

FICHAS DE INDICADORES UNIVERSIDADES Y CENTROS FORMATIVOS



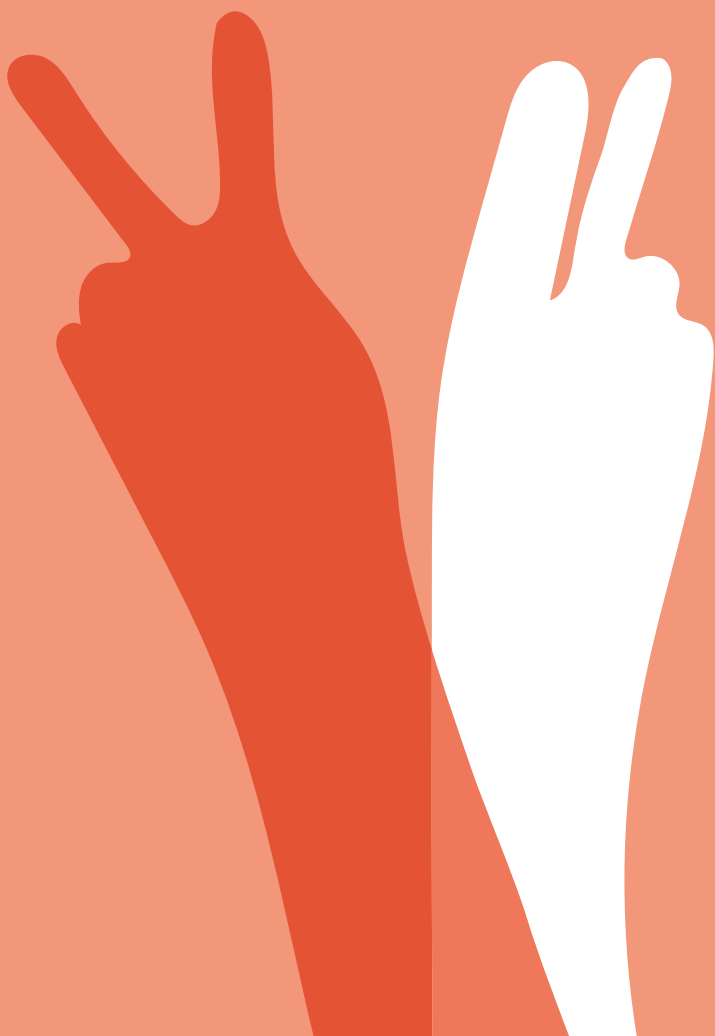
GENERALITAT
VALENCIANA

Conselleria de Participación,
Transparencia, Cooperación
y Calidad Democrática



XARXES
SANITÀRIES
SOLIDÀRIES

Multipliquem salut



SUBÍNDICE

Enfoque basado en Derechos Humanos (EBDH)



Indicador n^o1**Inclusión de formación sobre derechos humanos al personal laboral de las universidades/centros formativos.****SIGNIFICADO**

Naciones Unidas define el EBDH (Enfoque basado en derechos humanos) como *“un marco conceptual para el proceso del desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas de derechos humanos, y desde el punto de vista operacional está orientado a la protección de los mismos.”*¹

La universidad como institución pública, tiene entre sus funciones:² *“1. La creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura 2. La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística, 3. La difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de vida y del desarrollo económico, 4. La difusión del conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida”*. La inclusión de formación sobre derechos humanos al personal laboral universitario/formativo se alinea, en este sentido, con la misión institucional de la universidad/centro formativo como centro de difusión del conocimiento y la cultura.

Con respecto a lo que señala la ley con respecto a la formación del personal, nos remitimos al artículo 76 bis de la ley orgánica 6/2021. En este artículo se establece la obligación de las universidades de fomentar la formación permanente del personal de administración y servicios, de manera que fomenten “sus habilidades y competencias profesionales”. Asimismo, la ley orgánica 6/2001 de Universidades, en su disposición adicional cuarta establece que “Todos los planes de estudios propuestos por las universidades deben tener en cuenta que la formación en cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto y la promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos”.

¹ Naciones Unidas, Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo, Nueva York, Ginebra, 2006, p. 15.

² Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículo 1.

Por los elementos anteriormente mencionados, se puede concluir que la formación en EBDH puede contribuir a la adquisición o profundización de conocimientos en este ámbito por parte de personal laboral universitario/formativo. Además, puede contribuir al desarrollo de competencias valiosas para el ejercicio de su profesión, de manera que puedan cumplir con sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar los derechos del alumnado universitario/profesional.

