

Trabajo final de máster

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

UOC

Título: “Integración de la Responsabilidad Social y la Perspectiva de Género en los SGIC de las universidades de la Comunidad Valenciana”

Autoría:

Amalio Picó Canut

Tutoría:

Dra. Ana Garzón Castrillón

Modalidad:

Proyecto de aplicación con énfasis en detección de necesidades.

Fecha: 19/01/2024

Universitat Oberta
de Catalunya

Resumen:

En el contexto actual de la educación superior, la responsabilidad social y la perspectiva de género han surgido como dimensiones cruciales para garantizar una formación integral y equitativa. Sin embargo, en las universidades de la Comunidad Valenciana, la evaluación específica de estas dimensiones dentro de los Sistemas de Garantía Interna de Calidad (SGIC) es limitada, evidenciando la necesidad de un enfoque más estructurado y sistemático para abordar estos aspectos esenciales.

El objetivo principal de este Trabajo de Fin de Máster es diseñar una propuesta para integrar la evaluación de la Responsabilidad Social y la Perspectiva de Género en los SGIC de las universidades de la Comunidad Valenciana. Los objetivos específicos incluyen revisar la literatura sobre responsabilidad social y perspectiva de género, identificar áreas clave para la evaluación, diseñar un marco metodológico, desarrollar indicadores específicos, proponer un sistema de revisión y evaluación, y analizar los SGIC de diversas universidades para identificar su actuación en estas dimensiones.

Los resultados destacan la identificación de áreas clave como la participación en proyectos comunitarios, la participación estudiantil y la equidad de género en liderazgo. Se diseñan indicadores específicos para evaluar estas áreas, y el análisis de los SGIC revela patrones y diferencias significativas en la actuación y evaluación de diversas universidades de la Comunidad Valenciana. Este trabajo no solo contribuye a la literatura académica, sino que también proporciona un modelo replicable para mejorar la calidad y equidad en la educación superior.

Palabras clave:

Responsabilidad social, perspectiva de género, autoevaluación, educación superior, Sistema de Gestión Interno de la Calidad

Abstract:

In the current context of higher education, social responsibility and the gender perspective have emerged as crucial dimensions to ensure comprehensive and equitable training. However, in the universities of the Valencian Community, the specific evaluation of these dimensions within the Internal Quality Assurance Systems (IQAS) is limited, evidencing the need for a more structured and systematic approach to address these essential aspects.

The main objective of this Master thesis is to design a proposal to integrate the evaluation of Social Responsibility and Gender Perspective in the IQAS of the universities of the Valencian Community. The

specific objectives include reviewing the literature on social responsibility and gender perspective, identifying key areas for evaluation, designing a methodological framework, developing specific indicators, proposing a review and evaluation system, and analysing the IQAS of various universities to identify their performance in these dimensions.

The results highlight the identification of key areas such as participation in community projects, student participation and gender equity in leadership.

Specific indicators are designed to evaluate these areas, and the analysis of the IQAS reveals significant patterns and differences in the performance and evaluation of various universities in the Valencian Community. This work not only contributes to the academic literature, but also provides a replicable model for improving quality and equity in higher education.

Key Words:

Social responsibility, gender perspective, self-assessment, higher education, Internal Quality Management System.

Agradecimientos:

Quiero expresar mi agradecimiento a todas aquellas personas que han sido pilares fundamentales en la realización de este Trabajo de Fin de Máster.

En primer lugar, a mi pareja, cuyo apoyo ha sido mi fuente de inspiración y motivación durante todo este proceso. Su paciencia y comprensión han sido la fortaleza que necesitaba para enfrentar este desafío académico. También agradezco de manera especial a mi familia, por su respaldo emocional y su comprensión.

No olvidar a la universidad y al apoyo de mi tutora por proporcionar el espacio y los recursos necesarios para llevar a cabo este trabajo.

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN	6
2.FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y CONCEPTUAL	13
2.1 La educación superior y los modelos de evaluación	14
2.1.1 Concepto de calidad, mejora continua y autoevaluación	17
2.2 Responsabilidad social en la educación superior	18
2.3 Perspectiva de género en la educación superior	20
2.4 Los ODS en las instituciones educativas superiores	22
3.CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN	24
3.1 La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y la Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva (AVAP)	25
3.1.1 Acercamiento a la evaluación de las dimensiones responsabilidad social y perspectiva de género	27
3.2 Las universidades de la Comunidad Valenciana	27
3.2.1 La falta de evaluación de la responsabilidad social y la perspectiva de género	29
3.2.2 La perspectiva de género en la Comunidad Valenciana	32
3.2.3 La responsabilidad social en la Comunidad Valenciana	34
4.OBJETIVOS	36
5.DISEÑO METODOLÓGICO	37
6.ASPECTOS ÉTICOS	41
7.RESULTADOS	43
7.1 Análisis de los modelos	43
7.1.1 ESG	43
7.1.2 Plan de Igualdad de la ANECA	44
7.1.3 ISO 26000	45
7.1.4 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	45
7.1.5 II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat Valenciana	46
7.1.6 SGIC y procesos operativos	47
7.1.7 Análisis de las Universidades de la Comunidad Valenciana	49
7.2 Enfoque del modelo	61
7.2.1 Responsabilidad social	66
7.2.2 Perspectiva e igualdad de género	81

7.3 Revisión y evaluación	97
7.4 Plan de comunicación y difusión de los resultados y las acciones propuestas	99
7.5 Integración del modelo de autoevaluación en la Comunidad Valenciana	101
8.DISCUSIÓN	103
9.CONCLUSIONES	106
10.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	111
11.ANEXOS	116
ANEXO I. Principales ejes y objetivos de la UJI sobre el plan de igualdad.	116
ANEXO II. Objetivos y dimensiones del Plan de Responsabilidad Social de la UJI.	118
ANEXO III. Dimensión y objetivos del plan de igualdad de la UA.	119
ANEXO IV. Ejes y objetivos del Plan de Responsabilidad Social UA.	120
ANEXO V. Ejes y objetivos del Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV).	121
ANEXO VI. Ejes y objetivos del II Plan de Igualdad de la Universidad Católica de Valencia	122
ANEXO VII. Ejes y objetivos del III Plan de Igualdad de la Universidad de Valencia (UV).	123

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la importancia de reforzar las comunidades educativas es un pilar fundamental para el progreso y la evolución de la sociedad en su conjunto. Las comunidades educativas, que abarcan no solo a los estudiantes, sino también a docentes, personal administrativo, familias y todos los involucrados en el entorno educativo, desempeñan un papel crucial en la formación de ciudadanos y en la configuración de los valores fundamentales que guiarán a una sociedad. En este sentido, fortalecer estas comunidades no solo implica mejorar la infraestructura y los recursos disponibles, sino también fomentar una cultura colaborativa, de respeto y de apoyo.

Como decimos, reforzar estas comunidades no solo se trata de invertir en recursos físicos y tecnológicos, sino de nutrir el eje social que las componen. La interacción entre estudiantes, docentes y familias crea un ambiente propicio para el intercambio de ideas, el aprendizaje colaborativo y el desarrollo de habilidades sociales fundamentales. Por ello necesitamos cada vez más poder involucrar todo esto en las perspectivas de género y la responsabilidad social.

La propuesta de integración de un modelo de autoevaluación sobre la responsabilidad social y la perspectiva de género en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana es un proyecto que busca abordar cuestiones fundamentales en la educación superior y en la sociedad en general.

Este se enmarca en dos áreas cruciales de la educación superior y la sociedad. En primer lugar, aborda la responsabilidad social de las instituciones educativas superiores, lo que implica la evaluación de su compromiso con la comunidad, la ética y la sostenibilidad.

La importancia de la responsabilidad social en las instituciones de educación superior es fundamental y abarca múltiples dimensiones que impactan tanto a nivel interno como externo. La responsabilidad social implica que las instituciones asuman un compromiso ético y contribuyan activamente al bienestar de la sociedad en la que operan.

Las instituciones de educación superior tienen la responsabilidad de formar no solo profesionales competentes, sino también ciudadanos responsables. Integrar la responsabilidad social en la educación promueve valores éticos y cívicos, preparando a los estudiantes para contribuir positivamente a la sociedad. Estas instituciones son parte integral de sus comunidades cercanas. La responsabilidad social implica considerar el impacto de las actividades institucionales en la comunidad, abordando las necesidades locales y participando en iniciativas que mejoren la calidad de vida.

La responsabilidad social también se refleja en el compromiso de garantizar la equidad y el acceso igualitario a la educación. Esto implica adoptar prácticas inclusivas y brindar oportunidades educativas a diversos grupos, independientemente de sus orígenes. Los centros deben adoptar prácticas sostenibles, reducir la huella ecológica y fomentar la conciencia ambiental entre estudiantes y personales.

Además, la responsabilidad social también se extiende a la investigación académica, requiriendo integridad ética en la realización de estudios y la aplicación responsable de los resultados para el beneficio social.

Otro aspecto fundamental es que las instituciones sean socialmente responsables, que practiquen la transparencia y la rendición de cuentas. Informar abierta y honestamente sobre las actividades institucionales contribuye a construir la confianza y la legitimidad en la sociedad.

Como vemos en algunas instituciones, como en la UOC, expresan que la responsabilidad social es una realidad en la actualidad para diversos actores en los ámbitos social, económico y cultural, siendo la comunidad universitaria un participante destacado en este compromiso. En consonancia con los estándares establecidos por la ONU, esta institución se dedica a orientar a sus estudiantes hacia la formación como ciudadanos profesionales y responsables, capaces de aportar valor a una sociedad más equitativa, inclusiva y sostenible. Dentro de este marco, la UOC ha establecido como uno de sus objetivos institucionales consolidar la responsabilidad social como un atributo distintivo de la cultura interna y la reputación, aspirando a convertirse en una entidad socialmente responsable que va más allá de lo exigido por las obligaciones legales (UOC, 2016).

La responsabilidad social implica colaborar con diversos actores, incluidos estudiantes, personales, empresas y comunidades locales. Estas colaboraciones pueden generar sinergias que benefician a todas las partes involucradas y contribuyen al desarrollo sostenible, además de construir una reputación positiva para la institución. Las acciones éticas y socialmente responsables atraen a estudiantes, profesores y colaboradores comprometidos con valores similares.

Todo ello está alineado con objetivos globales, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Las instituciones que contribuyen a estos objetivos están contribuyendo a esfuerzos más amplios para abordar desafíos globales.

Por esto, la responsabilidad social en las instituciones de educación superior es esencial para su misión educativa y su contribución al desarrollo de sociedades justas, sostenibles y éticas. Al asumir esta

responsabilidad, las instituciones no solo cumplen con su papel educativo, sino que también se convierten en agentes activos en la construcción de un futuro socialmente consciente y responsable.

En segundo lugar, se centra en la perspectiva de género, examinando cómo estas instituciones promueven la igualdad de género, la inclusión y la diversidad en su estructura, políticas y programas.

La perspectiva de género en las instituciones de educación superior es de gran importancia, ya que juega un papel fundamental en la construcción de entornos académicos equitativos, inclusivos y justos. Esta perspectiva implica un enfoque consciente en las diferencias de género, reconociendo las desigualdades históricas y sociales entre hombres y mujeres, así como otras identidades de género.

La perspectiva de género busca abordar las desigualdades y discriminaciones basadas en el género, trabajando hacia la creación de entornos educativos que garanticen la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género. Asegurar que todas las personas tengan igualdad de acceso a la educación superior es esencial. La perspectiva de género se ocupa de identificar y eliminar barreras que puedan limitar la participación plena de mujeres, hombres y personas de otras identidades de género en el ámbito académico.

Además, integrar la perspectiva de género no solo se trata de abordar las desigualdades entre hombres y mujeres, sino también de reconocer y apoyar la diversidad de experiencias y perspectivas de género presentes en la comunidad académica.

La diversidad de género en las aulas y en el personal de la institución contribuye a una riqueza de perspectivas, enriqueciendo la calidad educativa y preparando a los estudiantes para comprender y enfrentar los desafíos de una sociedad diversa.

La perspectiva de género fomenta la participación equitativa de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones dentro de las instituciones de educación superior, contribuyendo a un ambiente más inclusivo y representativo. Las instituciones de educación superior son espacios donde se puede trabajar activamente para prevenir y abordar la violencia de género. La perspectiva de género implica la implementación de políticas y programas que promueven la seguridad y el respeto.

Hoy en día observamos como integrar la perspectiva de género también implica reconocer la importancia de los estudios de género como disciplina académica. Son las instituciones de educación superior quienes desempeñan un papel crucial en la formación de ciudadanos donde la perspectiva de género garantiza que la educación responda a las dinámicas sociales y culturales cambiantes relacionadas con el género.

Integrar la perspectiva de género se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 5 sobre Igualdad de Género, y refuerza el compromiso de las instituciones con la responsabilidad social.

Como bien nos indica (Mayorga, 2018), la promoción de la igualdad de género constituye un componente fundamental dentro de una perspectiva de sostenibilidad, donde cada individuo en la sociedad muestra respeto hacia los demás y asume roles que facilitan la realización plena de su potencial.

Por todo ello la perspectiva de género no solo es esencial para abordar las problemáticas, sino que también mejora la calidad educativa, promueve la diversidad y contribuye a la formación de individuos conscientes, equitativos y socialmente responsables. Es un componente esencial para construir instituciones de educación superior que reflejen e impulsen los valores de una sociedad justa e igualitaria.

A pesar de los avances en la responsabilidad social y la perspectiva de género en las instituciones educativas superiores, persisten desafíos y brechas significativas. La falta de estándares claros y sistemas de autoevaluación específicos en estas áreas dificulta la medición y el mejoramiento de las prácticas institucionales. Esto limita la capacidad de las instituciones para contribuir de manera efectiva a una sociedad más justa y equitativa.

En una sociedad caracterizada por la diversidad, las comunidades educativas se convierten en espacios donde se celebra la diferencia de perspectivas y se fomenta el respeto por las diferencias. Al reforzar estas comunidades, se contribuye a la construcción de sociedades más inclusivas y equitativas, donde cada individuo tiene la oportunidad de alcanzar su máximo potencial sin importar sus características personales. El fortalecimiento de las comunidades educativas se alinea con los principios de justicia social y responde a la necesidad de crear entornos donde se promueva la igualdad de oportunidades para todos.

Hoy en día se exige cada vez más que las instituciones educativas superiores desempeñen un papel más activo en la promoción de la responsabilidad social y la igualdad de género. Numerosos informes e investigaciones han señalado la importancia de que las instituciones educativas superiores cumplan con su responsabilidad social y promuevan la perspectiva de género. Sin embargo, se necesitan las herramientas específicas de autoevaluación para poder medir y mejorar los esfuerzos en estas áreas. La literatura académica y los estudios empíricos han identificado brechas persistentes en la promoción de la igualdad de género y la inclusión en la educación superior.

En el panorama actual de la educación superior, la integración de prácticas que fomentan la responsabilidad social y promueven la igualdad de género ha adquirido una gran relevancia. Este Trabajo de Fin de Máster se embarca en proponer un modelo de autoevaluación destinado a las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana, con el objetivo de abordar críticamente la necesidad de incorporar de manera efectiva la responsabilidad social y la perspectiva de género en estas instituciones.

En un contexto donde la igualdad de género se posiciona como un objetivo y la responsabilidad sociales se consolida como un pilar fundamental de la gestión institucional, este trabajo propone un enfoque que no solo evalúa la calidad educativa, sino que también contribuye a la construcción de entornos académicos inclusivos y equitativos. La Comunidad Valenciana, con quien cuenta en una buena calidad en educación superior, se convierte en el escenario propicio para la implementación de estrategias que no solo responden a los desafíos actuales, sino que también pueda ser el camino hacia una educación superior más consciente, ética y socialmente comprometida.

La integración de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior no solo es una necesidad estratégica. El reconocimiento de la diversidad de género en todos los niveles académicos y la eliminación de barreras para el acceso y la progresión son esenciales para crear un entorno donde todas las voces encuentren un espacio correcto de expresión y crecimiento.

Las instituciones de educación superior no solo son transmisoras de conocimiento, también son transmisoras de valores y agentes de cambio social. Su impacto está en las aulas y se extiende a la sociedad en general. En este sentido, la incorporación de prácticas socialmente responsables y equitativas no solo fortalece la identidad de estas instituciones, sino que también contribuye de manera tangible al desarrollo social y cultural de su entorno.

Cada institución es única, influenciada por su contexto cultural, social y económico. La propuesta de este modelo de autoevaluación reconoce la importancia de entender y adaptarse a estos contextos particulares para garantizar la pertinencia y efectividad de las estrategias de responsabilidad social y equidad de género.

En la actualidad, las instituciones de educación superior enfrentan la creciente demanda de ser agentes activos en la construcción de una sociedad más justa y sostenible. La responsabilidad social se convierte, así en un elemento clave para garantizar que estas instituciones no solo cumplan con su función académica, sino que también contribuyan al bienestar general y al progreso social.

A través de esta propuesta, se aspira a ofrecer y a fortalecer a las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana con un marco sólido que guíe sus esfuerzos hacia la consecución de metas educativas que trasciendan los límites de las aulas y se proyecten hacia una sociedad más justa, igualitaria y sostenible.

Además, al fortalecer las comunidades educativas, se fomenta un sentido de pertenencia y compromiso. Este sentido de pertenencia no solo impacta positivamente en el rendimiento académico, sino que también contribuye a la formación de ciudadanos responsables y comprometidos con su entorno. Las comunidades educativas se convierten así en espacios donde se cultivan los valores de la empatía, la tolerancia y la solidaridad, fundamentales para la cohesión social y el avance conjunto, como de las dos dimensiones que se pretenden trabajar en este trabajo, la responsabilidad social y la perspectiva de género.

En el ámbito docente, el fortalecimiento de las comunidades educativas implica reconocer y apoyar el papel fundamental que desempeñan los educadores. Proporcionar oportunidades para el desarrollo profesional, crear entornos de trabajo colaborativos y valorar la dedicación de los docentes son elementos esenciales para cultivar una comunidad educativa sólida. Los educadores no solo transmiten conocimientos, sino que también modelan comportamientos y actitudes, influyendo directamente en la formación de la identidad y los valores de sus estudiantes.

El presente trabajo tiene como objetivo crear un modelo de autoevaluación que permita a las instituciones educativas superiores integrarlo en sus sistemas de calidad para evaluar y mejorar sus prácticas en materia de responsabilidad social y perspectiva de género. Además, busca impulsar una cultura de responsabilidad social y equidad de género en las instituciones educativas superiores, fomentando su compromiso con la comunidad y la promoción de la igualdad.

Al mejorar la responsabilidad social y la perspectiva de género en las instituciones educativas superiores, el proyecto aspira a impactar positivamente en la sociedad en su conjunto, contribuyendo a la construcción de un mundo más inclusivo y equitativo.

Reforzar las comunidades educativas no es simplemente una cuestión de mejorar las condiciones materiales, sino de cultivar relaciones significativas, fomentar la participación activa y promover una cultura de aprendizaje y colaboración. Estas comunidades no solo son cruciales para el desarrollo académico, sino que también actúan como catalizadores del progreso social, incubadoras de ciudadanos conscientes y motores de cambio positivo. En un mundo en constante evolución, el fortalecimiento de las comunidades educativas emerge como una inversión estratégica para construir sociedades más resilientes, cohesionadas y preparadas para enfrentar los desafíos del futuro.

En resumen, esta propuesta busca abordar un problema relevante y urgente en la educación superior, ofreciendo un modelo que permitirá a las instituciones medir y mejorar su compromiso con la responsabilidad social y la igualdad de género, con el objetivo de impactar positivamente en la sociedad y en la formación de futuras generaciones.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y CONCEPTUAL

Es en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO: “La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo” (2009) donde encontramos el concepto de responsabilidad social de la educación superior. Durante la conferencia se destaca hacer frente a los desafíos complejos tanto actuales como futuros a nivel global, la educación superior tiene la responsabilidad social de promover nuestra comprensión de los diversos problemas que abarcan dimensiones sociales, económicas, científicas y culturales. Además, se debe fortalecer la capacidad para hacer frente a estos desafíos. Se espera que la educación superior asuma un papel de liderazgo en la sociedad al generar conocimientos de alcance mundial para abordar problemas globales como la seguridad alimentaria, el cambio climático, la gestión del agua, el diálogo intercultural, las energías renovables y la salud pública. Este tema ha ido ganando presencia en la agenda de la política educativa, especialmente en el ámbito universitario.

El Programa AUDIT insta a las instituciones a contemplar los ajustes necesarios para incorporar de manera sistemática los procesos de mejora continua en un sistema de garantía de calidad. Además, busca facilitar la rendición de cuentas a la sociedad, respetando la autonomía de cada institución, considerando su diversidad, y fomentando la creatividad e innovación en cada una de ellas como destaca (De Deus, 2014).

La inclusión de la responsabilidad social y la perspectiva de género en el Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) de las universidades es esencial, las universidades deben ser conscientes de su impacto en la sociedad y trabajar activamente para contribuir al bienestar general. Integrar la responsabilidad social en el SGIC asegura que las universidades estén comprometidas en abordar problemas sociales y contribuir al desarrollo sostenible.

En cuanto a la perspectiva de género, es fundamental para garantizar la equidad y la justicia social en el ámbito académico. Incluir esta perspectiva en el SGIC significa que las universidades reconocen la importancia de crear entornos inclusivos y justos, donde todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades.

Como bien indica Casal et al. (2014) la adecuación de los títulos universitarios al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) requiere que las instituciones académicas evalúen y realicen mejoras en la calidad de sus actividades. Esto implica la implementación de mecanismos de evaluación internos y externos de manera sistemática. Un componente esencial en este procedimiento es la implantación del Sistema de Garantía Interna de la Calidad (SGIC).

El SGIC tiene como objetivo principal la mejora continua de la calidad educativa. La inclusión de la responsabilidad social y la perspectiva de género impulsa a las universidades a revisar y mejorar constantemente sus prácticas, políticas y programas para asegurar que estén alineados con valores éticos y socialmente responsables. Debido a ello, ya que la responsabilidad social y la perspectiva de género son consideraciones cada vez más importantes en un contexto global deben incorporar estos principios en su SGIC para enfrentar desafíos globales y preparar a los estudiantes para ser ciudadanos responsables y conscientes de la diversidad. Esto no solo va a fortalecer la calidad educativa, sino que también posiciona a las instituciones como agentes responsables y comprometidos con el desarrollo sostenible y la equidad social. Por ello son las universidades las que tienen que integrar en su gestión otros modelos como la Responsabilidad Social y la perspectiva de género.

A continuación, se presenta un marco teórico para la realización de una Propuesta de integración de un modelo de autoevaluación sobre la responsabilidad social y la perspectiva de género en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana, el cual encontramos dividido en sus respectivas partes más importantes del trabajo.

2.1 La educación superior y los modelos de evaluación

La educación superior es un componente fundamental para el desarrollo social, económico y cultural de una sociedad. Para garantizar la calidad y eficacia de las instituciones de educación superior, se utilizan modelos de evaluación que abordan aspectos clave, como la calidad educativa y la mejora continua.

La educación superior se rige por una serie de normativas y modelos de evaluación que buscan garantizar la calidad y la excelencia en las instituciones de educación superior. Uno de los aspectos claves relacionados con la educación superior y los modelos de evaluación en España son las Agencias de Evaluación y Acreditación. Existen agencias de evaluación y acreditación que desempeñan un papel importante en la garantía de la calidad de las instituciones de educación superior. Como bien indica De Vergara et al. (2014), en numerosas instituciones de educación superior, se han visto enfrentados al desafío de adoptar una cultura de calidad, viéndolo como una posibilidad para convertir los entornos universitarios convencionales en nuevos ámbitos de enseñanza, creación, administración y evolución del conocimiento.

Encontramos como las instituciones de educación superior en España tienen la responsabilidad de establecer sistemas internos de garantía de calidad (SGIC) que incluyen la autoevaluación, la evaluación externa y la mejora continua. Estos sistemas se basan en estándares y directrices europeas para garantizar la calidad de la educación superior donde cada vez se tienen más en cuenta todos los participantes, como los estudiantes.

Es la ANECA y otras agencias realizan evaluaciones de programas de estudio y títulos universitarios para asegurar que cumplan con los estándares de calidad. Los programas de estudio deben estar alineados con el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y los créditos europeos (ECTS).

A pesar de que en el ámbito académico se tiende a pensar que la calidad es la estrategia de marketing más efectiva para las universidades, la realidad es que la capacidad de atraer estudiantes se basa en gran medida en la percepción de la validez, especialmente en la sociedad actual, marcada por la información y la comunicación. La implementación de un sistema de programas coherente, la adopción de los créditos ECTS, la inclusión del suplemento al título y la presencia de certificaciones de calidad confiables, sin duda, contribuirán al reconocimiento de los programas de estudio europeos (Rodríguez 2011).

Es por ello por lo que las agencias de evaluación acreditan a las instituciones y programas que cumplen con los estándares de calidad. La acreditación es un proceso que garantiza que una institución o programa cumple con los criterios de calidad establecidos. Según Karakhanyan, S., & Stensaker, B. (2020), en términos de eficiencia, los sistemas de aseguramiento de la calidad continúan en la búsqueda de un modelo que sea considerado válido y capaz de generar confianza. Por lo tanto, se siguen explorando las mejores aproximaciones para garantizar la calidad tanto desde una perspectiva interna como externa. La evaluación externa es realizada por comités de evaluadores externos que revisan y evalúan los programas y las instituciones. Estos comités están formados por expertos en el campo y garantizan la imparcialidad y la calidad del proceso.

En el marco de la evaluación de la calidad, se utilizan indicadores y criterios específicos para medir el desempeño de las instituciones y los programas. Estos indicadores pueden abordar aspectos como la docencia, la investigación, la gestión y la responsabilidad social.

Por otro lado, cabe destacar que las diferentes instituciones de educación superior en España a menudo participan en proyectos de innovación y calidad para mejorar sus procesos educativos y de investigación. Estos proyectos pueden recibir financiamiento y apoyo de agencias y organizaciones relevantes para seguir en el proceso de mejora, en busca de ofrecer calidad y una mejora continua.

En resumen, el sistema de educación superior en España se basa en la garantía de la calidad y la mejora continua a través de modelos de evaluación y acreditación rigurosos. Las agencias de evaluación desempeñan un papel fundamental en la supervisión de la calidad de las instituciones y programas, asegurando que cumplan con los estándares establecidos a nivel nacional e internacional.

2.1.1 Concepto de calidad, mejora continua y autoevaluación

La calidad en la educación superior se refiere a la excelencia y la capacidad de una institución educativa para cumplir con sus objetivos académicos y proporcionar una experiencia educativa efectiva y significativa para sus estudiantes. La calidad implica satisfacer estándares y criterios preestablecidos por organismos de acreditación y reguladores.

