



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**



**MANUAL PARA LA ACREDITACIÓN DE CENTROS
UNIVERSITARIOS LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Editorial

© De los textos

Sus autoras y autores

Depósito legal:

Safe Creative: : 2212162882440-2DPU9K

COORDINADORAS

María Dolores Cano-Caballero Gálvez

Profesora Contratada Doctora Vinculada.
Departamento de Enfermería. Universidad de Granada. Enfermera asistencial. Servicio Andaluz de Salud

Inmaculada García García

Profesora Titular de Universidad. Departamento de Enfermería. Universidad de Granada

AUTORÍA (por orden alfabético)

Marta Badenes Sastre

Psicóloga General Sanitaria y Personal Docente Investigador en el Departamento de Psicología Social de la Universidad de Granada

Jacobo Cambil Martín

Profesor Contratado Doctor. Departamento de Enfermería. Universidad de Granada

María Dolores Cano-Caballero Gálvez

Profesora Contratada Doctora Vinculada. Departamento de Enfermería. Universidad de Granada. Enfermera asistencial. Servicio Andaluz de Salud

Carolina Fernández Lao

Profesora Titular de Universidad. Departamento de Fisioterapia. Universidad de Granada

Inmaculada García García

Profesora Titular de Universidad. Departamento de Enfermería. Universidad de Granada

María del Carmen García Ríos

Profesora Titular de Universidad. Departamento de Fisioterapia. Universidad de Granada

María González Cano-Caballero

Profesora Ayudante Doctor. Departamento de Enfermería. Universidad de Granada

Alberto González García

Profesor Contratado Doctor. Departamento de Enfermería. Universidad de Granada

María Reina Granados de Haro

Profesora Contratada Doctora. Departamento de Enfermería. Universidad de Granada

Marta Lima Serrano

Profesora Titular de Universidad. Departamento de Enfermería. Universidad de Sevilla

Adelina Martín Salvador

Profesora Ayudante Doctora. Departamento de Enfermería. Universidad de Granada

Encarnación Martínez García

Profesora Contratada Doctora Vinculada.. Departamento de Enfermería. Universidad de Granada. Enfermera Especialista en Obstetricia y Ginecología. Servicio Andaluz de Salud

Manuel Ramos Martín

Responsable de Negociado. Universidad de Granada

María Rosario Román Gálvez

Profesora Asociada de Ciencias de la Salud. Departamento de Enfermería. Universidad de Granada. Especialista en Enfermería Comunitaria. Servicio Andaluz de Salud

María del Carmen Ruiz González

Enfermera. Especialista Salud Mental. Hospital Universitario Virgen de las Nieves. Servicio Andaluz de Salud

María Serrano Guzmán

Terapeuta Ocupacional y Profesora Colaboradora en el Departamento de Fisioterapia de la Universidad de Granada

COMITÉ TÉCNICO ASESOR

Miguel Lorente Acosta

Profesor Titular de Universidad. Asesor del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad. Departamento de Medicina Legal, Toxicología y Antropología Física. Universidad de Granada

María Jesús Campos Aguilera

Jefa del Servicio de Prevención. Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica. Consejería de Salud y Familias. Junta de Andalucía

Teresa Campos García

Jefa de Servicio de Coordinación. Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica. Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía

Manuel Ceballos Pozo

Jefe de Proyectos
Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía

Vicente Santana López

Responsable de Desarrollo de Negocio y Calidad 3.0
Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía

ORIGEN Y DESARROLLO

La situación actual en nuestro país en relación con la violencia de género, la publicación del Manual de Estándares de Centros Comprometidos contra la Violencia de Género por parte de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, así como su implantación, impulsó a un grupo de profesionales con perfiles docentes y/o asistenciales a reflexionar sobre la pertinencia de replicarlo en centros de educación superior. Este proyecto permite colaborar con profesionales del ámbito asistencial y educativo para implementar estrategias que favorezcan la erradicación de la violencia de género en el contexto universitario.

Este Manual ha sido elaborado por la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Granada y ha contado con la participación del Personal Docente e Investigador (PDI), Personal Directivo de Centros y Departamentos y Personal de Administración y Servicios (PAS) de los Departamentos de Enfermería, Fisioterapia y Psicología Social de las Universidades de Granada y Sevilla, así como con enfermeras del Servicio Andaluz de Salud.

ÍNDICE

1. Introducción
2. Objetivos
3. El proceso de acreditación
4. Estrategias del Manual
5. Criterios y estándares del Manual
6. Bibliografía

INTRODUCCIÓN

La violencia de género se define como todo daño o sufrimiento psicológico, físico, sexual, y/o económico dirigido hacia las mujeres por el hecho de serlo, incluyendo las amenazas, coacciones o privaciones arbitrarias de su libertad. La Organización Mundial de la Salud (OMS) la considera un problema de salud pública, tanto por la magnitud y consecuencias en la salud de las mujeres y sus hijos e hijas, como por los costos sociales y económicos que supone para toda la sociedad. En este sentido, se estima que una de cada tres mujeres en el mundo ha sufrido daños físicos y/o sexuales en algún momento de su vida, siendo además, en la mayor parte de los casos, ejercida por un hombre con el que mantienen, o han mantenido, una relación afectiva. De hecho, se informa de que, a nivel global, el 38% de los asesinatos de mujeres fueron perpetrados por sus parejas o exparejas, según la OMS.

En España, la consideración de la violencia de género como un problema que traspasa el ámbito privado comenzó a finales del siglo XX con la trágica muerte de la granadina Ana Orantes por parte de su exmarido en 1997. Desde entonces, se viene observando un aumento de la sensibilización política y social, así como una mejora sustancial de las vías legislativas y socio-sanitarias para su abordaje. En 2004 se publica la Ley Orgánica del 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. No obstante, la realidad sigue mostrando no solo que el fenómeno no está erradicado, sino que, a pesar de los años, el número de mujeres asesinadas en nuestro país no disminuye al ritmo deseable, mientras aumentan las notificaciones de maltrato por parte de las mujeres y de menores asesinados por sus padres, como muestra de la llamada violencia vicaria. Las mujeres asesinadas en España, desde 2003 cuando se inicia el registro, hasta 20 de julio de 2023 han sido 1212 víctimas.

Además, la violencia hacia las mujeres está presente en todos los ámbitos sociales, donde las Universidades no son una excepción. Estudios con más de 150.000 universitarias en Estados Unidos han mostrado que una de cada cinco refirió haber sido víctimas de acoso verbal, sexual o incluso agresiones sexuales. En los campus españoles, también se ha confirmado la existencia de violencia, sobre todo hacia las mujeres, y principalmente por parte de hombres. Se estima que entre un 13% y 30% de las estudiantes universitarias en España han sufrido o sufren

violencia de género.

La importancia de la universidad como transmisora esencial de valores para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, está reconocida en nuestra legislación actual. Además, por su carácter socializador, docente e investigador, las universidades y todos sus centros han de convertirse en espacios seguros y libres de violencia hacia las mujeres y referentes en la aplicación del principio de igualdad de género.

Para ello, disponer de una herramienta diseñada desde la propia universidad que facilite este proceso puede constituir una iniciativa coherente con los requerimientos legales, con las propuestas institucionales, y con las necesidades particulares de cada centro para abordar la violencia hacia las mujeres.

OBJETIVO

Dotar a los centros universitarios de un Manual que les permita acreditarse como instituciones libres de violencia de género.

EL PROCESO DE ACREDITACIÓN

Fase I: Solicitud

Fase II: Autoevaluación

Fase III: Evaluación externa

Fase IV: Reconocimiento y publicación de resultados

(Ver Figura 1)

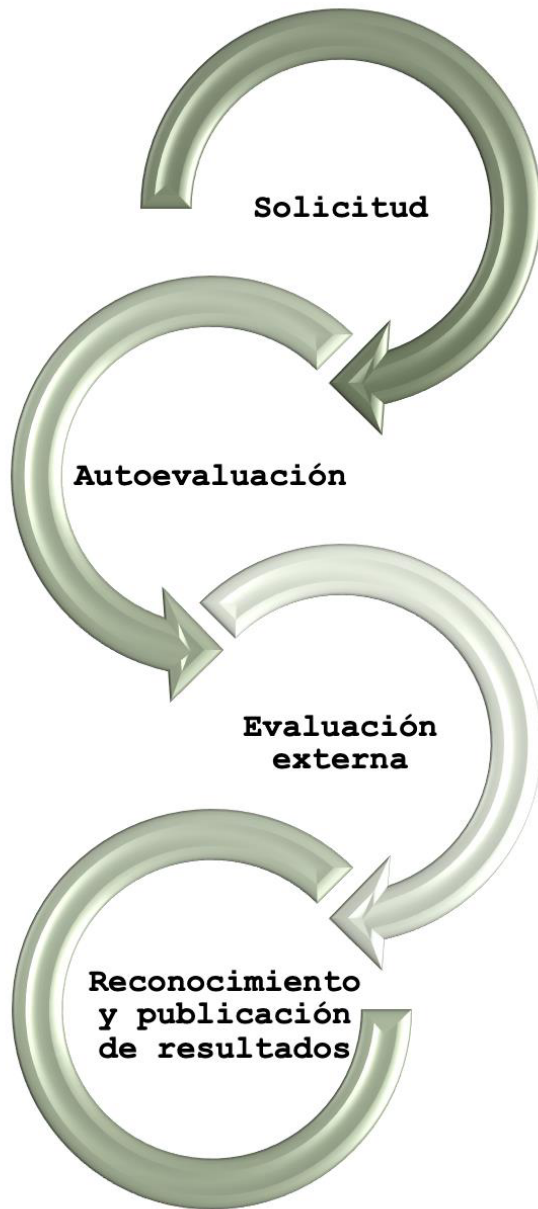


Figura 1. Proceso de acreditación

ESTRATEGIAS DEL MANUAL

El Manual está estructurado en 7 estrategias, con 21 estándares y 66 elementos orientativos, siguiendo un orden desde la prevención hasta el seguimiento (ver Figura 2):