Con respecto al tipo de formación, ésta debe estar adaptada a las necesidades del público objetivo. Así, con respecto al personal de administración y servicios, podría estar dirigido a fortalecer sus capacidades como Titular de obligaciones y responsabilidades -TdO y TdR en los procesos administrativos frente al titular de derechos - TdD-alumnado y personal docente e investigador-. Y con respecto al personal docente, en su condición de TdR, la formación podría estar dirigida a incorporar el EBDH en su práctica docente.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Comprobar la realización, a través de las fuentes de verificación, de formación anual en derechos humanos dirigida al personal laboral de la universidad/centro formativo. Será considerada esta formación la que contenga en el título cuestiones relacionadas con los derechos humanos, tal y como se define en el apartado de significado. Las formaciones deberán estar adaptadas a las funciones que realiza el personal laboral universitario/formativo, según sea de administración y servicios o personal docente e investigador.

2 Asignar la puntuación en función de:

- Si existe la formación sobre derechos humanos en el plan formativo del personal laboral:1.
- No, no existe formación sobre derechos humanos en el plan formativo del personal laboral: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Plan formativo de personal de administración y servicios. Por ejemplo, en el caso de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) el servicio encargado de la formación del personal es el UFASU (Unidad de Formación del Servicio de Recursos Humanos) y está disponible online.
- Plan formativo y de personal docente e investigador. Por ejemplo, en el caso de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) el servicio encargado de la formación del personal es el ICE (Instituto de Ciencias de la Educación) y está disponible online.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n^o2**Mecanismo(s) para denunciar derechos vulnerados del personal laboral y del alumnado.****SIGNIFICADO**

La incorporación del EBDH implica que las universidades/centros formativos, en tanto que administraciones públicas del Estado o bien las universidades/centros formativos privadas como titulares de obligaciones, dispongan de protocolos concretos y explícitos que permitan la denuncia en caso de presentarse una vulneración de derechos por parte de personal laboral, personal funcionario, contratado o alumnado -en caso de que la denuncia tenga relación con el personal laboral-.

Algunos de los actos que vulneran la dignidad e integridad de las personas son: el acoso sexual, el acoso por identidad y expresión de género u orientación sexual, la discriminación por maternidad, el acoso laboral o el mobbing, entre otros.

La universidad/centro formativo debe disponer de protocolos claros que especifiquen el procedimiento a seguir (solicitud de intervención, aceptación a trámite de la solicitud, procedimiento de revisión médica si procede, presentación de pruebas o testigos, medidas cautelares de urgencia, apertura de expediente sancionador o de información reservada, etc.), el área designada como responsable (por ejemplo, el servicio de igualdad, o servicio de RRHH), para recibir e investigar las denuncias a este respecto.

Estos protocolos deben existir y estar integrados en la estructura organizativa formal de la universidad/centro formativo, independientemente del órgano de Defensoría Universitaria. Este último es un órgano independiente y autónomo, no sometido a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria, de acuerdo con lo recogido en la ley 6/2001, disposición adicional decimocuarta.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar la existencia de protocolos de actuación específicos para la denuncia de casos de acoso laboral, acoso sexual y contra el racismo y la xenofobia.

2 Asignar la puntuación correspondiente:

- Sí existen protocolos contra el acoso laboral: 0,34.
- Sí, existen protocolos contra el acoso sexual: 0,33.
- Sí, existen protocolos contra el racismo y la xenofobia: 0,33.

3 Obtener el valor del indicador sumando la puntuación obtenida en el apartado 2)

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Existencia de protocolos concretos para la denuncia de la vulneración de derechos relacionados con el acoso laboral. Por ejemplo, en la UPV existen protocolos disponibles online.
- Existencia de protocolos concretos para la denuncia de la vulneración de derechos relacionados con el acoso sexual (por identidad o expresión de género, u orientación sexual). Por ejemplo, en la UPV y en la UV existen protocolos disponibles online.
- Existencia de protocolos contra delitos de odio por razón de origen nacional, étnico/racial y/o cultural diferente a la cultura hegemónica.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n°3**Publicaciones relacionadas con los derechos humanos en el ámbito académico.****SIGNIFICADO**

Además de garantizar el derecho a la educación, las universidades/centros formativos pueden ejercer un papel muy importante en la defensa del desarrollo y los derechos humanos a través de la investigación y la difusión de sus resultados en publicaciones científicas. Este papel se enmarcaría en las funciones que señala la ley de *"1. Crítica de la ciencia, la técnica y la cultura"* y *"3. Difusión y transferencia de conocimiento al servicio de la cultura, la mejora de la calidad de vida y el desarrollo económico"*. *4. La difusión del conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida"*.