Por otro lado, la mejora continua es un enfoque que busca constantemente optimizar los procesos y resultados en la educación superior. Como nos indica Gutiérrez et al. (2016) se comprueba que las nuevas metodologías docentes implantadas desde el EEES han supuesto una amplia variedad. Se basa en la retroalimentación, la revisión de políticas y prácticas, y la implementación de mejoras para garantizar que la calidad educativa siga evolucionando.

La autoevaluación institucional debería iniciarse en las diversas facultades, y esto podría llevarse a cabo mediante un proceso de investigación evaluativa de los diferentes comités, en colaboración con el equipo de dirección de la universidad, para desempeñar un papel destacado. El objetivo es llevar a cabo un diagnóstico operativo que permita a cada unidad tomar decisiones para mejorar y reforzar la calidad educativa. Este proceso de autoevaluación es de gran importancia para abordar los desafíos en la Educación Superior, al considerar los estándares de calidad, y para profundizar en aspectos como la relevancia, eficacia, eficiencia y efectividad. Además, permite a la institución ejercer su autonomía en la toma de decisiones y al tiempo que mejora el rendimiento en las actividades académicas.

En cuanto a la autoevaluación es un componente fundamental en la búsqueda de la calidad y la mejora continua. Implica la evaluación interna que una institución educativa realiza sobre sus propios procesos, programas y prácticas. Permite a las instituciones identificar fortalezas y debilidades, así como áreas de mejora. Por ello como menciona Yang (2020) una enseñanza de calidad facilita un proceso de aprendizaje compuesto por motivación, compromiso y retroalimentación.

2.2 Responsabilidad social en la educación superior

El concepto de responsabilidad social ha estado principalmente asociado con las empresas y se encuentra dentro del ámbito que investiga la interacción entre la sociedad y las actividades comerciales. Esta evolución se ha orientado a que las organizaciones empresariales consideren nuevas responsabilidades que van más allá de los aspectos puramente centrados en maximizar ganancias o beneficios para sus propietarios o accionistas. Además, la responsabilidad social implica un enfoque proactivo y una actitud más favorable hacia los intereses de diversas partes interesadas con las que una organización se relaciona. Según Vallaey (2006), la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) se describe como una política ética de calidad que rige el desempeño de la comunidad universitaria, que incluye a estudiantes, docentes y personal administrativo. Este enfoque implica la gestión responsable de los impactos educativos, cognitivos, laborales, sociales y ambientales generados por la universidad. Además, se destaca la importancia de establecer un diálogo participativo con la sociedad con el objetivo de fomentar el Desarrollo Humano Sostenible.

Las universidades no pueden ignorar la Responsabilidad Social, las universidades son también organizaciones que desempeñan un papel crucial en la formación de futuros profesionales y ciudadanos que serán responsables del bien común en nuestro mundo globalizado. La Responsabilidad Social debe ser considerada como una parte integral del deber ineludible de las universidades hacia la sociedad. Es esencial que estas instituciones se comprometan con políticas y sistemas de gestión que contribuyan a mejorar el entorno, promover el desarrollo sostenible y elevar la calidad del sistema universitario. En resumen, el compromiso de las universidades con la Responsabilidad Social les permite retribuir a la sociedad lo que reciben de ella, contribuyendo así a un mayor equilibrio social. Por esta razón, cada vez más universidades promueven y practican la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) (Jurado, 2013).

Todo ello se logra mediante la gestión adecuada de los efectos que sus decisiones y acciones generan en relación con los intereses y necesidades de las partes interesadas, ya sea de manera directa o indirecta, a diversas perspectivas, como la económica, social, ambiental y cultural.

De hecho, según Domínguez (2009), la Responsabilidad Social implica un enfoque en la administración, que se puede describir como la gestión de los efectos (ya sean humanos, sociales o ambientales) derivados de las operaciones de la organización. Este enfoque se basa en un esfuerzo continuo por considerar y atender los intereses de todas las partes potencialmente afectadas. La gestión de estos

efectos debe llevarse a cabo de manera ética y estratégica, con el objetivo de lograr beneficios para la organización.

En cuanto a la responsabilidad social en la educación superior implica un compromiso activo con la sociedad y el entorno. Las instituciones de educación superior deben contribuir al desarrollo sostenible y al bienestar de la comunidad. Vemos como esta se refiere al compromiso de las instituciones de educación superior con la sociedad en su conjunto. Incluye la promoción de valores éticos, la contribución al desarrollo sostenible, la participación en la comunidad y la atención a cuestiones sociales relevantes.

La educación superior no puede limitarse a su propio ámbito, debe desempeñar un papel en la erradicación de la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre y las enfermedades. Además, debe promover el desarrollo, la difusión del conocimiento, la solidaridad, el respeto de los derechos humanos a nivel global, la democracia, la igualdad de género y una cultura de paz y no violencia («Acreditación en instituciones de Educación Superior: experiencias, logros y retos», 2019).

La responsabilidad social implica una estrecha relación entre las universidades y la sociedad en la que las instituciones contribuyen al bienestar y al desarrollo sostenible de sus comunidades a través de la enseñanza, la investigación y la extensión. Aunque, como expresa González (2012), la educación universitaria tiene la responsabilidad de modificar la situación a través de la aplicación comunitaria del conocimiento. Define como la intensidad y el valor de las relaciones sociales en una comunidad que estimula el progreso humano, desempeñando un papel activo en la transformación.

Para dicha transformación y valor se utilizan indicadores específicos para medir el compromiso y el impacto de las universidades en la responsabilidad social. Estos indicadores pueden medir proyectos y actividades relacionadas con la sostenibilidad, la inclusión social y la ética, pero, por lo tanto, las evaluaciones globales disponibles indican que, en realidad, solo existe un tipo de institución que puede obtener renombre a nivel mundial: la universidad de investigación global (Rosa & Amaral, 2014).

2.3 Perspectiva de género en la educación superior

La perspectiva de género en la educación superior aborda las desigualdades de género y promueve la igualdad de oportunidades y derechos en el ámbito académico. Observamos como indican Lombardo y León (2015), que, desde el restablecimiento de la democracia en España, hemos sido testigos de importantes progresos en la promoción de la igualdad efectiva de oportunidades. Se ha implementado legislación no discriminatoria y de igualdad de género, lo que ha llevado a cambios en la adaptación de las instituciones que han eliminado principios patriarcales que relegaban a las mujeres a un papel subordinado. Las políticas de igualdad se han consolidado y se han desarrollado en distintos niveles gubernamentales. La perspectiva de género se refiere a la consideración de las diferencias y desigualdades de género en todas las actividades, políticas y programas y por ello se busca promover la igualdad de género y abordar los desafíos y barreras que enfrentan las personas debido a su género.

La perspectiva de género se centra en garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y derechos, independientemente de su género. Como se observa, la Constitución Española de 1978, en su preámbulo, establece la igualdad como uno de los valores fundamentales de su sistema legal, junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político. Además, en su artículo 14 se establece que todos los ciudadanos españoles son iguales ante la ley, sin que puedan existir discriminaciones por motivo de nacimiento, raza, género, religión, opinión o cualquier otra característica personal o social. Se encomienda a las autoridades la responsabilidad de crear las condiciones necesarias para que esta igualdad sea efectiva y real (artículo 9.2).

Del mismo modo, Matarranz y Ramirez (2018) nombran el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea y que las políticas de igualdad de género son esenciales para el crecimiento económico, la prosperidad y competitividad. En este contexto, resulta fundamental promover la igualdad de participación de hombres y mujeres en todos los ámbitos públicos y políticos, con el propósito de aprovechar de manera plena y efectiva las capacidades de ambos géneros.

A nivel internacional, en el marco de las Naciones Unidas, se encuentra el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, que se centra en la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Como bien indican López et al. (2018), una de las tareas más significativas que las instituciones de educación superior deben afrontar es eliminar la persistente desigualdad de género que aún prevalece dentro de su ámbito. En la educación superior, esto implica abordar la igualdad en el acceso, la representación y la participación en todos los niveles de la institución. A través

de ello encontramos los indicadores de género, unas herramientas que permiten evaluar la igualdad de género en la educación superior. Estos indicadores pueden medir la representación de las mujeres en la academia, la equidad en las oportunidades de liderazgo y la inclusión de perspectivas de género en la investigación y la enseñanza, aunque como menciona Stack, M. (2016). las cifras proporcionan una perspectiva objetiva, mientras que las representaciones visuales de los estudiantes contentos ofrecen la seguridad a los futuros estudiantes de que la elección de una universidad adecuada les conducirá a un futuro satisfactorio.

Adoptar una perspectiva de género en la educación superior es fundamental para crear entornos académicos más justos, inclusivos y equitativos. Como indica González-González (2019), en la enseñanza universitaria son escasos los proyectos de innovación sobre educación para la igualdad. Por ello, fomentar y celebrar modelos de rol diversos en la educación superior es esencial. Esto incluye destacar el trabajo y los logros de mujeres en campos históricamente dominados por hombres y promover la diversidad en todas las áreas académicas. La implementación exitosa de la perspectiva de género implica proporcionar formación y sensibilización continua a toda la comunidad educativa. Esto contribuye a la comprensión de las cuestiones de género, la identificación de sesgos y la promoción de un ambiente respetuoso e inclusivo. Expresa D. M. V. López (2020), que millones de mujeres a nivel global se encuentran enfrentando el desafío de la falta de reconocimiento adecuado de sus derechos en diversas esferas, exponiéndolas a situaciones de discriminación, violencia y marginación.

Por ende, es importante saber que adoptar una perspectiva de género implica un cambio cultural institucional. Esto implica desafiar y cambiar las normas, prácticas y actitudes que perpetúan estereotipos y desigualdades de género en el entorno educativo. Esto no solo beneficia a las personas directamente afectadas, sino que enriquece la experiencia educativa para toda la comunidad, contribuyendo a la construcción de sociedades más igualitarias y justas. La perspectiva de género debe ser parte integral de los sistemas de monitoreo y evaluación institucionales. Esto implica evaluar regularmente el progreso en la implementación de prácticas y políticas de género y ajustarlas según sea necesario.

Este marco teórico proporciona una base sólida para la integración de un modelo de autoevaluación que aborde tanto la responsabilidad social como la perspectiva de género en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana, promoviendo así una educación superior más inclusiva, ética y socialmente comprometida.

2.4 Los ODS en las instituciones educativas superiores

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos por las Naciones Unidas, representan un marco global para abordar desafíos cruciales que enfrenta la humanidad. Los ODS abarcan áreas como la erradicación de la pobreza, el hambre, la salud, la educación, la igualdad de género, el agua limpia, el saneamiento, la energía, el trabajo decente, la reducción de las desigualdades y la acción climática, entre otros. En este marco, las instituciones educativas superiores desempeñan un papel estratégico al contribuir directamente a varios de estos objetivos, especialmente en lo que respecta a la responsabilidad social y la perspectiva de género.

La responsabilidad social en las instituciones educativas superiores se basa en la idea de que estas entidades no solo tienen la misión de impartir conocimientos académicos, sino también la responsabilidad de contribuir al bienestar de la sociedad en su conjunto. Esto implica considerar el impacto social, económico y ambiental de las actividades institucionales. La responsabilidad social en el ámbito educativo superior abarca desde la calidad educativa y la formación ciudadana hasta la sostenibilidad ambiental y la participación activa en la comunidad.

Como observamos y destaca Álvarez (2022), el período en que los jóvenes transitan por la universidad representa un momento fundamental para crear conciencia y brindar educación en estos asuntos.

La contribución de las instituciones educativas superiores a los ODS la encontramos evidente en varios aspectos. En términos de responsabilidad social, estas instituciones pueden focalizarse en mejorar el acceso a una educación de calidad (ODS 4), promover la igualdad de género (ODS 5), fortalecer las alianzas para alcanzar objetivos comunes (ODS 17) y actuar como agentes de cambio en la reducción de las desigualdades (ODS 10). Asimismo, la promoción de una cultura de responsabilidad social dentro de la comunidad educativa contribuye directamente a la formación de profesionales y ciudadanos comprometidos con los valores sostenibles.

La perspectiva de género implica reconocer y abordar las desigualdades y discriminaciones basadas en el género, y las instituciones educativas superiores tienen la responsabilidad de liderar este esfuerzo. Esto incluye garantizar la igualdad de oportunidades en la admisión y el progreso académico, así como promover un entorno que fomente la equidad y la inclusión de todas las identidades de género. La perspectiva de género no solo se limita a la equidad en el acceso, sino que se extiende a la inclusión de estudios de género en el currículo, la promoción de liderazgos femeninos y la prevención de la violencia de género en el campus.

La relación entre la responsabilidad social y la perspectiva de género es esencial para construir instituciones educativas superiores que sean verdaderamente inclusivas y sostenibles. Integrar la perspectiva de género en las estrategias de responsabilidad social implica no solo cumplir con las normativas, sino también contribuir activamente a la creación de entornos donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades y sean valoradas por sus contribuciones.

Revisar modelos y buenas prácticas en el ámbito de la responsabilidad social y la perspectiva de género en instituciones educativas superiores ofrece recursos y opiniones valiosas. Ejemplos de políticas inclusivas, programas de equidad de género, iniciativas de participación comunitaria y estrategias de sostenibilidad pueden servir como referentes para el diseño e implementación de medidas efectivas en el contexto específico de la investigación.

Coincidimos con Vázquez y Velasco-Martínez (2013), La instrucción en temas de género, especialmente la capacitación enfocada en la perspectiva de género debería aspirar constantemente a lograr transformaciones sociales, especialmente en contextos vinculados al ámbito educativo.

A pesar de los avances, persisten desafíos en la integración efectiva de la responsabilidad social y la perspectiva de género en las instituciones educativas superiores. La falta de conciencia, la resistencia cultural, la brecha de recursos y la necesidad de evaluar y medir el impacto son algunos de los desafíos identificados. Encontramos revisiones como la de López et al. (2021) en la que señalan que “las mujeres son más susceptibles a una situación de pobreza”. Las disparidades económicas y la vulnerabilidad a la pobreza entre mujeres y hombres son el resultado de estructuras sociales y sistemas que a menudo discriminan a las mujeres. Algunos factores clave que contribuyen a mayor pobreza entre las mujeres son cuando las mujeres ganan menos por el mismo trabajo o enfrentan barreras para acceder a empleos bien remunerados.

Las desigualdades en el acceso a la educación también pueden ser un factor determinante. En algunas sociedades, las mujeres pueden tener menos oportunidades para acceder a una educación de calidad, limitando sus perspectivas de empleo y, por ende, aumentando el riesgo de pobreza. La discriminación de género en el ámbito laboral, como la falta de oportunidades de ascenso para las mujeres, puede contribuir a la desigualdad económica y la mayor susceptibilidad a la pobreza.

Por este motivo, es crucial abordar estas desigualdades estructurales y trabajar hacia la equidad de género para reducir la brecha de pobreza entre mujeres y hombres. En lugar de atribuir la susceptibilidad a la pobreza a características intrínsecas de las mujeres, es más preciso analizar y abordar los factores sociales que contribuyen a estas disparidades.

3. CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Para contextualizar y justificar la propuesta de integración de un modelo de autoevaluación sobre la responsabilidad social y la perspectiva de género en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana, es necesario abordar varios aspectos clave, como la organización, el problema identificado y las normativas relevantes.

Para abordar estos desafíos, es fundamental considerar las leyes, decretos y modelos de calidad pertinentes en la Comunidad Valenciana y en España en su conjunto. La igualdad de género es un principio legal universal ampliamente reconocido en una variedad de documentos a nivel estatal, europeo e internacional. En el contexto de la Unión Europea, se consagró como un principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam, adoptado el 1 de mayo de 1997. Según este tratado, se considera que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades de género son objetivos transversales que deben ser incorporados en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y sus Estados miembros.

En el caso de España, la Constitución de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y prohíbe la discriminación por motivos de género. Además, el artículo 9.2 de la Constitución establece la obligación de las autoridades de crear las condiciones necesarias para que la igualdad entre individuos y grupos sea efectiva en la práctica. El reconocimiento completo de la igualdad formal ante la ley se fortaleció con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH). Esta ley tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres al eliminar los obstáculos que obstaculizan su consecución.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, es una normativa española que tiene como objetivo promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Fue adoptado como una medida urgente para abordar cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el empleo y la ocupación. Entre algunos aspectos se encuentran la: Igualdad Salarial, Transparencia en las Empresas, Igualdad de Trato en la Promoción y Formación, Lucha contra el Acoso Sexual y Medidas para Promover la Igualdad.

Por otro lado, la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación (EECTI) puede incorporar la dimensión de la responsabilidad social en varios aspectos. La responsabilidad social en el contexto de la EECTI se refiere a la consideración de los impactos sociales y éticos de la investigación, la tecnología y la innovación, así como a la promoción de prácticas responsables en estas áreas. La

inclusión de la responsabilidad social en la EECTI es importante para garantizar que la investigación, la tecnología y la innovación se realicen de manera ética y que sus resultados sean beneficiosos para la sociedad en su conjunto. La promoción de prácticas responsables en el ámbito científico y tecnológico contribuye a la construcción de una sociedad más justa y equitativa y al logro de los objetivos de desarrollo sostenible.

Finalmente, una de las principales actualizaciones la encontramos en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), donde observamos una serie de novedades en el ámbito de la gobernanza y de la actividad de las universidades. Principalmente en el artículo 39, Rendición de cuentas, transparencia e integridad, las universidades deben establecer en sus estatutos los mecanismos de rendición de cuentas, contar con un portal de transparencia y garantizar el derecho de acceso a la información que consideren institucionalmente relevante. Aún más, La LOSU exige que las universidades cuenten con unidades básicas de igualdad y de diversidad, de defensoría universitaria y de inspección de servicios. Asimismo, deberán velar por el cumplimiento de los principios éticos y de integridad académica, y de las directrices antifraude para asegurar la transparencia y la responsabilidad social.

[3.1 La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación \(ANECA\) y la Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva \(AVAP\)](#)

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) es un organismo a nivel nacional en España que se encarga de evaluar y acreditar la calidad de la educación superior en el país. Aunque ANECA no regula directamente las universidades, desempeña un papel importante en la supervisión y acreditación de programas de estudio y en la promoción de la calidad de la educación superior en toda España, incluyendo la Comunidad Valenciana.

En cuanto a las funciones principales de ANECA en relación con las universidades valencianas estas incluyen la Acreditación de programas, responsable de evaluar y acreditar la calidad de los programas de grado y posgrado ofrecidos por las universidades en toda España, incluyendo las universidades valencianas. Esto asegura que los programas cumplen con los estándares de calidad nacionales e internacionales.

También se encargan de la evaluación de la calidad de las universidades valencianas, donde lleva a cabo evaluaciones de la calidad de las universidades españolas, incluidas las de la Comunidad Valenciana. Estas evaluaciones pueden incluir aspectos relacionados con la investigación, la docencia,

la gestión y otros aspectos institucionales. Seguidamente otro aspecto fundamental de las funciones de la ANECA es la definición de criterios y estándares de calidad para la educación superior en España. Estos criterios son utilizados por las universidades y las agencias autonómicas de evaluación de la calidad, como la Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva (AVAP), en sus procesos de acreditación y evaluación.

Hay que destacar que la agencia trabaja en la promoción de la calidad en la educación superior a través de la cooperación con las universidades y otras agencias de evaluación, así como mediante la difusión de buenas prácticas y la colaboración en proyectos de mejora de la calidad, muy importante para continuar el proceso de mejora tanto en la perspectiva de género como en la responsabilidad social.

De este modo, observamos que ANECA no regula directamente las universidades valencianas, pero sí que desempeña un papel fundamental en la evaluación y acreditación de la calidad de la educación superior en toda la Comunidad Valenciana. Las universidades valencianas colaboran con ANECA para asegurar que cumplen con los estándares de calidad establecidos a nivel nacional.

Por todo ello, justificando esta colaboración, encontramos la Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva (AVAP), un organismo autónomo de la Generalitat Valenciana que tiene como función principal la evaluación y acreditación de la calidad de la educación superior en la Comunidad Valenciana. Cabe destacar de la AVAP que es la encargada de la aprobación de los Sistemas de Garantía Interna de Calidad (SGIC) de las universidades en la Comunidad Valenciana. La AVAP es la entidad encargada de evaluar y asegurar la calidad de las instituciones educativas en la Comunidad Valenciana. La agencia desempeña un papel importante en la regulación de las universidades valencianas al evaluar y supervisar diversos aspectos de su funcionamiento. Algunas de las funciones y actividades de AVAP en relación con las universidades valencianas son:

- Son los responsables de evaluar y acreditar la calidad de los programas de estudio ofrecidos por las universidades de la Comunidad Valenciana. La acreditación asegura que los programas cumplen con los estándares de calidad y son adecuados para la formación de los estudiantes.
- Llevan a cabo evaluaciones de la calidad de las universidades y de sus actividades académicas, de investigación y de gestión. Estas evaluaciones pueden incluir la revisión de planos estratégicos, la investigación realizada, la docencia, los servicios a estudiantes, entre otros.
- Trabajar en el fomento de la calidad en las universidades valencianas. Proporciona asesoramiento y apoyo a las instituciones para mejorar sus prácticas académicas y de gestión.
- Aportar recomendaciones y análisis que ayuden a la Generalitat Valenciana en la toma de decisiones relacionadas con la educación superior en la región.

3.1.1 Acercamiento a la evaluación de las dimensiones responsabilidad social y perspectiva de género

La inclusión de dimensiones como la responsabilidad social y la perspectiva de género en los procesos de evaluación y acreditación puede variar según las políticas y enfoques específicos de estos organismos. Durante los últimos años, ha habido un creciente interés en considerar estos aspectos en las evaluaciones de la calidad en la educación superior, pero la implementación puede variar entre diferentes agencias de evaluación y países.

Hemos podido observar como la ANECA ha estado trabajando en la incorporación de la responsabilidad social en sus procesos de evaluación. Esto ha implicado evaluar cómo las instituciones de educación superior contribuyen al bienestar de la sociedad y cómo integran la responsabilidad social en su misión y actividades.

La promoción de la igualdad de género y la inclusión de esta perspectiva en la investigación y la enseñanza son áreas de creciente importancia. Tanto la ANECA como la AVAP pueden considerar la inclusión de la perspectiva de género en los procesos de evaluación y acreditación, especialmente en lo que respecta a la igualdad de oportunidades, la representación de mujeres en puestos de liderazgo y la inclusión de enfoques de género en la investigación donde también se ofrecen oportunidades de formación e investigación a través de las agencias.

Aún más, las agencias han integrado diferentes acciones para tratar la perspectiva de género como el comité para las evaluaciones de la perspectiva de género “Comité de Expertas para la Integración del Análisis de Género en la Investigación (IAGI)” de la AVAP encargado de la incorporación de una “Lista de comprobación para determinar la incorporación de la perspectiva de género en la investigación”. También la ANECA está en desarrollo de diversas actuaciones como la realización e integración del plan de Igualdad donde destacan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el que analizan y miden las diversas medidas que deben abordar.

3.2 Las universidades de la Comunidad Valenciana

Las universidades de la Comunidad Valenciana son instituciones académicas que ofrecen una amplia gama de programas educativos, investigaciones y servicios a la sociedad. Estas instituciones desempeñan un papel crucial en la formación de futuros profesionales y en la generación de

conocimiento. Las universidades valencianas son diversas en términos de tamaño, enfoque académico y alcance, incluyendo universidades públicas y privadas. Dado su impacto en la sociedad, es fundamental que estas instituciones sean responsables socialmente y promuevan la igualdad de género poniendo su importancia como es debido en su SGIC.

Los Sistemas de Garantía Interna de Calidad (SGIC) en las universidades valencianas son estructuras diseñadas para asegurar y mejorar la calidad de la educación superior. Tras analizar algunas instituciones de la comunidad valenciana, en concreto la Universidad Politécnica de Valencia (UPV), Universidad Católica de Valencia (UCV), Universidad Internacional de Valencia (VIU), Universidad Jaime I (UJI), Universidad de Alicante (UA), Universidad de Valencia (UV), observamos que, aunque las características específicas pueden variar entre algunas de estas instituciones, hay elementos comunes que suelen incluirse en los SGIC. Algunas de estas características generales que se encuentran durante la revisión son:

- Establecer una política de calidad que refleje el compromiso de la institución con la mejora continua y la excelencia académica.
- Integración de los objetivos del SGIC con la planificación estratégica de la universidad, alineado con la misión y contexto de la universidad.
- Implementación de procesos internos de evaluación para observar la calidad de los programas académicos, servicios y procesos administrativos.
- Desarrollo de procesos de autoevaluación, donde la institución revisa críticamente sus propias prácticas, identifica áreas de mejora y establece acciones correctivas.
- Definición y seguimiento de indicadores de calidad.
- Involucrar diversos stakeholders, como estudiantes, profesores, personal administrativo y trabajadores.
- Participación en procesos de evaluación externa a través de agencias de acreditación para obtener una certificación independiente de la calidad institucional.
- Establecimiento de un ciclo continuo de mejora que incluye la planificación, implementación, evaluación y ajuste de acciones para mejorar la calidad.
- Promoción de la transparencia a través de la comunicación de los resultados de las evaluaciones y las acciones de mejora implementadas.
- Ofrecimiento de formación y desarrollo profesional para el personal docente y administrativo.

Se encuentran estas características que además son fundamentales para todos los SGIC en las universidades. Sin embargo, es importante tener en cuenta que pueden variar según los contextos institucionales de cada universidad o provincia.

A pesar de los avances en la educación superior en la Comunidad Valenciana, podemos comprobar que siguen existiendo ciertas carencias y desafíos que deben abordarse. Las universidades a menudo carecen de un enfoque sistemático en la integración de la responsabilidad social en sus operaciones y programas. Estas pueden mejorar su compromiso con la comunidad local, la sostenibilidad, la inclusión y la ética en la enseñanza e investigación.

Aunque son ciertos los avances en la igualdad de género, persisten desigualdades en la educación superior. Las mujeres siguen subrepresentadas en roles de liderazgo y en ciertas disciplinas. Se requiere un enfoque más proactivo para abordar estos problemas y promover la igualdad de género en las universidades.

3.2.1 La falta de evaluación de la responsabilidad social y la perspectiva de género

La falta de evaluación de la responsabilidad social y la perspectiva de género en las universidades valencianas, al igual que en muchas otras instituciones académicas en todo el mundo, es un tema importante que ha sido objeto de debate y preocupación en los últimos años. La evaluación de la calidad de la educación en las instituciones y universidades es útil e importante, debido a que les permite identificar las disfunciones entre su proyecto educativo y lo que en realidad se hace en la institución, así diseñar y poner en marcha acciones de mejora Garzón (2019).