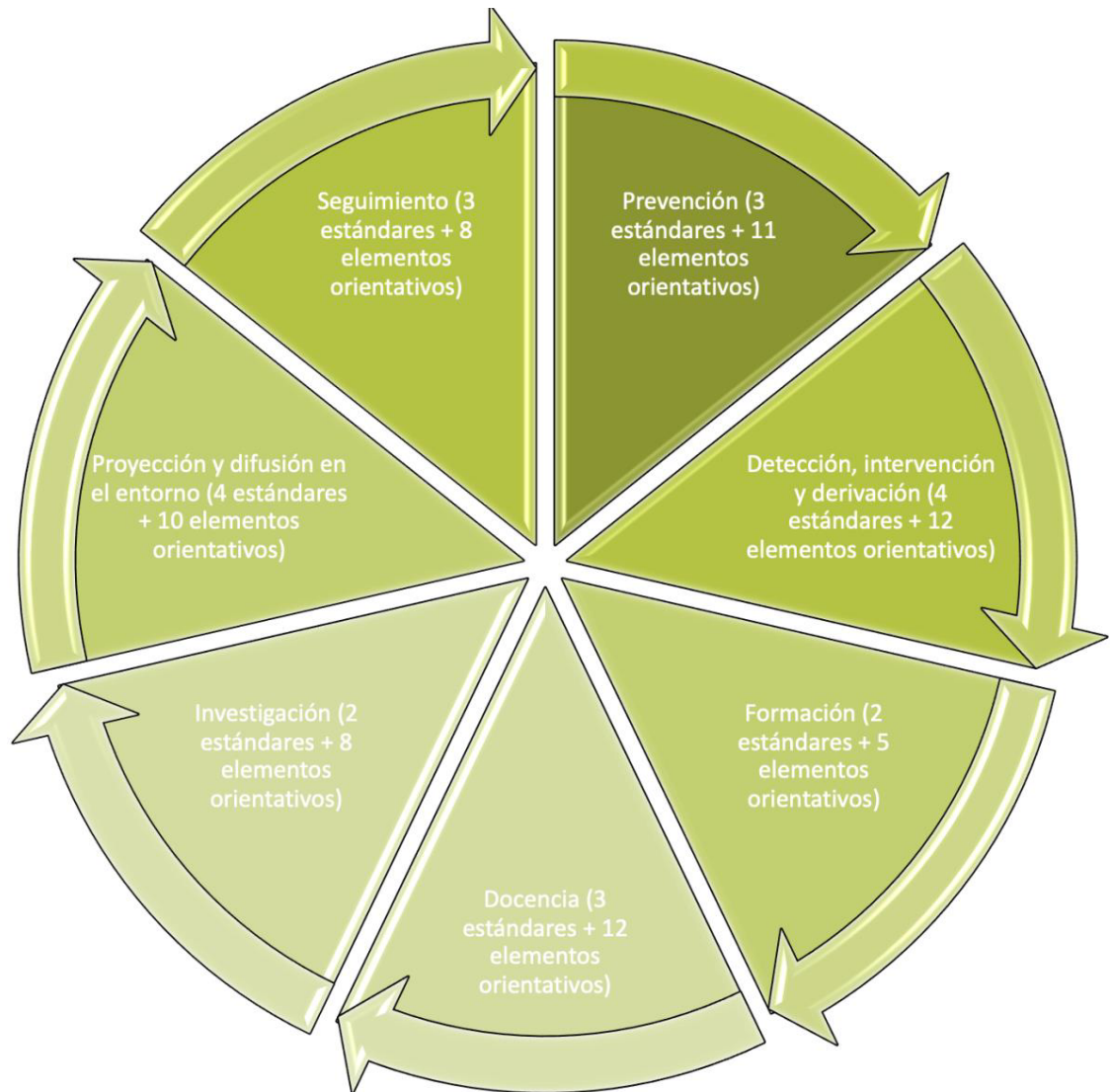


Figura 2. Estrategias del Manual.

1. ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN

La asimetría de poder, en perjuicio de las mujeres, es la causa de la violencia de género presente en la sociedad y, de forma específica, en las instituciones, también las universitarias. Esta violencia estructural debe ser examinada en los centros universitarios con el fin de constituirse como organizaciones sensibles y comprometidas contra cualquier tipo de discriminación, abuso o maltrato hacia sus miembros, especialmente hacia las mujeres.

Objetivo general:

- Crear una cultura de igualdad, convivencia y respeto donde no quede espacio para la violencia de género.

Objetivos específicos:

- Incorporar la perspectiva de género en el proceso de desarrollo organizacional.
- Explicitar el compromiso con la igualdad y tomar medidas contra la violencia de género.
- Disponer en el centro de profesionales con formación en igualdad de género.

Estándar 1.1 El centro dispone de una estrategia para incorporar la perspectiva de género en su proceso de desarrollo interno y le permite, como organización, alcanzar las competencias clave en esta materia. ESENCIAL

Propósito: El centro plantea y ejecuta acciones concretas para visibilizar todo lo que abarca la incorporación del principio de igualdad de género en la organización y su compromiso contra la violencia de género.

Elementos orientativos:

1.1.1 El centro dispone de una estrategia para incorporar de manera progresiva la perspectiva de género en todos sus ámbitos (organización, gestión, docencia, investigación). **NO IMPRESCINDIBLE**

1.1.2. El centro tiene un Plan de Igualdad actualizado, conocido por toda la comunidad universitaria. **IMPRESINDIBLE**

1.1.3 El centro establece objetivos de conciliación en materia de igualdad y violencia de género. **IMPRESINDIBLE**

1.1.4 El centro define las políticas de actuación que garantiza la representatividad entre sexos en la provisión de órganos directivos, sus órganos colegiados, comités de expertos, delegación de clases y delegación de estudiantes. **NO IMPRESINDIBLE**

1.1.5. El centro garantiza la efectividad de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la comunidad universitaria a partir de la normativa universitaria. **IMPRESINDIBLE**

1.1.6 El centro dispone de una memoria de actividades docentes e investigadoras en materia de igualdad y de violencia de género, o incluye dichas actividades en su memoria anual de forma desagregada. **IMPRESINDIBLE**

Estándar 1.2 El centro fomenta la organización y la participación de la comunidad universitaria en actividades de sensibilización y formación (conferencias, seminarios, mesas redondas, jornadas, congresos, cursos) relacionadas con la igualdad y la violencia de género. **ESENCIAL**

Propósito: Conseguir el compromiso del centro con la capacitación de sus miembros en materia de igualdad y violencia de género.

Elementos orientativos:

1.2.1 La política del centro incorpora entre sus objetivos el fomento de actividades de sensibilización y formación en materia de igualdad y violencia de género, así como explicita el compromiso de acreditación de estas. **IMPRESINDIBLE**

1.2.2 El centro facilita al Personal de Administración y Servicios (PAS) la asistencia a las actividades de formación y sensibilización. **NO IMPRESINDIBLE**

1.2.3 El centro ha evaluado la percepción del PAS, PDI y alumnado el grado de satisfacción con la incorporación de la perspectiva de género. **NO IMPRESINDIBLE**

Estándar 1.3 El centro fomenta las relaciones igualitarias y respetuosas transformando las normas sociales y culturales en el terreno de los espacios comunes. **NO ESENCIAL**

Propósito: Combatir la discriminación hacia las mujeres transformando los espacios comunes.

Elementos orientativos:

1.3.1 El centro dispone de zonas de aseos inclusivas, sin diferenciación por sexos. **NO IMPRESCINDIBLE**

1.3.2 El centro dispone de una sala de uso prioritario para la lactancia. **NO IMPRESCINDIBLE**

2. ESTRATEGIA DE DETECCIÓN, INTERVENCIÓN Y DERIVACIÓN

Las universidades se rigen por el marco legislativo de la Ley Orgánica 2/2023, donde se establece el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres. Por ello es necesario, facilitar la detección precoz, la intervención y derivación de cualquier forma de violencia contra las mujeres permitirá combatir esta problemática, proporcionando espacios seguros que garanticen la ayuda y protección de las mujeres.