Uno de los pilares fundamentales del enfoque basado en derechos es la generalización y socialización de la información, como forma de afrontar al "poder visible" y facilitar la incidencia. En efecto, la realización de publicaciones en el ámbito del desarrollo es clave construir visiones alternativas a la realidad. La finalidad es la de cambiar el sistema de valores y creencias que, con frecuencia, se encuentra en la base de los procesos sistemáticos de vulneración de derechos. Comprender las causas estructurales de la vulneración de los derechos, así como el reconocimiento de una/o misma/o como titular de derechos u obligaciones, puede generar cambios profundos en la forma de afrontar las situaciones de vulnerabilidad hacia una mayor movilización social e incidencia política, que exijan respuestas a las demandas.

Además, en el caso de las universidades, la realización de investigaciones y publicaciones científicas relacionadas con el desarrollo y los derechos humanos posee un valor añadido, al contribuir a generar y difundir nuevos conocimientos, emplear nuevas herramientas, técnicas y recursos, discernir y difundir las prácticas más transformadoras, etc. La aplicación a este campo del método científico permite cuestionar con autoridad e independencia, las ideas y teorías que sustentan los

modelos de desarrollo, y la forma en la que se produce y comparte la información y el conocimiento por parte de una parte de la población³ con poder y privilegios, en línea con el enfoque de derechos. En definitiva, mediante las publicaciones científicas se divulga y amplía el conocimiento colectivo, se promueve la innovación y se contribuye a sentar las bases del cambio transformador en el ámbito del desarrollo.

³ Hace referencia a titulares de obligaciones, como el estado, los medios de comunicación, etc. Masferrer, M., Orenga, J. y Palacios, A. (2018). La aplicación del enfoque de género y basado en derechos humanos (EGyBDH) en la cooperación para el desarrollo. Guía práctica. Institut de Drets Humans de Catalunya.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar las comunicaciones de la universidad/centro de formación del último mes en redes sociales, o las noticias destacadas en la página web de la universidad/centro de formación. Con el fin de acotar, revisar seis (6) comunicaciones en redes sociales o página web. En caso de que no existan suficientes comunicaciones en el último mes, ampliar la duración temporal hasta poder revisar las 6 comunicaciones señaladas.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí se han realizado más de 5 publicaciones sobre DDHH: 1.
- NO, no se han realizado menos de 5 publicaciones sobre DDHH: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Redes sociales de la universidad/centro formativo
- Página web de la universidad/centro formativo

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n^o4

Inclusión de la competencia de “defensa de los derechos humanos” en las competencias generales o transversales definidas por la universidad/centro formativo.

SIGNIFICADO

“El **EBDH** está basado en valores, principios y normas universales, propios de la dignidad de la persona humana, que se refieren a la vida, libertad, igualdad, seguridad, participación política, bienestar social y cualquier otro aspecto ligado al desarrollo integral de la persona, y que se sustentan en los derechos humanos⁴. En la definición de “derecho” se comprende todo el conjunto de derechos sociales, civiles, económicos y políticos. ⁵Se consideran tanto los derechos reconocidos legalmente, como aquellos generados y/o reclamados por las luchas sociales y políticas.

Para el logro de los derechos de todas las personas, el EBDH propone el fortalecimiento de titulares de derechos (TdD), en este caso el alumnado, para que puedan ejercer sus derechos (construcción de ciudadanía)⁶, de titulares de obligaciones (TdO) (universidad/centro formativo) para que puedan cumplir con sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar los derechos (construcción de voluntad política) y de titulares de responsabilidades (TdR) (personal laboral) para que puedan cumplir con sus responsabilidades (construcción de ciudadanía) . El ejercicio o la reclamación de un derecho depende de la capacidad de la persona titular para ejercer su papel, para lo cual requiere de poder, recursos y conocimiento⁷.

En el caso del alumnado, el fortalecimiento de sus capacidades⁸ para el ejercicio de sus derechos requiere de un proceso de construcción de ciudadanía a través del

⁴ IDHC (2014). Derechos Humanos y Desarrollo. El enfoque basado en derechos humanos en Obtener la puntuación del indicador sumando las puntuaciones obtenidas en los apartados a) y b). la cooperación al desarrollo-EBDH. Serie derechos humanos emergentes N° 8. P.24.

⁵ De acuerdo con los principios de universalidad, indivisibilidad e interdependencia.

⁶ IDHC (2014). Derechos Humanos y Desarrollo. El enfoque basado en derechos humanos en la cooperación al desarrollo-EBDH. Serie derechos humanos emergentes N° 8. P.24.

⁷ Jones, E. y Gaventa, J. (2002). Concepts of citizenship: a review. IDS Development Bibliography 19, Brighton, Institute of Development Studies. Pg. 8.

