni aportarle ambigüedad: número de sugerencias o reclamaciones relacionadas con la igualdad y la equidad de género.

Considero que este indicador cumple todos los requisitos para los que ha sido diseñado, excepto la coherencia. De nuevo echo en falta que se indique por qué y para qué deseamos conocer el número de incidencias realizadas, relativas a la igualdad y equidad de género. Además, en su fórmula de cálculo, se incluyen todas las reclamaciones y sugerencias recibidas en el buzón, sin especificar que queremos centrarnos en las relacionadas con la igualdad y equidad de género.

Por otra parte, no acabo de entender la información incluida en el apartado seguimiento y mejora. Este indicador nos proporciona un dato, un número, de manera que no sé cómo se va a detectar la evolución en la solución de las sugerencias. Para ello deberíamos crear un indicador cualitativo, que midiese o valorase las diferentes soluciones que se dan a las sugerencias sobre perspectiva de género, o elaborar una nueva evidencia, en la que compararíamos las soluciones aportadas en los últimos años.

Fecha: 02/06/2020

Ficha 8. Juez experto 8

INDICADORES	¿Existe ambigüedad en la redacción del indicador?		¿El indicador es coherente con el objetivo que persigue y su variable?		¿El indicador es importante y aporta en la evaluación de la calidad de la institución?		¿El indicador es suficiente para cumplir con el objetivo marcado o debe ir acompañado con otro u otros indicadores?	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Porcentaje de PDI con formación en perspectiva de género (por sexo).		X	X			X		X
Porcentaje de PAS con formación en perspectiva de género (por sexo).		X	X			X		X
Porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género, en cada una de las titulaciones.		X	X		X		X	
nº de sugerencias o reclamaciones realizadas en cuanto a situaciones relacionadas con la igualdad y equidad en las actuaciones de la institución o sus miembros.		X	X			X		X
Comentarios y sugerencias para mejorar el diseño de los indicadores								
<p>IN2600-PE02: Creo que este indicador es adecuado pero que depende mucho de una política de formación en la institución por lo que posee, desde mi punto de vista, una variable que es difícil de controlar a priori, siendo esta “la formación en perspectiva de género”. Por esta razón la contestación negativa en los dos últimos ítems.</p>								
<p>IN700-PE03: Creo que este indicador es adecuado pero que depende muchísimo de una política de formación en la institución por lo que posee, desde mi punto de vista, una variable que es difícil de controlar a priori, siendo esta “la formación en perspectiva de género”. Por esta razón la contestación negativa en los dos últimos ítems.</p>								
<p>IN1600-PC05: Este indicador me parece perfecto.</p>								
<p>IN300-PA13: Este indicador puede ser adecuado, pero veo difícil marcar un objetivo a lograr en este objetivo. Podría ir acompañado con algún indicador algo más cuantitativo que de una visión más global de las acciones que sobre este tema se están llevando a cabo en la institución y que este lo acompañe.</p>								
<p>Fecha: 03/06/2020</p>								