Objetivo general:

- Detectar cualquier tipo de violencia que se realice, dentro o fuera del centro universitario, hacia mujeres de dicho centro, así como intervenir para reducir su impacto a nivel biopsicosocial y derivar al organismo correspondiente.

Objetivos específicos:

- Disponer de protocolos de abordaje y derivación de la violencia de género.
- Registrar las consultas y/o comunicaciones de casos de sospecha de violencia de género, y la denuncia en los organismos pertinentes en casos fehacientes de violencia de género.
- Visibilizar dentro de la comunidad universitaria la existencia del servicio de atención de la violencia de género.
- Establecer estructuras físicas para la atención de las víctimas de violencia de género.

Estándar 2.1. El centro garantiza la accesibilidad a la información para detectar e intervenir contra la violencia de género y dispone de una persona encargada de la coordinación. ESENCIAL

Propósito: Favorecer la detección de casos de violencia de género.

Elementos orientativos:

2.1.1 El centro facilita a cualquier persona que forme parte de la comunidad universitaria información sobre los recursos disponibles para la atención a las víctimas de violencia de género. **IMPRESINDIBLE.**

2.1.2 Existen puntos/espacios informativos violetas, bien localizados y accesibles, sobre la violencia de género, así como de atención a las mujeres y que garanticen la privacidad. **IMPRESINDIBLE.**

2.1.3 El centro dispone de una persona encargada de coordinar la detección, intervención y derivación de los casos de violencia de género. **IMPRESINDIBLE.**

Estándar 2.2 El centro dispone de protocolos para la detección, intervención y derivación de los casos de violencia de género. ESENCIAL

Propósito: Disponer de, al menos, una herramienta que garantice la atención de casos de violencia de género en la comunidad universitaria.

Elementos orientativos:

2.2.1 El centro dispone de un protocolo para la detección, intervención y derivación de los casos de violencia de género que ocurra en el centro, en el entorno familiar o en los espacios de prácticas curriculares. **IMPRESINDIBLE**

2.2.2 El centro dispone de una persona responsable para acompañar a la víctima durante el proceso. **IMPRESINDIBLE**

2.2.3 El centro hace público y accesible para toda la comunidad universitaria el protocolo de detección, intervención y derivación de los casos de violencia de género. **IMPRESINDIBLE**

2.2.4 Una vez aprobado y publicado el protocolo de detección, intervención y derivación de la violencia de género será revisado cada dos años con la finalidad de actualizar y/o modificar las medidas en caso necesario. **IMPRESINDIBLE**

Estándar 2.3 El centro dispone de un registro con las consultas y casos detectados pseudoanonimizados de las distintas formas de violencia de género. ESENCIAL

Propósito: Registrar las consultas pasadas y los casos de violencia de género detectados en el centro.

Elementos orientativos:

2.3.1 El centro cumplimenta un registro anual de las consultas y casos detectados de violencia de género. **IMPRESINDIBLE**

Estándar 2.4. En el centro existe un espacio físico y una dirección web para contactar o informar, de manera anónima o identificada, ante situaciones de violencia de género vinculadas a la comunidad universitaria. ESENCIAL.

Propósito: Posibilitar las comunicaciones y/o solicitudes de ayuda de forma anónima o identificada ante situaciones de violencia de género.

Elementos orientativos:

2.4.1. El centro dispone de un buzón donde cualquier miembro de la comunidad universitaria puede comunicar la identificación y/o sospecha de situaciones de violencia de género propia o ajena manteniendo el anonimato, si lo desea. **IMPRESINDIBLE**

2.4.2. El centro dispone de una dirección web clara y de fácil acceso en la que se puede comunicar la identificación y/o sospecha de situaciones de violencia de género propia o ajena manteniendo el anonimato, si la persona lo desea. **IMPRESINDIBLE**

2.4.3. El centro dispone de una persona responsable de gestionar y responder las comunicaciones y/o solicitudes de ayuda recibidas en el buzón y la dirección web. **IMPRESINDIBLE**

2.4.4. El centro atiende con celeridad las comunicaciones y/o solicitudes de ayuda recibidas en el buzón y/o la dirección web, respondiendo en un tiempo máximo de 72 horas laborables desde su recepción. **IMPRESINDIBLE**

3. ESTRATEGIA DE FORMACIÓN

La formación sobre igualdad y violencia de género deben estar presentes en todos los niveles educativos, más aún, en las universidades. La adquisición de conocimientos, comprensión y actitudes sobre estos ámbitos ha de permitir el desarrollo de relaciones de igualdad, la transmisión de conocimientos, así como la detección de inequidades, discriminación o acoso hacia las mujeres. Para ello, es imprescindible una formación continuada entre el PDI y PAS que le permita la incorporación de la perspectiva de género en sus intervenciones y actividades docentes e investigadoras.

Objetivo general:

- Mejorar la capacidad global del centro para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Objetivos específicos:

- Evaluar las capacidades en materia de igualdad y violencia de género entre el PDI y PAS del centro.
- Identificar áreas específicas de mejora.
- Formar al PDI y PAS en perspectiva de género.

Estándar 3.1 Se evalúan las capacidades en materia de igualdad de género del personal del centro. ESENCIAL

Propósito: Proporcionar información sobre la capacidad del personal del centro para incluir la igualdad de género en sus actividades, como primer paso para la planificación de actividades específicas para el desarrollo de dichas capacidades.

Elementos orientativos:

3.1.1. El centro ha identificado las capacidades en materia de igualdad de género a nivel individual y a nivel organizacional. **IMPRESINDIBLE**

3.1.2 El centro dispone de personas expertas en género con capacitación para desarrollar y ejecutar programas y actividades de sensibilización y formación con perspectiva de género y asesorar en materia de violencia de género. **NO IMPRESINDIBLE**

Estándar 3.2 El centro organiza actividades de formación y sensibilización en materia de igualdad y violencia de género dirigidas a su personal. ESENCIAL

Propósito: Mejorar las competencias en igualdad de género del personal del centro a través de actividades de formación continua.

Elementos orientativos:

3.2.1 El centro imparte: **NO IMPRESINDIBLE**

- Un curso anual de formación básica en igualdad de género (10 horas) para profesionales.
- Cada dos años, organizará un curso/taller de actualización de 5 horas de duración.

3.2.2 Cada cuatro años se evaluará la tendencia en: **NO IMPRESINDIBLE.**

- El número de actividades de formación y sensibilización en materia de igualdad y violencia de género ofertadas.
- El número de personas que trabajan en el centro que han asistido, al menos, a una actividad de formación y sensibilización en igualdad y violencia de género.
- El número de personas que trabajan en el centro que han recibido, al menos, el curso de formación básica o de actualización en violencia de género.

3.2.3 El centro oferta formación específica al PDI para incorporar y aplicar la perspectiva de género en los contenidos y materiales de sus asignaturas. **NO IMPRESINDIBLE**

4. ESTRATEGIA DE DOCENCIA

Incorporar la perspectiva de género en los planes de estudio universitarios se muestra como una cuestión imprescindible para alcanzar la excelencia en la calidad docente, aumentar la relevancia social de los conocimientos y estimular la innovación en las disciplinas académicas. Profundizar en la comprensión de las necesidades, los comportamientos y las actitudes del conjunto de la población permite ir cambiando las interpretaciones parciales de la realidad que parten del hombre como sujeto universal. Además, estimula el pensamiento crítico del alumnado al proporcionar nuevas herramientas para identificar los estereotipos, normas y roles sociales de género.

Objetivo general:

- Fomentar la integración de la perspectiva de género en la docencia universitaria.

Objetivos específicos:

- Incorporar en los estudios de grado la perspectiva de género como materia específica y/o transversal, a lo largo de la carrera.
- Explicitar la incorporación de la perspectiva de género en las guías docentes.
- Comunicar al personal docente las modificaciones en las guías docentes que faciliten la incorporación de la perspectiva de género.
- Fomentar la realización de proyectos de innovación docente con perspectiva de género.

Estándar 4.1: Se incorporan asignaturas específicas que integran la perspectiva de género y/o contenidos de manera transversal como elementos básicos en la formación en valores de igualdad. ESENCIAL

Propósito: Incorporación de la perspectiva de género como elemento básico en la formación.