⁸ El término de capacidades se entiende como las actitudes, cualidades y medios de los que dispone una persona para ejercer sus derechos.

conocimiento, y la consecuente apropiación de los derechos humanos, y su ejercicio. *La inclusión de formación en derechos humanos dirigida al estudiantado en el ámbito universitario/formativo conlleva la ampliación de competencias valiosas para su desarrollo humano y profesional.*

Se entiende por competencia el *"buen desempeño en contextos diversos y auténticos basados en la integración y la activación de conocimientos, normas, técnicas, procedimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores"*⁹. Un profesional desempeña bien su trabajo no sólo ejecutando correctamente una técnica, sino demostrando coherencia en su actitud y valores. Los valores, como prioridades vitales de las personas, ofrecen orientación de las acciones y de los comportamientos, que deben basarse a su vez en la adquisición de conocimientos y habilidades.

La inclusión de aspectos formativos sobre derechos humanos en la formación reglada en la universidad/centro formativo, se evalúa a través de la inclusión de la competencia de "identificación y defensa de los derechos humanos" u -otras competencias que posean este significado¹⁰- en la selección de competencias transversales¹¹ definidas por cada universidad/centro formativo.

⁹ Villa, A. y Villa, O. (2007). Educar, 40, 15-48. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3421/342130829002.pdf>

¹⁰ La universidad de Jaén, por ejemplo, define como una característica transversal a todas las competencias generales "la coherencia con los principios con los derechos humanos y los valores democráticos", sin definirla como una competencia en sí misma. Morales, M. Aprendizaje basado en competencias: una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas.

¹¹ Las competencias transversales responden a aquéllas que son clave y transferibles en relación a una amplia variedad de contextos personales, sociales, académicos y laborales a lo largo de la vida. En este sentido, constituyen una parte fundamental del perfil profesional de las titulaciones. Se trata de competencias que incluyen un conjunto de habilidades cognitivas y metacognitivas y conocimientos instrumentales y actitudinales de gran valor para la sociedad del conocimiento. UPV (2021). Competencias transversales. Disponible en: https://www.upv.es/entidades/ICE/info/Proyecto_Institucional_CT.pdf

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Buscar el documento de competencias transversales definidas por cada universidad/centro formativo. En caso de que la universidad/centro formativo no las haya definido o no se encuentren disponibles online, buscar el documento de competencias transversales en un título oficial de grado o máster de la universidad/centro formativo. Las competencias se encuentran definidas en los planes de estudio correspondientes a cada título universitario. Revisar las competencias definidas y verificar si se incluye “identificación y defensa de los derechos humanos”.

2 Asignar el valor correspondiente. En las competencias transversales:

- Sí, se incluye la competencia “identificación y defensa de los derechos humanos” como una competencia transversal clave para el desarrollo integral del alumnado: 1.
- NO, no se incluye la competencia “identificación y defensa de los derechos humanos” como una competencia transversal clave para el desarrollo integral del alumnado: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Documento de competencias transversales definidas por cada universidad/centro formativo. Por ejemplo, en la UPV este documento se encuentra disponible online.
- Planes de estudio de un título oficial de la universidad/centro formativo, donde se especifican las competencias a desarrollar por el alumnado. Por ejemplo, en la UV, el título de Grado en Ciencia de Datos tiene esta información disponible online.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n^o5**Inclusión de acciones que promuevan la participación y los derechos humanos en el ámbito universitario/formativo.****SIGNIFICADO**

“Desde el EBDH, la participación puede ser entendida como el “proceso que posibilita una capacidad colectiva permanente para identificar y analizar problemas, formular y planificar visiones y soluciones, movilizar recursos e implementar acciones en todas las áreas necesarias del desarrollo humano sostenible, en el intento de las personas por ganar control sobre los procesos que condicionan sus vidas”¹².

Esta noción de participación supera las visiones instrumentales, para considerarla un fin en sí mismo, un derecho y un elemento transformador, capaz de enfrentar y convertir las relaciones desiguales de poder. Esta perspectiva lleva asociada procesos de aprendizaje que permite el desarrollo de valores, actitudes, habilidades y nuevas formas de relacionarse, basadas en el ejercicio dialéctico. La participación, además de un derecho, es esencial para que las acciones sean pertinentes y apropiadas, e impacten positivamente en la realidad que se desea transformar.

Por otro lado, en el artículo 92 de la Ley 6/2001 de Universidades, se indica que “las universidades fomentarán la participación de los miembros de la comunidad universitaria en actividades y proyectos de cooperación internacional y solidaridad. Asimismo, propiciarán la realización de actividades e iniciativas que contribuyan al impulso de la cultura de la paz, el desarrollo sostenible y el respeto al medio ambiente, como elementos esenciales para el progreso solidario”.

La inclusión de acciones en la agenda cultural para la promoción en el ámbito universitario/formativo de los derechos humanos contribuye a visibilizar y sensibilizar acerca de su importancia. Además, estas acciones constituyen un elemento de educación no formal que fomenta el ejercicio de una ciudadanía global activa y crítica, al contribuir a la participación activa de la comunidad universitaria/formativa

¹² Leal, P. y Opp, R. (1998/9). *Participation and development in the age of globalization*. Development Express (7). Citado en Ubeda, Y. y Peris, J. (2014). El almanario: metodología para la gobernanza democrática comunitaria, fortalecimiento de capacidades para el ejercicio de derechos y construcción de ciudadanía activa. Tesina fin de master. Universitat Politècnica de Valencia. Pg. 7-8.

en temas de incidencia global en el ámbito local. Algunas acciones que las universidades/centros formativos pueden realizar para la promoción de los derechos humanos y la participación del alumnado y del personal laboral en la vida cultural de la universidad/centro formativo son:

- Realización de actividades culturales y/o de cooperación al desarrollo que promuevan los derechos humanos entre la comunidad universitaria/ del centro formativo: exposiciones, talleres, charlas, cursos, representaciones, etc. Por ejemplo, un mercado de comercio justo en la universidad/centro formativo.
- Existencia de convocatorias de subvenciones para la planificación y realización de actividades y proyectos culturales, elaborados por el alumnado o el personal laboral de la universidad/centro formativo.
- Existencia de convocatorias de subvenciones para la planificación y ejecución de actividades y proyectos de cooperación internacional por parte del alumnado y personal laboral de la universidad/centro formativo.

En este indicador únicamente ha valorado la existencia o ausencia de convocatorias de subvenciones para la realización de proyectos culturales, de cooperación internacional o cualquier otra convocatoria de subvenciones que promocioe los derechos humanos, dirigida al alumnado y personal laboral en las universidades/centros formativos. De esta manera se evalúa la oportunidad de participación de titulares de derechos (alumnado y personal laboral) en la universidad/centro formativo al mismo tiempo que se evalúa la existencia de acciones de promoción y garantía de los derechos humanos.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar la existencia de las convocatorias de subvenciones culturales, de cooperación internacional, de educación para la ciudadanía global, de protección de personas defensoras de los derechos humanos, o cualquier otra subvención relacionada con los derechos humanos, dirigida a el alumnado y al personal laboral de la universidad/centro formativo, en los últimos doce meses.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, existen convocatorias de subvenciones en las cuales el alumnado y personal laboral puede participar en la elaboración de propuestas culturales y/o de cooperación internacional en la universidad/centro formativo: 1.
- NO, no existen convocatorias de subvenciones en estas materias o bien NO se promueve la participación de alumnado y personal laboral en la elaboración de propuestas culturales y/o de cooperación internacional en la universidad/centro formativo: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Convocatorias de subvenciones culturales, de cooperación internacional, de educación para la ciudadanía global, de protección de personas defensoras de los derechos humanos, o cualquier otra subvención dirigida a la promoción y garantía de los DDHH, dirigida a el alumnado y el personal laboral de la universidad/centro formativo.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n^o6**Grado de apropiación del enfoque de derechos humanos por parte del alumnado.****SIGNIFICADO**

Este indicador tiene relación con la ficha n^o 4 *"Inclusión de la competencia de "defensa de los derechos humanos" en las competencias generales o transversales definidas por la universidad/centro formativo"*.

Este indicador plantea la necesidad de evaluar la competencia transversal de *"identificación y defensa de los derechos humanos"* cuando ésta es incluida en los planes de estudio de la universidad/centro formativo. Las competencias transversales pueden ser evaluadas en cada una de las asignaturas de los grados/másteres de las universidades o de los títulos oficiales de los centros formativos, bien mediante la recogida de evidencias en cada una de las asignaturas, mediante la realización de actividades o mediante el pase de cuestionarios ya definidos. En caso de que estas competencias no sean evaluadas, no se puede medir el grado en que el alumnado ha desarrollado los conocimientos, valores y actitudes que se deducen de la competencia de *"identificación y defensa de los derechos humanos"*.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Para valorar este indicador, se puede realizar una entrevista a la persona responsable de las competencias transversales de la Universidad, teniendo en cuenta que la competencia de derechos humanos puede formar parte de otra competencia. En tal caso, se evalúa la competencia de la que forma parte.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, el alumnado ha adoptado/desarrollado la competencia de “identificación y defensa de los derechos humanos”: 1
- NO, el alumnado no ha desarrollado/adoptado suficientemente esta competencia, o bien ésta no ha sido valorada por parte de la universidad: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Entrevista a la persona de referencia de un título universitario de grado o máster donde se incluye la competencia de “identificación y defensa de los derechos humanos”. Preguntarle acerca de la puntuación media obtenida por el alumnado en esta competencia. En caso de que ésta forme parte de otra competencia, como por ejemplo el caso de la UPV que forma parte de la “Responsabilidad ética, medioambiental y profesional”, obtener la puntuación media de esta otra competencia.
- Entrevista a la persona de referencia de las competencias transversales de la universidad/centro formativo en relación con la competencia de identificación y defensa de los derechos humanos. Preguntarle acerca de la puntuación media obtenida por el alumnado en esta competencia.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n^o7**Acciones de incidencia política que promuevan los derechos humanos en el ámbito universitario/formativo.****SIGNIFICADO**

La Universidad y los centros de formación, como fuente de conocimiento, cultura y técnica en favor del desarrollo humano sostenible, puede ejercer una importante labor social como catalizadora de las iniciativas relacionadas con la reivindicación y garantía de los derechos humanos en la sociedad. Esto es debido a que la universidad/centro de formación no sólo es percibido como un espacio docente o investigador, sino como un espacio público en el que confluyen y trabajan en red un elevado número de empresas, asociaciones, entidades del tercer sector, etc.

La comunidad universitaria/del centro formativo puede llevar a cabo acciones de incidencia política, es decir, de acciones cuyo objetivo sea la promoción y/o reivindicación de los derechos humanos. Esta reivindicación puede llevarse a cabo ante (1) titulares de obligaciones, que son los responsables de su respeto, protección y garantía, (2) en el espacio público, con el objeto de sensibilizar y poner en conocimiento las vulneraciones de derechos humanos que están teniendo lugar. Puede tratarse de (1) reivindicaciones de derechos de la propia comunidad universitaria/ de centro formativo (alumnado, personal laboral...) ante los distintos órganos de gobierno de la universidad/centro formativo, a nivel de departamento, escuela o facultad o ante el/la rector/a u órgano de gobierno respectivo, o (2) de procesos de reivindicación de derechos humanos a nivel global.

En el primer caso, la acción de incidencia conlleva una reivindicación concreta por parte del alumnado, profesorado, personal de servicios y administración o de otro miembro de la comunidad universitaria/de centro de formación. Suponen una acción colectiva ante la vulneración de un derecho. Estas acciones pueden llevarse a cabo de múltiples formas: a través de la realización de huelgas, sentadas, manifestaciones, quejas ante el defensor/a universitario/a, o quejas ante el decanato de las distintas facultades, unidades de igualdad, etc.

En el segundo caso, se trata de llevar a cabo acciones de incidencia que promuevan los derechos humanos en la universidad/centro formativo. Se trata de acciones

cuyo objetivo es la incidencia en las políticas universitarias /de centro de acciones relacionadas con los derechos humanos. Por ejemplo, la inclusión en los procesos de licitación y contratos públicos de la universidad de criterios de comercio justo y compra pública ética, como resultado de un proceso de incidencia política por parte de personas y/o determinados servicios universitarios. Otro ejemplo puede ser la petición de realizar una declaración institucional por parte de determinadas áreas o servicios, o de la comunidad universitaria/formativa, ante una vulneración de derechos. Por ejemplo, la solicitud por parte de la comunidad universitaria/formativa de que la institución se posicione en contra de las vulneraciones de derechos sufridas por la comunidad LGTBQ+, repudiando dichos actos de violencia a través de un acto oficial (como una declaración, o un minuto de silencio).

Por último, este indicador se encuentra relacionado con la tercera componente de la gobernanza democrática: la receptividad, o capacidad de dar respuesta por parte de titulares de obligaciones (Consejo de Gobierno de la Universidad o Rectorado) ante las demandas de titulares de derechos (comunidad universitaria o formativa) con relación a los derechos humanos. Cabe mencionar que, no todas las reivindicaciones que tienen lugar llegan a ser escuchadas y respondidas por parte de los TdO, pero no por ello son menos lícitas o pertinentes.

En el presente indicador, no se evalúa la receptividad por parte de los órganos de gobierno, sino la existencia de procesos de incidencia política en la universidad. Tampoco se evalúa la inclusión de acciones de incidencia política a nivel global ya que presenta cierta similitud¹³ con respecto al indicador nº 5, relativo a la inclusión de acciones de promoción de la participación y derechos humanos en el ámbito universitario, lo que resultaría redundante. Lo que evalúa este indicador es la existencia de acciones de exigencia y/o reivindicación de derechos vulnerados por parte de la comunidad universitaria. Para ello, puede revisar, como fuente de verificación, las denuncias investigadas a través del órgano de defensoría universitaria, el cual realiza informes anuales relativos a la investigación de estas acciones. En el caso de un centro formativo, este indicador se evaluará con la existencia de procesos de incidencia política por parte del alumnado/profesorado en relación a una vulneración de sus derechos (actos simbólicos, sentadas, huelgas, manifestaciones, etc.).

¹³ Si bien cabe decir que presentas diferencias en cuanto al tipo de acciones a realizar y su implicación política e impacto social.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 En caso de ser una universidad, se puede buscar en el portal de transparencia el último informe publicado del defensor/a universitario/a como una fuente de verificación de la existencia de procesos de denuncia de derechos vulnerados durante el último año. En el caso de un centro de formación, realizar una entrevista breve preguntando acerca de la existencia de acción(es) de incidencia política relacionada(s) con la exigencia de derechos durante el último año. ¿Se han realizado acciones de incidencia para la denuncia de vulneraciones de derechos de la propia comunidad universitaria/formativa ante los distintos órganos de gobierno de la universidad/centro formativo?

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, se han realizado acciones de incidencia: 1.
- NO, no se han realizado acciones de incidencia: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Entrevistas a personas clave.
- Informe de defensor/a universitario/a.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS





SUBÍNDICE

Enfoque de género



Inclusión de formación sobre género para el personal laboral.

SIGNIFICADO

La inclusión de **aspectos formativos relacionados con el enfoque de género** supone la ampliación de las competencias de las y los trabajadores para su incorporación en todas sus tareas.

“Género tiene que ver con cómo nos relacionamos las personas en función de nuestro sexo y lo que socialmente se espera de cada una. El género hace referencia a los roles, estereotipos, responsabilidades y oportunidades asignados social y culturalmente al hecho de ser hombre y ser mujer. Género no es igual a mujer/es, siendo necesaria la inclusión de los hombres en el proceso. Género no está desligado de otros atributos de la identidad de cada persona: origen étnico o nacional, cultura, grupo social, edad, etc.”¹⁴

En estas fichas, consideramos que el género hace referencia a la feminidad y a la masculinidad. A las atribuciones que una sociedad y cultura concreta construyen, en un momento histórico particular, para las dos morfologías corporales aceptadas (sexo): mujer y hombre. Refiere a los roles, estereotipos, responsabilidades y oportunidades asignadas social y culturalmente a ambas identidades sexuales; y que se transmiten por complejos procesos de socialización. Estas características son opuestas, complementarias y herméticas; es decir, si tienes características de un polo, no puedes tenerlas del otro. Y se convierten en identidades normativas que dejan en los márgenes identidades disidentes o no normativas, como son las personas Trans y las personas Intersexuales; así como identidades propias de la orientación sexual como son las personas gays, lesbianas y bisexuales, frente a la heteronormatividad.

Hace referencia también al poder y a la desigualdad. Por un lado, las atribuciones propias de la masculinidad son más valoradas socioculturalmente que las propias de la feminidad, generando una asimetría de poder entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida (social, laboral, familiar, económico, personal, cultural,

¹⁴Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) (2018). *Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género*. Madrid. Pg. 14.

etc.). Por otro lado, las identidades normativas reciben un mayor reconocimiento y poder que las identidades no normativas o disidentes.

De esta forma, **el Enfoque de Género se propone analizar la inequidad, la discriminación y las asimetrías de poder que se dan entre las diferentes identidades del sistema sexo/género**. Este enfoque, combinado con el EBDH (Enfoque Basado en Derechos Humanos), analiza la realidad en términos de inequidades y desigualdades en el acceso y ejercicio de los derechos, enfocándose en aquellas que afectan específicamente a los grupos vulnerabilizados¹⁵ del sistema. Es decir, entiende que las inequidades por cuestión de género son una causa de la vulneración de derechos humanos¹⁶.

¹⁵ "Término usado preferiblemente en lugar de grupos o poblaciones vulnerables. La razón de ser de este concepto es que ningún ser humano, ni grupo poblacional es vulnerable por naturaleza. Son las condiciones y factores de exclusión o discriminación los que hacen que muchas personas y grupos de personas vivan en situación de vulnerabilidad y de bajo disfrute de los derechos humanos". Disponible en: https://cvc.cervantes.es/foros/leer_asunto1.asp?vCodigo=45246.

¹⁶ IDHC (2018). *La aplicación del enfoque de género y basado en los Derechos Humanos (EGyBDH) en la cooperación para el desarrollo*. Pg. 7

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Comprobar la realización, a través de las fuentes de verificación, de formación anual en género para el personal laboral. Será considerada esta formación la que contenga en el título cuestiones relacionadas con el género tal como se define en el apartado de significado.