Es la obligación de las universidades de contribuir positivamente a la sociedad en su conjunto. Esto implica no solo brindar educación de calidad, sino también participar en iniciativas que promuevan el bienestar de la comunidad, la sostenibilidad ambiental y el compromiso cívico. Muchas universidades han adoptado políticas y programas de responsabilidad social, pero la evaluación de sus impactos y resultados a menudo la encontramos insuficiente.

El propósito de la igualdad de género no radica en lograr una equiparación numérica entre hombres y mujeres en todos los aspectos. La idea de tener una distribución equitativa de hombres y mujeres en la plantilla a veces resulta inalcanzable, ya sea debido al contexto cultural, al tamaño de la organización o al sector. La meta es asegurar que tanto mujeres como hombres tengan iguales oportunidades y que no se les discrimine basándose en su género. En consecuencia, los datos presentes en un informe de

igualdad y responsabilidad, especialmente los datos cuantitativos, deben ser considerados en su contexto. Además, deben permitir a las organizaciones comparar sus cifras con las de otras instituciones similares para interpretar sus propios resultados en términos de género y responsabilidad para observar la evolución a lo largo del tiempo (Riera, 2015).

En cuanto a la perspectiva de género se refiere a la consideración de las diferencias de género y la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida, incluyendo la educación. Es importante que las universidades valencianas, al igual que todas las instituciones educativas, integren la perspectiva de género en su planificación, enseñanza, investigación y políticas. Esto implica abordar la brecha de género en la representación de mujeres en puestos de liderazgo académico, en las disciplinas STEM y en otros aspectos de la vida universitaria.

La falta de evaluación en estos dos aspectos puede deberse a diversas razones, como la falta de recursos, la falta de conciencia sobre la importancia de estos temas o la resistencia al cambio en las estructuras académicas tradicionales. Sin embargo, es fundamental que las universidades valencianas y en cualquier otro lugar aborden estas cuestiones de manera efectiva.

Por ello se necesita la incorporación de medidas que ayuden a paliar estas diferencias estableciendo indicadores y métricas para evaluar el impacto de las políticas de responsabilidad social y de género, fomentar la transparencia y la rendición de cuentas, promover la formación y la sensibilización en temas de responsabilidad social y género entre la comunidad universitaria, seguir con la incorporación de la perspectiva de género en la planificación curricular y en la investigación y fomentar la igualdad de oportunidades para todos.

Encontramos normas como las ISO 26000 una guía internacional desarrollada por la Organización Internacional de Normalización (ISO) que proporciona orientación sobre la responsabilidad social que se ha convertido en un estándar de referencia para organizaciones que buscan integrar prácticas socialmente responsables. Esta norma puede servir como una herramienta de orientación para mejorar la responsabilidad social con las áreas principales como: la gobernanza organizacional, los derechos humanos, las prácticas laborales, el medio ambiente, las prácticas justas de operación, la participación activa y el desarrollo de la comunidad.

A través de esta guía internacional desarrollada por la Organización Internacional de Normalización (ISO) podemos desarrollar varios de los indicadores para tener en cuenta para las instituciones:

- Indicadores de transparencia en la toma de decisiones.
- Niveles de participación y representación de partes interesadas en procesos de toma de decisiones.

- Efectividad de mecanismos para abordar conflictos de intereses.
- Indicadores de acciones para prevenir y abordar violaciones de derechos humanos.
- Evaluación de condiciones laborales y seguridad en el trabajo.
- Implementación de programas de formación y desarrollo para empleados.
- Indicadores de gestión de residuos.
- Huella de carbono y otras emisiones ambientales.
- Cumplimiento de normativas ambientales locales e internacionales.
- Evaluación de prácticas comerciales éticas.
- Índices de satisfacción del cliente.
- Información transparente sobre productos y servicios.
- Respuestas efectivas a reclamaciones y quejas de los consumidores.
- Medición de contribuciones a la comunidad.
- Participación en iniciativas de desarrollo comunitario.

En cuanto a la igualdad y a la perspectiva de género, encontramos el ACUERDO de 10 de marzo de 2017, del Consell, de aprobación del II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat Valenciana. Una iniciativa diseñada para promover la igualdad de género dentro del ámbito de la administración pública de la Comunidad Valenciana, en España. Este plan busca identificar, abordar y eliminar las posibles desigualdades de género que puedan existir en el entorno laboral y en las políticas internas. Debido a que asumimos la importancia de la realidad y del contexto de las universidades valencianas podemos desarrollar algunos indicadores a tener en cuenta para las instituciones:

- Participación y satisfacción de los empleados en actividades y programas organizados por la institución.
- Nivel de integración de la perspectiva de género en las políticas y prácticas de las instituciones.
- Número de acciones específicas implementadas para fomentar la igualdad de género en la institución.
- Porcentaje de mujeres en diferentes niveles de empleo de la institución.
- Índice de paridad en la distribución de grupos y subgrupos profesionales y categorías.
- Porcentaje de personal, que ha recibido formación específica sobre igualdad de género.

- Evaluación de políticas y prácticas que facilitan la conciliación de mujeres y hombres.
- Porcentaje de empleados que utilizan medidas de conciliación.
- Brecha salarial de género en la institución.
- Número de casos de violencia de género registrados y abordados.
- Número de implementaciones de medidas de prevención y apoyo.
- Evaluación del uso de lenguaje no sexista en documentos internos y comunicaciones de la institución.
- Frecuencia y resultados de las evaluaciones periódicas de la efectividad de las políticas de igualdad

Es importante que toda la comunidad universitaria se involucre activamente en la promoción de la responsabilidad social y la perspectiva de género en las universidades valencianas y en todas las instituciones educativas para lograr un entorno académico más inclusivo y equitativo.

3.2.2 La perspectiva de género en la Comunidad Valenciana

La perspectiva de género en la educación superior se refiere a la consideración consciente y la integración de las dimensiones de género en todos los aspectos del entorno académico, incluyendo políticas, prácticas, currículos, investigaciones, y la vida en la institución. Este enfoque reconoce las desigualdades históricas basadas en el género y busca abordarlas para lograr la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de todas las personas, independientemente de su género.

Tratar la perspectiva de género implica garantizar un acceso y admisión equitativos para mujeres y hombres. Esto incluye abordar cualquier barrera que pueda limitar la participación plena de un género en determinadas disciplinas o niveles académicos. Se busca crear una experiencia educativa equitativa para todos los estudiantes, independientemente de su género. Esto implica la revisión y adaptación de los métodos de enseñanza, el currículo y los recursos para evitar desigualdad de género y promover la participación activa de todos los estudiantes.

Todo ello también aborda la prevención del acoso y la violencia de género en el entorno académico. Esto incluye la implementación de políticas claras, protocolos de respuesta, y la promoción de una cultura que rechace cualquier forma de violencia basada en el género. La promoción de la igualdad de género implica garantizar oportunidades equitativas para el liderazgo en el ámbito académico, la participación de mujeres en roles de toma de decisiones, la investigación académica tratando temas relacionados con el género.

En cuanto a políticas y planes de igualdad de género, vemos como han establecido estrategias y acciones concretas para promover la igualdad de género en diversos campus. Estos planes suelen abordar temas como la prevención del acoso sexual, la promoción de la igualdad en el acceso a cargos académicos y de liderazgo, y la inclusión de contenidos de género en la enseñanza y la investigación. Por ello muchas universidades de la Comunidad Valenciana ofrecen programas de estudios de género y promueven la investigación en esta área. Esto incluye la creación de grupos de investigación dedicados a cuestiones de género, así como la promoción de la diversidad en la producción académica.

Por otra parte, vemos que las universidades imparten formación en igualdad de género tanto al personal docente y administrativo como a los estudiantes. Además, organizan actividades de sensibilización, charlas, conferencias y eventos relacionados con la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

Otra característica que encontramos en común son las medidas para la conciliación de la vida laboral y personal. Muchas universidades implementan para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, como políticas de flexibilidad horaria, programas de cuidado infantil y apoyo a las personas con responsabilidades familiares.

Finalmente, hay que destacar un enfoque importante como el fomento de la participación de las mujeres en áreas STEM. Las universidades de la Comunidad Valenciana trabajan en la promoción de la participación de las mujeres en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

La integración de la perspectiva de género en las universidades de la Comunidad Valenciana es parte de un esfuerzo más amplio para promover la igualdad de género y eliminar la discriminación en la educación superior. Cada universidad puede tener sus propias políticas y enfoques específicos para abordar estas cuestiones, pero en conjunto, buscan crear un entorno universitario más inclusivo y equitativo. Adoptar una perspectiva de género en la educación superior es fundamental para crear entornos académicos más justos, inclusivos y equitativos. Esto no solo beneficia a las personas directamente afectadas, sino que enriquece la experiencia educativa para toda la comunidad, contribuyendo a la construcción de sociedades más igualitarias y justas.

3.2.3 La responsabilidad social en la Comunidad Valenciana

La responsabilidad social en las universidades de la Comunidad Valenciana se refiere a la obligación de las universidades de contribuir de manera activa y positiva a la sociedad y al entorno de estas. Esta responsabilidad se extiende más allá de la enseñanza y la investigación, y abarca una serie de áreas clave.

Las universidades tienen la responsabilidad de llevar a cabo actividades de extensión que estén dirigidas a la comunidad local y a la sociedad en general. Esto puede incluir la organización de conferencias, talleres, programas de educación continua, actividades culturales y deportivas abiertas al público, así como la divulgación de la investigación y el conocimiento generado en la universidad.

Junto con ello, las instituciones deben colaborar con instituciones y organizaciones locales, tanto públicas como privadas. Esta colaboración puede traducirse en proyectos conjuntos de investigación, prácticas para estudiantes en empresas locales, participación en proyectos y otros tipos de asociaciones que benefician a la comunidad y la economía local.

Otro aspecto importante es que las universidades de la Comunidad Valenciana tienen la responsabilidad de promover prácticas sostenibles y la responsabilidad ambiental en sus campus. Esto incluye por ejemplo la gestión de recursos naturales, la reducción de la huella de carbono y la promoción de la conciencia ambiental entre la comunidad universitaria.

La ética y transparencia son claves en todas sus actividades, desde la gestión financiera hasta la toma de decisiones. La integridad y la rendición de cuentas son componentes clave de la responsabilidad social universitaria.

Finalmente, como hemos nombrado anteriormente, la participación en proyectos de desarrollo social y económico, la creación de empleo, la innovación, el emprendimiento y el bienestar de la comunidad son elementos clave que se destacan en las instituciones superiores.

Las universidades de la Comunidad Valenciana están cada vez más comprometidas con la responsabilidad social tanto en su dirección educativa como de investigación. Esta responsabilidad beneficia a la sociedad como a las instituciones.

Por todo ello, se justifica la propuesta de desarrollar un modelo de autoevaluación que permita a las universidades valencianas integrarlo en sus instituciones para evaluar y mejorar su compromiso con la

responsabilidad social y la igualdad de género. Este modelo deberá estar en línea con las normativas y políticas mencionadas anteriormente y considerar las particularidades de la Comunidad Valenciana para más tarde adaptarse a cada institución. La autoevaluación permitirá a las universidades identificar áreas de mejora y desarrollar planes de acción concretos para promover la responsabilidad social y la igualdad de género en sus actividades.

En resumen, la propuesta se justifica por la necesidad de abordar las carencias en la responsabilidad social y la igualdad de género en las universidades valencianas, en el cumplimiento de las leyes y normativas pertinentes, y para mejorar la calidad y la relevancia de la educación superior en la Comunidad Valenciana.

4. OBJETIVOS

Este trabajo tiene como enfoque central la elaboración de una propuesta que busca integrar la evaluación de la Responsabilidad Social y la Perspectiva de Género en los Sistemas de Garantía Interna de Calidad (SGIC) de las universidades de la Comunidad Valenciana. A través de esta iniciativa, se pretende avanzar en la construcción de entornos académicos más inclusivos y equitativos, incorporando criterios que aborden de manera integral tanto la responsabilidad social como la perspectiva de género en la gestión y evaluación de la calidad educativa en estas instituciones.

El objetivo principal del presente trabajo es diseñar una propuesta para integrar la evaluación de la Responsabilidad Social y la Perspectiva de Género en los SGIC de las universidades de la Comunidad Valenciana.

Para llegar al objetivo principal, debemos plantear los objetivos específicos que tendremos que realizar durante el trabajo:

- Hacer una revisión bibliográfica sobre la Responsabilidad Social y la Perspectiva de Género de la AVAP y la ANECA.
- Identificar las áreas clave de la responsabilidad social y la perspectiva de género que deben ser evaluadas en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana.
- Diseñar un marco metodológico para la recopilación de datos y la evaluación de las prácticas existentes en las universidades valencianas en relación con la responsabilidad social y la perspectiva de género.
- Analizar los SGIC de diversas universidades de la Comunidad Valenciana para identificar como actúan sobre la perspectiva de género y la responsabilidad social.
- Desarrollar un conjunto de indicadores y criterios de evaluación específicos para medir el compromiso de las instituciones con la responsabilidad social y la igualdad de género.
- Proponer un sistema de revisión y evaluación de los datos recopilados como un plan de comunicación y difusión de los resultados y las acciones propuestas que incluyan la participación de representantes de la comunidad universitaria.

5. DISEÑO METODOLÓGICO

De acuerdo con la modalidad en la que se enmarca este TFM, se realiza un proyecto de aplicación con énfasis en la detección de necesidades, a través de una Propuesta de integración de un modelo de autoevaluación sobre la responsabilidad social y la perspectiva de género en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana.

El diseño de una propuesta para la integración de un modelo de autoevaluación sobre la responsabilidad social y la perspectiva de género en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana requiere una planificación coherente que esté alineada con los objetivos planteados. Esta planificación debe abordar diversas fases y consideraciones claves para garantizar la efectividad y la viabilidad de la propuesta.

Antes de iniciar el diseño, es esencial tener una comprensión clara y detallada de los objetivos que se pretenden alcanzar. Estos objetivos deben estar alineados con la promoción de la responsabilidad social y la igualdad de género en las instituciones educativas superiores de la Comunidad Valenciana. Los objetivos son específicos, medibles, alcanzables, relevantes y acotados en el tiempo (SMART).

Comprender el contexto específico de cada institución es crucial. Por ello debemos analizar las políticas existentes, la cultura institucional, las estructuras de gobierno, y cualquier iniciativa previa relacionada con la responsabilidad social y la perspectiva de género. Esto nos proporciona información valiosa para adaptar la propuesta a las características particulares de la Comunidad Valenciana.

Identificar y comprometer a los stakeholders relevantes es esencial para el éxito de la propuesta. Esto incluye a estudiantes, profesores, personal administrativo, líderes institucionales, grupos de interés externos y, en particular, a aquellos que están directamente involucrados en la implementación y evaluación del modelo de autoevaluación. Por eso nos debemos fijar en que todos ellos sean participes.

Por otro lado, se diseñan indicadores específicos y criterios de evaluación que reflejen los aspectos clave de la responsabilidad social y la perspectiva de género en el ámbito educativo. Estos indicadores deben ser medibles y alineados con los estándares internacionales y nacionales pertinentes nombrados durante el trabajo.

Durante el diseño se asegura de que la propuesta se adapta y complementa a los marcos y normativas existentes, tanto a nivel nacional como regional. Esto facilitará la integración y la coherencia con los estándares ya establecidos.

Proponer un plan de implementación gradual como en uno de los puntos siguientes “Integración del modelo de autoevaluación en la Comunidad Valenciana” que permita a las instituciones ajustarse al nuevo modelo de autoevaluación. Esto implica identificar fases, plazos, recursos necesarios y actividades específicas para cada etapa del proceso.

No debemos olvidar uno de los puntos importantes del diseño, como el de garantizar que todos los miembros de la comunidad educativa estén debidamente informados y capacitados para participar en el proceso de autoevaluación y el de seguimiento. La formación debe abordar tanto la comprensión de los principios de responsabilidad social y perspectiva de género como el manejo de las herramientas y metodologías propuestas. Establecer mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación para medir el progreso y el impacto de la propuesta a lo largo del tiempo.

Diseñar una estrategia de comunicación y difusión para informar a todos los stakeholders sobre la propuesta, sus objetivos y los beneficios esperados. La comunicación efectiva contribuirá a la aceptación y participación activa de la comunidad educativa.

Al abordar estos aspectos fundamentales en la planificación, la propuesta para integrar un modelo de autoevaluación sobre la responsabilidad social y la perspectiva de género estará mejor equipada para lograr sus objetivos, contribuyendo así al fortalecimiento de instituciones educativas socialmente responsables y comprometidas con la igualdad de género en la Comunidad Valenciana.

Por todo ello, aquí se presenta un diseño de trabajo que responde a esos objetivos y que presenta los instrumentos y las técnicas utilizadas que van desde el estudio comparativo para la fase de revisión de la información tanto cuantitativa como cualitativa, hasta la aplicación del método deductivo para el diseño de la propuesta.

En particular, la propuesta deberá ser adaptada para su realización en la que podremos obtener así la mayor especificación en cada caso teniendo en cuenta que todas las universidades tendrán los mismos puntos en común por la ANECA y la AVAP, pero no todas ellas presentan las mismas características.

En resumen, el enfoque de investigación elegido se caracteriza como un estudio de caso intrínseco y de naturaleza interpretativa. Esto se debe a que nos permita focalizar nuestra investigación en el objeto de estudio utilizando información previamente recopilada, como hemos mencionado. Empleamos diversas técnicas para recopilar esta información, y luego, a través del análisis de estos datos, determinaremos los aspectos cualitativos y cuantitativos que debemos aplicar a nuestro tema central para finalmente que todo ello nos lleve a la realización de la propuesta y su diseño de autoevaluación.

Fase 1: Revisión Bibliográfica

Realizar una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con la responsabilidad social y la perspectiva de género en las instituciones de educación superior en la Comunidad Valenciana, centrándose en las directrices de la Generalitat Valenciana, la AVAP y la ANECA.

Se realiza una búsqueda y revisión de documentos académicos, informes institucionales y literatura especializada sobre responsabilidad social y género en el ámbito universitario.

Fase 2: Identificación de áreas clave

Identificar las áreas clave que deben ser evaluadas en las instituciones de educación superior en relación con la responsabilidad social y la perspectiva de género.

Análisis de la literatura revisada y consulta de expertos en el campo para determinar las áreas relevantes.

Fase 3: Diseño metodológico

Diseñar un marco metodológico para la recopilación de datos y la evaluación de las prácticas existentes en las universidades valencianas en relación con la responsabilidad social y la perspectiva de género.

Búsqueda de encuestas, trabajos, análisis y otros instrumentos de recopilación de datos.

Fase 4: Desarrollo de indicadores y criterios de evaluación

Desarrollar un conjunto de indicadores y criterios de evaluación específicos para medir el compromiso de las instituciones con la responsabilidad social y la igualdad de género a través de la fundamentación teórica y conceptual además de la contextualización y justificación.

Consulta de expertos en responsabilidad social y género, y desarrollo de indicadores basados en estándares internacionales, nacionales y del contexto de la Comunidad Valenciana.

Fase 5: Revisión y evaluación de datos

Proponer un sistema de revisión y evaluación de los datos recopilados, que incluya la participación de representantes de la comunidad universitaria.

Fase 6: Comunicación y difusión

Diseñar un plan de comunicación y difusión de los resultados y las acciones propuestas, tanto dentro de las instituciones como a nivel público, para promover la transparencia y la rendición de cuentas.

Fase 7: Diseño del modelo de autoevaluación

Diseñar un modelo que permita medir la responsabilidad social y la perspectiva de género en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana.

Integración de los indicadores y criterios desarrollados en un modelo de autoevaluación coherente y adaptable a las necesidades específicas de las instituciones.

6. ASPECTOS ÉTICOS

El diseño, recopilación de información, tratamiento de datos y difusión de una propuesta de integración de un modelo de autoevaluación sobre la responsabilidad social y la perspectiva de género en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana se ha llevado a cabo de manera ética y respetuosa.

Antes de recopilar cualquier información, se ha obtenido el consentimiento o han sido encontrados publicados en diferentes webs siendo información accesible y no confidencial. El respeto a la autoridad y el uso de normas de citación, como las Normas APA (American Psychological Association) en su séptima edición, son fundamentales en la escritura académica y científica de este Trabajo Final de Máster. Las normas de citación nos permiten dar crédito adecuado a los autores originales de las ideas, teorías o investigaciones utilizadas en este trabajo.

Así, mostramos el compromiso con la honestidad intelectual y la presentación precisa de la información con la citación adecuada para la construcción del trabajo.

Durante el desarrollo y tratamiento de datos se cumple con todas las regulaciones de protección de datos vigentes, como el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea y la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD), para garantizar que se manejen los datos personales de manera adecuada y segura.

Los responsables de la ejecución de la propuesta deben cumplir con las pautas éticas establecidas en la investigación y la evaluación, incluyendo la honestidad, la imparcialidad y la integridad. Además, deben asegurarse de que todos los interesados reciban información sobre los resultados de la evaluación y cómo se utilizarán para mejorar la responsabilidad social y la perspectiva de género en las instituciones de educación superior. La retroalimentación abierta y constructiva es fundamental fomentando la participación de todos los interesados. Es importante al llevar a cabo la propuesta garantizar el cumplimiento de estos principios éticos para promover la responsabilidad social y la igualdad de género de manera efectiva en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana.

El principio de equidad y no discriminación debe guiar todas estas propuestas. Cualquier acción implementada debe asegurar que no haya discriminación basada en género. La igualdad de oportunidades y trato para todos los miembros de la comunidad educativa es esencial. Por ello, la transparencia en los procesos y decisiones es crucial. Las instituciones deben ser transparentes sobre

sus objetivos, políticas y prácticas relacionadas con la responsabilidad social y la igualdad de género. Asimismo, la rendición de cuentas debe ser una parte integral, permitiendo que las acciones y resultados sean evaluados y mejorados continuamente. Además, la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo estudiantes, profesores, personal administrativo y familias, es esencial. La toma de decisiones debe ser inclusiva, considerando diversas perspectivas y experiencias para garantizar que las políticas y prácticas sean efectivas y justas.

Garantizar el cumplimiento de estos principios éticos es crucial para el éxito y la efectividad de la propuesta. No solo fortalecerá la responsabilidad social y la igualdad de género, sino que también contribuirá a la construcción de una comunidad educativa más ética, justa y comprometida. Aún más, estos principios no solo son una responsabilidad moral, sino que también fortalecerá la reputación de la institución y su capacidad para impactar positivamente en la sociedad. Además, una cultura institucional ética y socialmente responsable se traduce en beneficios a largo plazo, tanto para la institución como para la comunidad en la que opera.

7. RESULTADOS

En el contexto de fortalecer el compromiso social y la equidad de género en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana, nos embarcamos en un proceso estratégico y detallado de evaluación. Este proyecto abarcará desde el análisis de los modelos existentes hasta la integración efectiva de un nuevo modelo, abordando de manera sistemática la responsabilidad social y la perspectiva de género.

7.1 Análisis de los modelos

Con la finalidad de desempeñar los objetivos que se han propuesto en el trabajo y concorde con el diseño metodológico siguiendo las diferentes etapas llegamos al punto de la propuesta de integración de un modelo sobre la responsabilidad social y la perspectiva de género en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana.

El análisis de la información recogida se presenta como un pilar esencial para comprender las dinámicas actuales de las instituciones de educación superior en la Comunidad Valenciana en relación con la responsabilidad social y la perspectiva de género y poder realizar el modelo. Este modelo permitirá identificar áreas de fortaleza y debilidad, así como oportunidades y desafíos, proporcionando una base de información para la formulación de futuras estrategias.

En conjunto, cabe destacar la importancia del análisis e interpretación de la información recopilada, la ejecución de tareas, así como la incorporación de experiencias y conceptos de referencia para lograr una integración exitosa del modelo en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana.

La elaboración de esta propuesta de requiere una visión detallada de los elementos, dimensiones, criterios o indicadores que impactan en la responsabilidad social y la igualdad de género. Aquí, como durante el trabajo, destacamos la importancia de varios marcos y normativas relevantes tratados, como los ESG de la ENQA, el Plan de Igualdad de la ANECA, la norma ISO 26000, los ODS y el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat Valenciana.

7.1.1 ESG

Los ESG proporcionan un marco europeo común para la garantía de calidad en la educación superior. En el contexto del desarrollo, es crucial alinear la propuesta de autoevaluación con los estándares y

directrices establecidas por la ENQA para asegurar la calidad en todos los aspectos de la institución educativa, así como de los dos temas en particular, la responsabilidad social y la igualdad de género.

Siguiendo los criterios y directrices para el aseguramiento interno de la calidad, encontramos en el criterio 1.1 Política de aseguramiento de calidad donde se destaca que “las políticas y los procesos son los principales pilares de un sistema institucional de aseguramiento de la calidad coherente que forma un ciclo para la mejora continua” (ESG,2015). A través de estas políticas de aseguramiento de calidad se ayuda a los departamentos, instituciones universitarias, facultades y otras unidades organizativas, así como a las autoridades institucionales, personal independiente y estudiantes, a cumplir con sus obligaciones en relación con la garantía de calidad, la libertad e integridad académica, y prevenir cualquier forma de intolerancia o discriminación hacia los estudiantes o el personal.

También resaltar el criterio 1.5 Personal docente, en el que las instituciones tienen la responsabilidad de garantizar la competencia de sus docentes. Además, las instituciones tienen la responsabilidad de garantizar la competencia de sus profesores, incorporando simultáneamente prácticas que promueven la responsabilidad social y la igualdad de género. Además, deben aplicar procedimientos equitativos y transparentes en los procesos de contratación y desarrollo del personal, asegurando así un enfoque inclusivo y no discriminatorio.

Finalmente, subrayamos el criterio 1.6 Recursos para el aprendizaje y apoyo a los estudiantes, donde para abordar la asignación, planificación y provisión de recursos para el aprendizaje y el respaldo a los estudiantes, es esencial considerar las necesidades de una población estudiantil diversa, que incluye a adultos, trabajadores, estudiantes extranjeros y aquellos con discapacidades. En consonancia con los principios de responsabilidad social e igualdad de género, se debe avanzar hacia un enfoque de aprendizaje centrado en el estudiante, que incluya modalidades de enseñanza y aprendizaje flexibles. La organización de actividades y centros de apoyo puede adaptarse según el contexto institucional. Sin embargo, la garantía interna de calidad debe asegurar que todos los recursos sean apropiados para sus propósitos, accesibles y que los estudiantes estén informados sobre los servicios disponibles.

7.1.2 Plan de Igualdad de la ANECA

El Plan de Igualdad de la ANECA nos ayuda como guía para abordar específicamente las cuestiones de género en el ámbito de la calidad educativa. La propuesta de autoevaluación debe considerar cómo la institución promueve la igualdad de género en aspectos como la composición del personal, la economía, las oportunidades académicas y la prevención de la discriminación de género.

Encontramos en el Plan de Igualdad de la ANECA datos que nos sugieren la necesidad de implementación de algunas medidas y controles sobre diversos aspectos, destacamos como por

ejemplo en el Eje de actuación 1 las “Acciones de difusión y sensibilización en igualdad y violencia de género” o en el Eje de actuación 5 una necesidad de establecer un protocolo de actuación ante el acoso laboral.

7.1.3 ISO 26000

La norma ISO 26000 nos ofrece directrices sobre responsabilidad social, incluida la igualdad de género. Integrar principios de responsabilidad social en la autoevaluación puede fortalecer el compromiso de la institución con la equidad de género y la contribución positiva a la sociedad en general.

Revisada la norma ISO 26000 destacamos la importancia del Recuadro 2 donde destaca que los roles de género condicionan actividades y limitan el potencial humano, pero la igualdad de género impulsa el desarrollo. La promoción de la igualdad de género es crucial en la responsabilidad social de las organizaciones. Eliminar sesgos de género y promover la paridad en la estructura y gestión, garantizar la igualdad en la contratación, formación y compensación, y atender las necesidades de ambos géneros son acciones esenciales. También se destaca la importancia de considerar el impacto diferenciado en hombres y mujeres en el trabajo y la comunidad. La igualdad de género en las actividades con las partes interesadas y el seguimiento sistemático con indicadores y prácticas son fundamentales para avanzar hacia la igualdad de género y por ello se integra en el modelo de autoevaluación.

7.1.4 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En cuanto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), encontramos un conjunto de 17 metas adoptadas por los Estados miembros de las Naciones Unidas en septiembre de 2015. Estos objetivos están diseñados para abordar diversos desafíos globales y promover un desarrollo sostenible que tenga en cuenta aspectos económicos, sociales y ambientales. En relación con la perspectiva de género y la responsabilidad social, varios ODS abordan directamente estos temas que se incluyen en la siguiente autoevaluación.

A continuación, destacamos los siguientes objetivos:

Objetivo 5, Igualdad de género: Se centra en la eliminación de la discriminación, la violencia de género y la participación plena y efectiva de las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones.

Objetivo 12, Producción y consumo sostenibles: Este objetivo destaca la importancia de la responsabilidad social y la sostenibilidad en la producción y el consumo. Incluye medidas para fomentar la transparencia, la información sobre sostenibilidad y prácticas responsables.

Objetivo 16, Paz, justicia e instituciones sólidas: Construcción de instituciones eficaces y responsables.

Objetivo 17, Alianzas para lograr los objetivos: Este objetivo se centra en la importancia de la cooperación internacional y la asociación entre gobiernos, sector privado y sociedad civil para alcanzar los ODS. La responsabilidad social y la colaboración son elementos clave en este contexto.

La perspectiva de género y la responsabilidad social son consideradas transversales a todos los ODS. Reconocen la importancia de la participación activa de las mujeres y la promoción de la igualdad de género en la implementación de los ODS. Destacamos de estos objetivos la necesidad de abordar de manera integral los desafíos sociales, económicos y ambientales para lograr un desarrollo sostenible y equitativo a través de la responsabilidad social.

7.1.5 II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat Valenciana

El “II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat Valenciana” nos proporciona contextos y enfoques específicos para abordar la igualdad de género en la institución, considerando las particularidades locales y regionales para poder realizar una autoevaluación más concreta.

Observando el plan de la Generalitat Valenciana enfatizamos y trataremos algunos de los objetivos interesantes en nuestra propuesta como estimular el diálogo equitativo mediante el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, tanto en las comunicaciones internas como en las dirigidas a la ciudadanía. Otro punto sería impulsar el bienestar laboral de las funcionarias públicas desde una perspectiva de género, y, finalmente, propiciar la revisión periódica de la eficacia del principio de igualdad en todas las áreas.

En la propuesta de autoevaluación, es fundamental definir indicadores específicos para poder recopilar datos y establecer objetivos medibles que reflejen el compromiso de la institución con la responsabilidad social y la igualdad de género. Además, la participación de todas las partes interesadas, incluyendo la comunidad académica y los grupos de interés externos, puede enriquecer el proceso y fortalecer el impacto de la autoevaluación en el desarrollo continuo de la institución.

7.1.6 SGIC y procesos operativos

Después del análisis de los Sistemas de Garantía Interna de Calidad (SGIC) en diversas universidades de la Comunidad Valenciana y observado varios procesos, encontramos que el proceso operativo implica que la gestión de la calidad se integre activamente en las operaciones cotidianas de las instituciones educativas, en lugar de ser un aspecto aislado o puramente teórico.

La observación de los SGIC indica una adaptabilidad a los cambios y un compromiso con la mejora continua. Las universidades no solo implementan los SGIC, sino que también buscan maneras de perfeccionar y adaptar estos procesos para mantener altos estándares de calidad.

La implementación de la propuesta como un proceso operativo tiene importantes implicaciones prácticas para las universidades. Esto implica una mayor eficacia en la gestión de la calidad, una mejor respuesta a los desafíos en evolución y una mayor atención a las necesidades cambiantes de los estudiantes y la comunidad académica, aún más sobre la responsabilidad social y la perspectiva de género.

El enfoque operativo de la implementación de la propuesta sienta las bases para un compromiso continuo con la calidad educativa. Las universidades de la Comunidad Valenciana parecen estar encaminadas hacia una cultura de calidad que promete un impacto positivo duradero en la educación superior y por ello necesitan seguir incluyendo la transversalidad de la responsabilidad social y la perspectiva de género en el ámbito institucional.

Es por ello por lo que se necesita integrar la responsabilidad social y la perspectiva de género en las políticas, procesos y prácticas académicas y administrativas para garantizar la perspectiva de género en la toma de decisiones y en la distribución de recursos, orientar la investigación hacia problemáticas sociales relevantes y promover la participación de géneros diversos en proyectos de investigación.

Con el propósito de concretar la transversalidad de estos principios en la gestión de calidad, se implementa un proceso operativo específico para evaluar la presencia actual de responsabilidad social y perspectiva de género.

En conjunto, los procesos operativos son esenciales para mantener el funcionamiento diario de la universidad, cumplir con estándares de calidad, adaptarse a cambios y asegurar un entorno educativo eficiente y efectivo. Su gestión efectiva contribuye al éxito general de la institución y al logro de sus objetivos académicos y estratégicos. Como expresa (Benjamí, 2020), las regulaciones fomentan la involucración de los estudiantes, así como también las instituciones académicas reconocen la necesidad de incrementar la participación, por eso se deben desarrollar acciones con el objetivo de

fortalecer las expectativas y reducir las causas de la baja participación estudiantil en la universidad. Hay que proponer acciones específicas donde las agencias de evaluación y las universidades puedan implementar procesos con el fin de fomentar una mayor participación e implicación de los estudiantes en las instituciones académicas, promoviendo una cultura de calidad.

Los procesos operativos se centran en la ejecución y puesta en práctica de las acciones planificadas. La implementación de una propuesta de autoevaluación requiere actividades concretas y específicas que se llevan a cabo en la operación diaria de la institución. Colocar este proceso como operativo resalta la necesidad de llevar a cabo acciones.

Al ser un proceso operativo, la integración de la propuesta se percibe como una parte integral de la operación diaria de la universidad. Esto significa que las actividades relacionadas con la responsabilidad social y la perspectiva de género están incorporadas en los procesos académicos y administrativos habituales.

La inclusión de la perspectiva de género y la responsabilidad social en los programas académicos y en la gestión es esencial para su efectiva implementación. Esto puede incluir el diseño de cursos, la selección de materiales y la evaluación de la calidad académica desde estas perspectivas. Como expresa (Monserrat, 2021), es relevante destacar que la Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad desempeña un papel significativo en la evaluación de los resultados con el objetivo de lograr una mejora continua. Asimismo, es crucial considerar la participación activa de todos los miembros de la comunidad universitaria, ya que esta contribución será valiosa para alcanzar los resultados previstos.

La revisión de la propuesta es un componente clave para la mejora continua y como proceso operativo, la revisión se integra de manera constante en la operación de la universidad, permitiendo ajustes y adaptaciones a medida que evolucionan las necesidades y los estándares. Colocar este proceso como operativo también facilita su conexión con otros procesos operativos, como la gestión académica y la administración de recursos humanos. La interconexión entre estos procesos contribuye a una implementación más efectiva y coherente tratando la perspectiva de género y la responsabilidad social de manera adecuada.

Los procesos operativos suelen enfocarse en resultados medibles y tangibles. La implementación y revisión de la propuesta de autoevaluación puede ser medible y más efectiva en el marco de un proceso operativo, permitiendo evaluar el progreso y realizar ajustes según sea necesario.

En resumen, la elección de ubicar la implementación y revisión de una propuesta de autoevaluación como un proceso operativo destaca la importancia de ejecutar acciones concretas en la rutina diaria de la universidad, asegurando su integración efectiva y la posibilidad de mejora continua.

7.1.7 Análisis de las Universidades de la Comunidad Valenciana

El análisis de los Sistemas de Garantía Interna de Calidad (SGIC), los diferentes planes y documentos de las universidades Universidad Católica San Vicente Mártir (UCV), Universidad Internacional de Valencia (VIU), Universidad de Valencia (UV), Universidad Politécnica de Valencia (UPV), Universidad de Alicante (UA) y Universidad Jaime I de Castellón (UJI) revela que todas ellas implementan acciones y medidas respecto a la perspectiva de género y la responsabilidad social a través de unidades específicas o planes desarrollados para tal fin.

Sin embargo, es evidente la necesidad de que estas instituciones den un paso más allá e integren en sus SGIC un modelo base que evalúe integralmente todas las acciones, propuestas, actividades o implementaciones llevadas a cabo en estos ámbitos.

La legislación en materia de acreditación institucional de centros universitarios y la evaluación de la calidad en la educación superior refleja el interés normativo en la calidad educativa a nivel institucional. Asimismo, el protocolo para la certificación de los SGIC de los centros universitarios establece la importancia de la evaluación continua y la mejora en el marco de la calidad educativa.

Por lo tanto, la integración de un modelo estructurado que permitirá evaluar y monitorear integralmente las acciones relacionadas con la perspectiva de género y la responsabilidad social en los SGIC no solo contribuirá a fortalecer la calidad educativa, sino que también reflejará el compromiso de las universidades con la equidad de género y la responsabilidad social. Este enfoque integral puede fomentar una cultura institucional orientada hacia la inclusión y la sostenibilidad, aspectos esenciales en el contexto educativo actual.

Universidad Jaime I

El análisis del plan de igualdad, en particular el III Plan de Igualdad de la Universidad Jaime I (UJI) (2021-2025), revela un enfoque integral hacia la promoción de la igualdad de género en diversos ámbitos universitarios. El III Plan de Igualdad de la Universidad Jaime I representa un paso importante en esta dirección, alineado con los principios jurídicos universales y la legislación nacional e internacional sobre igualdad de género. Este contempla medidas concretas para transversalizar la perspectiva de género en la política universitaria, garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en el gobierno

y la representación de la universidad, así como promover la igualdad en las relaciones laborales, la docencia, la investigación y los estudios. Se destacan acciones como el uso de un lenguaje inclusivo, la formación en igualdad y liderazgo con perspectiva de género, la garantía del principio de igualdad de género en el acceso y desarrollo profesional, la promoción de la conciliación laboral y familiar y la adopción de prevención de riesgos y salud laboral desde una perspectiva de género.

A continuación, encontramos todos los ejes y los objetivos que proponen en cada uno de ellos en el ANEXO I: Principales ejes y objetivos de la UJI sobre el plan de igualdad.

A pesar de los avances logrados, se identifican áreas de mejora en la implementación efectiva de estas medidas, como la necesidad de aumentar el número de personas formadas o sensibilizadas en materia de igualdad, así como la integración plena de la perspectiva de género en la formación del personal. Asimismo, se evidencian desafíos en la promoción de la igualdad en la docencia y la investigación, donde persisten sesgos de género y desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.

En conclusión, el plan de igualdad analizado refleja un compromiso significativo con la promoción de la igualdad de género en el ámbito universitario, es fundamental abordar las áreas de mejora identificadas para garantizar una integración efectiva de la perspectiva de género en todos los niveles y ámbitos universitarios.

Por otro lado, la Universidad Jaime I ha presentado su primer Plan de Responsabilidad Social orientado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el periodo 2023-2026. Este plan alinea la responsabilidad social de la universidad con los ODS, reflejando su compromiso con el desarrollo sostenible y el impacto en la sociedad. El plan pretende integrar los principios del desarrollo sostenible en las actividades de la universidad y fomentar una cultura de responsabilidad social dentro de la institución.

Encontramos como la organización trabaja para alinear las 4 dimensiones (Gobernanza y gestión, Formación, Investigación y transferencia y Relación con la sociedad y liderazgo), los 13 objetivos estratégicos, las 38 líneas de acción y las 173 acciones concretas que se presentan en el ANEXO II Objetivos y dimensiones del Plan de Responsabilidad Social de la UJI.

Universidad de Alicante

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (UA) aborda de manera integral la promoción de la igualdad de género en todos los ámbitos de la institución. Este plan, que abarca el período 2022-2025, se centra en la consolidación de políticas y acciones para eliminar las brechas de género y fomentar un entorno inclusivo y equitativo.

El plan se estructura en torno a diversos ejes estratégicos, como la igualdad en el acceso y la promoción, la conciliación de la vida laboral y personal, la prevención y abordaje de la violencia de género, y la integración de la perspectiva de género en la investigación y la docencia. Además, se enfoca en la sensibilización y formación de la comunidad universitaria para construir una cultura que promueva la igualdad y el respeto.

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Alicante representa un compromiso firme con la construcción de un entorno universitario más inclusivo y equitativo. Al abordar las diversas dimensiones de la igualdad de género, desde el acceso y la promoción hasta la prevención de la violencia y la integración de la perspectiva de género en la investigación, la UA demuestra su dedicación a la creación de una comunidad académica donde todas las personas tengan oportunidades iguales, independientemente de su género.

La inclusión de estrategias específicas, como la promoción de la conciliación y la sensibilización, refleja la comprensión de que la igualdad de género no es solo una cuestión de números, sino una transformación cultural que requiere la participación activa de toda la comunidad universitaria. El enfoque en la formación y concienciación subraya la importancia de crear una conciencia colectiva sobre la igualdad de género como se puede mostrar en los ejes y objetivos que han desarrollado en el ANEXO III Dimensión y objetivos del plan de igualdad de la UA.

En resumen, el IV Plan de Igualdad de Oportunidades de la UA es un paso significativo hacia la creación de un ambiente universitario más inclusivo y equitativo, contribuyendo así al avance hacia una sociedad más justa y comprometida con la igualdad de género.

En cuanto a la RS de la Universidad de Alicante, encontramos el Plan de Responsabilidad Social de la Universidad de Alicante (2018-2020) en el que destacan la estrategia y las iniciativas en curso como los nuevos objetivos, los cuales están alineados con las necesidades y expectativas de los diversos grupos de interés de la universidad. Asimismo, buscan que este plan se ajuste a las directrices establecidas en materia de responsabilidad social, tanto a nivel interno de la universidad como en contextos regionales, nacionales e internacionales. Por ello, la universidad alinea las acciones en responsabilidad social y la estrategia general de la universidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. De este modo, buscan planificar y evaluar la contribución específica de la Universidad de Alicante al logro de los objetivos establecidos en la Agenda 2030. El plan no se limita únicamente a que las actividades universitarias adopten un modelo de gobernanza socialmente responsable, sino que la Universidad de Alicante tome un papel transformador, impulsando el progreso y el avance social en este ámbito.

La Universidad de Alicante pretende contribuir al progreso y fortalecimiento de una sociedad más justa, igualitaria, sostenible y tolerante mediante la transferencia de conocimiento a la comunidad y la formación de profesionales capaces de liderar cambios sociales que promuevan el cumplimiento de los derechos humanos.

Para ello, se centra en 7 ejes que se articulan en el I Plan de Responsabilidad Social UA 2018-2020 y a los objetivos específicos que podemos encontrar en el ANEXO IV Ejes y objetivos del Plan de Responsabilidad Social UA.

Universidad Politécnica de Valencia

El III Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) para el período 2021-2024 es una iniciativa ambiciosa y proactiva que busca abordar las desigualdades de género y promover un entorno universitario inclusivo. Este plan se basa en el compromiso de la UPV con la equidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género.

Las acciones propuestas en el plan se centran en varios ejes estratégicos, como la igualdad en el acceso y la promoción, la conciliación de la vida laboral y personal, la prevención de la violencia de género y la integración de la perspectiva de género en la investigación y la docencia. Además, se promueve la sensibilización y formación en igualdad de género para toda la comunidad universitaria.

En este plan podemos observar varias características como el establecimiento de medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en la admisión, contratación y promoción, con especial atención a la eliminación de sesgos de género. También la implementación de políticas y prácticas que faciliten la conciliación, reconociendo la importancia de equilibrar las responsabilidades laborales y personales.

Por otra parte, la importancia de desarrollar protocolos y recursos para prevenir y abordar la violencia de género, creando un entorno seguro y de apoyo, o el fomento de la inclusión de la perspectiva de género en la investigación y la enseñanza, reconociendo la importancia de un enfoque equitativo en todas las disciplinas. Todo ello integrado en los diferentes ejes y objetivos que podemos observar en el ANEXO V Ejes y objetivos del Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV).

Como se observa, el III Plan de Igualdad de la UPV refleja el compromiso de la institución con la construcción de un entorno universitario más justo e igualitario. Al abordar diversas áreas y promover una cultura de igualdad, la UPV busca no solo eliminar las desigualdades de género existentes, sino también establecer las bases para un futuro más equitativo en la educación superior.

En cuanto a la RS, la UPV plantea interrogantes sobre el propósito de la universidad, la naturaleza de los profesionales que se están formando y el tipo de investigación que se considera socialmente responsable. En este contexto, la creación de una memoria de Responsabilidad Social Universitaria por parte de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) debe ser vista como el elemento fundamental para materializar el compromiso efectivo de la UPV con la sociedad centrándose en tres modelos principales. El primero, aplica los criterios de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) a la universidad y elabora informes de RSU siguiendo los indicadores propuestos por el Global Reporting Initiative (GRI). El segundo enfoque, se basa en la esencia de la universidad como institución de educación liberal, destacando la autonomía, la educación ciudadana y la búsqueda del conocimiento intrínseco. El tercer modelo, propuesto por François Vallaey, es una síntesis que evalúa la responsabilidad social universitaria en cuatro ámbitos: educativos, cognitivos, organizativos y sociales.

En el proceso de elaboración de la memoria de RSU de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV), se ha seguido un enfoque integrador que combina elementos de los tres modelos mencionados. Se utilizó el esquema y los indicadores del GRI, complementados con investigaciones cualitativas según el esquema de Vallaey. Se identificaron criterios e indicadores esenciales en áreas como docencia, investigación, gestión y compromiso social, proporcionando una base para evaluar la responsabilidad de la UPV en estos aspectos.

En este caso no encontramos las diferentes dimensiones y objetivos de la universidad, pero cabe destacar que la institución siguiendo los ODS contiene el Plan Estratégico de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) 2015/2020, extendido hasta 2022, incluye el Reto Estratégico 5 centrado en destacar por sus compromisos en responsabilidad social como universidad pública. Dentro de este reto se encuentra el Proyecto Estratégico 5.4 que aborda la sostenibilidad ambiental.

El nuevo Plan Estratégico UPV 2023/2027, aprobado en 2022, se estructura alrededor de cinco metas estratégicas principales, logradas mediante 16 objetivos estratégicos. La primera meta, denominada UPV Sostenible, tiene como objetivo que los tres campus de la institución alcancen la neutralidad de carbono para el año 2030. Además, busca desarrollar fuentes de financiación estables y alternativas, así como adaptar la estructura de la UPV para una gestión flexible de recursos compartidos que permita afrontar los cambios requeridos por la sociedad.

Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir

El II Plan de Igualdad de la Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir (UCV) para el periodo 2020-2024 refleja un compromiso continuo con la promoción de la igualdad de género en todos los aspectos de la vida universitaria. Este plan se presenta como un marco estratégico que aborda distintos ámbitos para fomentar un entorno inclusivo y equitativo.

Se centra en la implementación de acciones dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades y trato para estudiantes, profesores y personal administrativo. También en la integración de la perspectiva de género en la enseñanza y la investigación, reconociendo la importancia de abordar cuestiones de género en todas las disciplinas académicas.

Por otra parte, atienden al desarrollo de medidas específicas para prevenir la violencia de género, así como programas de sensibilización para toda la comunidad universitaria.

Una característica también es el establecimiento de políticas y prácticas que faciliten la conciliación, reconociendo la importancia de equilibrar las responsabilidades laborales y personales o el desarrollo de programas de formación y sensibilización en igualdad de género para todos los miembros de la universidad, promoviendo una cultura consciente y comprometida con la igualdad.

Como vemos en el Anexo VI, en los ejes y objetivos del II Plan de Igualdad de la Universidad Católica de Valencia, estos destacan por su enfoque integral, abordando tanto aspectos estructurales como culturales para avanzar hacia una comunidad universitaria más equitativa y respetuosa. Con medidas específicas en diversas áreas, la universidad busca no solo eliminar las desigualdades existentes, sino también promover una transformación cultural que fomente la igualdad de género en su sentido más amplio.

Siguiendo los pasos de la UCV, nos centramos en como trata la RS en su institución. Tras la revisión de la documentación y los planes de la universidad encontramos que están en proceso de realización de un plan como hemos visto en su “objetivo estratégico 13 Desarrollar la responsabilidad social universitaria en coherencia con la misión de la Universidad. Definir un plan de RSU que ponga en valor las acciones realizadas por la Universidad y promueva nuevas acciones transversales que integren a toda la Comunidad Universitaria” o el objetivo de “Publicar y comunicar las acciones de RSU desarrolladas por la Universidad”.

La Universidad Católica San Vicente Mártir de Valencia (UCV) ha integrado de manera significativa los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en su plan estratégico, demostrando así su firme compromiso con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social. Este enfoque estratégico refleja la visión

de la universidad de contribuir de manera activa y significativa a los objetivos globales establecidos por las Naciones Unidas.

Dentro de las acciones emprendidas por la UCV, destaca su pequeño enfoque en la sostenibilidad medioambiental. Esto implica la implementación de algunas prácticas y políticas que buscan reducir el impacto ambiental de la institución, promoviendo la eficiencia en el uso de recursos, la gestión responsable de residuos y la adopción de prácticas sostenibles en el ámbito universitario.

La realización de la I Jornada Internacional sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible subraya el compromiso de la UCV con la concienciación y la difusión de los ODS. Este tipo de eventos proporcionan un espacio valioso para la discusión, el intercambio de ideas y la promoción de la comprensión de los retos y oportunidades asociados con los ODS, involucrando activamente a la comunidad académica y a otras partes interesadas.

La Acción Social y la Escuela de Voluntariado son iniciativas clave que reflejan el compromiso práctico de la UCV con la responsabilidad social. Estas acciones van más allá de la teoría, involucrando a estudiantes, personal y otros miembros de la comunidad universitaria en proyectos y actividades que tienen un impacto directo en la sociedad.

En conjunto, estas acciones destacan el enfoque integral de la Universidad Católica San Vicente Mártir de Valencia hacia la sostenibilidad y la responsabilidad social, transformando los principios de los ODS en acciones tangibles y significativas dentro de la institución pero que aún no muestran en ningún plan estructurado donde poder medir y evaluar todas estas propuestas o acciones que realizan.

Universidad de Valencia

El III Plan de Igualdad de la Universidad de Valencia (UV) se caracteriza por su evolución en la precisión de las acciones y de los fundamentos de las ediciones anteriores, pero encontramos que mantiene la base. Tiene una vigencia inicial de cuatro años (2019-2022) y se enfoca en garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, tanto dentro de la universidad como en la sociedad en general. Este plan se compone de sesenta y cuatro acciones que están en proceso de ejecución y responden a dicho objetivo. Además, se desarrolla según el marco normativo establecido por la LOI y las normas, y su ámbito de aplicación comprende a todo el personal de la universidad en todos sus centros, así como a su alumnado en aquellos ejes y acciones de interés como colectivo identificador de la actividad universitaria

Los ejes del III Plan de Igualdad de la Universidad de Valencia (UV) se relacionan con la sociedad a través de su enfoque en la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito

universitario como en la sociedad en general. Estos ejes incluyen acciones destinadas a abordar las asimetrías de género en la universidad, promover la igualdad en los procesos clave de la institución, como la docencia y la investigación, y fomentar una cultura de igualdad como se observa en el ANEXO VII Ejes y objetivos del III Plan de Igualdad de la Universidad de Valencia (UV). Además, el plan se basa en un diagnóstico de la situación de hombres y mujeres en la universidad, lo que demuestra el compromiso de la institución con la igualdad de género tanto interna como externamente.

Por otro lado, la Universidad de Valencia realiza varias medidas de sostenibilidad, desde la implementación de una página web dedicada para ello con toda su información, pero como en otras instituciones no trata la responsabilidad social con una estructura donde poder evaluar y medir las acciones, propuestas, objetivos o indicadores.

La universidad se centra en la sostenibilidad y destaca medidas para reducir el consumo de energía, utilizar fuentes de energía más sostenibles, la reutilización y reciclaje de residuos, el transporte sostenible, la educación ambiental con la integración de la sostenibilidad en los programas. Aún más, organizan encuentros, jornadas y diálogos para poder concienciar y dar voz a todas las opiniones como a voces expertas en temas ambientales. En cuanto a la responsabilidad social, se destaca la primera edición de los Encuentros sobre Responsabilidad Social en la Universidad de Valencia que tiene como objetivo generar espacios continuos de reflexión con el propósito de concienciar, difundir valores y estimular acciones concretas dentro de nuestra comunidad universitaria. Estos encuentros se basan en un enfoque transversal y multidisciplinario de la responsabilidad social universitaria. La universidad tiene un compromiso y una responsabilidad evidente en lo que respecta a la revisión de metodologías, la formación de profesionales del futuro y el establecimiento de relaciones y alianzas externas para transformar sus funciones e impactar positivamente en la sociedad. Expone la universidad que la misión de estos encuentros es desarrollar los distintos aspectos de la responsabilidad social, adoptando una mentalidad de sostenibilidad en acción.

También hay que destacar la investigación sostenible con el desarrollo de investigaciones y proyectos, o el desarrollo de la comunidad local en proyectos y actividades que fomenten la sostenibilidad y beneficien al entorno circundante.

Todo ello lo encontramos detallado en el plan del campus sostenible y saludable con los respectivos objetivos y ejes que la universidad quiere visualizar y aspira para el futuro, que son imprescindibles abordar los retos planteados por la responsabilidad social universitaria. Este abordaje tiene como objetivo principal impulsar la alineación entre la planificación estratégica y la gobernanza de la Universidad de Valencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, la

Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 y los Mecanismos para una Transición Justa de la UE (2021-27). El vicerrectorado se propone orientar diversos ejes, incluyendo la eficiencia energética y la movilidad, la gestión de residuos, el fomento del comercio justo y local, la integración de la sostenibilidad en el plan de estudios, la promoción de la salud, la concienciación de la comunidad y el estímulo de nuevas colaboraciones.

En conclusión, encontramos una institución con mucha diversidad de propuestas, acciones y actividades destacables pero que no se proyectan en un plan estructurado, específico y medible. Además, la universidad se centra principalmente en la parte ambiental y muchas dimensiones importantes de la responsabilidad social no se encuentran reflejadas.

Universidad Internacional de Valencia

Encontramos el compromiso de la Universidad Internacional de Valencia (VIU) con el Objetivo 5 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, sin embargo, no se ha podido relacionar ningún plan de igualdad en activo con la Universidad Internacional de Valencia, pero sí que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres. La universidad muestra un compromiso con la paridad de género, evidenciado por un 61% de trabajadoras en el total de su personal, superando la meta del 50%. Este equilibrio se mantiene en áreas específicas, como el personal docente e investigador (50,2%) y el personal de administración y servicios (71%).

El desglose por departamentos revela que diversas áreas, como Admisiones, Marketing y Secretaría Académica, tienen una presencia mayoritaria de mujeres, consolidando la paridad laboral en VIU. En el ámbito académico, las facultades de Ciencias de la Salud, Ciencias de la Educación y Artes, Humanidades y Comunicación muestran una representación significativa de docentes femeninas, reforzando la tendencia de equidad.

La Universidad Internacional de Valencia demuestra un compromiso con la igualdad de género, superando las metas de paridad en su personal y manteniendo una distribución equitativa en diversas áreas y departamentos. La equidad de género se refleja no solo en el total del personal, sino también en áreas consideradas sensibles, como el ámbito académico y el personal de servicios, reforzando la equidad en todos los niveles.

Además de la representación equitativa, VIU respalda su compromiso con acciones específicas, como seminarios internacionales que abordan temas críticos, como la violencia de género. Esto muestra un enfoque integral en la promoción de la igualdad de género.

En conjunto, la Universidad Internacional de Valencia no solo ha alcanzado una representación equitativa de género en su comunidad, sino que también respalda su compromiso con acciones que contribuyen a la concienciación y lucha contra la violencia machista, siendo un ejemplo de buenas prácticas en la implementación de políticas de igualdad de género.

La Universidad Internacional de Valencia aspira a ser una entidad de la sociedad de la información y del conocimiento, dedicada a proporcionar formación continua a profesionales futuros y actuales. Para lograrlo, se enfoca en la creación, compartición y difusión de conocimiento mediante la investigación, el desarrollo y la innovación.

Consciente de su papel fundamental en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la universidad incluye el diseño, desarrollo e implementación de programas de calidad que incorporen conocimientos, habilidades y competencias clave relacionados con los ODS. Además, integra estrategias de formación para el profesorado en consonancia con estos objetivos. La universidad se compromete también con el desarrollo de mecanismos que fomenten la investigación sobre el desarrollo sostenible, proporcionando recursos y apoyo tanto a estudiantes como a profesores. Colabora activamente con el sector empresarial en iniciativas y soluciones relacionadas con los ODS como se puede observar en una de las últimas colaboraciones donde la Universidad Internacional de Valencia y el Club de Empresas Responsables y Sostenibles (CE/R+S) han suscrito un acuerdo de colaboración, mediante el cual ambas instituciones desarrollarán proyectos, iniciativas y dinámicas orientadas a impulsar la formación en prácticas socialmente responsables y sostenibles, y la promoción de estas en empresas e instituciones.

El convenio prevé, como una de sus primeras iniciativas, la organización de sesiones de formación colaborativas destinadas tanto a estudiantes de VIU como a los integrantes de CE/R+S. Durante estas sesiones se explorarán temas como el liderazgo sostenible, la gestión responsable o la economía circular, entre otros, con el objetivo de generar sinergias que faciliten la conexión entre el ámbito empresarial y universitario.

A nivel institucional, define su misión, visión y valores de manera integradora con los ODS, estableciendo estrategias que se traducen en objetivos, políticas y planes de acción para abordar los desafíos que enfrentan las universidades y la sociedad en general.

La Universidad Internacional de Valencia muestra que se compromete a garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con la sostenibilidad y otros requisitos que adopte, manteniendo un diálogo y colaboración continuos con la comunidad universitaria y los grupos de interés en su

entorno social. Pero como hemos podido comprobar, la institución no cuenta con ningún plan de responsabilidad social o de sostenibilidad ambiental en el que hoy en día es crucial para una universidad, por ello destacamos la necesidad de implementar un plan estructurado siguiendo todas las acciones, normativas y propuestas para poder medir y seguir el progreso en el futuro.

Como hemos podido observar todas las universidades analizadas muestran un compromiso con la perspectiva de género y la responsabilidad social, implementando acciones y medidas específicas en esta área.

Cada universidad tiene un plan de igualdad con ejes y objetivos específicos, abordando aspectos como la cultura de igualdad, gobernanza, relaciones laborales, docencia, investigación, prevención de violencia y discriminación, atención a la diversidad afectivo-sexual, entre otros.

En cambio, no en todas las instituciones encontramos un plan o una propuesta sobre la responsabilidad social ya que algunas instituciones están en pleno desarrollo o lo prevén para el futuro.

Varias universidades resaltan la importancia de integrar la perspectiva de género y la responsabilidad social en la investigación, innovación y transferencia de conocimientos como también evidencian la importancia de la formación en igualdad para el personal universitario como una estrategia clave en los planes de igualdad. La mayoría de las universidades buscan sensibilizar y formar a la comunidad universitaria en temas de diversidad afectivo-sexual, género y prevención de violencias.

Por otro lado, cada universidad muestra un énfasis particular en áreas específicas, vemos como algunos no tratan la investigación, la conciliación laboral, o la transparencia de estos temas. Aunque todas las universidades reconocen la importancia de evaluar integralmente las acciones relacionadas con la perspectiva de género y otras con la responsabilidad social o ambiental, pueden tener enfoques ligeramente diferentes en cómo implementan y evalúan esos modelos. Encontramos como algunas universidades presentan planes con períodos específicos de implementación y evaluación, mientras que otras no especifican la duración de manera tan explícita.

Por todo ello, creemos que la integración de un modelo común base en los Sistemas de Garantía Interna de Calidad (SGIC) es esencial ya que permitiría evaluar de manera integral todas las acciones relacionadas con la igualdad de género y la RS, proporcionando una visión global de los esfuerzos institucionales a la vez que poder integrar las mejora prácticas y relaciones entre las diferentes instituciones. Un modelo común facilitaría la coherencia y coordinación entre las distintas áreas y acciones implementadas por las universidades, evitando diferencias o ausencias importantes en la implementación de políticas.

En resumen, utilizar un modelo común base integrado en el SGIC sería una herramienta clave para fortalecer unas bases de la calidad educativa y garantizar la equidad y responsabilidad de en todas las instituciones universitarias de la Comunidad Valenciana.

7.2 Enfoque del modelo

El enfoque y la construcción del modelo de Responsabilidad Social y Perspectiva de Género se han realizado a partir de una revisión y análisis de los modelos existentes destacados en el marco conceptual, así como en la revisión de los planes y manuales de las universidades valencianas anteriormente descritos. Previo a la presentación de los criterios e indicadores que conforman este modelo, es crucial comprender la base sobre la cual se ha erigido.

La estructuración de este modelo se ha guiado por la identificación de dimensiones fundamentales y criterios esenciales derivados de la revisión de los marcos conceptuales existentes. Esta metodología asegura que el modelo sea contextualizado y aplicable a las particularidades y necesidades específicas de las universidades valencianas, garantizando así su relevancia y efectividad.

En primer lugar, como referencia, el marco conceptual sirve como cimiento teórico y práctico para abordar la Responsabilidad Social y la Perspectiva de Género en el ámbito universitario. Este marco proporciona una estructura conceptual sólida que ha sido adaptada y personalizada para las universidades valencianas, teniendo en cuenta sus características y contextos particulares.

Por otra parte, se ha llevado a cabo una revisión de los planes y manuales de las universidades valencianas para detectar áreas de mejora y posibles refuerzos en la implementación de políticas de Responsabilidad Social y Perspectiva de Género.

La fusión de estos dos elementos, el marco conceptual y la revisión de los planes y manuales universitarios, ha finalizado en un modelo base que aborda las necesidades específicas de las universidades valencianas, al tiempo que se nutre de principios sólidos y enfoques reconocidos en el ámbito de la Responsabilidad Social y la Perspectiva de Género.

Todo ha llevado a la realización un modelo que incluye dos grandes dimensiones como la Responsabilidad Social y la Perspectiva de Género de las que se destacan los diferentes ejes, objetivos e indicadores.

Por tanto, los criterios e indicadores que se presentarán posteriormente no son simplemente una recopilación sin más, sino que representan la síntesis y contextualización de principios consolidados y buenas prácticas tanto del marco conceptual como de las universidades valencianas. Este enfoque integral y contextualizado garantiza que el modelo propuesto sea una herramienta efectiva y relevante para fomentar la equidad, la inclusión y la calidad en las instituciones educativas de la Comunidad Valenciana.

Como anteriormente hemos detallado, este modelo sería parte del SGIC como un proceso operativo. Por ello, la integración de los criterios e indicadores asociados al modelo de Responsabilidad Social y Perspectiva de Género en el Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) de las Universidades Valencianas sería un proceso operativo destinado a fortalecer la calidad educativa y a reflejar el compromiso de estas instituciones con la equidad de género y la responsabilidad social.

Los criterios e indicadores serían incorporados en la política de calidad de cada universidad y formarían parte integral de los procesos de autoevaluación establecidos por el SGIC. Esto implicaría una declaración formal del compromiso de la institución con la responsabilidad social y la igualdad de género.

En el marco de los procesos de evaluación externa, ya sea a través de agencias de acreditación o evaluadores externos, se destacaría la integración y el cumplimiento del plan con los criterios e indicadores relacionados con la responsabilidad social y la perspectiva de género.

La implementación de estos criterios e indicadores como parte del SGIC no solo fortalecería la calidad educativa, sino que también demostraría el compromiso de las universidades valencianas con la equidad, la inclusión y la responsabilidad social en su conjunto.

Tabla 1: Cuadro resumen de las dimensiones y objetivos de la RS y PG

RESPONSABILIDAD SOCIAL		
Eje	Objetivos	Indicadores
Compromiso con la responsabilidad social	Establecer políticas institucionales en responsabilidad social que mejoren las prácticas y decisiones de la institución educativa.	2.1 Registrar una memoria de las prácticas sostenibles realizadas por la institución. 2.2 Número de programas o eventos para informar a los miembros de la institución sobre las políticas en responsabilidad social y su importancia.
Formación y desarrollo del personal en responsabilidad social	Garantizar que el personal de la institución educativa superior reciba formación continua en responsabilidad social, promoviendo la comprensión, adopción y práctica de principios éticos, sostenibles y socialmente responsables.	3.1 Número de implementaciones de programas de formación y desarrollo. 3.2 Porcentaje de personal administrativo con formaciones sobre la responsabilidad social. 3.3 Porcentaje de satisfacción sobre cómo se trata la responsabilidad social en los programas de formación y desarrollo.
Participación estudiantil en la responsabilidad social	Fomentar y reconocer la participación activa y comprometida de los estudiantes en iniciativas y actividades relacionadas con la responsabilidad social.	4.1 Porcentaje de satisfacción sobre la involucración de los estudiantes en la responsabilidad social. 4.2 Número de iniciativas y proyectos realizados por los estudiantes. 4.3 Porcentaje de estudiantes que participan activamente en al menos una actividad o proyecto de responsabilidad social durante el período académico.
Investigación con enfoque social	Fomentar y promover la investigación académica que aborde problemáticas sociales relevantes, contribuyendo al desarrollo sostenible y al bienestar de la comunidad.	5.1 Número de publicaciones y proyectos de investigación relacionados con la responsabilidad social. 5.2 Porcentaje de participación de la comunidad en la investigación social.
Vinculación con la comunidad y proyectos sociales	Promover una vinculación efectiva y significativa entre la institución y la comunidad, así como el desarrollo de proyectos sociales que aborden necesidades locales, fomentando un impacto positivo y sostenible.	6.1 Número de colaboraciones con organizaciones locales. 6.2 Nivel de satisfacción de la comunidad sobre las iniciativas.
Sostenibilidad ambiental	Garantizar que la institución adopte y promueva prácticas sostenibles ambientales, contribuyendo a la	7.1 Porcentaje de consumo total de energía renovable.

	conservación del medio ambiente y fomentando la conciencia ambiental entre los miembros de la comunidad académica.	7.2 Número de certificaciones ambientales. 7.3 Número de contenidos de sostenibilidad ambiental en los programas académicos.
PERSPECTIVA DE GÉNERO		
Eje	Objetivos	Indicadores
ODS 5 Igualdad de género	Garantizar que la institución promueva y practique la igualdad de género en todas sus áreas, contribuyendo a la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5.	8.1 Integración de la perspectiva de género en las políticas y prácticas de las instituciones. 8.2 Número de prácticas para fomentar la diversidad y la inclusión en el campus. 8.3 Elaboración de instrucciones de uso de lenguaje inclusivo.
Compromiso con la igualdad de género	Garantizar que la institución promueva y practique la igualdad de género de manera integral en todos los aspectos, desde políticas y prácticas internas hasta programas académicos y la creación de un entorno inclusivo y respetuoso.	9.1 Número de contenidos de género en programas académicos. 9.2 Número de programas o eventos para informar a la comunidad sobre compromiso con la igualdad de género y su importancia. 9.3 Número de participaciones en iniciativas de género externas.
Formación y desarrollo del personal en perspectiva de género	Asegurar que el personal de la institución reciba formación y desarrollo continuo en perspectiva de género, promoviendo la comprensión, sensibilización y aplicación práctica de los principios de igualdad de género en todas las áreas de la institución.	10.1 Número de formaciones ofertadas sobre perspectiva de género. 10.2 Porcentaje de personal que ha recibido formación específica sobre perspectiva de género. 10.3 Creación de página web con recursos de perspectiva de género.
Participación estudiantil en perspectiva de género	Promover una cultura estudiantil inclusiva y participativa, garantizando que todos los estudiantes tengan oportunidades equitativas para participar en actividades, iniciativas y diálogos relacionados con la igualdad de género.	11.1 Número de iniciativas y proyectos realizados por los estudiantes y la institución. 11.2 Desarrollo de una unidad especializada en perspectiva de género. 11.3 Número de participantes de la comunidad universitaria en órganos institucionales sobre la equidad de género.
Investigación con enfoque de género	Integrar la perspectiva de género en los procesos de investigación de la institución, fomentando la equidad y	12.1 Número de publicaciones y proyectos de investigación relacionados con perspectiva de género.

	generando conocimientos que contribuyan a abordar desafíos relacionados con las inequidades de género.	12.2 Porcentaje de investigadoras líderes de grupos de investigación.
Vinculación con la comunidad y proyectos sobre perspectiva de género	Promover la participación activa de la institución en la comunidad y liderar proyectos que contribuyan a la perspectiva de género, fortaleciendo así los lazos entre la institución educativa y la sociedad en general.	13.1 Número de colaboraciones con organizaciones locales sobre la perspectiva de género. 13.2 Nivel de satisfacción de la comunidad sobre las iniciativas de perspectiva de género.
Equidad salarial y de oportunidades	Asegurar la equidad salarial y de oportunidades en todos los niveles y áreas de la institución, promoviendo un entorno en el que cada miembro de la comunidad tenga acceso igualitario a recursos, beneficios y oportunidades de desarrollo.	14.1 Existencia de política de equidad salarial. 14.2 Porcentaje de mujeres en cargos académicos. 14.3 Medición de la diferencia porcentual entre los salarios promedio de hombres y mujeres en la institución.
Seguridad de género en la institución	Asegurar un entorno seguro y libre de violencia de género en la institución, promoviendo la igualdad, el respeto y la protección de todos los miembros de la comunidad, independientemente de su género u orientación sexual.	15.1 Existencia de políticas y programas para prevenir y abordar el acoso sexual en el campus. 15.2 Difusión y recordatorio anual al personal de la institución sobre protocolo de seguridad de género. 15.3 Número de casos de violencia de género registrados y abordados

Fuente: Elaboración propia.

7.2.1 Responsabilidad social

7.2.1.1 Responsabilidad social y ODS

Tabla 2: Responsabilidad social y ODS

Responsabilidad social y ODS	
Criterio	Reflejar en políticas, acciones y resultados concretos sobre la responsabilidad social que impactan positivamente en la comunidad académica, el entorno y la sociedad a través de los ODS.
Objetivo	Promover e integrar prácticas de responsabilidad social en una institución educativa superior.
Descripción	Llevar a cabo prácticas de responsabilidad social en una institución educativa superior, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con el fin de contribuir activamente a la construcción de una institución más equitativa, sostenible y comprometido con el bienestar de las comunidades locales e internacionales.
Indicadores	<p>1.1 Porcentaje de programas académicos que incluyen contenidos sobre sostenibilidad y responsabilidad.</p> <p>1.2 Número de colaboraciones y alianzas establecidas con otras instituciones académicas y empresas.</p> <p>1.3 Existencia de un plan estratégico que integra los ODS en la misión y visión de la universidad.</p>
Indicador	1.1 Porcentaje de programas académicos que incluyen contenidos sobre sostenibilidad y responsabilidad.
Evidencia	1.1 Documentos curriculares de programas académicos que detallan la inclusión de contenidos específicos sobre sostenibilidad y responsabilidad.
Variable	Número de programas académicos que incluyen contenidos sobre sostenibilidad y responsabilidad.
Sistema de cálculo	Número total de programas que incluyen contenidos en responsabilidad social/número total de programas de la universidad x100
Proceso asociado	<p>RSOD1 Identificación y revisión de programas académicos para determinar si incluyen contenidos sobre sostenibilidad y responsabilidad.</p> <p>RSOD2 Actualización periódica de la información para reflejar cambios en la inclusión de estos contenidos.</p>
Periodicidad	Anualmente, con revisiones periódicas para mantener la información actualizada.
Fuente de información	Los departamentos académicos de las instituciones educativas proporcionarán información sobre la inclusión de contenidos relacionados con sostenibilidad y responsabilidad en sus programas.

Indicador	1.2 Número de colaboraciones y alianzas establecidas con otras instituciones académicas y empresas.
Evidencia	1.2 Políticas internas de adquisición que incluyen criterios específicos de sostenibilidad.
Variable	Número de colaboraciones y alianzas establecidas por la universidad con otras instituciones académicas y empresas.
Sistema de cálculo	Se calculará contabilizando el total de colaboraciones y alianzas formalizadas durante el curso académico.
Proceso asociado	RSOD3 Formalizar acuerdos y alianzas a través de contratos, convenios u otros instrumentos legales. RSOD4 Evaluar el impacto de las colaboraciones en relación con los objetivos estratégicos de la universidad y los beneficios para la sociedad.
Periodicidad	La medición se realizará de forma anual, permitiendo una evaluación regular de las colaboraciones y alianzas establecidas.
Fuente de información	Información interna de la universidad, registros de acuerdos, convenios y contratos.
Indicador	1.3 Existencia de un plan estratégico que integra los ODS en la misión y visión de la universidad.
Evidencia	1.3 Documentación del plan estratégico que incluye la integración específica de los ODS.
Variable	Presencia de un plan estratégico que incorpora los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la misión y visión de la universidad.
Sistema de cálculo	Si la universidad tiene (1) o no (0) un plan estratégico que integra los ODS en su misión y visión.
Proceso asociado	RSOD5 Desarrollo de un plan estratégico que incluya los ODS de manera integral. RSOD6 Fomentar la comprensión y participación activa en la implementación de los ODS. RSOD7 Comunicar el plan estratégico a toda la comunidad universitaria.
Periodicidad	La revisión y actualización será anual, para asegurar la relevancia continua de los ODS en la misión y visión de la universidad.
Fuente de información	Documentos oficiales del plan estratégico de la universidad.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.1.2 Compromiso con la responsabilidad social

Tabla 3: Compromiso con la responsabilidad social

Compromiso con la responsabilidad social	
Criterio	Definir la existencia de políticas institucionales en responsabilidad social.
Objetivo	Establecer políticas institucionales en responsabilidad social que mejoren las prácticas y decisiones de la institución educativa.
Descripción	Garantizar la integración efectiva de principios éticos, prácticas sostenibles y acciones socialmente responsables en todas las áreas de la institución, promoviendo así una organización comprometida con el bienestar social, la equidad y la sostenibilidad.
Indicadores	2.1 Registrar una memoria de las prácticas sostenibles realizadas por la institución. 2.2 Número de programas o eventos para informar a los miembros de la institución sobre las políticas en responsabilidad social y su importancia.
Indicador	2.1 Registrar una memoria de las prácticas sostenibles realizadas por la institución.
Evidencia	2.1 Presentación de la memoria de prácticas sostenibles en la institución.
Variable	Existencia de una memoria que documenta las prácticas sostenibles implementadas por la institución.
Sistema de cálculo	Si la institución cuenta con una memoria (1) o no (0) que registra las prácticas sostenibles.
Proceso asociado	CRS01 Desarrollo de un formato o documento estructurado que sirva como memoria de las prácticas sostenibles. CRS02 Revisión regular de la memoria para actualizarla con nuevas prácticas sostenibles y ajustar la información existente.
Periodicidad	La memoria de prácticas sostenibles debería ser revisada y actualizada al menos dos veces al año, para reflejar los desarrollos más recientes y garantizar la precisión de la información.
Fuente de información	Datos recopilados de equipos o departamentos encargados de implementar prácticas sostenibles. Resultados de auditorías o evaluaciones internas relacionadas con sostenibilidad.

Indicador	2.2 Número de programas o eventos para informar a los miembros de la institución sobre las políticas en responsabilidad social y su importancia.
Evidencia	2.2 Calendario de programas, talleres, conferencias o eventos diseñados para informar y concienciar a la comunidad educativa sobre las políticas en responsabilidad social.
Variable	Cantidad de programas o eventos organizados para informar a los miembros de la institución sobre las políticas en responsabilidad social y su importancia.
Sistema de cálculo	Se calculará contabilizando el número total de programas o eventos específicamente diseñados para informar a los miembros de la institución sobre políticas en responsabilidad social sobre el total de programas.
Proceso asociado	<p>CRS03 Diseño de programas o eventos informativos adaptados a las necesidades y características de la institución.</p> <p>CRS04 Planificación y organización de los programas o eventos, incluyendo la logística y la divulgación.</p> <p>CRS05 Obtención de retroalimentación de los participantes para evaluar la efectividad de la comunicación de las políticas en responsabilidad social.</p>
Periodicidad	La revisión de la organización de programas o eventos será trimestral, adaptándose a las necesidades de actualización de información de la institución.
Fuente de información	<p>Registros de la planificación y ejecución de programas o eventos.</p> <p>Documentación audiovisual o escrita utilizada durante los programas o eventos.</p>

Fuente: Elaboración propia.

7.2.1.3 Formación y desarrollo del personal en responsabilidad social

Tabla 4: Formación y desarrollo del personal en responsabilidad social

Formación y desarrollo del personal en responsabilidad social	
Criterio	Inclusión de formación sobre responsabilidad social en los programas de la institución.
Objetivo	Garantizar que el personal de la institución educativa superior reciba formación continua en responsabilidad social, promoviendo la comprensión, adopción y práctica de principios éticos, sostenibles y socialmente responsables.
Descripción	Busca fortalecer la capacitación del personal en responsabilidad social, abordando aspectos éticos, sostenibles y de impacto social. La formación debe incluir desde el personal académico hasta el administrativo, para fomentar una cultura organizacional comprometida con la responsabilidad social.
Indicadores	3.1 Número de implementaciones de programas de formación y desarrollo. 3.2 Porcentaje de personal administrativo con formaciones sobre la responsabilidad social. 3.3 Porcentaje de satisfacción sobre cómo se trata la responsabilidad social en los programas de formación y desarrollo.
Indicador	3.1 Número de implementaciones de programas de formación y desarrollo.
Evidencia	3.1 Registro documentado de cada implementación de programas de formación, indicando fechas, participantes y temas cubiertos.
Variable	Número de ocasiones en las que se implementaron programas de formación y desarrollo en la institución.
Sistema de cálculo	Se calculará contando el total de implementaciones de programas de formación y desarrollo realizados durante un curso académico sobre el total de programas.
Proceso asociado	FRS01 Desarrollo de programas de formación y desarrollo adaptados a las necesidades identificadas. FRS02 Identificación de las necesidades de formación y desarrollo dentro de la institución, ya sea a nivel organizacional o individual.

	FRS03 Evaluación del impacto de los programas mediante la recopilación de retroalimentación de los participantes.
Periodicidad	La periodicidad de los programas de formación y desarrollo es trimestral.
Fuente de información	Informes de planificación y ejecución de programas de formación y desarrollo.
Indicador	3.2 Porcentaje de personal administrativo con formaciones sobre la responsabilidad social.
Evidencia	3.2 Informe con datos que indican el porcentaje de personal administrativo que ha participado en programas de formación en responsabilidad social.
Variable	Porcentaje de personal administrativo que ha recibido formación específica sobre la responsabilidad social.
Sistema de cálculo	Porcentaje de personal con formación en responsabilidad social= (Personal administrativo con formación en RS entre Total de personal administrativo) ×100
Proceso asociado	FRS04 Desarrollo de programas de formación específicos sobre responsabilidad social, abordando temas relevantes para el personal administrativo. FRS05 Seguimiento del progreso y la participación del personal administrativo en los programas de formación.
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	Registros de participación en programas de formación en responsabilidad social.
Indicador	3.3 Porcentaje de satisfacción sobre cómo se trata la responsabilidad social en los programas de formación y desarrollo.
Evidencia	3.3 Resultados de encuestas de satisfacción del personal sobre la inclusión de la responsabilidad social en los programas de formación.
Variable	Porcentaje de satisfacción de los participantes en los programas de formación y desarrollo con respecto a cómo se aborda la responsabilidad social.
Sistema de cálculo	Porcentaje de Satisfacción en Responsabilidad Social= (Participantes satisfechos entre Total de Participantes) ×100
Proceso asociado	FRS06 Análisis de los resultados recopilados para determinar el nivel de satisfacción de los participantes en relación con la inclusión de la responsabilidad social.

	FRS07 Identificación de áreas de mejora basadas en los comentarios y sugerencias de los participantes.
Periodicidad	La evaluación de la satisfacción con el tratamiento de la responsabilidad social debe llevarse a cabo al finalizar cada programa de formación y desarrollo. Además, se debe realizar una revisión global de los resultados de satisfacción de manera anual.
Fuente de información	<p>Informes de análisis de satisfacción y las acciones tomadas en respuesta a los resultados.</p> <p>Datos recopilados de encuestas de satisfacción al finalizar los programas de formación.</p>

Fuente: Elaboración propia.

7.2.1.4 Participación estudiantil en la responsabilidad social

Tabla 5: Participación estudiantil en la responsabilidad social

Participación estudiantil en la responsabilidad social	
Criterio	Fomento y reconocimiento de la participación estudiantil en responsabilidad social.
Objetivo	Fomentar y reconocer la participación activa y comprometida de los estudiantes en iniciativas y actividades relacionadas con la responsabilidad social.
Descripción	Involucrar a los estudiantes en actividades y proyectos que promuevan la responsabilidad social, permitiéndoles adquirir conciencia sobre su impacto en la sociedad y ofrecer oportunidades para contribuir positivamente al entorno local y global, todo ello contribuyendo al desarrollo de ciudadanos éticos y socialmente responsables con la ayuda de la inversión y recursos que benefician a la comunidad local.
Indicadores	4.1 Porcentaje de satisfacción sobre la involucración de los estudiantes en la responsabilidad social. 4.2 Número de iniciativas y proyectos realizados por los estudiantes. 4.3 Porcentaje de estudiantes que participan activamente en al menos una actividad o proyecto de responsabilidad social durante el período académico.
Indicador	4.1 Porcentaje de satisfacción sobre la involucración de los estudiantes en la responsabilidad social.
Evidencia	4.1 Encuestas de satisfacción sobre como los estudiantes se involucran en la responsabilidad social.
Variable	Porcentaje de satisfacción de los stakeholders con la involucración de los estudiantes en la responsabilidad social.
Sistema de cálculo	(Stakeholders satisfechos entre el total de stakeholders encuestados) x100
Proceso asociado	PE01 Desarrollo de encuestas específicas o instrumentos de evaluación que aborden la percepción de los stakeholders sobre la involucración de los estudiantes en responsabilidad social. PE02 Recopilación de datos mediante encuestas, entrevistas u otros métodos de retroalimentación. PE03 Análisis de los resultados para determinar el nivel de satisfacción y áreas de mejora identificadas por los stakeholders.
Periodicidad	Semestral.

Fuente de información	Informes de análisis de satisfacción y datos recopilados de encuestas, entrevistas u otros métodos de retroalimentación.
Indicador	4.2 Número de iniciativas y proyectos realizados por los estudiantes.
Evidencia	4.2 Registro de iniciativas y proyectos.
Variable	Cantidad de iniciativas y proyectos desarrollados por los estudiantes de la institución.
Sistema de cálculo	Se calculará contando el total de iniciativas y proyectos realizados por los estudiantes durante un curso académico.
Proceso asociado	PE04 Proporcionar apoyo institucional y recursos necesarios para la planificación y ejecución de iniciativas estudiantiles. PE05 Establecer un sistema para el registro de iniciativas y proyectos propuestos y realizados por los estudiantes.
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	Registro interno de iniciativas y proyectos llevados a cabo por los estudiantes. Informes y presentaciones proporcionados por los estudiantes sobre el progreso y resultados de sus proyectos.
Indicador	4.3 Porcentaje de estudiantes que participan activamente en al menos una actividad o proyecto de responsabilidad social durante el período académico.
Evidencia	4.3 Informe sobre la participación.
Variable	Número de estudiantes participantes en al menos una actividad o proyecto de responsabilidad social.
Sistema de cálculo	Porcentaje de participación en responsabilidad social = (estudiantes participantes entre total de estudiantes) x100
Proceso asociado	PE06 Implementar eventos y actividades para promover la importancia de la responsabilidad social entre los estudiantes. PE07 Establecer un sistema para el registro de la participación estudiantil en actividades de responsabilidad social.
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	Registros internos de participación estudiantil en actividades de responsabilidad social.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.1.5 Investigación con enfoque social

Tabla 6: Investigación con enfoque social

Investigación con enfoque social	
Criterio	Inclusión de la investigación con enfoque social en la institución.
Objetivo	Fomentar y promover la investigación académica que aborde problemáticas sociales relevantes, contribuyendo al desarrollo sostenible y al bienestar de la comunidad.
Descripción	Este criterio se centra en la orientación de la investigación académica hacia la solución de problemáticas sociales. Busca integrar enfoques éticos y responsables en la investigación, garantizando que los proyectos de investigación no solo generen conocimiento académico, sino que también tengan un impacto positivo en la sociedad e institución.
Indicadores	5.1 Número de publicaciones y proyectos de investigación relacionados con la responsabilidad social. 5.2 Porcentaje de participación de la comunidad en la investigación social.
Indicador	5.1 Número de publicaciones y proyectos de investigación relacionados con la responsabilidad social.
Evidencia	5.1 Registro de publicaciones académicas que aborden temas de responsabilidad social.
Variable	Cantidad de proyectos de investigación que tienen como objetivo abordar la responsabilidad social.
Sistema de cálculo	Contabilización del total de proyectos de investigación con enfoque social anualmente.
Proceso asociado	IES01 Revisión y aprobación de propuestas de proyectos de investigación y publicaciones que se alineen con la temática de la responsabilidad social. IES02 Difusión activa de los resultados de los proyectos de investigación y las publicaciones relacionadas con la responsabilidad social.
Periodicidad	De manera anual.
Fuente de información	Informes de investigación y resúmenes que describen los resultados y conclusiones de los proyectos.
Indicador	5.2 Porcentaje de participación de la comunidad en la investigación social.

Evidencia	5.2 Documentación de la participación activa de la comunidad en proyectos de investigación social, actas de reuniones o registros de participación que demuestren la colaboración.
Variable	Porcentaje de proyectos de investigación que involucran la participación activa de la comunidad afectada por alguna problemática.
Sistema de cálculo	(Proyectos de investigación con participación de la comunidad entre el total de proyectos de investigación) x100
Proceso asociado	IES03 Identificación de proyectos de investigación social que pueden beneficiarse de la participación activa de la comunidad. IES04 Evaluación regular del grado de participación de la comunidad en los proyectos de investigación.
Periodicidad	Semestral con un informe anual.
Fuente de información	Registros de la participación comunitaria y retroalimentación de los proyectos de investigación.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.1.6 Vinculación con la comunidad y proyectos sociales

Tabla 7: Vinculación con la comunidad y proyectos sociales

Vinculación con la comunidad y proyectos sociales	
Criterio	Vinculación efectiva de la comunidad en el desarrollo de proyectos sociales locales.
Objetivo	Promover una vinculación efectiva y significativa entre la institución y la comunidad, así como el desarrollo de proyectos sociales que aborden necesidades locales, fomentando un impacto positivo y sostenible.
Descripción	Esta dimensión se centra en la relación colaborativa y bidireccional entre la institución educativa y la comunidad. Busca garantizar que la vinculación con la comunidad no sea simplemente un acto simbólico, sino que genere beneficios y contribuya al desarrollo social. Además, destaca la importancia de la participación activa en proyectos sociales que aborden desafíos y necesidades específicas de la comunidad.
Indicadores	6.1 Número de colaboraciones con organizaciones locales. 6.2 Nivel de satisfacción de la comunidad sobre las iniciativas.
Indicador	6.1 Número de colaboraciones con organizaciones locales.
Evidencia	6.1 Documentación de las colaboraciones establecidas con organizaciones locales como acuerdos de colaboración o registros de reuniones de la colaboración.
Variable	Número de colaboraciones establecidas con organizaciones locales para la implementación de proyectos sociales.
Sistema de cálculo	Contabilización del total de colaboraciones con organizaciones comunitarias en proyectos específicos.
Proceso asociado	VPS01 Identificación de organizaciones locales relevantes y alineadas con los objetivos institucionales. VPS02 Desarrollo de documentos formales que detallen los términos y condiciones de la colaboración.
Periodicidad	La evaluación del número de colaboraciones con organizaciones locales puede llevarse a cabo de forma anual.
Fuente de información	Documentación de acuerdos y colaboraciones con organizaciones locales.
Indicador	6.2 Nivel de satisfacción de la comunidad sobre las iniciativas.
Evidencia	6.2 Encuestas de retroalimentación directa que mida el nivel de satisfacción de la comunidad con respecto a las iniciativas implementadas.

Variable	Porcentaje de satisfacción de la comunidad con las iniciativas y proyectos implementados.
Sistema de cálculo	$(\text{Comunidad satisfecha entre total de la comunidad participante}) \times 100$
Proceso asociado	<p>VPS03 Desarrollo de encuestas o mecanismos de retroalimentación que aborden la satisfacción de la comunidad con las iniciativas implementadas.</p> <p>VPS04 Ejecución de encuestas de retroalimentación para recopilar la opinión y percepción de la comunidad.</p> <p>VPS05 Análisis de los datos recopilados para evaluar el nivel de satisfacción de la comunidad.</p>
Periodicidad	La evaluación del nivel de satisfacción de la comunidad puede llevarse a cabo de forma anual.
Fuente de información	Informes de análisis de satisfacción en respuesta a los resultados.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.1.7 Sostenibilidad ambiental

Tabla 8: Sostenibilidad ambiental

Sostenibilidad ambiental	
Criterio	Integración de prácticas sostenibles ambientales.
Objetivo	Garantizar que la institución adopte y promueva prácticas sostenibles ambientales, contribuyendo a la conservación del medio ambiente y fomentando la conciencia ambiental entre los miembros de la comunidad académica.
Descripción	Esta dimensión se enfoca en la responsabilidad de la institución para reducir su impacto ambiental y promover prácticas sostenibles. Incluye aspectos como la gestión eficiente de los recursos, la reducción de residuos, la eficiencia energética y la integración de principios de sostenibilidad en la cultura organizacional.
Indicadores	7.1 Porcentaje de consumo total de energía renovable. 7.2 Número de certificaciones ambientales. 7.3 Número de contenidos de sostenibilidad ambiental en los programas académicos.
Indicador	7.1 Porcentaje de consumo total de energía renovable.
Evidencia	7.1 Informes de auditorías energéticas que detallen la contribución de fuentes renovables al consumo total.
Variable	Porcentaje del consumo total de energía que proviene de fuentes renovables.
Sistema de cálculo	Porcentaje de energía renovables = (energía renovable consumida entre total consuma energía) x100
Proceso asociado	SA01 Establecimiento de un sistema para registrar y hacer un seguimiento del consumo de energía. SA02 Comunicación transparente a la comunidad académica sobre el porcentaje de consumo de energía renovable.
Periodicidad	La evaluación del porcentaje de consumo de energía renovable puede llevarse a cabo de manera anual.
Fuente de información	Informes de auditorías y evaluaciones energéticas.
Indicador	7.2 Número de certificaciones ambientales.
Evidencia	7.2 Certificados oficiales y documentos que respalden las certificaciones ambientales obtenidas por la institución.

Variable	Número total de certificaciones ambientales obtenidas por la institución.
Sistema de cálculo	Número total de certificaciones ambientales de la institución.
Proceso asociado	SA03 Presentación de solicitudes y participación en procesos de auditoría requeridos para obtener las certificaciones. SA04 Aseguramiento de que la institución cumpla con los requisitos necesarios para obtener las certificaciones identificadas.
Periodicidad	La obtención y renovación de certificaciones ambientales puede variar según la certificación, pero se recomienda una revisión al menos anual, para asegurar la continuidad del cumplimiento.
Fuente de información	Documentos oficiales de certificación.
Indicador	7.3 Número de contenidos de sostenibilidad ambiental en los programas académicos.
Evidencia	7.3 Planes de estudio que detallen la inclusión de contenidos relacionados con sostenibilidad ambiental en los programas académicos.
Variable	Número total de contenidos relacionados con sostenibilidad ambiental integrados en los programas académicos.
Sistema de cálculo	Número de contenidos de sostenibilidad ambiental en los diferentes programas académicos de la institución.
Proceso asociado	SA05 Revisión y evaluación de los programas académicos existentes para identificar oportunidades de integrar contenidos de sostenibilidad ambiental. SA06 Capacitación y formación del cuerpo docente para impartir los nuevos contenidos relacionados con sostenibilidad ambiental.
Periodicidad	Inicio y final del curso académico.
Fuente de información	Informes de revisión y evaluación de programas académicos.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.2 Perspectiva e igualdad de género

7.2.2.1 ODS 5 Igualdad de género

Tabla 9: ODS 5 Igualdad de género

ODS 5 Igualdad de género	
Criterio	Integración de la Igualdad de Género en la Institución.
Objetivo	Garantizar que la institución promueva y practique la igualdad de género en todas sus áreas, contribuyendo a la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5.
Descripción	Esta dimensión se centra en la integración efectiva de la igualdad de género en todos los aspectos de la institución, incluyendo políticas, prácticas de recursos humanos, programas académicos y la promoción de un entorno inclusivo y respetuoso.
Indicadores	8.1 Integración de la perspectiva de género en las políticas y prácticas de las instituciones. 8.2 Número de prácticas para fomentar la diversidad y la inclusión en el campus. 8.3 Elaboración de instrucciones de uso de lenguaje inclusivo.
Indicador	8.1 Integración de la perspectiva de género en las políticas y prácticas de las instituciones.
Evidencia	8.1 Informes de evaluación interna que destaquen la integración de la perspectiva de género en las prácticas institucionales.
Variable	Presencia o ausencia de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales.
Sistema de cálculo	Si la perspectiva de género está integrada o no.
Proceso asociado	PIG01 Creación y adopción de políticas que integren explícitamente la perspectiva de género en los principios rectores de la institución. PIG02 Establecer mecanismo para monitorear y evaluar continuamente la efectividad de la integración de la perspectiva de género en las políticas y prácticas.
Periodicidad	Anualmente a través de la política institucional.
Fuente de información	Documentos oficiales de políticas institucionales.

Indicador	8.2 Número de prácticas para fomentar la diversidad y la inclusión en el campus.
Evidencia	8.2 Informes de eventos, programas y actividades diseñados para promover la diversidad y la inclusión.
Variable	Número total de prácticas y programas diseñados para fomentar la diversidad y la inclusión en el campus.
Sistema de cálculo	Número total de prácticas implementadas para fomentar la diversidad y la inclusión en el campus.
Proceso asociado	PIG03 Identificación de áreas en las que se pueda mejorar la diversidad y la inclusión en el campus. PIG04 Seguimiento de las prácticas para evaluar la efectividad.
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	Informes de eventos y programas.
Indicador	8.3 Elaboración de instrucciones de uso de lenguaje inclusivo.
Evidencia	8.3 Retroalimentación y comentarios de la comunidad sobre la percepción y eficacia del uso de lenguaje inclusivo.
Variable	Indicador que refleje la existencia o ausencia de uso de lenguaje inclusivo.
Sistema de cálculo	Si hay instrucciones de uso de lenguaje inclusivo o no hay uso de lenguaje inclusivo.
Proceso asociado	PIG05 Creación de un documento oficial que establezca pautas y directrices para el uso de lenguaje inclusivo. PIG06 Monitorear y evaluar la aplicación efectiva del lenguaje inclusivo en las comunicaciones.
Periodicidad	Anual, para adaptarse a cambios en las normas y sensibilidades.
Fuente de información	Documento oficial de instrucciones de uso de lenguaje inclusivo.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.2.2 Compromiso con la igualdad de género

Tabla 10: Compromiso con la igualdad de género

Compromiso con la igualdad de género	
Criterio	Fomento de la igualdad de género en todas las áreas de la institución.
Objetivo	Garantizar que la institución promueva y practique la igualdad de género de manera integral en todos los aspectos, desde políticas y prácticas internas hasta programas académicos y la creación de un entorno inclusivo y respetuoso.
Descripción	Esta dimensión se centra en el compromiso activo y continuo de la institución con la igualdad de género. Implica la implementación de políticas inclusivas, la promoción de la participación equitativa en todos los niveles, la integración de contenidos de género en programas académicos y la creación de un ambiente institucional que fomente la igualdad y la diversidad.
Indicadores	9.1 Número de contenidos de género en programas académicos. 9.2 Número de programas o eventos para informar a la comunidad sobre compromiso con la igualdad de género y su importancia. 9.3 Número de participaciones en iniciativas de género externas.
Indicador	9.1 Número de contenidos de género en programas académicos.
Evidencia	9.1 Planes de estudio y programas académicos que incluyan contenidos específicos sobre género.
Variable	Número total de contenidos relacionados con género integrados en los programas académicos.
Sistema de cálculo	Número total de contenidos de género en los programas académicos.
Proceso asociado	CIG01 Integración de los nuevos contenidos de género en los planes de estudio de los programas académicos. CIG02 Capacitación y formación del cuerpo docente para impartir los nuevos contenidos relacionados con género.
Periodicidad	De manera regular, preferiblemente al inicio de cada ciclo académico o cuando sea necesario realizar ajustes significativos.
Fuente de información	Planes de estudio y programas académicos.
Indicador	9.2 Número de programas o eventos para informar a la comunidad sobre compromiso con la igualdad de género y su importancia.
Evidencia	9.2 Registro de programas y eventos específicos diseñados para informar a la comunidad sobre el compromiso con la igualdad de género.

Variable	Número total de programas o eventos diseñados para informar a la comunidad sobre el compromiso con la igualdad de género y su importancia.
Sistema de cálculo	Número total de programas o eventos realizados.
Proceso asociado	CIG03 Identificación de temas clave sobre igualdad de género que se abordarán en los programas o eventos. CIG04 Utilización de canales de comunicación interna y externa para promover la participación.
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	Registros de programas y eventos de información.
Indicador	9.3 Número de participaciones en iniciativas de género externas.
Evidencia	9.3 Informes y registros de la institución que evidencien su involucramiento en eventos, proyectos o programas externos relacionados con la igualdad de género.
Variable	Número total de participaciones activas de la institución en iniciativas de género externas.
Sistema de cálculo	Número total de participaciones en iniciativas de género externas.
Proceso asociado	CIG05 Búsqueda y evaluación de iniciativas externas relacionadas con la igualdad de género que se alineen con los valores de la institución. CIG06 Evaluación del impacto de la participación en iniciativas externas en términos de contribución a la igualdad de género.
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	Documentación de participación en eventos, proyectos o programas externos.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.2.3 Formación y desarrollo del personal en perspectiva de género

Tabla 11: Formación y desarrollo del personal en perspectiva de género

Formación y desarrollo del personal en perspectiva de género	
Criterio	Integración de la perspectiva de género en la formación y desarrollo del personal.
Objetivo	Asegurar que el personal de la institución reciba formación y desarrollo continuo en perspectiva de género, promoviendo la comprensión, sensibilización y aplicación práctica de los principios de igualdad de género en todas las áreas de la institución.
Descripción	Esta dimensión se enfoca en el diseño e implementación de programas de formación y desarrollo del personal que integren de manera efectiva la perspectiva de género. El objetivo es proporcionar a los miembros del personal las herramientas, conocimientos y habilidades necesarios para comprender y aplicar los principios de igualdad de género en su trabajo diario.
Indicadores	10.1 Número de formaciones ofertadas sobre perspectiva de género. 10.2 Porcentaje de personal que ha recibido formación específica sobre perspectiva de género. 10.3 Creación de página web con recursos de perspectiva de género.
Indicador	10.1 Número de formaciones ofertadas sobre perspectiva de género.
Evidencia	10.1 Programación oficial de formaciones ofrecidas sobre perspectiva de género.
Variable	Cantidad de formaciones ofrecidas sobre perspectiva de género al personal de la institución.
Sistema de cálculo	Número total de formaciones ofrecidas sobre perspectiva de género al personal de la institución.
Proceso asociado	PDG01 Desarrollo de un plan de formación que aborde las necesidades identificadas. PDG02 Programación y ejecución de formaciones específicas.
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	Registros de formaciones.
Indicador	10.2 Porcentaje de personal que ha recibido formación específica sobre perspectiva de género.
Evidencia	10.2 Registro de participación en formaciones específicas de igualdad de género.

Variable	Número de personal que ha participado y completado formaciones específicas sobre igualdad de género.
Sistema de cálculo	(personal formado entre total del personal) x100
Proceso asociado	PDG03 Obtención de retroalimentación de los participantes para evaluar la efectividad de la formación. PDG04 Registro de participantes y seguimiento de la asistencia.
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	Informes de evaluación de la formación.
Indicador	10.3 Creación de página web con recursos de perspectiva de género.
Evidencia	10.3 Contenido de la página web, incluyendo recursos educativos y enlaces útiles.
Variable	Existencia o ausencia de una página web con recursos de igualdad de género.
Sistema de cálculo	Si existe o no una página web con recursos de perspectiva de género.
Proceso asociado	PDG05 Garantizar acceso público para el personal y la comunidad interesada. PDG06 Mantenimiento y actualización regular de la página web con nuevos recursos y contenido relevante.
Periodicidad	Mensualmente para actualizar los contenidos e informaciones.
Fuente de información	- Registro de actualizaciones y cambios en la página. - Retroalimentación de usuarios sobre la utilidad de la página web.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.2.4 Participación estudiantil en perspectiva de género

Tabla 12: Participación estudiantil en perspectiva de género

Participación estudiantil en perspectiva de género	
Criterio	Fomento de la participación activa y equitativa de estudiantes en perspectiva de género
Objetivo	Promover una cultura estudiantil inclusiva y participativa, garantizando que todos los estudiantes tengan oportunidades equitativas para participar en actividades, iniciativas y diálogos relacionados con la igualdad de género.
Descripción	Esta dimensión se centra en la creación de un entorno donde los estudiantes participen activamente en discusiones, proyectos y eventos que promuevan la igualdad de género. Se busca no solo garantizar la igualdad de oportunidades, sino también fomentar una comprensión y un respeto de las cuestiones de género.
Indicadores	11.1 Número de iniciativas y proyectos realizados por los estudiantes y la institución. 11.2 Desarrollo de una unidad especializada en perspectiva de género. 11.3 Número de participantes de la comunidad universitaria en órganos institucionales sobre la equidad de género.
Indicador	11.1 Número de iniciativas y proyectos realizados por los estudiantes y la institución.
Evidencia	11.1 Registro de participantes y colaboradores en cada iniciativa o proyecto.
Variable	Número total de iniciativas y proyectos realizados por los estudiantes y la institución.
Sistema de cálculo	Número de iniciativas y proyectos sobre perspectiva de género con la participación del alumnado totales.
Proceso asociado	PE01 Identificación de temas clave relacionados con la igualdad de género que podrían abordarse a través de iniciativas y proyectos. PE02 Evaluación del impacto de cada iniciativa o proyecto en términos de contribución a la equidad de género.
Periodicidad	Evaluación y registro continuo de nuevas iniciativas y proyectos a medida que se desarrollan, con una revisión más exhaustiva anualmente.
Fuente de información	Documentos de iniciativas y proyectos de la institución.
Indicador	11.2 Desarrollo de unidad especializada en perspectiva de género.
Evidencia	11.2 Informes de actividades y logros de la unidad especializada.

Variable	Número de personal especialista en perspectiva de género de la institución.
Sistema de cálculo	Si existe (1) o no existe (0) una unidad especializada en perspectiva de género.
Proceso asociado	PE03 Desarrollo de un plan estratégico para la creación de la unidad. PE04 Reconocimiento de la importancia de tener una unidad especializada en perspectiva de género a través de comunicaciones y página web.
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	Documentación oficial de la creación de la unidad.
Indicador	11.3 Número de participantes de la comunidad universitaria en órganos institucionales sobre la equidad de género.
Evidencia	11.3 Registro oficial de participantes estudiantiles en órganos institucionales sobre equidad de género.
Variable	Número total de participantes de la comunidad universitaria en órganos institucionales sobre la equidad de género.
Sistema de cálculo	Número total de participantes estudiantes en órganos institucionales sobre la perspectiva de género.
Proceso asociado	PE05 Realización de una convocatoria abierta para la participación de miembros de la comunidad universitaria. PE06 Identificar si existe la necesidad de más órganos institucionales sobre equidad de género.
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	Informes de actividades y reuniones de los órganos institucionales.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.2.5 Investigación con enfoque de género

Tabla 13: Investigación con enfoque de género

Investigación con enfoque de género	
Criterio	Investigación orientada a la perspectiva de género.
Objetivo	Integrar la perspectiva de género en los procesos de investigación de la institución, fomentando la equidad y generando conocimientos que contribuyan a abordar desafíos relacionados con las inequidades de género.
Descripción	Esta dimensión se centra en asegurar que la investigación realizada en la institución incluya y considere de manera activa la perspectiva de género. Esto implica abordar preguntas de investigación desde un enfoque de género, garantizando que los resultados y conclusiones tengan en cuenta los desafíos relacionados con el género.
Indicadores	12.1 Número de publicaciones y proyectos de investigación relacionados con perspectiva de género. 12.2 Porcentaje de investigadoras líderes de grupos de investigación.
Indicador	12.1 Número de publicaciones y proyectos de investigación relacionados con perspectiva de género.
Evidencia	12.1 Listado de publicaciones científicas y proyectos de investigación que abordan temas relacionados con la perspectiva de género.
Variable	Número de investigadores de la institución.
Sistema de cálculo	Número total de publicaciones y proyectos de investigación que incorporan una perspectiva de género.
Proceso asociado	PIEG01 Selección de proyectos y publicaciones que aborden la perspectiva de género. PIEG02 Revisión de borradores y resúmenes para asegurar la inclusión de la perspectiva de género.
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	- Bases de datos de la institución. - Registros internos de publicaciones y proyectos de investigación.
Indicador	12.2 Porcentaje de investigadoras líderes de grupos de investigación.
Evidencia	12.2 Lista de investigadoras líderes en grupos de investigación.
Variable	Porcentaje de investigadores mujeres y hombres.
Sistema de cálculo	(Número total de investigadores líder entre total de líderes de investigación) x100

Proceso asociado	PIEG03 Implementación de políticas que promuevan la equidad de género en la asignación de roles de liderazgo. PIEG04 Consideración activa de mujeres para puestos de liderazgo en grupos de investigación.
Periodicidad	Semestralmente con revisión anual.
Fuente de información	Registros internos de líderes de grupos de investigación.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.2.6 Vinculación con la comunidad y proyectos sociales sobre perspectiva de género

Tabla 14: Vinculación con la comunidad y proyectos sociales sobre perspectiva de género

Vinculación con la comunidad y proyectos sobre perspectiva de género	
Criterio	Fomento de la vinculación de la comunidad con los proyectos sobre la perspectiva de género.
Objetivo	Promover la participación activa de la institución en la comunidad y liderar proyectos que contribuyan a la perspectiva de género, fortaleciendo así los lazos entre la institución educativa y la sociedad en general.
Descripción	Esta dimensión se enfoca en la interacción y colaboración entre la institución educativa y la comunidad, específicamente en el contexto de proyectos y acciones por la perspectiva de género. Se busca implementar iniciativas concretas que beneficien y promuevan la igualdad en la comunidad.
Indicadores	13.1 Número de colaboraciones con organizaciones locales sobre la perspectiva de género. 13.2 Nivel de satisfacción de la comunidad sobre las iniciativas de perspectiva de género.
Indicador	13.1 Número de colaboraciones con organizaciones locales sobre la perspectiva de género.
Evidencia	13.1 Documentación de acuerdos y colaboraciones con organizaciones locales.
Variable	Número total de colaboraciones establecidas con organizaciones locales.
Sistema de cálculo	Número total de colaboraciones establecidas con organizaciones locales sobre la igualdad de género.
Proceso asociado	PPIG01 Identificación de organizaciones locales que comparten objetivos relacionados con la igualdad de género. PPIG02 Establecimiento formal de acuerdos y colaboraciones.
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	Informes de actividades y resultados de las colaboraciones.
Indicador	13.2 Nivel de satisfacción de la comunidad sobre las iniciativas de perspectiva de género.
Evidencia	13.2 Retroalimentación directa de la comunidad a través de encuestas.
Variable	Nivel de satisfacción de la comunidad sobre las iniciativas de perspectiva de género.