Elementos orientativos:

4.1.1 Existen asignaturas en el grado que, sin ser específicas en materia de género, incorporan aspectos referentes al mismo. **IMPRESINDIBLE**

4.1.2 En el grado se contempla una asignatura específica en materia de género. **NO IMPRESCINDIBLE**

4.1.3 Se fomentan líneas de investigación para el desarrollo de trabajos fin de grado (TFG) con perspectiva de género. **IMPRESCINDIBLE**

Estándar 4.2: El profesorado integrará la perspectiva de género en las guías docentes de sus asignaturas. ESENCIAL

Propósito: Fomentar y facilitar la integración de la perspectiva de género en las guías docentes de las asignaturas, como estrategia fundamental para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Elementos orientativos:

4.2.1 El centro establece un mecanismo organizado y conocido por todo el profesorado para la verificación de las guías docentes. **IMPRESCINDIBLE**

4.2.2 El centro define los cambios establecidos en las guías docentes relacionados con la perspectiva de género respecto al curso anterior. **IMPRESCINDIBLE**

4.2.3 El centro favorece reuniones para la reflexión donde el profesorado pueda mostrar los cambios realizados durante la docencia para la incorporación de la perspectiva de género. **NO IMPRESCINDIBLE**

4.2.4 Las guías docentes contemplan competencias, objetivos, contenidos y/o resultados de aprendizaje con perspectiva de género. **IMPRESCINDIBLE**

4.2.5 La bibliografía incluida en las guías docentes contiene referencias que se relacionan con la igualdad de mujeres y hombres y/o el género. **IMPRESCINDIBLE**

4.2.6 Se visibiliza la contribución de las mujeres a la disciplina, revisando el porcentaje de bibliografía de autoras con respecto a autores e indicando el nombre completo de los/as

mismas/os, utilizando un sistema de citación de las referencias bibliográficas que favorezca la visibilización de autoras mujeres. **NO IMPRESCINDIBLE**

4.2.7 La guía docente está redactada con un lenguaje no sexista. **IMPRESINDIBLE**

Estándar 4.3: El centro avala proyectos de innovación docente con perspectiva de género. NO ESENCIAL

Propósito: Promover y avalar el desarrollo de proyectos de innovación docente con perspectiva de género garantizando la participación equitativa según sexo, entre el profesorado.

Elementos orientativos:

4.3.1 El centro avala proyectos de innovación docente con inclusión de la perspectiva de género en su diseño e implementación. **IMPRESINDIBLE**

4.3.2 El número de personas/miembros integrantes de los proyectos de innovación docente está ajustado a la distribución por sexos de su PDI. **NO IMPRESINDIBLE**

5. ESTRATEGIA DE INVESTIGACIÓN

Incorporar la perspectiva de género en investigación se considera un requisito de buenas prácticas, estando avalada legalmente por la normativa de las universidades españolas y europeas. Además, contribuye a disminuir la inequidad y la discriminación hacia las mujeres en el ámbito de la investigación y a sedimentar una metodología que sitúe al género como una categoría para el análisis con la finalidad de ampliar la racionalidad científica de cualquier disciplina.

Objetivo general:

- Incorporar la perspectiva de género en los estudios de investigación realizados en el centro.

Objetivos específicos:

- Fomentar el género como categoría de análisis en la investigación.
- Tener directrices sobre cómo evaluar los proyectos de investigación con perspectiva de género.
- Incentivar la presencia de mujeres en la investigación.

Estándar 5.1 El centro fomenta la incorporación de la perspectiva de género en las propuestas de investigación y tiene directrices claras para evaluar dicha incorporación.

ESENCIAL

Propósito: Impulsar el diseño y desarrollo de propuestas de investigación con perspectiva de género.

Elementos orientativos:

5.1.1 El centro oferta un curso, al menos, anual acreditado sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la investigación dirigida al PDI. **IMPRESINDIBLE**

5.1.2 El centro oferta un seminario, al menos, anual al alumnado sobre cómo incorporar la perspectiva de género en sus investigaciones. **IMPRESINDIBLE**

5.1.3 Analizar la tendencia del número de proyectos de investigación y artículos publicados durante el curso académico anterior, que incorpora la perspectiva de género. **NO IMPRESINDIBLE**

5.1.4 El centro ofrece un reconocimiento específico a aquellas investigaciones realizadas con inclusión de la perspectiva de género. **NO IMPRESINDIBLE**

5.1.5 El centro tiene establecidas directrices específicas sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la investigación. **NO IMPRESINDIBLE**

Estándar 5.2 El centro favorece la presencia de mujeres en las investigaciones que avala y genera. NO ESENCIAL

Propósito: Promover la presencia de mujeres en el ámbito investigador y crear las condiciones de trabajo y la cultura científica necesaria para garantizar que hombres y mujeres tengan una carrera científica equitativa y satisfactoria.

Elementos orientativos:

5.2.1 La presencia de mujeres y hombres en las propuestas de investigación está equiparada/ajustada a la distribución por sexo de su grupo de investigación. **NO IMPRESCINDIBLE**

5.2.2 El número de mujeres y hombres autores/as de los artículos publicados por PDI del centro es equiparable/ajustado a la distribución existente por sexo. **NO IMPRESCINDIBLE**

5.2.3 El centro analiza la tendencia del número de mujeres incluidas en los proyectos de investigación y artículos publicados en el periodo de reacreditación equiparada/ajustada a la distribución existente por sexo. **NO IMPRESCINDIBLE**

6. ESTRATEGIA DE PROYECCIÓN Y DIFUSIÓN EN EL ENTORNO SOCIAL

Los centros deben acercarse a la comunidad con objeto de elaborar y mantener un programa sobre la violencia de género que pueda ser asumido como propio por todas las entidades, documentado y con ejes sobre prevención, promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, y promoción del modelo igualitario de pareja. Para ello, debe participar en la difusión de elementos institucionales para la sensibilización en materia de violencia de género en su entorno real, fomentando la participación de la comunidad. De esta manera, todos los centros trabajan, de una u otra forma, con organizaciones que consideran de interés y con agentes de su entorno que consideran significativos.

Objetivo general:

- Promover la participación del centro con aquellas organizaciones y agentes sociales de su entorno que consideren significativos (participación comunitaria) para la prevención de la violencia de género y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

Objetivos específicos:

- Integrar las competencias en igualdad y de lucha contra la violencia de género en las estructuras orgánica y funcional y los acuerdos institucionales del centro.
- Colaborar con los agentes del entorno (asociaciones de vecinos, colegios profesionales, sociedades científicas, ONG, instituciones colaboradoras, asociaciones de pacientes, etc.) en la lucha contra la violencia de género.
- Promover la participación activa del centro en las unidades de igualdad u organismos equivalentes en relación a la igualdad.
- Potenciar la difusión de todas aquellas actividades relacionadas con la sensibilización contra la violencia de género, a través de la cartelería, sitios web y perfiles corporativos en redes sociales del centro.

Estándar 6.1. El centro participa en su entorno para la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia de género. ESENCIAL

Propósito: El centro colabora con otros agentes de su entorno (asociaciones vecinales, colegios profesionales, sociedades científicas, ONG, instituciones colaboradoras, asociaciones de pacientes, etc.), en la erradicación de la violencia de género.

Elementos orientativos:

6.1.1. Las actividades de extensión universitaria y/o internacionalización establecidas con las organizaciones que considera de interés incluyen cláusulas en las que se explicita la participación en la lucha contra la violencia de género. **NO IMPRESCINDIBLE**

6.1.2. El centro realiza actividades de extensión universitaria y/o internacionalización que incorporan contenidos en materia de lucha contra la violencia de género. **IMPRESINDIBLE**

6.1.3. Los agentes del entorno (asociaciones vecinales, colegios profesionales, sociedades científicas, ONG, instituciones colaboradoras, asociaciones de pacientes, etc.) consideran al centro como referente para ser miembros activos en materia de lucha contra la violencia de género. **NO IMPRESCINDIBLE**

Estándar 6.2. El centro define profesionales clave para el fomento de la participación con el entorno y el trabajo (incluido el trabajo en red) en la erradicación de la violencia de género. ESENCIAL

Propósito: El centro ha definido, al menos, un comité referente o clave, un vicedecanato o subdirección, una coordinación, o una persona responsable para dinamizar la participación comunitaria en la lucha contra la violencia de género.

Elementos orientativos:

6.2.1. Existe un comité, comisión o responsable que tiene entre sus funciones la planificación y ejecución de actividades con el entorno en la lucha contra las desigualdades y la violencia de género. **IMPRESINDIBLE**

6.2.2. El comité, comisión o persona responsable muestra una actividad periódica en el fomento de la participación con el entorno. **IMPRESINDIBLE**

6.2.3. El comité, comisión o persona responsable mantiene informada de su actividad a la comunidad universitaria del centro. **IMPRESINDIBLE**

Estándar 6.3. El centro está adherido o comprometido con las unidades referentes en igualdad de la universidad. NO ESENCIAL

Propósito: El centro participa a través del vicedecanato competente, comisión designada, comité referente o clave, órgano específico del centro o persona responsable delegada como referente para la unidad de igualdad u organismo equivalente de su universidad, en la lucha contra la violencia de género.