Ficha 9. Juez experto 9

INDICADORES	¿Existe ambigüedad en la redacción del indicador?		¿El indicador es coherente con el objetivo que persigue y su variable?		¿El indicador es importante y aporta en la evaluación de la calidad de la institución?		¿El indicador es suficiente para cumplir con el objetivo marcado o debe ir acompañado con otro u otros indicadores?	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Porcentaje de PDI con formación en perspectiva de género (por sexo).		X	X		X			X
Porcentaje de PAS con formación en perspectiva de género (por sexo).		X	X		X			X
Porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género, en cada una de las titulaciones.		X		X	X			X
nº de sugerencias o reclamaciones realizadas en cuanto a situaciones relacionadas con la igualdad y equidad en las actuaciones de la institución o sus miembros.		X	X		X		X	
Comentarios y sugerencias para mejorar el diseño de los indicadores								
<p>IN2600-PE02: A mi entender, el indicador es poco robusto, en el sentido de que no informa sobre qué formación ha recibido el profesor en cuanto a perspectiva de género. Sería interesante incorporar en la fórmula de cálculo del indicador una variable relacionada con el número de horas (o número de cursos) de formación recibidas. De todas maneras, debe valorarse la dificultad que puede suponer obtener esta información para que el indicador sea viable. Otra opción es incorporar un nuevo indicador que informe del número de cursos organizados por la institución sobre el tema</p>								
<p>IN700-PE03: Igual que en el caso anterior, el indicador es poco robusto, en el sentido de que no informa sobre qué formación ha recibido el PAS en cuanto a perspectiva de género. Sería interesante incorporar en la fórmula de cálculo del indicador una variable relacionada con el número de horas (o número de cursos) de formación recibidas</p>								
<p>IN1600-PC05: Es muy difícil valorar la adquisición de esta competencia únicamente a partir de si la asignatura incorpora este elemento o no. De todas maneras, en el SGIC a buen seguro que se contemplan evidencias que complementarán la información necesaria para poder valorar la incorporación de esta perspectiva en la formación de los estudiantes</p>								
<p>IN300-PA13: Si el indicador forma parte de un sistema de indicadores sobre la perspectiva de género es correcto. Si el indicador aparece en un listado general, sugiero incorporar el término “género” en el enunciado, puesto que los términos “igualdad” y “equidad” tienen un alcance mucho más amplio.</p>								
<p>Fecha: 02/06/2020</p>								

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Perspectiva de género en los programas de calidad	14
Tabla 2. Inclusión de la perspectiva de género en el Manual de Calidad de la CEU UCH	26
Tabla 3. Inclusión de la perspectiva de género en los Procesos Estratégicos del SGIC	32
Tabla 4. Inclusión de la perspectiva de género en los Procesos Clave del SGIC	33
Tabla 5. Inclusión de la perspectiva de género en los Procesos de Apoyo del SGIC	35
Tabla 6. Descripción preliminar de los indicadores.....	39
Tabla 7. Análisis de resultados de la valoración y modificación del indicador	41
Tabla 8. Diseño definitivo del indicador IN2600-PE02.....	42
Tabla 9. Diseño definitivo del indicador IN700-PE03.....	43
Tabla 10. Diseño definitivo del indicador IN1600-PC05.....	43
Tabla 11. Diseño definitivo del indicador IN300-PA13.....	44
Anexo VII	
Tabla 1. Diseño preliminar del indicador IN2600-PE02.....	73
Tabla 2 Diseño preliminar del indicador IN700-PE03.....	73
Tabla 3 Diseño preliminar del indicador IN1600-PC05.....	74
Tabla 4. Diseño preliminar del indicador IN300-PA13.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Perspectiva de género en los programas de calidad	11
Figura 2. Estructura del SGIC de la CEU UCH	16
Figura 3. Propuesta calendario de implantación de las modificaciones del SGIC	47

ÍNDICE DE FICHAS

Ficha 1. Juez experto 1.....	75
Ficha 2. Juez experto 2.....	76
Ficha 3. Juez experto 3.....	77
Ficha 4. Juez experto 4.....	78
Ficha 5. Juez experto 5.....	79
Ficha 6. Juez experto 6.....	80
Ficha 7. Juez experto 7.....	81
Ficha 8. Juez experto 8.....	83
Ficha 9. Juez experto 9.....	84

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

UDEC	Unidad de Desarrollo Estratégico y Calidad
UCH	Universidad Cardenal Herrera
CGC	Comisión de Garantía de Calidad
AQU	Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ANECA	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
SGIC	Sistema de Garantía Interna de Calidad
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PDI	Personal Docente e Investigador
PAS	Personal de Administración y Servicios
CECU	Comisión de Evaluación de la Calidad en la Universidad
MSGIC	Manual de Calidad del Sistema de Garantía Interna de Calidad
PE	Procesos Estratégicos
PC	Procesos Clave
PA	Procesos de Apoyo
PRMS	Procedimiento de Revisión y Mejora del SGIC
AVAP	Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva