

## Grado de implantación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Santiago de Compostela: evaluación anual basada en los indicadores de seguimiento

Eva Aguayo \*

Oficina de Igualdade de Xénero. Universidade de Santiago de Compostela

eva.aguayo@usc.es

### Resumen

El II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Santiago de Compostela (II PEIOMH), aprobado en Consejo de Gobierno el 16 de diciembre de 2013, constituye la hoja de ruta en materia de igualdad de género para el período 2014-2018.

El objetivo de este trabajo es presentar los principales resultados de las evaluaciones anuales, correspondientes a los dos primeros años de implementación del II PEIOMH, a partir de las fichas elaboradas y remitidas por la Oficina de Igualdade de Xénero a los diversos órganos y servicios responsables de la consecución de las distintas acciones. La información recogida permite valorar el grado de cumplimiento a través de los indicadores de seguimiento vinculados a cada acción, la consolidación de las acciones ya cumplidas y la orientación de medidas hacia una mayor consecución. Así, los resultados globales indican que se avanzó desde un grado de cumplimiento del 65,33% de las acciones (un 29,33% de forma parcial) en el 2014 a un 74,67% (36% de forma parcial) en el 2015.

**Palabras clave:** plan de igualdad, género, universidad, evaluación, indicadores

---

\* **Nota biográfica:** Profesora Contratada Doctora de Econometría en Universidade de Santiago de Compostela, Coordinadora de la Oficina de Igualdade de Xénero-USC. Ha publicado artículos en revistas como: *Applied Econometrics and International Development*, *Problemas del desarrollo*, *Investigación Económica*, *Revista de Estudos Feministas*. Coautora de capítulos de libros como *Regionalisation, Growth and Economic Integration*: Springer o *Handbook of Foreign Aid*: Edward Elgar. Líneas de investigación: Econometría regional, Turismo, Economía de Género.

## Introducción

La Universidade de Santiago de Compostela fue una de las pioneras en la creación de una Oficina de Igualdade de Xénero (OIX) en 2006, adelantándose a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres<sup>1</sup> y el mandato de la Ley Orgánica 4/2007<sup>2</sup>, así como la primera universidad gallega en contar con un *Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes*(PEIOMH), aprobado por Consejo de Gobierno el 25 de marzo de 2009. Para su planificación, seguimiento y evaluación, en junio de 2009, se crea la Comisión de Implantación y Seguimiento del PEIOMH de la USC (compuesta por representantes del equipo de gobierno, representantes sindicales del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios).

La actualización del diagnóstico de igualdad de nuestra universidad (OIX, 2012), junto a los resultados de evaluación del I PEIOMH (Aguayo, De Miguel y Silva, 2012), constituyó herramientas fundamentales para, en 2012, comenzar el proceso de elaboración del II PEIOMH (Aguayo y Silva, 2014). Un proceso muy participativo, contando con una comisión redactora compuesta por los 16 miembros de la Comisión de implantación y seguimiento del PEIOMH, una comisión asesora (compuesta por 12 personas expertas en temáticas de género)<sup>3</sup>, 4 representantes de alumnado y la coordinadora de la Oficina de Igualdade de Xénero. En la elaboración del plan ha sido importante la representación de toda la comunidad universitaria, incluyendo a representantes del alumnado de grado y de tercer ciclo. Por otra parte, la implicación del equipo de gobierno en este proceso facilita su posterior puesta en marcha y seguimiento. Asimismo, es esencial la colaboración del personal docente investigador especialista en estudios de género en el diseño de políticas de igualdad en el ámbito universitario. Como señalan Pastor y Acosta (2016), para trasvasar el conocimiento generado en sus investigaciones a las políticas.

En el 2014, comenzó su andadura el *II Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC. 2014-2018* (II PEIOMH), aprobado en Consejo de Gobierno el 16 de diciembre de 2013. Este Plan contiene 6 áreas de actuación, 9 objetivos generales, 24 objetivos específicos y 75 acciones. Las áreas de actuación son las siguientes: *Políticas de la USC; Formación, docencia e investigación; Presencia, promoción y representación; Conciliación y corresponsabilidad; Acoso y actitudes sexistas; Condiciones sociosanitarias en el trabajo.*

Entre las principales novedades del II PEIOMH, se promueve la creación de comisiones de género en los centros, para avanzar en la implicación de la comunidad universitaria con la transversalidad de género en la acción de la USC. También, cabe destacar la creación de un área de actuación específica de “formación, docencia e investigación”, impulsora de la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación, vinculada al papel fundamental de la universidad como transmisora y formadora en valores como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, este Plan se compromete con la elaboración e implantación de un protocolo de prevención y actuación frente a casos

---

<sup>1</sup> Que implanta la obligatoriedad de elaborar y aplicar planes de igualdad en las empresas y organizaciones de más de doscientos cincuenta trabajadores/as.

<sup>2</sup> Que establece la creación de las unidades de igualdad en la universidad.

de acoso sexual y por razón de sexo, que garantice un espacio de protección y seguridad para cualquier miembro de la comunidad universitaria.

La Oficina de Igualdade de Xénero acometió la tarea de un análisis de seguimiento anual, que presentamos en este trabajo, para conocer el grado de cumplimiento de las acciones de este II PEIOMH. Este procedimiento intenta alcanzar una mejora de la actuación año a año y promover la implicación de los órganos responsables como protagonistas de la ejecución y la evaluación de las políticas de igualdad de género en la universidad.

### **Recogida de información**

En la revisión de informes de evaluación de los planes de igualdad de otras universidades españolas<sup>4</sup> encontramos que la unidad de igualdad correspondiente juega un papel esencial en la coordinación y elaboración de la evaluación. Señalan que el artículo 46 de la Ley Orgánica 4/2017 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los planes de igualdad dispondrán de sistemas de evaluación y seguimiento de sus objetivos, pero no proporciona las directrices básicas de metodología y herramientas de evaluación. Asimismo, varios informes hacen referencia, en el diseño de la evaluación implementada, a las recomendaciones del Instituto de la Mujer(2008): evaluación del proceso, de los resultados y del impacto. Finalmente, cabe resaltar que gran parte de los informes se corresponde a evaluaciones al cierre del período de vigencia del plan de igualdad y como herramienta para la elaboración del siguiente plan.

Centrándonos en la evaluación del proceso de implementación del II PEIOMH de la USC, consideramos importante un seguimiento anual del desarrollo de las acciones analizando su grado de cumplimiento a través de los indicadores asociados a cada acción.

La evaluación basada en indicadores llevada a cabo por la Oficina de Igualdade de Xénero es una evaluación parcial y principalmente cuantitativa, pero orientadora en el análisis de la evolución de la implementación del Plan de Igualdad y para la presentación de resultados anuales para su valoración ante la Comisión de Seguimiento e Implantación de PEIOMH; así como su difusión en la Memoria de Responsabilidad Social de la USC.

En enero de 2014, como parte de la difusión del II PEIOMH, se envió a los distintos órganos las fichas de las acciones asociadas a su actividad de las que eran responsables<sup>5</sup> y se explicaba que de forma anual se le enviaría una ficha para el registro de los datos correspondientes a los indicadores de seguimiento. Los indicadores vinculados a cada acción nos permiten medir el grado de cumplimiento de la misma. Las fichas de análisis de los indicadores de las acciones, junto a preguntas sobre las actividades emprendidas y las posibles dificultades encontradas para su consecución, se remitieron por correo electrónico en el primer trimestre (en 2015 y en 2016) para la evaluación del grado de cumplimiento

---

<sup>4</sup> Universitat Autònoma de Barcelona, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Alicante, Universidad de Cádiz, Universidad de Cantabria, Universidad de Córdoba, Universidad de Jaén, Universitat Jaume I, Universidad Pablo de Olavide, Universitat de València, Universidad de Vigo.

<sup>5</sup> La ficha de cada acción recoge su descripción, órganos responsables y listado de indicadores de seguimiento.

correspondiente al año anterior. La solicitud de colaboración en este proceso se reforzó con recordatorios.

La colaboración de los diversos órganos es fundamental para la creación de un marco estable y sistemático de recogida de información. Por ello, cabe destacar que el grado de respuesta alcanzado fue elevado (superior al 65% en ambos años) incluso en los casos de acciones no cumplidas. Como indica Bustelo (2003), en su análisis de las evaluaciones de planes de igualdad en el caso de las administraciones públicas, el propio hecho de estar evaluando tiene el efecto positivo de hacer a las organizaciones conscientes de su papel.

La clasificación del grado de cumplimiento de las acciones (en total, parcialmente o no cumplidas) requirió del procesamiento de la información recogida, complementando los resultados con las distintas respuestas para las acciones con diversos órganos responsables. Este proceso refuerza el papel de la Oficina de Igualdade de Xénero como promotora de las acciones que componen el II PEIOMH, tratando de disminuir las resistencias de la “no acción” de algunos órganos con la transmisión de recomendaciones y propuestas de colaboración para hacer viable la ejecución de las distintas acciones. Un punto de partida para esta segunda fase de interacción es la valoración conjunta del informe de resultados de este seguimiento anual, presentado por la Oficina de Igualdade de Xénero ante la Comisión de Seguimiento e Implantación del PEIOMH.

### **Resultados de la evaluación basada en los indicadores de seguimiento. 2014-2015**

Los resultados globales de la evaluación anual basada en los indicadores de seguimiento del II PEIOMH, desarrollada por la Oficina de Igualdade de Xénero, indican que se avanzó desde un grado de cumplimiento del 65,33% de las acciones (un 29,33% de forma parcial) en el 2014 a un 74,67% (36% de forma parcial) en el 2015.

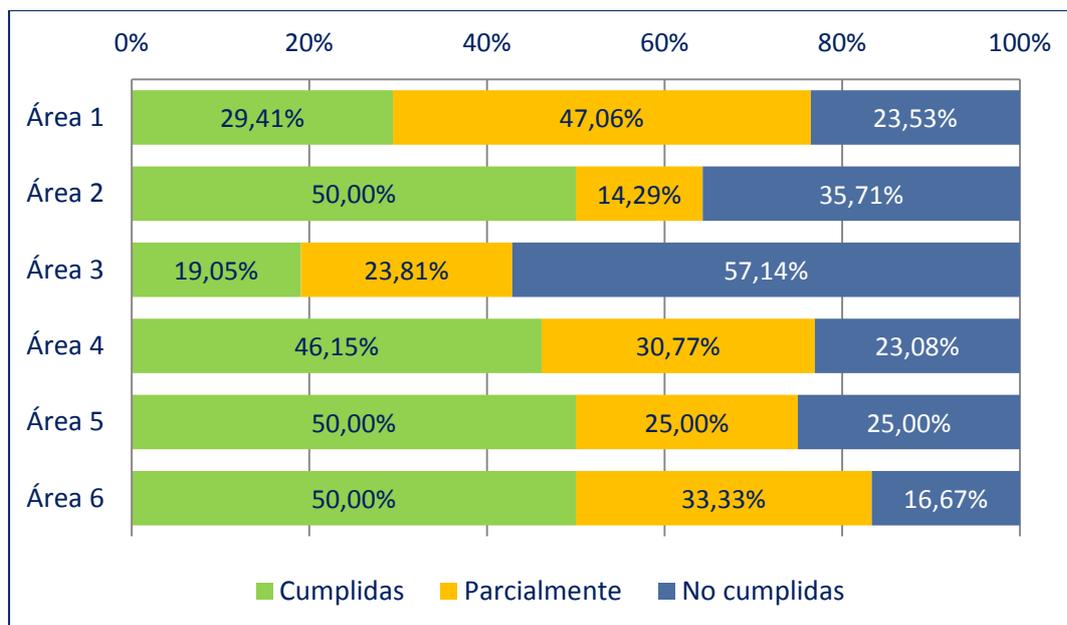
Tabla 1. Grado de cumplimiento del II PEIOMH de la USC

Año	Total	Parcial	No cumplidas
2014	36,00%	29,33%	34,67%
2015	38,67%	36,00%	25,33%