Elementos orientativos:

6.3.1. El centro está representado en la unidad de igualdad u organismo equivalente de la universidad. **IMPRESINDIBLE**

6.3.2. El centro participa activamente, colabora y/o propone iniciativas con/a la unidad de igualdad u organismo equivalente de la universidad de manera bidireccional. **IMPRESINDIBLE**

Estándar 6.4. El centro dispone de forma continua de elementos de difusión institucionales de proyección interna y externa relacionados con la sensibilización contra la violencia de género. **ESENCIAL**

Propósito: El centro dispone de una red de difusión de cartelería, soportes informativos, sitios web y perfiles corporativos en redes sociales relacionados con la sensibilización en materia de prevención de la violencia de género accesibles a la comunidad universitaria.

Elementos orientativos:

6.4.1. Existe cartelería física y digital en el centro relacionada con la prevención y respuesta ante la violencia de género. **IMPRESINDIBLE**

6.4.2. Existe información relacionada con la sensibilización en materia de lucha contra la violencia de género en los medios de difusión virtuales, página web y perfiles corporativos en redes sociales del centro. **IMPRESINDIBLE**

7. ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO

Un centro acreditado como libre de violencia de género busca la detección, orientación, derivación y seguimiento continuado en el tiempo de las víctimas y la evaluación continua de la situación de violencia que pueda darse en la comunidad universitaria, independientemente de que dichas violencias se hayan producido dentro o fuera del centro

educativo. Para ello, es necesario establecer intervenciones coordinadas de seguimiento, que deben ser iniciadas en el centro, como elemento cercano a la víctima. Continuar la coordinación con otras estructuras universitarias, que informarán al centro de las acciones que deben realizarse, así como del progreso, de los aspectos fuertes y de mejora en la actuación.

Objetivo general:

- Verificar la eficacia y efectividad del proceso de atención a la mujer víctima de violencia de género en el centro.

Objetivos específicos:

- Crear registros que posibiliten un seguimiento interno y el análisis para la redirección del proceso de atención a la víctima de forma continuada en el tiempo, si fuese necesario.
- Garantizar el flujo de información entre instituciones para asegurar una óptima atención a las víctimas.

Estándar 7.1 El centro realiza un seguimiento de los indicadores clave de su actuación ante las mujeres víctimas de violencia de género. ESENCIAL.

Propósito: Evaluar los indicadores del proceso de detección, intervención, derivación a mujeres víctimas de violencia de género para la mejora continua.

Elementos orientativos:

7.1.1 El centro dispone de un registro, sobre el procedimiento de actuación ofrecido a las víctimas de violencia de género, consensuado con el organismo referente. **IMPRESINDIBLE**

7.1.2. Los datos del registro de la víctima y posible agresor están convenientemente pseudoanonimizados y custodiados según la ley de protección de datos. **IMPRESINDIBLE**

7.1.3 El centro realiza informes sobre sus actuaciones (formación, análisis de documentos, proyección, etc.) para estudiar e implementar acciones de mejora en el proceso.
IMPRESINDIBLE

Estándar 7.2 El centro se coordina con otras unidades con competencias en dicho ámbito en el seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género. **ESENCIAL**

Propósito: Garantizar una estructura de registro y seguimiento de las víctimas de violencia de género mediante un contacto periódico y permanente con las unidades o servicios que aseguran la atención integral a dichas mujeres.

Elementos orientativos:

7.2.1 Existe un canal abierto y estable de comunicación entre el centro y la unidad de derivación en el que este participa activamente. **IMPRESINDIBLE**

7.2.2 El centro adapta las medidas propuestas por las diferentes unidades donde se atiende a la víctima o, en su caso, presenta un informe favorable de actuación por parte de la unidad competente. **NO IMPRESINDIBLE**

Estándar 7.3 El centro recoge la opinión de las víctimas atendidas para posibilitar el análisis y aplicar las mejoras que planteen. **ESENCIAL**

Propósito: El centro favorece la identificación de áreas de mejora en la atención a víctimas de violencia de género mediante el análisis de su opinión.

Elementos orientativos:

7.3.1 Se realizan cuestionarios anónimos a víctimas o posibles víctimas que hayan dado su consentimiento para contactar con ellas en el futuro. **IMPRESINDIBLE**

7.3.2 El centro analiza las mejoras propuestas y presenta un análisis de la posibilidad de implementación. **IMPRESINDIBLE**

7.3.3 El centro implementa las mejoras que se hayan considerado posibles a partir de las aportaciones que hayan propuesto las víctimas. **NO IMPRESCINDIBLE**

TABLAS DE RESUMEN DE ESTÁNDARES

PREVENCIÓN	
Estándar 1.1 El centro dispone de una estrategia	1.1.1 El centro dispone de una estrategia de transferencia para incorporar de manera progresiva la perspectiva de género en todos sus ámbitos (organización, gestión, docencia, investigación). NO IMPRESCINDIBLE

<p>para incorporar la perspectiva de género en su proceso de desarrollo interno y le permite, como organización, alcanzar las competencias clave en esta materia. ESENCIAL</p>	<p>1.1.2. El centro tiene un Plan de Igualdad actualizado, conocido por toda la comunidad universitaria. IMPRESINDIBLE</p>
	<p>1.1.3 El centro establece objetivos de conciliación en materia de igualdad y violencia de género. IMPRESINDIBLE</p>
	<p>1.1.4 El centro define las políticas de actuación que garantizan la representatividad entre sexos en la provisión de órganos directivos, órganos colegiados, comités de expertos, delegación de clases y delegación de estudiantes. NO IMPRESINDIBLE</p>
	<p>1.1.5. El centro garantiza la efectividad de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la comunidad universitaria a partir de la normativa universitaria. IMPRESINDIBLE</p>
	<p>1.1.6 El centro dispone de una memoria de actividades docentes e investigadoras en materia de igualdad y de violencia de género, o incluye dichas actividades en su memoria anual de forma desagregada. IMPRESINDIBLE</p>

PREVENCIÓN

<p>Estándar 1.2</p> <p>El centro fomenta la organización y la participación de la comunidad universitaria en actividades de sensibilización y formación (conferencias, seminarios, mesas redondas, jornadas, congresos, cursos) relacionadas con la igualdad y la violencia de género.</p> <p>ESENCIAL</p>	<p>1.2.1 La política del centro incorpora entre sus objetivos el fomento de actividades de sensibilización y formación en materia de igualdad y violencia de género, así como explicita el compromiso de acreditación de estas. IMPRESINDIBLE</p>
	<p>1.2.2 El centro facilita al Personal de Administración y Servicios (PAS) la asistencia a las actividades de formación y sensibilización. NO IMPRESINDIBLE</p>
	<p>1.2.3 El centro ha evaluado la percepción del PAS, PDI y alumnado el grado de satisfacción con la incorporación de la perspectiva de género. NO IMPRESINDIBLE</p>

PREVENCIÓN

<p>Estándar 1.3. El centro fomenta las relaciones igualitarias y respetuosas transformando las normas sociales y culturales en el terreno de los espacios comunes. NO ESENCIAL</p>	<p>1.3.1 El centro dispone de zonas de aseos inclusivas, sin diferenciación por sexos. NO IMPRESCINDIBLE</p>
	<p>1.3.2 El centro dispone de una sala de uso prioritario para la lactancia. NO IMPRESCINDIBLE</p>

DETECCIÓN, INTERVENCIÓN Y DERIVACIÓN

Estándar 2.1. El centro garantiza la accesibilidad a la información para detectar e intervenir contra la violencia de género y dispone de una persona encargada de la coordinación . ESENCIAL	2.1.1 El centro facilita a cualquier persona que forme parte de la comunidad universitaria información sobre los recursos disponibles para la atención a las víctimas de violencia de género. IMPRESINDIBLE
	2.1.2 Existen puntos/espacios informativos violetas, bien localizados y accesibles, sobre la violencia de género, así como de atención a las mujeres y que garanticen la privacidad. IMPRESINDIBLE
	2.1.3 El centro dispone de una persona encargada de coordinar la detección, intervención y derivación de los casos de violencia de género. IMPRESINDIBLE

DETECCIÓN, INTERVENCIÓN Y DERIVACIÓN	
<p>Estándar 2.2</p> <p>El centro dispone de protocolos para la detección, intervención y derivación de los casos de violencia de género.</p> <p>ESENCIAL</p>	<p>2.2.1 El centro dispone de un protocolo para la detección, intervención y derivación de los casos de violencia de género que ocurra en el centro, en el entorno familiar o en los espacios de prácticas curriculares. IMPRESINDIBLE</p>
	<p>2.2.2 El centro dispone de una persona responsable para acompañar a la víctima durante el proceso. IMPRESINDIBLE</p>
	<p>2.2.3 El centro hace público y accesible para toda la comunidad universitaria el protocolo de detección, intervención y derivación de los casos de violencia de género. IMPRESINDIBLE</p>
	<p>2.2.4 Una vez aprobado y publicado el protocolo de detección, intervención y derivación de la violencia de género será revisado cada dos años con la finalidad de actualizar y/o modificar las medidas en caso necesario. IMPRESINDIBLE</p>