Sistema de cálculo	Nivel de satisfacción = (puntuación total obtenida entre número total de respuestas) x100
Proceso asociado	<p>PPIG03 Desarrollo de encuestas o instrumentos que evalúen la satisfacción de la comunidad.</p> <p>PPIG04 Análisis de datos recopilados para determinar el nivel de satisfacción.</p>
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	Encuestas de evaluación completadas.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.2.7 Equidad salarial y de oportunidades

Tabla 15: Equidad salarial y de oportunidades

Equidad salarial y de oportunidades	
Criterio	Garantir la equidad salarial y de oportunidades.
Objetivo	Asegurar la equidad salarial y de oportunidades en todos los niveles y áreas de la institución, promoviendo un entorno en el que cada miembro de la comunidad tenga acceso igualitario a recursos, beneficios y oportunidades de desarrollo.
Descripción	Esta dimensión se centra en establecer políticas y prácticas que garanticen la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad universitaria, independientemente de su género, origen, orientación sexual, discapacidad u otros factores. Se busca crear un entorno inclusivo y justo que fomente la diversidad y el desarrollo equitativo.
Indicadores	14.1 Existencia de política de equidad salarial. 14.2 Porcentaje de mujeres en cargos académicos. 14.3 Medición de la diferencia porcentual entre los salarios promedio de hombres y mujeres en la institución.
Indicador	14.1 Existencia de política de equidad salarial.
Evidencia	14.1 Documentación oficial que respalde la existencia de una política de equidad salarial.
Variable	Porcentaje de diferencia salarial.
Sistema de cálculo	Si existe (1) o no existe (0) una política de equidad salarial en la institución.
Proceso asociado	ESO01 Capacitación del personal sobre los principios y prácticas de la política. ESO02 Comunicación interna de la existencia de la política a todos los miembros de la institución.
Periodicidad	Anualmente observando la legislación o necesidad de la institución.
Fuente de información	Documentación oficial de la política.
Indicador	14.2 Porcentaje de mujeres en cargos académicos.
Evidencia	14.2 Registro de mujeres ocupadas en cargos directivos respecto al total de personas ocupadas en cargos directivos
Variable	Porcentaje de mujeres ocupando cargos académicos en relación con el total de cargos académicos.

Sistema de cálculo	(Mujeres ocupadas en cargos directivos entre personas ocupadas en cargo directivos) x100
Proceso asociado	ESO03 Análisis del porcentaje de mujeres en comparación con el total de cargos académicos. ESO04 Recopilación de datos personales de la institución.
Periodicidad	Anual.
Fuente de información	Base de datos universidad.
Indicador	14.3 Medición de la diferencia porcentual entre los salarios promedio de hombres y mujeres en la institución.
Evidencia	14.3 Datos salariales desglosados por género.
Variable	Medición de la diferencia porcentual entre los salarios promedio de hombres y mujeres en la institución.
Sistema de cálculo	Diferencia porcentual entre salarios = (salario promedio de hombres menos salario promedio de mujeres entre salario promedio de hombres) x100
Proceso asociado	ESO05 Recopilación de datos salariales desglosados por género. ESO06 Cálculo del salario promedio para hombres y mujeres.
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	Datos e informes de la institución sobre los contratos.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.2.8 Seguridad de género en las instalaciones

Tabla 16: Seguridad de género en las instalaciones

Seguridad de género en la institución	
Criterio	Promover y garantizar la seguridad de género en la institución.
Objetivo	Asegurar un entorno seguro y libre de violencia de género en la institución, promoviendo la igualdad, el respeto y la protección de todos los miembros de la comunidad, independientemente de su género u orientación sexual.
Descripción	Esta dimensión se centra en establecer políticas, protocolos y medidas que promuevan la seguridad y bienestar de todos los miembros de la comunidad, con un enfoque específico en la prevención y abordaje de la violencia de género. Se busca crear un ambiente donde todos se sientan seguros, respetados y protegidos contra cualquier forma de discriminación o violencia basada en el género.
Indicadores	15.1 Existencia de políticas y programas para prevenir y abordar el acoso sexual en el campus. 15.2 Difusión y recordatorio anual al personal de la institución sobre protocolo de seguridad de género. 15.3 Número de casos de violencia de género registrados y abordados.
Indicador	15.1 Existencia de políticas y programas para prevenir y abordar el acoso sexual en el campus.
Evidencia	15.1 Manuales, protocolos o documentos que describan medidas preventivas y acciones para abordar el acoso sexual.
Variable	Número de políticas y programas.
Sistema de cálculo	Existen (1) o no existen (0) políticas y programas para prevenir y abordar el acoso sexual.
Proceso asociado	PSGI01 PSGI02 Capacitación regular sobre la prevención y abordaje del acoso sexual.
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	Documentación oficial de políticas y programas de la institución.
Indicador	15.2 Difusión y recordatorio anual al personal de la institución sobre el protocolo de seguridad de género.
Evidencia	15.2 Registros de participación en sesiones de recordatorio.
Variable	Porcentaje de correos recibidos.

Sistema de cálculo	Si existe (1) o no existe (0) la difusión y recordatorio anual del protocolo de seguridad de género.
Proceso asociado	PSGI03 Comunicación interna de las políticas y programas a toda la comunidad. PSGI04 Diseño de comunicados, sesiones informativas u otros métodos de difusión.
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	Registros de participación del personal y de eventos programados.
Indicador	15.3 Número de casos de violencia de género registrados y abordados.
Evidencia	15.3 Registros oficiales de casos de violencia de género registrados.
Variable	Número total de hombres y mujeres.
Sistema de cálculo	Número total de casos más número total de casos abordados.
Proceso asociado	PSGI05 Definición de procedimientos para la denuncia y gestión de casos. PSGI06 Registro formal de cada caso de violencia de género.
Periodicidad	Anualmente.
Fuente de información	Registro de la institución.

Fuente: Elaboración propia.

7.3 Revisión y evaluación

La fase de revisión y evaluación de datos es crucial para garantizar la validez, confiabilidad y relevancia de la propuesta. Para tratar la integración de un modelo de autoevaluación sobre la responsabilidad social y la perspectiva de género en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana, se propone el siguiente sistema:

1. Comité de revisión:

Establecer un comité de revisión que incluya representantes de la comunidad universitaria, en el que participen como mínimo profesores, estudiantes, personal administrativo y expertos en género. Este comité asegurará una evaluación integral y diversa de los datos recopilados.

2. Sesiones de revisión:

Organizar sesiones de revisión en las que los miembros del comité puedan discutir y analizar los datos recopilados. Estas sesiones pueden llevarse a cabo de manera presencial o virtual, asegurando la participación activa de todos los stakeholders.

3. Evaluación cuantitativa y cualitativa:

Implementar tanto métodos cuantitativos como cualitativos para evaluar los datos. Utilizar métricas numéricas para medir el impacto cuantitativo y cualitativo para comprender las experiencias y percepciones relacionadas con la responsabilidad social y la perspectiva de género.

4. Encuestas:

Diseñar encuestas para recopilar la retroalimentación de los miembros del comité de revisión. Estas encuestas deben abordar la efectividad de la propuesta, la claridad de los resultados y cualquier área de mejora identificada.

También, ofrecer sesiones individuales de retroalimentación para los miembros del comité. Esto permitirá discutir sus opiniones de manera más detallada, abordar preguntas específicas y asegurar que sus perspectivas individuales sean consideradas.

5. Incorporar la perspectiva de género:

Asegurarse de que la revisión y evaluación de datos incluyan la perspectiva de género. Evaluar cómo las propuestas impactan en la equidad de género y si se están abordando adecuadamente las desigualdades identificadas.

6. Informe de evaluación:

Preparar un informe de evaluación detallada que resuma lo analizado, donde se destaquen las áreas de éxito y proponga recomendaciones para mejorar tanto en la institución como la propuesta. Este informe debe ser compartido con todos los participantes para fomentar la transparencia.

7. Sesión de transparencia a los stakeholders:

Organizar una sesión donde se expongan los resultados a la comunidad universitaria, donde se deberán presentar los resultados de la revisión y evaluación. Esto proporcionará a la comunidad la oportunidad de comprender y contribuir a futuras implementaciones y mejoras.

9. Ciclo de mejora continua:

Establecer un ciclo de mejora continua basado en los resultados de la revisión y evaluación. Identificar áreas de fortaleza y debilidad para ajustar y perfeccionar la propuesta a medida que se implementa.

Este sistema de revisión y evaluación garantizará una evaluación completa de la propuesta, de la institución y del modelo de autoevaluación sobre la responsabilidad social y la perspectiva de género en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana. Además, fomentará la participación y diversidad de la comunidad universitaria en el proceso.

7.4 Plan de comunicación y difusión de los resultados y las acciones propuestas

Este plan tiene como objetivo garantizar una comunicación efectiva y la difusión adecuada de los resultados y propuestas, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas tanto dentro de las instituciones como a nivel público. Para ello, realizamos una serie de recomendaciones para seguir el plan:

1. Creación de Materiales de Comunicación:

Desarrollar materiales de comunicación claros y atractivos, como infografías, folletos, presentaciones y documentos informativos, que resuman la propuesta de manera accesible.

Definir mensajes que destaquen los objetivos, propuestas y beneficios de la integración del modelo de autoevaluación en responsabilidad social y perspectiva de género.

2. Página Web:

Crear un apartado en la página web dedicada a la propuesta dentro de las instituciones educativas. La página debe contener información detallada, enlaces a documentos clave y recursos multimedia para una comprensión completa.

3. Sesiones de presentación interna:

Organizar sesiones de presentación interna para la comunidad universitaria, incluyendo los estudiantes, profesores y personal administrativo. Estas sesiones ofrecerán la oportunidad de explicar los detalles de la propuesta y responder preguntas.

4. Planificar el inicio:

Planificar un evento de inicio que destaque la importancia de la propuesta. Invitar a líderes institucionales, expertos en género y responsabilidad social, y otros actores clave para participar y respaldar el proyecto.

5. Medios de comunicación y redes sociales:

Utilizar los medios de comunicación locales y las plataformas de redes sociales para difundir mensajes, destacar su importancia y promover la participación y colaboración de la comunidad en la implementación de la propuesta.

6. Entrevistas y artículos:

Realizar entrevistas y redactar artículos de opinión que aborden la relevancia de la implementación de la propuesta, sus objetivos y el impacto esperado en la institución para ofrecerlos a toda la comunidad y fuera de esta.

7. Participación en eventos externos:

Participar en eventos externos relacionados con la responsabilidad social y la igualdad de género para compartir la experiencia y el enfoque de la propuesta, estableciendo conexiones más amplias con la comunidad académica y profesional.

8. Encuestas de satisfacción y retroalimentación:

Implementar encuestas de satisfacción para recopilar retroalimentación sobre la comunicación y difusión de la propuesta. Así utilizar esta retroalimentación para realizar ajustes y mejoras continuas.

9. Informes de progreso:

Publicar informes periódicos de progreso en la página web y otros canales de comunicación. Estos informes proporcionarán actualizaciones transparentes sobre la implementación y los resultados obtenidos.

10. Consultas y preguntas frecuentes:

Establecer un canal, un foro o un apartado para consultas y preguntas frecuentes, garantizando respuestas a las inquietudes de la comunidad.

Este plan de comunicación y difusión no solo busca informar, sino también fomentar la participación activa y el compromiso de la comunidad en la implementación de la propuesta, promoviendo así la transparencia y la rendición de cuentas en todo el proceso como el cumplimiento de los objetivos e indicadores propuestos.

7.5 Integración del modelo de autoevaluación en la Comunidad Valenciana

Tras la revisión de los planes y acciones de las universidades de la Comunidad Valenciana realizado anteriormente, se incorpora una guía para integrar el "Modelo de autoevaluación para medir la responsabilidad social y la perspectiva de género" en todas las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana. A continuación, para integrar este modelo en los SGIC de cada institución, definimos los siguientes pasos a seguir:

1. Realizar campañas de sensibilización sobre la importancia de la responsabilidad social y la perspectiva de género en el ámbito educativo.

Obtener el compromiso y apoyo de la institución para llevar a cabo la implementación del modelo.

2. Realizar una capacitación a todo el personal académico y administrativo sobre los conceptos y prácticas relacionadas con la responsabilidad social y la perspectiva de género.

Proporcionar información detallada sobre el modelo de autoevaluación y su aplicación.

3. Asegurar que el modelo se adapta a las particularidades y necesidades específicas de cada institución, considerando sus contextos y características individuales.

4. Incorporar el modelo en las políticas y procedimientos internos de cada institución, garantizando su alineación con las estrategias y objetivos institucionales.

5. Definir indicadores cuantitativos de los resultados de la autoevaluación para evaluar la implementación y los resultados del modelo en cada institución.

Implementar procesos de evaluación periódica para medir la efectividad del modelo, identificar áreas de mejora y ajustar estrategias según sea necesario.

6. Establecer comités internos que supervisan e impulsan la aplicación del modelo en la institución, con representación de diversos sectores de la comunidad académica.

7. Establecer canales de colaboración entre las instituciones de educación superior para compartir experiencias, recursos y mejores prácticas en la implementación del modelo.

8. Mantener una comunicación transparente con la comunidad educativa y la sociedad en general sobre los avances, logros y desafíos en la integración del modelo.

Al seguir estos pasos, se puede facilitar la implementación exitosa como proceso operativo del "Modelo de autoevaluación para medir la responsabilidad social y la perspectiva de género" en todas las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana. Gracias a estos pasos las

instituciones identificarán a los responsables, a los grupos de interés y ajustar a los objetivos de la institución promoviendo así un enfoque más inclusivo y socialmente responsable en el ámbito académico.

8. DISCUSIÓN

Tras este análisis de los ESG de la ENQA, el Plan de Igualdad de la ANECA, la norma ISO 26000, los ODS y el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat Valenciana, se da luz a los valores y los objetivos comunes que promueven la sostenibilidad, la perspectiva de género y la responsabilidad social en el ámbito educativo. La comunidad de estas perspectivas destaca la necesidad de alinear las estrategias y acciones de las instituciones de educación superior con los principios fundamentales de estos marcos, avanzando hacia una gestión más ética, inclusiva y comprometida con el desarrollo sostenible, la responsabilidad social y la perspectiva de género. Es por ello, que esta propuesta se alinea con la mención de Yang (2020), donde resalta que una enseñanza de calidad facilita un proceso de aprendizaje compuesto por motivación, compromiso y retroalimentación.

En este contexto, la presente propuesta se funda como un plan estratégico que no solo refleja la comprensión de los desafíos actuales y las expectativas de la sociedad, sino que también se alinea con las mejores prácticas internacionales y los compromisos asumidos por organismos de relevancia en el ámbito educativo como por ejemplo a través de la guía internacional desarrollada por la Organización Internacional de Normalización (ISO). La guía internacional desarrollada por la Organización Internacional de Normalización (ISO) aborda diversos aspectos para evaluar la calidad y responsabilidad de las instituciones como algunos de los puntos tratados en los resultados donde se incluyen indicadores de transparencia en la toma de decisiones, niveles de participación y representación de partes interesadas, efectividad en la gestión de conflictos, acciones para prevenir violaciones de derechos humanos, evaluación de condiciones laborales y seguridad, programas de formación para empleados, cumplimiento de normativas ambientales, prácticas comerciales éticas, índices de satisfacción del cliente, transparencia en productos y servicios, medición de contribuciones a la comunidad, y participación en iniciativas de desarrollo comunitario. Estos elementos forman un conjunto integral para evaluar y mejorar la calidad y responsabilidad de las organizaciones ya que como se indica tras el análisis teórico y resaltando las palabras de Jurado (2013), el compromiso de las universidades con la Responsabilidad Social les permite retribuir a la sociedad lo que reciben de ella.

Como se observa, este plan no solo responde a una necesidad de cumplimiento normativo, sino que representa un compromiso con la mejora continua, la perspectiva de género y la contribución positiva a la sociedad y al entorno.

Como anteriormente hemos visto en la fundamentación, indica López et al. (2018), que una de las tareas más significativas que las instituciones de educación superior deben afrontar es eliminar la desigualdad de género que aún prevalece. Por ello, en cuanto a la igualdad y a la perspectiva de género, encontramos el ACUERDO de 10 de marzo de 2017, del Consell, de aprobación del II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat Valenciana a través del cual se han abordado diversos aspectos para promover la igualdad de género en la propuesta. Esto incluye la participación y satisfacción de los stakeholders en actividades y programas organizados, la integración de la perspectiva de género en políticas y prácticas, acciones específicas para fomentar la igualdad de género, representación de mujeres en diferentes niveles de empleo, formación específica sobre igualdad de género, evaluación de políticas de conciliación, brecha salarial de género, casos de violencia de género registrados y abordados, implementación de medidas de prevención y apoyo, evaluación del uso de lenguaje no sexista en documentos internos y comunicaciones, y la frecuencia y resultados de evaluaciones periódicas de la efectividad de las políticas de igualdad. Estos elementos reflejan un enfoque integral para lograr la igualdad de género en la Administración de la Generalitat Valenciana.

A medida que avanzamos en la implementación de este plan, es crucial reconocer que la responsabilidad social y la igualdad de género no son solo requisitos externos, sino principios fundamentales que fortalecerán la identidad y la reputación de las instituciones de educación superior. Al adoptar esta propuesta, no solo cumplimos con los estándares y objetivos delineados en los marcos analizados, sino que también sentamos las bases para una educación superior que refleje los valores de una sociedad comprometida con la justicia, la equidad y el desarrollo sostenible.

La "Propuesta de integración de un modelo de autoevaluación sobre la responsabilidad social y la perspectiva de género en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana" sugiere un enfoque innovador que incluye diversas fuentes y marcos para evaluar y mejorar la calidad educativa desde las perspectivas de responsabilidad social y perspectiva de género.

La propuesta destaca la importancia de un enfoque transversal que integre la responsabilidad social y la perspectiva de género en todos los aspectos de las instituciones educativas. La integración de estos dos elementos no solo mejora la calidad educativa, sino que también contribuye a la formación de ciudadanos conscientes y comprometidos con la equidad de género y la responsabilidad social, ya que como hemos podido comprobar durante el trabajo y como resalta Álvarez (2022), el período en que los jóvenes transitan por la universidad representa un momento fundamental para crear conciencia y brindar educación en estos asuntos.

El modelo y el trabajo realizado reconoce la necesidad de abordar la equidad de género en todos los aspectos, desde la admisión hasta la evaluación y certificación de los estudiantes, así como en la contratación y desarrollo del personal docente. Por ello, encontramos que enfocarse en todos los niveles asegura que las instituciones no solo cumplan con criterios básicos de igualdad de género, sino que también contribuyan a la creación de entornos educativos inclusivos y equitativos.

Además, esta propuesta destaca la importancia de la transparencia en la información pública y la participación activa de la comunidad educativa en los procesos de autoevaluación. La transparencia fortalece la confianza en la institución y también fomenta una cultura de responsabilidad compartida. Por ello, no solo se centra en la responsabilidad social interna de las instituciones, sino que también destaca la importancia de contribuir al bienestar social y al desarrollo sostenible como del entorno local.

Las instituciones de educación superior no solo deben ser responsables con su comunidad interna, sino que también deben ser agentes activos en la solución de problemas sociales más amplios, como la desigualdad de género y los desafíos ambientales.

En este modelo se resalta la necesidad de una evaluación periódica que conduzca a una mejora continua de los programas y actividades institucionales. Este enfoque asegura que las instituciones estén en constante evolución y evaluación para abordar los desafíos cambiantes y las expectativas de la sociedad.

En resumen, la propuesta sugiere un cambio hacia una educación superior que no solo se centre en la transferencia de conocimientos, sino que también se compromete activamente en la formación de ciudadanos socialmente responsables y conscientes de género. La implementación de este modelo podría posicionar a las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana como líderes en la promoción de la perspectiva de género y la responsabilidad social en la educación superior.

9. CONCLUSIONES

Las conclusiones de este Trabajo de Fin de Máster (TFM) están centradas a través de la fundamentación teórica y conceptual, la contextualización y justificación, y el cumplimiento de los objetivos propuestos, para desarrollar una propuesta con el objetivo de mejorar la calidad educativa, la perspectiva de género y la responsabilidad social en las instituciones de educación superior.

En la era actual, hemos visto como la calidad educativa es un factor crucial para el éxito de las instituciones de educación superior como también la mejora continua y la autoevaluación, elementos esenciales para mantener estándares de las instituciones elevados. En este contexto, la responsabilidad social y la perspectiva de género emergen como componentes indispensables para una educación integral y equitativa de las que hoy en día tienen su correspondida importancia y nos hemos centrado durante todo el trabajo.

El primer objetivo específico propuesto se centraba en hacer una revisión bibliográfica sobre la responsabilidad social y la perspectiva de género de la AVAP y la ANECA. Tras esta revisión de los fundamentación teórica y conceptual entendemos hoy en día que la calidad en la educación superior va más allá de la excelencia académica, abarcando aspectos éticos, sociales y de género. Para ello, encontramos que la mejora continua se convierte en un proceso dinámico y adaptativo, mientras que la autoevaluación se presenta como una herramienta fundamental para identificar áreas de oportunidad y crecimiento en todos los factores y procesos de una institución educativa. Todo ello nos ha llevado a la consecución del objetivo principal del presente trabajo, en el que se ha diseñado una propuesta para integrar la evaluación de la responsabilidad social y la perspectiva de género en los SGIC de las universidades de la Comunidad Valenciana.

Tras este detallado análisis otro de los objetivos específicos era identificar las áreas clave de la responsabilidad social y la perspectiva de género que deben ser evaluadas en las instituciones de educación superior de la Comunidad Valenciana. La responsabilidad social en las universidades implica compromisos con la sociedad, el medio ambiente y la ética e integrar esta perspectiva en la evaluación institucional garantiza que las universidades contribuyan positivamente al desarrollo sostenible a la vez que respondan a la sociedad. Por otro lado, la perspectiva de género en la educación superior es esencial para crear entornos inclusivos y justos donde la perspectiva de género no solo se refiere a la equidad numérica, sino también a la eliminación de estereotipos, igualdad de oportunidades y discriminación.

Diseñar un marco metodológico para la recopilación de datos y la evaluación de las prácticas existentes en las universidades valencianas en relación con la responsabilidad social y la perspectiva de género

ha sido un objetivo específico cumplido tras los análisis realizados durante el trabajo, tanto de los marcos, como los manuales, planes y normativas, donde encontramos la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU que proporcionan un marco global para que las instituciones educativas superiores contribuyan a metas más amplias, incluyendo la igualdad de género y la sostenibilidad como ejes principales y muy destacados en la educación superior.

La evaluación de las dimensiones de responsabilidad social y perspectiva de género se presenta como un paso crucial para mejorar la calidad y equidad en las universidades. La inclusión y colaboración con ANECA y AVAP de las universidades valencianas permite una integración efectiva de estos elementos en los Sistemas de Garantía Interna de Calidad (SGIC). Ello nos lleva a otro objetivo planteado, analizar los SGIC de diversas universidades de la Comunidad Valenciana para identificar como actúan sobre la perspectiva de género y la responsabilidad social. Concretamente, para entender y profundizar en las dimensiones de la perspectiva de género como de la responsabilidad social, hemos analizado todos los planes de igualdad de las diferentes universidades como también los planes en responsabilidad social universitaria o de desarrollo sostenible en algunos casos.

Durante el trabajo se destaca la importancia de que la evaluación debe ser integral y considerar no solo los logros académicos, sino también el impacto social y las prácticas de equidad de género en las instituciones. Como hemos revisado, la falta de una mayor evaluación específica de la responsabilidad social y la perspectiva de género en las universidades de la Comunidad Valenciana destaca la necesidad de un enfoque sistemático y estructurado. Como vemos, la gran mayoría de las instituciones ejercen unos planes y unas acciones para tratar las dos dimensiones, pero tanto las revisiones como las pocas evaluaciones específicas en estas áreas resaltan la oportunidad de mejorar las prácticas y políticas existentes. Por ello, se cumple el objetivo de proponer un sistema de revisión y evaluación de los datos recopilados como un plan de comunicación y difusión de los resultados y las acciones propuestas que incluyan la participación de representantes de la comunidad universitaria.

En cuanto al sistema de revisión y comunicación propuesto se muestra como un componente esencial para garantizar el éxito y la efectividad de la implementación de la evaluación de responsabilidad social y perspectiva de género en las universidades de la Comunidad Valenciana. En primer lugar, la revisión periódica de los datos recopilados permitirá realizar análisis y ajustes necesarios en el tiempo. Este proceso de revisión continua no solo valida la relevancia de los indicadores y criterios de evaluación establecidos, sino que también facilita la identificación de áreas de mejora y buenas prácticas que puedan ser compartidas entre las instituciones.