Fuente: OIX-USC

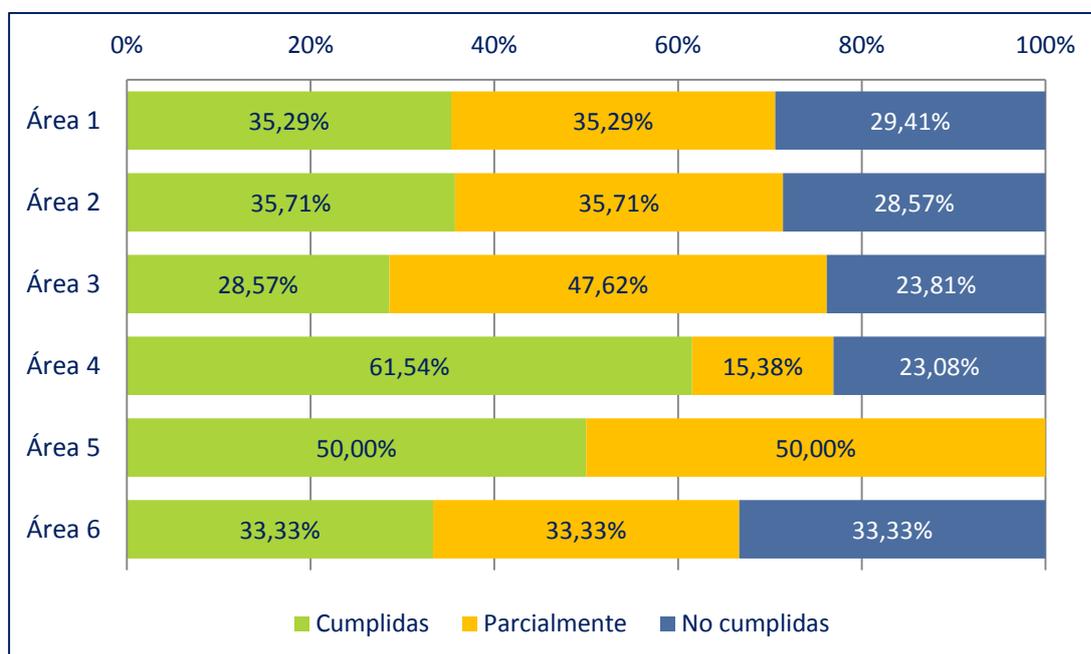
A continuación, presentamos un análisis de los resultados por áreas de actuación.

Gráfico 1. Grado de cumplimiento del II PEIOMH por áreas de actuación<sup>6</sup>. 2014



Fuente: OIX-USC

Gráfico 2. Grado de cumplimiento del II PEIOMH por áreas de actuación. 2015



Fuente: OIX-USC

<sup>6</sup>Área 1. Políticas de la USC; Área 2. Formación, docencia e investigación; Área 3. Presencia, promoción y representación; Área 4. Conciliación y corresponsabilidad; Área 5. Acoso y actitudes sexistas; Área 6. Condiciones sociosanitarias en el trabajo.

### *Área 1. Políticas de la USC*

Comprende 2 objetivos generales, 5 específicos y 17 acciones. Aunque el número de acciones cumplidas ha disminuido (pasando de 76,47% en 2014 a 70,58% en 2015), ha aumentado el porcentaje de las acciones que alcanzan un cumplimiento total (29,41% en 2014 a 35,29% en 2015).

Cabe señalar, el mantenimiento de acciones como que todas las estadísticas de la USC presenten datos desagregados por sexo (en todos los casos que es posible), la inclusión de la variables sexo en las encuestas y aplicaciones informáticas, la difusión del II PEIOMH; así como dar prioridad a las noticias relacionadas con los logros en materia de igualdad en el Xornal de la USC.

Se consolidaron acciones relativas al objetivo de visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género: la difusión de la Guía de Criterios de Lenguaje no Sexista, la conmemoración de las fechas consagradas en la agenda feminista (como el 8 de marzo y el 25 de noviembre) y el reconocimiento por su trayectoria a favor de la igualdad de género, en el marco del acto institucional del Día Internacional de las Mujeres, a unidades o servicios como la Escuela Infantil Breogán (servicio fundamental en las políticas activas de conciliación de la vida laboral y personal de nuestra comunidad universitaria) en el 2014 y al Programa Woman Emprende (espacio referente de promoción del emprendimiento universitario femenino) en el 2015.

Se avanzó en el cumplimiento de acciones relacionadas con la asunción de responsabilidad en el seguimiento de políticas de igualdad con la creación de comisiones de género en la mayoría de los centros<sup>7</sup>, pero no en los servicios y áreas de gestión de la universidad. Tampoco se ha aumentado el número de mujeres Honoris Causa (habiendo sólo una: la escritora Nélida Piñón, nombrada en 1998), ni puesto en marcha la realización de informes de impacto de género (aunque es una temática que se ha incluido en algunas de las acciones formativas dirigidas al personal de administración y servicios).

### *Área 2. Formación, docencia e investigación*

Comprende 1 objetivos general, 3 específicos y 14 acciones. Se mantiene el porcentaje de acciones no cumplidas (35,71%) y experimenta un retroceso en el grado de cumplimiento de forma total (50% en el 2014 a 35,71% en el 2015).

Se consolidó la convocatoria anual de premios a la introducción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación, dirigida al personal docente e investigador de la USC, que en 2015 alcanzó su sexta edición. Cabe destacar, que esta iniciativa fue una de las diez buenas prácticas de promoción da igualdad de género en las universidades y centros de investigación (de entre más de 50 de toda la Unión Europea), seleccionadas en el marco de un proyecto del *European Institute for Gender Equality*(EIGE) y la Dirección General de la Comisión Europea, e incluidas en la herramienta en línea ([GEAR tool](http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear))<sup>8</sup> para apoyar a organizaciones investigadoras (como las universidades) en la creación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad de género.

---

<sup>7</sup> De los 25 centros: 2 en 2014, 9 en 2015 y alcanzando la cifra de 16 en el primer trimestre de 2017.

<sup>8</sup><http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

Sin embargo, la menor participación en la modalidad docencia de los Premios a la Introducción de la perspectiva de género (26 de las 92 propuestas recibidas a lo largo de las 6 primeras ediciones) confirman la incorporación todavía parcial de esta perspectiva, que indicaba la actualización del diagnóstico (OIX, 2012). Aunque existen materias y estudios de postgrado específicos de temática de género (como el Máster Educación, Género e Igualdad de la USC), la mayoría de las disciplinas de las titulaciones siguen sin incluir en sus programas y guías docentes ninguna referencia a la perspectiva de género. Estos resultados concuerdan con diversas investigaciones sobre el ámbito universitario español que ponen de relieve que, a pesar de un marco normativo propicio y promotor de la integración de la perspectiva de género, persiste la senda hegemónica de una docencia universitaria que no valora de forma suficiente la perspectiva de género (Menéndez, 2013; Donoso-Vázquez y Velasco, 2013); así como la confinación de su inclusión en materias específicas (Bosch y Ferrer, 2013; Alonso y Lombardo, 2016). Entre las causas indican la falta de criterios, directrices y pautas específicas para su inclusión (Verge *et al.*, 2017); la falta de formación del profesorado en materia de género (Anguita, 2011; Rebollo, 2013); así como la falta de modelos a seguir (Donoso *et al.*, 2014). En este contexto, las unidades de igualdad de género de las universidades juegan un papel fundamental para la promoción de itinerarios formativos en materia de género para su profesorado y de la creación de referentes mediante la visibilización de las buenas prácticas implementadas en la integración de la perspectiva de género.

Por ello, son importantes las sinergias creadas entre iniciativas con la difusión de los trabajos ganadores de estos premios a la introducción de la perspectiva de género (tanto en la modalidad de investigación como en la docente) en la *Xornada Universitaria Galega en Xénero* (organizada en colaboración con las otras dos universidades gallegas), así como la visibilización de las experiencias ganadoras en la modalidad docencia en los talleres de formación en género dirigidos al personal docente investigador de la USC.

Se avanzó en la incorporación de la perspectiva de género en la investigación con acciones como la creación de un itinerario formativo en género, entre las actividades de formación transversal, de la Escuela de Doctorado Internacional. Por otra parte, se dio continuidad a la oferta de actividades formativas con contenidos de género tanto para el personal docente investigador como para el de administración y servicios.

### *Área 3. Presencia, promoción y representación*

Comprende 3 objetivos generales, 9 específicos y 21 acciones. Es el área que experimentó un mayor aumento del porcentaje de las acciones cumplidas, pasando de un 42,86% de acciones cumplidas (un 23,81% de forma parcial) en el 2014 a un 76,19% (un 47,62% de forma parcial) en 2015.

Cabe señalar el cumplimiento, siempre que sea posible, de garantizar el equilibrio entre el número de mujeres y hombres en la composición de las comisiones de selección de personal. Asimismo, en los procesos de concurrencia competitiva a plazas de personal, tanto laboral como funcionario, las comisiones deben ser paritarias, excepto que por causas justificadas no se pueda dar la paridad.

Entre las actividades vinculadas a la promoción de vocaciones científicas en las mujeres, en 2015 se realizó la *Xornada Mulleres na Ciencia*, en la que se constituyó el nodo en Galicia de la asociación AMIT (Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas). Ésta sería la base

del programa *Unha enxeñeira ou científica en cada cole* iniciado en 2016 (Aguayo y Calvo, 2017), en el marco del convenio de colaboración en materia de igualdad con el Concello de Santiago de Compostela, con la finalidad de visibilizar a ingenieras y científicas de la USC para promover la creación de referentes femeninos e incentivar la presencia de chicas en las carreras relacionadas con las disciplinas conocidas como STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), caracterizadas por un bajo porcentaje de alumnas.

Por otra parte, entre las acciones asociadas al objetivo de “favorecer las salidas profesionales y la incorporación al mercado de trabajo en igualdad de condiciones”, se consolida el fomento del emprendimiento femenino a través del *Programa Woman Emprende* de la USC, programa pionero y referente universitario del fomento del emprendimiento femenino en la creación de empresas de base tecnológica universitarias.

En lo relativo al objetivo de “garantizar la participación y la representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones”, y que la maternidad o paternidad no suponga la pérdida de derechos representativos y de participación, cabe destacar que el *Regulamento do Claustro Universitario* (aprobado el 26 de junio de 2015) e o *Regulamento de Réxime Interno do Consello de Goberno da USC* (aprobado el 17 de diciembre de 2014) establecen medidas de conciliación de la vida familiar y laboral para los miembros del Claustro y del Consejo de Gobierno.

Mientras que el objetivo específico de fomentar la investigación entre las mujeres, vinculado a acciones positivas de estímulo de la presencia de investigadoras principales en proyectos de financiación pública, no se ha desarrollado en ninguno de los dos años evaluados.

#### *Área 4. Conciliación y corresponsabilidad*

Comprende 1 objetivo general, 2 específicos y 13 acciones. Es en el área que se presenta un mayor avance en el porcentaje de acciones cumplidas de forma total (pasando de un 46,15% en 2014 a un 61,54% en 2015).

Se consolida la potenciación de una de las acciones que cuenta con una considerable popularidad dentro del personal de la USC: el programa Verán CampUSC, programa de campamentos urbanos para hijos e hijas (de 3 a 13 años de edad) de miembros de la comunidad universitaria, de asistentes a congresos y cursos de verano de la USC y público en general. Asimismo, se consolida el servicio de la Escola Infantil Breogán (en el campus de Santiago) y el “cheque bebé” (ayuda económica al personal de la USC del campus de Lugo para la escolarización de niños y niñas de 0 a 3 años). Por otra parte, también hay que señalar los convenios de colaboración con centros de días.

No obstante, es necesario continuar avanzando en las medidas de conciliación y corresponsabilidad para reducir la brecha de género en el impacto de las responsabilidades familiares en la consolidación y promoción profesional, en especial, en el caso del personal docente e investigador.

#### *Área 5. Acoso y actitudes sexistas*

Comprende 1 objetivo general, 2 específicos y 4 acciones. Es el único área en la que se ha logrado el cumplimiento de todas las acciones en el 2015, aunque la mitad sólo de forma parcial.

En el marco de la conmemoración del Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres, se dio lectura de un manifiesto, siendo el grupo encargado de su redacción las representantes de la unidad de género del grupo de investigación REDE-ARMELA en el 2014 y la Unidad de Psicología Forense en 2015.

Por otra parte, con el objetivo de sensibilizar y combatir la violencia de género, se convocó el II Concurso de Relatos cortos contra la violencia de género, dirigido al estudiantado, y cuyos relatos finalistas se recogieron en la publicación *7 Relatos curtos contra a violencia de xénero*. En 2014, se puso en marcha el “Concurso de Lemas contra la violencia de género”, para el alumnado residente en el Sistema Universitario de Residencias. Asimismo, en el 2015, desde la Oficina de Igualdade de Xénero se colaboró con la Marcha contra la violencia de género (organizada por el alumnado de la titulación de Educación Social) y con el Programa de Concienciación y Prevención de la violencia de género en los 7 campus universitarios de la Secretaría Xeral da Igualdade de la Xunta de Galicia.

Cabe destacar, que en el período analizado desde la Oficina de Igualdade de Xénero se puso en marcha el proceso de elaboración del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, establecido en la acción 5.1. del II PEIOMH, de aplicación a toda la comunidad universitaria. Aunque el Protocolo proyectado seguía los principios y estrategias comunes a los textos homólogos vigentes en otras universidades españolas, en el proceso de elaboración se consideró necesario extender su ámbito de aplicación a la prevención y actuación frente a situaciones de acoso por razón de orientación sexual o identidad de género; así como incidir en la fase preventiva, mediante el desarrollo de acciones orientadas a informar, sensibilizar y formar. Finalmente, el “Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la USC”<sup>9</sup> entró en vigor el pasado 14 de enero de 2017.

#### *Área 6. Condiciones sociosanitarias en el trabajo*

Comprende 1 objetivo general, 3 específicos y 6 acciones. Sólo un tercio de las acciones de esta área mantienen un grado de cumplimiento total en los dos años analizados.

Destaca la labor del Servicio de Vigilancia de la Salud de la USC, en cuestiones como la protección de la maternidad. Así como, el trabajo desarrollado por el Servicio de Prevención de Riesgos en la detección de riesgos relacionados con la organización del trabajo que afectan a la seguridad y salud de mujeres y hombres, vinculado a la implantación de la aplicación del método de evaluación de riesgos de naturaleza psicosocial con perspectiva de género.

Sin embargo, acciones como la progresiva adaptación de los espacios para las mujeres embarazadas no se están cumpliendo debido a los costes económicos implícitos.

## **Conclusiones**

Cabe destacar, como acciones consolidadas del II PEIOMH, la convocatoria de premios a la introducción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación (seleccionada en el 2015 dentro del proyecto del EIGE de identificación de buenas prácticas de “Integración de

---

<sup>9</sup> Aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión ordinaria del 29 de julio de 2016 y modificado por el mismo órgano en la sesión ordinaria del 27 de octubre de 2016.

la igualdad de género en las universidades y centros de investigación”), el programa Woman Emprende para el fomento del emprendimiento femenino (en la creación de empresas de base tecnológica universitarias) y la potenciación del programa Verán CampUSC (campamentos urbanos para hijos e hijas del personal y alumnado de la USC).

Asimismo, entre los avances en las principales novedades de este Plan: la transversalidad de la perspectiva de género en la formación, docencia e investigación (con acciones como la creación de un itinerario formativo en género entre las actividades de formación transversal de la Escuela de Doctorado Internacional); así como la celebración de la *Xornada Universitaria Galega en Xénero* (en colaboración con las otras dos universidades gallegas); los avances en el establecimiento de comisiones o enlaces de género en los centros (de apoyo en el seguimiento e implantación del Plan) y la elaboración de un “Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género “(aprobado por Consello de Goberno el 29 de julio de 2016).

La dotación de personal y presupuestaria a la Oficina de Igualdade de Xénero son factores determinantes de la labor de coordinación del II PEIOMH y el grado de compromiso de los órganos responsables de cada acción es esencial para su ejecución. Así, la evaluación basada en indicadores llevada a cabo es una evaluación parcial, pero orientadora en el análisis de la evolución de la implementación del Plan de Igualdad.

La medición del grado de cumplimiento de las acciones no sólo es importante para el análisis anual del seguimiento del PEIOMH, sino que también constituye una herramienta útil para implicar a los distintos órganos responsables, promotora de la sensibilización con la perspectiva de género e impulsora del compromiso con las políticas de igualdad en el ámbito universitario.

## Referencias bibliográficas

Aguayo, Eva, Trinidad de Miguel y Benita Silva. 2012. “Resultados de la evaluación del I Plan de Igualdad de la USC”. *Congreso Internacional para el impulso de políticas de igualdad de mujeres y hombres*. Bilbao: Emakunde.

Aguayo, Eva y Benita Silva. 2014. “Proceso de elaboración del II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Santiago de Compostela”. *V Congreso Universitario Internacional Investigación y Género*: 509-519. Sevilla. SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla).

Aguayo, Eva y Encina Calvo. 2017. “Visibilizando a científicas e ingenieras en centros de educación primaria”. En: D. Cobos Sanchiz, E. López-Meneses, A. Padilla, L. Molina-García y A. Jaén Martínez, *INNOVAGOGÍA 2016. Libro de Actas III Congreso Internacional sobre Innovación Pedagógica y Praxis Educativa*: 304-210. Sevilla: AFOE Formación

Alonso, Alba y Emanuela Lombardo. 2016. “Ending ghettoization? Mainstreaming Gender in Spanish Political Science Education”. *European Political Science* 15(3): 292-302.

Anguita, Rocío. 2011. “El reto de la formación del profesorado para la igualdad”. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado* 14 (1): 43-51.

- Asián, Rosario, Francisca Cabeza y Vicente Rodríguez-Sosa. 2015. "Formación en Género en la Universidad: ¿Materia de asignaturas específicas o de educación transversal?". *Revista Historia de la Educación Latinoamericana* 17 (24): 35-54.
- Bosch, Esperanza y Victoria Ferrer. 2013. "La vieja y la nueva universidad: cambios propuestos desde una perspectiva de género". En *Actas II Xornada de Innovación en Xénero. Docencia e Investigación*: 31-49. Vigo: Unidade de Igualdade. Universidade de Vigo.
- Bustelo, Maria, 2003. "La evaluación y los planes de igualdad en el Estado Español", en *AAVV, ¿Cómo evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de género?*, Bilbao, Diputación Foral de Bizkaia. pp. 127-153
- Donoso-Vázquez, Trinidad y Anna Velasco. 2013 "¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario?". *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado* (17): 71-88.
- Donoso, Trinidad, Alejandra Montané y M. Eulina Pessoa de Carvalho. 2014. "Género y calidad en Educación Superior". *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado* 17 (3): 157-171.
- Instituto de la Mujer. (2008). "Guía para el seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas". En *Orientaciones para negociar medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las empresas*.
- Menéndez, Isabel. 2013. "Metodologías de innovación docente: la perspectiva de género". *Comunicación Audiovisual. Historia y Comunicación social* (18): 699-710.
- Oficina de Igualdade de Xénero. 2012. *Actualización do Diagnóstico da Igualdade na USC. 2006-2010*. Disponible en: <http://www.usc.es/gl/servizos/oix/diagactu.html>
- Pastor, Inma y Ana Acosta. 2016. "La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos". *Investigaciones feministas*. Vol. 7 (2): 247-271.
- Rebollo, María-Ángeles. 2013. "La innovación educativa con perspectiva de género. Retos y desafíos para el profesorado". *Revista de currículum y formación del profesorado* 17 (3): 3-8.
- Universidade de Santiago de Compostela. 2013. *II Plan estratéxico de igualdade de oportunidades entre Mulleres e Homes da USC (2014-2018)*. Disponible en: <http://www.usc.es/gl/servizos/oix/planigualdade.html>
- Verge, Tània, Mariona Ferrer-Fonsy María José González. 2017. "Resistance to mainstreaming gender into the higher education curriculum". *European Journal of Women's Studies*.