DETECCIÓN, INTERVENCIÓN Y DERIVACIÓN

Estándar 2.3 El centro dispone de un registro con las consultas y casos detectados pseudoanonimizados de las distintas formas de violencia de género. ESENCIAL

2.3.1 El centro cumplimenta un registro anual de las consultas y casos detectados de violencia de género. IMPRESCINDIBLE

DETECCIÓN, INTERVENCIÓN Y DERIVACIÓN	
<p>Estándar 2.4.</p> <p>En el centro existe un espacio físico y una dirección web para contactar o informar, de manera anónima o identificada, ante situaciones de violencia de género vinculadas a la comunidad universitaria.</p> <p>ESENCIAL</p>	<p>2.4.1. El centro dispone de un buzón donde cualquier miembro de la comunidad universitaria puede comunicar la identificación y/o sospecha de situaciones de violencia de género propia o ajena manteniendo el anonimato, si lo desea. IMPRESINDIBLE</p>
	<p>2.4.2. El centro dispone de una dirección web clara y de fácil acceso en la que se puede comunicar la identificación y/o sospecha de situaciones de violencia de género propia o ajena manteniendo el anonimato, si la persona lo desea. IMPRESINDIBLE</p>
	<p>2.4.3. El centro dispone de una persona responsable de gestionar y responder las comunicaciones y/o solicitudes de ayuda recibidas en el buzón y la dirección web. IMPRESINDIBLE</p>
	<p>2.4.4. El centro atiende con celeridad las comunicaciones y/o solicitudes de ayuda recibidas en el buzón y/o la dirección web, respondiendo en un tiempo máximo de 72 horas laborables desde su recepción. IMPRESINDIBLE</p>

FORMACIÓN	
Estándar 3.1 Se evalúan las capacidades en materia de igualdad de género del personal del centro. ESENCIAL	3.1.1. El centro ha identificado las capacidades en materia de igualdad de género a nivel individual y a nivel organizacional. IMPRESINDIBLE
	3.1.2 El centro dispone de personas expertas en género con capacitación para desarrollar y ejecutar programas y actividades de sensibilización y formación con perspectiva de género y asesorar en materia de violencia de género. NO IMPRESINDIBLE

FORMACIÓN	
<p>Estándar 3.2</p> <p>El centro organiza actividades de formación y sensibilización en materia de igualdad y violencia de género dirigidas a su personal.</p> <p>ESENCIAL</p>	<p>3.2.1 El centro imparte: NO IMPRESCINDIBLE</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Un curso anual de formación básica en igualdad de género (10 horas) para profesionales. ● Cada dos años, organizará un curso/taller de actualización de 5 horas de duración.
	<p>3.2.2 Cada cuatro años se evaluará la tendencia en: NO IMPRESCINDIBLE</p> <ul style="list-style-type: none"> ● El número de actividades de formación y sensibilización en materia de igualdad y violencia de género ofertadas. ● El número de personas que trabajan en el centro que han asistido, al menos, a una actividad de formación y sensibilización en igualdad y violencia de género. ● El número de personas que trabajan en el centro que han recibido, al menos, el curso de formación básica o de actualización en violencia de género.
	<p>3.2.3 El centro oferta formación específica al PDI para incorporar y aplicar la perspectiva de género en los contenidos y materiales de sus asignaturas. NO IMPRESCINDIBLE</p>

DOCENCIA	
<p>Estándar 4.1:</p> <p>Se incorporan asignaturas específicas que integran la perspectiva de género y/o contenidos de manera transversal como elementos básicos en la formación en valores de igualdad.</p> <p>ESENCIAL</p>	<p>4.1.1 Existen asignaturas en el grado que, sin ser específicas en materia de género, incorporan aspectos referentes al mismo. IMPRESINDIBLE</p>
	<p>4.1.2 En el grado se contempla una asignatura específica en materia de género. NO IMPRESINDIBLE</p>
	<p>4.1.3 Se fomentan líneas de investigación para el desarrollo de trabajos fin de grado (TFG) con perspectiva de género. IMPRESINDIBLE</p>

DOCENCIA	
Estándar 4.2: El profesorado integrará la perspectiva de género en las guías docentes de sus asignaturas. ESENCIAL	4.2.1 El centro establece un mecanismo organizado y conocido por todo el profesorado para la verificación de las guías docentes. IMPRESINDIBLE
	4.2.2 El centro define los cambios establecidos en las guías docentes relacionados con la perspectiva de género respecto al curso anterior. IMPRESINDIBLE
	4.2.3 El centro favorece reuniones para la reflexión donde el profesorado pueda mostrar los cambios realizados durante la docencia para la incorporación de la perspectiva de género. NO IMPRESINDIBLE
	4.2.4 Las guías docentes contemplan competencias, objetivos, contenidos y/o resultados de aprendizaje con perspectiva de género. IMPRESINDIBLE
	4.2.5 La bibliografía incluida en las guías docentes contiene referencias que se relacionan con la igualdad de mujeres y hombres y/o el género. IMPRESINDIBLE

4.2.6 Se visibiliza la contribución de las mujeres a la disciplina, revisando el porcentaje de bibliografía de autoras con respecto a autores e indicando el nombre completo de los/as mismas/os, utilizando un sistema de citación de las referencias bibliográficas que favorezca la visibilización de autoras mujeres. **NO IMPRESCINDIBLE**

4.2.7 La guía docente está redactada con un lenguaje no sexista. **IMPRESINDIBLE**

DOCENCIA	
Estándar 4.3: El centro avala proyectos de innovación docente con perspectiva de género. NO ESENCIAL	4.3.1 El centro avala proyectos de innovación docente con inclusión de la perspectiva de género en su diseño e implementación. IMPRESINDIBLE
	4.3.2 El número de personas/miembros integrantes de los proyectos de innovación docente está ajustado a la distribución por sexos de su PDI. NO IMPRESINDIBLE

INVESTIGACIÓN	
<p>Estándar 5.1 El centro fomenta la incorporación de la perspectiva de género en las propuestas de investigación y tiene directrices claras para evaluar dicha incorporación. ESENCIAL</p>	<p>5.1.1 El centro oferta un curso, al menos, anual acreditado sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la investigación dirigida al PDI. IMPRESINDIBLE</p>
	<p>5.1.2 El centro oferta un seminario, al menos, anual al alumnado sobre cómo incorporar la perspectiva de género en sus investigaciones. IMPRESINDIBLE</p>
	<p>5.1.3 Analizar la tendencia del número de proyectos de investigación y artículos publicados durante el curso académico anterior, que incorpora la perspectiva de género. NO IMPRESINDIBLE</p>
	<p>5.1.4 El centro ofrece un reconocimiento específico a aquellas investigaciones realizadas con inclusión de la perspectiva de género. NO IMPRESINDIBLE</p>
	<p>5.1.5 El centro tiene establecidas directrices específicas sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la investigación. NO IMPRESINDIBLE</p>

INVESTIGACIÓN	
Estándar 5.2 El centro favorece la presencia de mujeres en las investigaciones que avala y genera. NO ESENCIAL	5.2.1 La presencia de mujeres y hombres en las propuestas de investigación está equiparada/ajustada a la distribución por sexo de su grupo de investigación. NO IMPRESCINDIBLE
	5.2.2 El número de mujeres y hombres autores/as de los artículos publicados por PDI del centro es equiparable/ajustado a la distribución existente por sexo. NO IMPRESCINDIBLE
	5.2.3 El centro analiza la tendencia del número de mujeres incluidas en los proyectos de investigación y artículos publicados en el periodo de reacreditación equiparada/ajustada a la distribución existente por sexo. NO IMPRESCINDIBLE

PROYECCIÓN Y DIFUSIÓN EN EL ENTORNO	
Estándar 6.1. El centro participa en su entorno para la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia de género. ESENCIAL	6.1.1. Las actividades de extensión universitaria y/o internacionalización establecidas con las organizaciones que considera de interés incluyen cláusulas en las que se explicita la participación en la lucha contra la violencia de género. NO IMPRESCINDIBLE
	6.1.2. El centro realiza actividades de extensión universitaria y/o internacionalización que incorporan contenidos en materia de lucha contra la violencia de género. IMPRESINDIBLE
	6.1.3. Los agentes del entorno (asociaciones vecinales, colegios profesionales, sociedades científicas, ONG, instituciones colaboradoras, asociaciones de pacientes, etc.) consideran al centro como referente para ser miembros activos en materia de lucha contra la violencia de género. NO IMPRESCINDIBLE

PROYECCIÓN Y DIFUSIÓN EN EL ENTORNO	
<p>Estándar 6.2.</p> <p>El centro define profesionale s clave para el fomento de la participación con el entorno y el trabajo (incluido el trabajo en red) en la erradicación de la violencia de género.</p> <p>ESENCIAL</p>	<p>6.2.1. Existe un comité, comisión o responsable que tiene entre sus funciones la planificación y ejecución de actividades con el entorno en la lucha contra las desigualdades y la violencia de género.</p> <p>IMPRESINDIBLE</p>
	<p>6.2.2. El comité, comisión o persona responsable muestra una actividad periódica en el fomento de la participación con el entorno.</p> <p>IMPRESINDIBLE</p>
	<p>6.2.3. El comité, comisión o persona responsable mantiene informada de su actividad a la comunidad universitaria del centro.</p> <p>IMPRESINDIBLE</p>

PROYECCIÓN Y DIFUSIÓN EN EL ENTORNO	
<p>Estándar 6.3. El centro está adherido o comprometido con las unidades referentes en igualdad de la universidad. NO ESENCIAL</p>	<p>6.3.1. El centro está representado en la unidad de igualdad u organismo equivalente de la universidad. IMPRESINDIBLE</p>
	<p>6.3.2. El centro participa activamente, colabora y/o propone iniciativas con/a la unidad de igualdad u organismo equivalente de la universidad de manera bidireccional. IMPRESINDIBLE</p>

PROYECCIÓN Y DIFUSIÓN EN EL ENTORNO	
<p>Estándar 6.4.</p> <p>El centro dispone de forma continua de elementos de difusión institucionales de proyección interna y externa relacionados con la sensibilización contra la violencia de género.</p> <p>ESENCIAL</p>	<p>6.4.1. Existe cartelera física y digital en el centro relacionada con la prevención y respuesta ante la violencia de género.</p> <p>IMPRESINDIBLE</p>
	<p>6.4.2. Existe información relacionada con la sensibilización en materia de lucha contra la violencia de género en los medios de difusión virtuales, página web y perfiles corporativos en redes sociales del centro. IMPRESINDIBLE</p>

SEGUIMIENTO	
Estándar 7.1 El centro realiza un seguimiento de los indicadores clave de su actuación ante las mujeres víctimas de violencia de género. ESENCIAL	7.1.1 El centro dispone de un registro, sobre el procedimiento de actuación ofrecido a las víctimas de violencia de género, consensuado con el organismo referente. IMPRESINDIBLE
	7.1.2. Los datos del registro de la víctima y posible agresor están convenientemente pseudoanonimizados y custodiados según la ley de protección de datos. IMPRESINDIBLE
	7.1.3 El centro realiza informes sobre sus actuaciones (formación, análisis de documentos, proyección, etc.) para estudiar e implementar acciones de mejora en el proceso. IMPRESINDIBLE

SEGUIMIENTO	
Estándar 7.2 El centro se coordina con otras unidades con competencias en dicho ámbito en el seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género. ESENCIAL	7.2.1 Existe un canal abierto y estable de comunicación entre el centro y la unidad de derivación en el que este participa activamente. IMPRESINDIBLE
	7.2.2 El centro adapta las medidas propuestas por las diferentes unidades donde se atiende a la víctima o, en su caso, presenta un informe favorable de actuación por parte de la unidad competente. NO IMPRESINDIBLE

SEGUIMIENTO	
<p>Estándar</p> <p>7.3 El centro recoge la opinión de las víctimas atendidas para posibilitar el análisis y aplicar las mejoras que planteen.</p> <p>ESENCIAL</p>	<p>7.3.1 Se realizan cuestionarios anónimos a víctimas o posibles víctimas que hayan dado su consentimiento para contactar con ellas en el futuro. IMPRESINDIBLE</p>
	<p>7.3.2 El centro analiza las mejoras propuestas y presenta un análisis de la posibilidad de implementación. IMPRESINDIBLE</p>
	<p>7.3.3 El centro implementa las mejoras que se hayan considerado posibles a partir de las aportaciones que hayan propuesto las víctimas.</p> <p>NO IMPRESINDIBLE</p>

ANEXOS

- **HERRAMIENTA DE AYUDA PARA LA REVISIÓN**

GLOSARIO DE TÉRMINOS (añadirlos por orden alfabético)

Agentes del entorno

Se refiere a todas aquellas instituciones u organismos con los que un centro establece relaciones de extensión universitaria y/o internacionalización, por lo tanto, son consideradas por el centro como organizaciones de interés, tales como asociaciones vecinales, colegios profesionales, sociedades científicas, organizaciones no gubernamentales (ONG), instituciones colaboradoras, instituciones colaboradoras de prácticas curriculares o extracurriculares, asociaciones de pacientes, etcétera.

Centro

Este Manual incluye a todas aquellas instituciones universitarias que tienen entre sus funciones la impartición de titulaciones oficiales de Grado, tales como Facultades, Escuelas Técnicas Superiores, Escuelas Técnicas, Escuelas Universitarias, Centros Universitarios adscritos o cualquier otra denominación.

Capacidad

En el caso de la igualdad de género, la capacidad hace referencia a las aptitudes, comportamientos, redes e instituciones necesarias que hacen posible que las comunidades y organizaciones cumplan efectivamente sus compromisos en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Comunidad universitaria

Este término engloba a todos aquellos colectivos que conforman los recursos humanos de un centro. Así, forman parte de la comunidad universitaria el personal docente e investigador (PDI), el personal de administración y servicios (PAS), y el estudiantado/alumnado adscrito a dicho centro.

Conciliación

Cuando hablamos de conciliación estamos hablando de la posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles sus intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral de su vida; el derecho que tienen todas las personas a un desarrollo pleno en las diferentes esferas públicas sin merma en la calidad de vida y la posibilidad de disponer de tiempo propio.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se ha incorporado a la agenda pública cuando se ha convertido en un problema práctico y causa de las cargas psicológicas, económicas y sociales que padecen las mujeres. Parece que el término alude a dos ámbitos: el público y el privado-doméstico. Sin embargo, es más apropiado hablar de una nueva organización social que de conciliación, ya que se pretende buscar un modelo social que armonice las diferentes esferas de la vida de tal manera que se pueda evitar la situación actual en la que prácticamente todos los ámbitos deben acomodarse a uno de ellos: el laboral. Este nuevo modelo debe valorar el trabajo doméstico y de cuidado, esencial para el funcionamiento, reproducción y mantenimiento de nuestras sociedades, tanto o más que el productivo.

Datos desagregados por sexo

Recogida de información diferenciada basándose en el sexo, por ejemplo: datos sobre los roles socio-económicos de grupos diferentes de mujeres y hombres.

Diagnóstico de capacidades

El diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género es un medio para evaluar el conocimiento, la comprensión y las aptitudes que posee una organización y las personas que trabajan en ella en lo que respecta a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como sobre la arquitectura y la política de género de la organización. El diagnóstico de capacidades hace referencia al proceso a través del cual se recoge y analiza la información, y también a los resultados de dicho análisis. Estos resultados se recogen en un informe en el que se describe cómo se podría elaborar una estrategia o un plan de acción para la capacitación o el desarrollo de la capacidad.

Efectividad

Una medida de la amplitud con la que una intervención consigue su objetivo u objetivos específicos.

Eficacia

Una medida del modo en que se aplican económicamente las entradas para obtener los resultados.

Empoderamiento

Fue uno de los conceptos centrales de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing en 1995. Se piensa como estrategia con la virtualidad de promover la igualdad de resultados. Tiene dos dimensiones: la dimensión individual, que hace referencia a la necesidad de que las mujeres tomen conciencia del poder que tienen individual y colectivamente para lograr la recuperación de su dignidad como personas. Y la dimensión social, que se refiere a la necesidad de que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones, es decir que ejerciten el poder.

Estándar:

Según la Real Academia de la Lengua Española lo define como: “que sirve de patrón, modelo o punto de referencia para medir o valorar cosas de la misma especie”. En este manual, los estándares son los aspectos específicos, las dimensiones a utilizar como reglas, guías para asegurar que si se cumple el centro universitario cumple el objetivo planteado.

Estrategía

Según la Real Academia Española (RAE) es un “proceso regulable, un conjunto de reglas que buscan una decisión óptima en cada momento”. En este manual, las estrategias son los enlaces que se han planteado entre los objetivos y las acciones que se proponen para conseguir la meta: centros universitarios libres de violencia de género.

Género

Es el conjunto de valores, sentimientos, actitudes, comportamientos, capacidades, roles, etc., asignados culturalmente a una persona por el hecho de nacer de un sexo u otro en función de lo que en cada sociedad y en cada momento histórico se considere que debe ser y hacer una mujer o un hombre. En definitiva, es una construcción cultural que limita el desarrollo integral de las personas.

Guía docente

Es un documento público dirigido, fundamentalmente, al alumnado matriculado en una determinada asignatura, en el que se concreta la planificación docente de una asignatura y toda la información necesaria para su seguimiento para un determinado

curso académico. Constituye el resultado del compromiso del equipo docente que la va a impartir y del Departamento al que se encuentra adscrita, avalado por la Universidad a través de los órganos competentes en la aprobación de la programación docente. Puede recibir diferentes denominaciones según cada institución Universitaria. Como mínimo, la guía docente debe contener: el nombre de la asignatura; el módulo y materia al que pertenece; el curso en el que se imparte; los créditos que componen la asignatura; el profesorado que imparte la asignatura; las competencias propias de la asignatura y el trabajo que el alumnado debe desarrollar para adquirir estas competencias; los resultados de aprendizaje previstos; los contenidos de la asignatura; las metodologías docentes y actividades formativas previstas; los procedimientos de evaluación; y la bibliografía básica utilizada, recomendada o de ampliación.