La comunicación en este caso desempeña un papel clave en este sistema, sirviendo como un canal bidireccional entre la administración universitaria y los diversos actores de la comunidad académica. Por otro lado, y no menos importante, la transparencia se convierte en el fundamento de este proceso, ya que la apertura en la divulgación de resultados y acciones propuestas fortalece la confianza y el compromiso de todos los stakeholders. La comunidad universitaria se convierte en participante activa y crítica en la mejora de la institución como se ha podido ver en todas las acciones de la propuesta en la que da una gran importancia a las opiniones de todos los involucrados.

Esta participación se fomenta a través de la inclusión de representantes de la comunidad universitaria en los procesos de revisión y toma de decisiones. Estos representantes actúan como enlaces entre la administración y los estudiantes, profesores, personal administrativo y otros miembros de la comunidad, asegurando que las perspectivas diversas y opiniones sean consideradas y que las decisiones reflejen las necesidades y valores de la comunidad universitaria en su conjunto.

Además, como podemos observar, el plan de comunicación no solo se limita a la divulgación de resultados, sino que también incluye una estrategia para compartir las acciones propuestas para mejorar la responsabilidad social y la perspectiva de género. La creación de espacios para la discusión aborda la posibilidad de ajustes en función de las contribuciones y opiniones de la comunidad universitaria. Este enfoque inclusivo asegura que la evaluación no sea un proceso impuesto de los líderes, sino una iniciativa colaborativa que refleje las verdaderas necesidades de la institución.

La transparencia y la retroalimentación se convierten en valores fundamentales que reflejan un compromiso real con la responsabilidad social y la perspectiva de género. Así, la propuesta no solo busca evaluar y mejorar las prácticas existentes, sino también transformar la manera en que las universidades en la Comunidad Valenciana se relacionan con su comunidad, su entorno y abordan las cuestiones de equidad de género.

En cuanto a la comparación de los SGIC de diversas universidades de la Comunidad Valenciana, nos revela patrones y diferencias significativas en el abordaje de la perspectiva de género y la responsabilidad social. Gracias a la identificación de la perspectiva de género como un área de mejora integrada en el SGIC, señalamos la importancia de abordar desafíos específicos que afectan a la equidad de género en el ámbito universitario y junto con la incorporación de la responsabilidad social como un elemento clave en la autoevaluación institucional pueden fortalecer el compromiso de las universidades con la comunidad y el entorno.

Finalmente, el logro del último de los objetivos específicos, que consistía en el desarrollo de un conjunto de indicadores y criterios de evaluación específicos para medir el compromiso de las

instituciones con la responsabilidad social y la igualdad de género, representa un pilar fundamental en la implementación efectiva del modelo propuesto.

El diseño de estos indicadores y criterios se realizó de manera detallada y contextualizada, considerando las particularidades y desafíos específicos de las universidades de la Comunidad Valenciana. La creación de indicadores específicos es esencial para asegurar una evaluación precisa y significativa, ya que permite medir aspectos concretos y relevantes relacionados con la responsabilidad social y la igualdad de género, en lugar de depender de medidas genéricas que podrían no captar la complejidad de estas dimensiones en el ámbito universitario.

En el ámbito de la responsabilidad social, los indicadores abarcan aspectos como la participación de la universidad en proyectos comunitarios, su impacto ambiental, la participación estudiantil, la promoción de valores éticos y la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Estos indicadores proporcionan una visión integral de cómo la institución contribuye al bienestar de la sociedad y al desarrollo sostenible.

Por otro lado, en cuanto a la igualdad de género, los indicadores abordan la equidad en la representación de género en puestos de liderazgo, la existencia de políticas y programas de igualdad, la participación estudiantil, así como la presencia de perspectivas de género en los planes de estudio y la investigación. Estos indicadores buscan evaluar no solo la igualdad numérica, sino también la creación de un entorno que fomente la equidad de oportunidades y el respeto a la diversidad de género.

La aplicación práctica de estos indicadores y criterios no solo permite medir el nivel de compromiso de las instituciones, sino que también sirve como guía para la identificación de áreas de mejora. Los resultados obtenidos a través de esta evaluación proporcionarán una visión clara de las fortalezas y debilidades de cada universidad en relación con la responsabilidad social y la igualdad de género, facilitando así la toma de decisiones informadas y la planificación estratégica.

El impacto esperado de este trabajo se refleja en la capacidad para ver los cambios significativos en las prácticas institucionales de las universidades de la Comunidad Valenciana. Las recomendaciones para el futuro incluyen la implementación de la propuesta en las universidades, seguida de una retroalimentación continua para ajustar y mejorar el modelo. Además, se sugiere establecer colaboraciones con organizaciones externas y fomentar el intercambio de experiencias a nivel nacional e internacional para enriquecer la propuesta.

Por otro lado, la aplicación de esta propuesta no solo puede mejorar la calidad educativa y la perspectiva de género, sino que también va a posicionar a las universidades de la Comunidad Valenciana como líderes en la integración de la responsabilidad social y la perspectiva de género en la educación superior.

Además, las líneas futuras de trabajo y la continuidad de la propuesta se basan en el compromiso continuo con la mejora, la adaptabilidad a las necesidades cambiantes de las instituciones y la evolución constante de los conceptos de responsabilidad social y perspectiva de género en el ámbito universitario. Estas líneas de trabajo no solo se presentan como una extensión de los logros obtenidos en este Trabajo de Fin de Máster, sino también como una estrategia proactiva para asegurar la relevancia y sostenibilidad a largo plazo de la propuesta.

En primer lugar, se plantea la necesidad de llevar a cabo implementaciones piloto de la propuesta en una universidad seleccionada de la Comunidad Valenciana. Esta fase piloto permitirá validar la viabilidad y eficacia de la propuesta en un entorno real, identificando posibles ajustes y mejoras antes de su implementación a escala más amplia. La retroalimentación de esta fase piloto será fundamental para mejorar la metodología y adaptar los indicadores a las características específicas de cada institución. Por otra parte, la introducción de herramientas tecnológicas y plataformas digitales para la recopilación de datos y la revisión continua se destaca como una línea de trabajo clave para optimizar el proceso y facilitar la gestión de la información. La incorporación de la tecnología permitirá una recopilación de datos más eficiente, el seguimiento en tiempo real de los indicadores y la generación de informes automáticos, agilizando así la toma de decisiones informadas.

En conclusión, este Trabajo de Fin de Máster ha logrado desarrollar una propuesta integral para integrar la responsabilidad social y la perspectiva de género en las universidades de la Comunidad Valenciana gracias a la fundamentación teórica, la contextualización en el entorno local y la consecución de los objetivos establecidos que todo ello demuestra la viabilidad y relevancia de la propuesta.

La contribución y la aplicación práctica en el contexto específico de la Comunidad Valenciana y las recomendaciones para el futuro hacen de este trabajo una herramienta valiosa para las instituciones educativas superiores que buscan mejorar su compromiso con la sociedad y la igualdad de género. Este trabajo no solo es un paso adelante hacia la mejora de la calidad y equidad en las universidades de la Comunidad Valenciana, sino que también ofrece un modelo que, gracias a adoptar este enfoque integral, puede convertirse en un impulso para un cambio positivo y sostenible en la sociedad.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias

- Acreditación en instituciones de Educación Superior: experiencias, logros y retos. (2019). En *Qartuppi eBooks*. <https://doi.org/10.29410/qtp.19.07>
- Álvarez, A. O. (2022). *Responsabilidad social universitaria y objetivos de desarrollo sostenible / Arturo Ordaz Álvarez*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- ANECA (2007) Programa AUDIT. *Directrices, definición y documentación de Sistemas de Garantía Interna de Calidad de la formación universitaria*. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Madrid, 2007.
- Aneca. (2023) *Aneca Web*. <https://www.aneca.es/>
- 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
- Benjamí, M. M. (2020, 22 junio). Difusión y conocimiento de los sistemas de Garantía Interna de Calidad entre los estudiantes. <http://hdl.handle.net/10609/121107>
- Casal, G. B., Sánchez, M. P. B., & Sánchez, M. T. R. (2014). Proceedings del X Foro Internacional sobre Evaluación de la Calidad de la Investigación y la Educación Superior (25-28 junio 2013, Granada-España). *Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC)*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=777835>
- Domínguez Pachon, MJ. (2009). Responsabilidad Social Universitaria. *Humanismo y trabajo social*, 8, 37-67.
- Donoso-Vázquez, T., & Velasco-Martínez, A. (2013). ¿POR QUÉ UNA PROPUESTA DE FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO?. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 17 (1), 71-88.
- Evaluación Perspectiva de género*. (s. f.). Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP). <https://avap.es/es/idi/evaluacion-perspectiva-de-genero/>

- Garzón, A. (2019). *Evaluación de la calidad de la educación: Evidencias e indicadores*. Recuperado de https://cv.uoc.edu/annotation/fb855899a780a348024666b8b1dbb3a0/726539/PID_00266166/PID_00266166.html
- González, E. (2012). *La educación para la responsabilidad social. Una mirada desde el docente universitario*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5154892>
- González-González, C. S. (2019, 11 septiembre). *Introduciendo la perspectiva de género en la enseñanza universitaria: co-creación de guías docentes y proyectos de innovación*. <http://repositorio.grial.eu/handle/grial/1894>
- Gutiérrez, S. S. M., Torres, N. H. J., & Sánchez-Beato, E. J. (2016). La evaluación del alumnado universitario en el Espacio Europeo de Educación Superior. *Aula Abierta*, 44(1), 7-14. <https://doi.org/10.1016/j.aula.2015.03.003>
- Jurado, M. (2013). *Responsabilidad Social Universitaria en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la Universidad de Sevilla* [Tesis de maestría]. Universidad de Sevilla.
- Karakhanyan, S., & Stensaker, B. (2020). *Global trends in higher education quality assurance : challenges and opportunities in internal and external quality assurance / edited by Susanna Karakhanyan and Bjørn Stensaker*. Brill Sense.
- La Qualitat Del Sistema Universitari De Catalunya. (2023). *AQU Catalunya*. <https://www.aqu.cat/>
- Lago de Vergara, D., Gamoba Suárez, A. A., & Montes Miranda, A. J. (2014). Calidad de la educación superior: Un análisis de sus principales determinantes. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 9(1), 157–170. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2014v9n1.2006>
- Lombardo, E., & León, M. (2015). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de *crisis económica*. *Investigaciones feministas*, 5(0). https://doi.org/10.5209/rev_infe.2014.v5.47986

- López, D. M. V. (2020). La importancia de la mujer en el desarrollo. Análisis de los objetivos de desarrollo sostenible con perspectiva de género. *Femeris*.
<https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5765>
- López, E. P., González, L. A., Romay, S. N. C., De-León-Cortés, G., & Gallegos, S. C. (2021). Factores de pobreza con perspectiva de género en una institución de educación superior. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 6(3), 19-32. <https://doi.org/10.25214/27114406.1116>
- López, J. D. M., Cadena, L. X. V., Macías, F. G. B., & Pincay, F. E. P. (2018). Perspectivas de género en la educación superior: políticas y lineamientos a partir de un enfoque académico. *Rehuso*, 2(3), 11-27. <https://doi.org/10.33936/rehuso.v2i3.1236>
- Matarranz, M., & Ramirez, E. J. D. (2018). Igualdad de género y educación superior: retos por alcanzar en la Unión Europea. *Education Policy Analysis Archives*.
<https://doi.org/10.14507/epaa.26.2590>
- Mayorga, K. (2018). Igualdad de género en la educación superior en el siglo XXI. *Palermo Business Review*, (18), 137-144.
- Monserrat, E. C. R. (2021). MEJORA CONTINUA EN LAS ORGANIZACIONES a PARTIR DE LA SATISFACCIÓN DE LOS STAKEHOLDERS INTERNOS. *Redalyc.org*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=621968458007>
- Quality Assurance in Higher Education : Contemporary Debates*, edited by Rosa, Maria João, and A. Amaral, Palgrave Macmillan UK, 2014. *ProQuest Ebook Central*,
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouocspebooks/detail.action?docID=2057831>.
- Riera, M. À. G. (2015). *La evaluación del impacto de género y la responsabilidad social de género, instrumentos para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.
- Ríos de Deus, M.P. (2014). Sistemas de garantía de calidad en centros de Educación Superior. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17 (3), 17---34. DOI:
<http://dx.doi.org/10.6018/reifop.17.3.204021>

- Rodríguez Conde, M.J.(2011). La garantía de la calidad, base de la movilidad. *Revista de Docencia Universitaria*. REDU. Monográfico: El espacio europeo de educación superior. Hacia donde va la Universidad Europea?. 9 (3), 99-117. Recuperado en <http://redaberta.usc.es/redu>
- Stack, M. (2016). *Global university rankings and the mediatization of higher education / Michelle Stack*. Palgrave Macmillan.
- Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). (2015). Brussels, Belgium.
- UNESCO, Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. *La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*. París, Comunicado 5-8 de julio de 2009. Disponible en web: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001832/183277s.pdf>.
- Universidad Católica de Valencia. (2023). *Bases para el cumplimiento normativo*. <https://www.ucv.es/quienes-somos/la-universidad/informacion-institucional/bases-para-el-cumplimiento-normativo>
- Universitat Católica de Valencia. *Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad (SAIC)*. <https://www.ucv.es/quienes-somos/calidad/titulaciones/sistema-de-aseguramiento-interno-de-la-calidad-saic>
- Universidad De Alicante, U. (2023, 11 febrero). *Igualdad. Universidad de Alicante - Secciones*. <https://web.ua.es/es/igualdad.html>
- Universitat de Valencia. (2023). *UVSostenibilidad*. <https://www.uv.es/uv-sostenibilidad/es/uv-sostenibilidad.html>
- Universidad Internacional de Valencia. (2023). *Calidad VIU España*. <https://www.universidadviu.com/es/calidad-viu>
- Universitat Jaume I. (2023). Estratègia i qualitat*. <https://www.uji.es/institucional/estrategia/>
- Universitat Oberta de Catalunya. (2016, 15 julio). Memoria de responsabilidad social de la Universitat Oberta de Catalunya del curso 2014-2015. <http://hdl.handle.net/10609/54942>

Universitat Politecnica de Valencia(2023). *Sostenibilidad UPV.*

<https://futuritat.webs.upv.es/sostenibilidad/>

Vallaes, F. (2006) Breve marco teórico de responsabilidad social universitaria, Ética y Responsabilidad

Social Universitaria (en línea). Disponible en

<https://www.econo.unlp.edu.ar/frontend/media/86/10986/10ec2d7e617a62eba0696821196efae.pdf>

Yang, N. (2020). *Elearning for quality teaching in higher education : teachers' perception, practice, and*

interventions / Nan Yang (1st ed. 2020). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-981-15-4401-9>

11. ANEXOS

ANEXO I. Principales ejes y objetivos de la UJI sobre el plan de igualdad.

Tabla: Principales ejes y objetivos de la UJI sobre el plan de igualdad.

1. Cultura de igualdad
1.1. Consolidar una cultura de la igualdad de género en la comunidad universitaria.
1.2. Utilizar un lenguaje y expresión inclusiva en toda la comunicación de la Universidad.
1.3. Consolidar una cultura de la igualdad de género en el resto de la sociedad.
2. Gobernanza, gestión de la igualdad y participación equilibrada
2.1. Transversalizar la perspectiva de género en la política universitaria y visibilizar la gestión de la igualdad en la UJI.
2.2. Conseguir la participación equilibrada de mujeres y hombres en el gobierno y la representación de la Universidad y el liderazgo de las mujeres.
3. Relaciones laborales
3.1. Garantizar el principio de igualdad de género, trato y oportunidades, en el acceso, desarrollo profesional, promoción interna y en las condiciones de trabajo en la Universidad Jaime I.
3.2. Promover y asegurar la conciliación de la vida laboral-académica, familiar y personal, de los miembros de la comunidad universitaria (PAS-PDI-estudiantado) y fomentar la corresponsabilidad.
3.3. Adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laboral desde una perspectiva de género.
3.4. Garantizar y velar por la equidad retributiva entre mujeres y hombres en el ejercicio de trabajos de igual valor.
3.5. Formación en igualdad para el personal de la Universidad Jaime I.
4. Docencia y formación en igualdad
4.1. Impulsar la oferta formativa en perspectiva de género para el profesorado.
4.2. Formar en igualdad en todos los estudios de la UJI.
4.3. Visibilizar y reequilibrar la segregación existente en los estudios de grado, posgrado, doctorado y en las salidas profesionales.
5. Investigación, innovación y transferencia con perspectiva de género y de diversidad sexual
5.1. Incorporar la transversalidad de género en la investigación de la UJI.
5.2. Promover la igualdad de mujeres y hombres en la investigación.
5.3. Promover y visibilizar la investigación y la innovación sobre la igualdad y la diversidad sexual y potenciar la transferencia de resultados.
6. Prevención y erradicación de la violencia, acoso y discriminación
6.1. Prevenir, detectar, resolver y llevar a cabo el seguimiento del acoso sexual y por razón de sexo, y las violencias machistas y LGTBfóbicas en el ámbito de la Universidad.

6.2. Apoyar, orientar y acompañar ante situaciones de acoso y violencias machistas y LGTBifóbicas.

7. Atención a la diversidad afectivo-sexual y de género

7.1. Sensibilizar y formar la comunidad universitaria en materia de diversidad afectivo-sexual y de género.

7.2. Promover el bienestar y favorecer la inclusión de las personas LGTBIQ+ en el campus universitario y prevenir cualquier tipo de discriminación y acoso LGTBifóbico.

7.2. Impulsar la creación de redes en materia de diversidad sexual con el entorno social de la UJI.

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO II. Objetivos y dimensiones del Plan de Responsabilidad Social de la UJI.

Tabla: Objetivos y dimensiones del Plan de Responsabilidad Social de la UJI.

1. Gobernanza y gestión
<p>O.E.1. Promover la estrategia y la gestión socialmente responsables.</p> <p>O.E.2. Fortalecer la gestión interna centrada en las personas.</p> <p>O.E.3. Consolidar la transparencia y la rendición de cuentas.</p> <p>O.E.4. Crear un campus centrado en el bienestar, la igualdad, la inclusión y la salud de las personas.</p> <p>O.E.5. Crear un campus medioambientalmente sostenible (I).</p> <p>O.E.5. Crear un campus medioambientalmente sostenible (II).</p>
2. Formación
<p>O.E.6. Ofrecer una educación de calidad centrada en las personas.</p> <p>O.E.7. Avanzar hacia una educación transformadora para la sostenibilidad.</p> <p>O.E.8. Promover la participación del alumnado.</p> <p>O.E.9. Apoyar a la empleabilidad del alumnado.</p>
3. Investigación y transferencia
<p>O.E.10. Generar investigación que impacte positivamente en la sostenibilidad a corto, medio y largo plazo.</p> <p>O.E.11. Democratizar el conocimiento generado.</p>
4. Relación con la sociedad y liderazgo
<p>O.E.12. Ampliar las oportunidades de formación para toda la sociedad.</p> <p>O.E.13. Democratizar el conocimiento generado.</p>

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO III. Dimensión y objetivos del plan de igualdad de la UA.

Tabla: Dimensión y objetivos del plan de igualdad de la UA.

1. Visibilización y Sensibilización
<p>1.1 Sensibilizar e informar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la persistencia de estereotipos de género y la necesidad de contribuir a la identificación y rechazo de todas las formas de discriminación de género.</p> <p>1.2 Conseguir que la UA transmita una imagen institucional de compromiso con la igualdad y la no discriminación.</p> <p>1.3 Promover una elección de estudios y actividades laborales no basada en roles tradicionales de género.</p> <p>1.4 Promover la implicación de los hombres en la construcción de una sociedad más igualitaria.</p>
2. Docencia
<p>2.1 Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.</p> <p>2.2 Integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria.</p>
3. Investigación y transferencia
<p>3.1 Promover la participación de las mujeres en la investigación, difusión y transferencia del conocimiento.</p> <p>3.2 Promover la investigación en el marco de los estudios de género y la aplicación de la perspectiva de género en la investigación de forma transversal.</p>
4. Acceso y Promoción Profesional del PDI y PAS
<p>4.1 Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del PDI y del PAS en los procesos de acceso y promoción profesional en la UA.</p>
5. Representación
<p>5.1 Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, de gobierno, consultivos y de representación de la UA.</p>
6. Trabajar y Estudiar en la UA
<p>6.1 Promover la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional de profesorado, PAS y estudiantes de la UA.</p> <p>6.2 Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género en el ámbito de la UA.</p> <p>6.3 Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.</p> <p>6.4 Desarrollar la responsabilidad social de la Universidad de Alicante (RSU) en materia de igualdad de género.</p>
7. Formación
<p>7.1 Realizar el seguimiento del desarrollo de cada uno de los ejes de intervención del plan y evaluar su impacto sobre la igualdad de género en la UA.</p>

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO IV. Ejes y objetivos del Plan de Responsabilidad Social UA.

Tabla: Ejes y objetivos del Plan de Responsabilidad Social UA.

1. Gobernanza socialmente responsable
1.1 Impulsar la transversalidad de la Responsabilidad Social en la gobernanza universitaria.
1.2 Fortalecer la estructura de gestión de la RSU.
2. La RS en la investigación
2.1 Generar impactos sociales y ambientales positivos a través de la investigación.
2.2 Fortalecer la gestión de la ética en la investigación.
3. La RS en la formación
3.1 Formar profesionales socialmente responsables.
3.2 Fomentar la formación en materia de Responsabilidad Social.
3.3 Fomentar la conciliación y la transparencia en los procesos de formación.
3.4. Impulsar la formación universitaria destinada a personas con diversidad intelectual.
3.5. Establecer mecanismos que garanticen el acceso y permanencia universitaria de colectivos en situación de vulnerabilidad o riesgo social.
4. Contribución económica responsable y apoyo al entorno
4.1. Fomentar la venta y distribución de productos responsable a través de los canales de la UA.
4.2 Incluir criterios de Responsabilidad Social en los procesos de contratación de la UA.
4.3 Definir un plan de acción social de la UA.
4.4. Impulsar, entre la comunidad universitaria, el Plan de Voluntariado de la UA.
5. Gestión ambiental y socialmente responsable en la UA
5.1 Reducir la generación de residuos sólidos.
5.2 Contribuir con el compromiso en la lucha contra el cambio climático.
5.3 Poner en valor el campus de la UA como refugio de Biodiversidad.
6. Cooperación universitaria para el desarrollo
6.1. Fortalecer los nexos institucionales con universidades e instituciones académicas y/o de investigación en países preferentes para la colaboración en acciones de cooperación para el desarrollo.
6.2. Fomentar las convocatorias orientadas a financiar proyectos de investigación y formación sobre cooperación al desarrollo y promover la concurrencia a las mismas del personal docente e investigador.
6.3. Incrementar la formación entre la comunidad universitaria en el ámbito de la cooperación al desarrollo.
6.4. Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre el valor de la cooperación para el desarrollo como compromiso institucional con el desarrollo humano global.

7. Visibilización, sensibilización y transferencia

7.1. Posicionar la UA como una Universidad líder en gestión responsable.

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO V. Ejes y objetivos del Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV).

Tabla: Ejes y objetivos del Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV).

1. Cultura organizacional
1.1 Hacer efectivo el compromiso institucional con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y con el principio de igualdad de trato y no discriminación en todos los ámbitos de la actividad universitaria.
2. Comunicación, imagen y lenguaje institucional.
2.1 Impulsar el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio en las comunicaciones internas y externas.
3. Responsabilidad Social en materia de Igualdad.
3.1 Mantener en las interrelaciones de la universidad el efectivo cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.
4. Proceso de selección y contratación de personal.
4.1 Observar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en los procesos de selección, acceso y promoción del personal.
5. Promoción y formación.
5.1 Atender a condiciones igualitarias y no discriminatorias en la promoción y formación del personal.
6. Clasificación profesional, registro retributivo y auditoría retributiva.
7. Condiciones de trabajo: prevención de riesgos laborales.
7.1 Aplicar la transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres y el principio de igualdad de trato y no discriminación a las condiciones de trabajo del personal.
8. Conciliación y corresponsabilidad.
8.1 Impulsar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
9. Infrarrepresentación femenina.
10. Prevención de las violencias de género, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO VI. Ejes y objetivos del II Plan de Igualdad de la Universidad Católica de Valencia

Tabla: Ejes y objetivos del II Plan de Igualdad de la Universidad Católica de Valencia

1. Selección y contratación
1.1 Garantizar que los procedimientos utilizados en la selección y contratación cumplan los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eviten incurrir en cualquier tipo de discriminación.
1.2 Potenciar la selección del sexo subrepresentado en el puesto de destino si la diferencia entre sexos en el puesto es superior al 10%.
2. Formación y promoción profesional
2.1 Facilitar el acceso a la formación de mujeres y hombres sin distinción a aquellas materias que puedan contribuir a su desarrollo profesional, facilitando la promoción profesional a mujeres y hombres en igualdad.
2.2 Formar a la comisión de igualdad en esta materia para que sean germen de la igualdad en la UCV.
3. Condiciones de trabajo y retribuciones
3.1 Conseguir un sistema retributivo que retribuya de igual modo el trabajo de igual valor con independencia del sexo de la persona.
4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, y comunicación
4.1 Mejorar la comunicación de las medidas de conciliación existentes en la UCV para que sean conocidas por todos los trabajadores.
4.2 Ampliar, en la medida de lo posible, las medidas de conciliación existentes en la legislación española.
4.3 Aprovechar la influencia de la UCV en los medios de comunicación y en la sociedad para fomentar la igualdad de hombres y mujeres y reconocer el valor de la mujer en la sociedad.
5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
5.1 Garantizar la protección de los trabajadores en su puesto de trabajo antes comportamientos de contenido sexual o relacionados con su sexo.

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO VII. Ejes y objetivos del III Plan de Igualdad de la Universidad de Valencia (UV).

Tabla: Ejes y objetivos del III Plan de Igualdad de la Universidad de Valencia (UV).

1. Las personas.
1.1 Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.
1.2 Priorizar la formación en igualdad y contra la violencia machista.
1.3 Igualdad de acceso, de trato y de oportunidades en la UV.
1.4 Tolerancia cero frente a la violencia machista protegiendo a las víctimas.
1.5 Transversalizar la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales.
2. Los procesos clave de la Universidad: docencia e investigación.
2.1 Transversalizar perspectiva de género en la enseñanza universitaria.
2.2 Garantizar una investigación con perspectiva de género.
2.3 Visibilizar las mujeres investigadoras.
2.4 Incrementar empleabilidad y emprendeduría de mujeres.
3. Gobernanza y observatorio de la igualdad.
3.1 Gobernanza universitaria paritaria.
3.2 Ampliar, profundizar y consolidar el observatorio de la igualdad.
4. Cultura de la igualdad.
4.1 Consolidar la UV como universidad igualitaria.

Fuente: Elaboración propia.