Igualdad de género

Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria. Este concepto incluye no solamente igualdad de *jure*, sino también de *facto*, y no solo de “oportunidades” sino también de “resultados”. Esta última requiere la adopción de dos estrategias clave, las acciones positivas y el mainstreaming de género.

Elemento orientativo:

Se plantea como aquella acción concreta que permiten a los centros universitarios acreditar su actuación hacia el objetivo final de este manual.

Personal

Utilizado en el ámbito del centro, hace referencia al conjunto de los colectivos de personal docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS). Dicho de otro modo, son todas aquellas trabajadoras y trabajadores adscritos a un centro universitario.

Plan de Igualdad

Compromiso institucional de previsión y coordinación de un conjunto de acciones positivas que tienen como objetivo promover las condiciones para la igualdad real y

efectiva. Su marco legal son sus competencias. La coordinación entre diferentes áreas, así como la dotación de recursos humanos y económicos (programa, coordinación, personas y presupuesto) son requisitos ineludibles.

Sexo

Identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombres.

Violencia estructural

Son aquellas barreras invisibles e intangibles contra la realización de opciones potenciales y de los derechos básicos. Relaciones de poder que generan y legitiman la desigualdad de sexos.

Violencia de género

Todo acto de violencia dirigido contra las mujeres, que cause o pueda causar un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico-emocional, inclusive la amenaza de ese acto, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto en la vida pública como en la privada.

BIBLIOGRAFÍA

Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ed.). *Centros comprometidos contra la violencia de género. Manual de Estándares*. Sevilla: Consejería de Salud y Familias, 2020.

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2019. Acceso el 11 de febrero de 2022, https://www.aqu.cat/doc/doc_25276332_1.pdf

Association of American Universities. "Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct 2015". Acceso el 27 de septiembre de 2019, <https://www.aau.edu/key-issues/aau-climate-survey-sexual-assault-and-sexual-misconduct-2015>

Blázquez Vilaplana, Belén; Alarcón González, Javier. "Innovar con perspectiva de género en los grados de Ciencias Sociales, la experiencia de la Universidad de Jaén". *Revista de Estudios Empresariales* 2, época 2 (2020): 7-24.

Bartual Figueras, María Teresa; Carbonell Esteller, Montserrat; Carreras Marín, Anna; Colomé Ferrer, Josep; Turmo Garuz, Joaquín. "La perspectiva de género en la docencia universitaria de Economía e Historia". *Revista d'Innovació Docent Universitaria* 10 (2018): 92-101.

Cabrera de la Cal, María Isabel; Correa Chica, Andrea. "La representación social de la

violencia de género en la prensa generalista escrita: El País, El Mundo y ABC (2000-2015)". *Universitas Psychologica* 18, número 2 (2019): 1-11.

Centro de Estudios de Ciencia, Comunicación y Sociedad de la Universitat Pompeu Fabra. *¿Cómo incorporar la perspectiva de género en nuestra investigación? Una guía para promover una investigación sensible al género*. Madrid: Ministerio de Ciencia e innovación; Fundación española para la ciencia y tecnología, 2020. Acceso el 11 de febrero de 2022, https://ccs.upf.edu/wp-content/uploads/Guia-Genero_20.pdf

Comisión Europea. "What is gender-based violence?". Acceso el 9 de junio de 2021, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en

Delegación del Gobierno contra la violencia de género. "Estadísticas, encuestas e investigaciones". Acceso el 4 de febrero de 2022, <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/victimiasMortales/fichaMujeres/home.htm>

Escrig Gill, Gemma; Ortí Porcar, María José; Sales Boix, Anna. *Guía para la integración de la perspectiva de género en las guías docentes de las asignaturas de grado de la Universitat Jaume I*. Castellón de la Plana: Universitat Jaume I, 2020. Acceso el 11 de febrero de 2022, http://isonomia.uji.es/wp-content/uploads/2013/06/Z.-SLTJM_ES_GUIA-PERSPECTIVA-DE-GENERO.-Version-final.-23.06.2020-ES.pdf

Espejo Megías, Patricia. "Mujeres y Universidad: situación actual y algunas propuestas para el cambio". *Revista de Educación y Derecho* 20 (2017): sin páginas.

García Moreno, Claudia; Jansen, Henrica AFM; Ellsber, Mary; Heise, Lori; Watts, Charlotte H. "Prevalence of intimate partner violence: findings from the WHO multi-country study on women's health and domestic violence". *Lancet* 368, número 9543 (2006): 1260-1269.

Grup d'Educació i Gènere. *Perspectiva de gènere en l'educació. Marc conceptual*. Barcelona: Universitat de Barcelona, 2020. Acceso el 11 de febrero de 2022, <https://www.uab.cat/doc/conceptualgeneredoc>

Grupo de Trabajo en Igualdad de Género de la Red Vives. "Guías para una docencia universitaria con perspectiva de género". Acceso el 11 de febrero de 2022, <https://mujeresconciencia.com/2019/01/18/guias-para-una-docencia-universitaria-con-perspectiva-de-genero/>

Lahousen, Verena; Popovic, Nicola. *Herramienta para el diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género*. Nueva York: Centro de Capacitación ONU Mujeres, 2016. Acceso el 11 de febrero de 2022, https://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/72/mod_data/content/75/1-Manual_Gender_Equality_Capacity_ES%20-%20FINAL.pdf

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado* 307, 24 de diciembre de 2001: 49400-49425.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. *Boletín Oficial del Estado* 313, 29 de diciembre de 2004: 42166-42197.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado* 71, 23 de marzo de 2007: 12611-12645.

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado* 89, 13 de abril de 2007: 16241-16260.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado* 294, 5 de diciembre de 2018: 119788-119857.

Martínez Moscoso, Dolores Marisa. *Práctica docente con equidad de género. Una guía de trabajo*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara, 2012. Acceso el 11 de febrero de 2022, http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/kiosko/2012/images/practica_docente.pdf

Menéndez Baena, Ana Belén. *Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Estudios de Grado en la Universidad de Cádiz*. Cádiz: Universidad de Cádiz, 2018. Acceso el 11 de febrero de 2022, http://igualdad.uca.es/?attachment_id=1608

Menéndez Menéndez, María Isabel. "Metodología de innovación docente: la perspectiva de género en comunicación audiovisual". *Historia y Comunicación Social*. 18 (2013): 699-710.

Ministerio de Igualdad. "Macroencuesta de violencia contra la mujer". Acceso el 2 de febrero de 2022, <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. "Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género. 2012". Acceso el 30 de noviembre de 2021, <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionalesInvestigacion/sanitario/docs/PSanitarioVG2012.pdf>

Organización Mundial de la Salud (OMS). "Sexual and Reproductive Health and Research", en *Violence against women prevalence estimates, 2018*. Acceso el 3 de junio de 2021, <https://www.who.int/publications/i/item/9789240022256>

Organización Mundial de la Salud (OMS). "Violence against women". Acceso el 3 de junio de 2021, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

Ponferrada, Maribel. *Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència*. Barcelona: Observatori per a la Igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona, 2017. Acceso el 11 de febrero de 2022, https://www.uab.cat/doc/Guia_perspectivagenere_docencia

Rodríguez Jaume, María J. (coord.). "Red "Universidad, género, docencia e igualdad", en:

Memorias del Programa de Redes-I3CE de calidad, innovación e investigación en docencia universitaria. Convocatoria 2016-17. Alicante: Universidad de Alicante, 2017: 1830-1840. Acceso el 11 de febrero de 2022, http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/73362/1/Memorias-del-programa-redes-i3ce-2016-17_158.pdf

Suberviola Ovejas, Iratxe; Fernández Guerrero, Olaya; Barbed Castrejón, Noelia; Juarros Marín, Laura. *Guía educativa para la inclusión de la perspectiva de género en la docencia e investigación. Ámbito de Ciencias de la Educación.* Logroño: Universidad de La Rioja, 2020. Acceso el 11 de febrero de 2022, https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Guia_digital_genero.pdf

Valls, Rosa; Puigvert, Lidia; Melga, Patricia; García Yeste, Carme. "Breaking the Silence at Spanish Universities: Findings From the First Study of Violence Against Women on Campuses in Spain". *Violence Women* 22, número 13 (2016): 1519-1539.

Verge Mestre, Tània; Cabruja Ubach, Teresa. *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives.* Situació actual i reptes futurs. Barcelona: Xarxa Vives, 2021. Acceso el 11 de febrero de 2022, <https://www.vives.org/book/la-perspectiva-de-genero-en-docencia-a-les-universitats-de-la-xarxa-vives-situacio-actual-i-reptes-de-futur/>