2 Asignar la puntuación:

- Si existe la formación sobre enfoque de género en el plan formativo del personal laboral: 1.
- No, no existe formación sobre enfoque de género en el plan formativo del personal laboral: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Plan formativo de personal de administración y servicios.
- Plan formativo y de personal docente e investigador.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS

Indicador n^o9**Mecanismo(s) de acción(es) que promuevan la igualdad de género en las oportunidades laborales.****SIGNIFICADO**

El enfoque de género **aplicado a la universidad/centro formativo supone que, en sus políticas laborales, se incluyan los principios éticos de este enfoque como son igualdad de trato y no discriminación respecto al género y las personas de la diversidad.**

Además de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con respecto al acceso a un determinado puesto laboral, disponer de una política de género también puede suponer la incorporación de medidas de discriminación positiva a mujeres en ámbitos profesionales masculinizados, y de discriminación positiva a hombres en ámbitos profesionales feminizados, en todas las categorías profesionales. Por ejemplo, la discriminación positiva de hombres en las tareas de limpieza y cuidados de menores en la universidad/centro formativo o discriminación positiva de mujeres a puestos laborales en aquellas Facultades o Escuelas Universitarias que tengan una plantilla masculinizada, en caso de empate de calificación obtenida en la convocatoria y méritos profesionales considerados.

Otra posible medida a implantar puede ser la discriminación positiva de mujeres en el ascenso a puestos de responsabilidad o puestos de poder visible en la universidad/centro formativo, cuando los y las aspirantes, hombres y mujeres, se encuentren en una situación análoga en cuanto a los méritos profesionales y académicos considerados.

Todas estas políticas deben ser definidas en el plan de igualdad de la universidad/centro formativo.

Para el proceso de medición se ha considerado que, en el caso de la Universidades públicas, la incorporación del personal docente, administrativo e investigador permanente se rige por normas de carácter nacional consagradas en la función pública, por lo cual incidir en ellas conlleva un proceso de incidencia de mayor alcance. Por tanto, pondremos el foco en aquellas oportunidades laborales temporales, que

son discrecionalidad de la Universidad Pública ofertar y definir parámetros para la selección e incorporación del personal. En el caso de Universidades privadas, si es posible, puede revisarse tanto aquellas de carácter permanente como temporal.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Buscar la última convocatoria de selección de personal temporal (con cargo a proyectos, profesorado asociado, etc.). Revisar si se incluye en la convocatoria un criterio de discriminación asociado a valorar positivamente a las mujeres y otras personas que viven situaciones de discriminación por razón de género, como las personas LGTBIQ+.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, en la última convocatoria de selección de personal, se señala un criterio de valoración positiva hacia las mujeres y otras personas que viven situaciones de desigualdad por razón de género: 1.
- NO, no existe un criterio de valoración positiva hacia las mujeres y otras personas que viven situaciones de desigualdad por razón de género: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Últimas convocatorias de selección de personal temporal. En el CEU-Cardenal Herrera se encuentran disponibles online

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n^o10**Inclusión del enfoque de género en las comunicaciones de la universidad/centro formativo.****SIGNIFICADO**

Para analizar el grado de incorporación del enfoque de género en las comunicaciones tanto internas como externas, es importante prestar atención al lenguaje utilizado (véase ficha de procesos, n^o 20), el mensaje que se comunica y el uso de la imagen.

Con respecto al mensaje, es importante evitar el androcentrismo tanto en los contenidos como en las referencias, utilizando las siguientes pautas¹⁷:

- Quién cuenta la historia. Visibilizar a las mujeres trabajadoras científicas, docentes y activistas como protagonistas del cambio.
- Poner en valor las experiencias de las mujeres como creadoras de conocimiento, y utilizar fuentes y referencias de mujeres expertas para validar los contenidos.
- Evitar asimetrías en el trato y la representación: Es importante recoger los testimonios y las historias de mujeres en roles activos de lucha, liderazgo o protagonistas de cambio en el ámbito público, deconstruyendo estereotipos basados en la pasividad, el victimismo y la fragilidad, por ejemplo. Del mismo modo, se debe contribuir a la deconstrucción de los roles tradicionales asignados a las mujeres/hombres en los distintos espacios (privado/público). También es importante visibilizar la diversidad en relación con las identidades sexuales y de género, poniendo en el centro a las personas protagonistas de sus historias.
- Por último, los contenidos deben estar dirigidos a denunciar las desigualdades por razón de género y la posición desigual de las mujeres en todos los

¹⁷ Farmamundi (2021). *Pautas para la incorporación efectiva del enfoque de género en las comunicaciones de Farmamundi*. Guía de estilo CVONGD (2019). Disponible en: <https://www.cvongd.org/va/noticias/actualitat-de-la-coordinadora/manual-de-estilo-de-la-cvongd/>

aspectos de la vida, además de denunciar las múltiples violencias y discriminaciones que sufren las mujeres por el hecho de serlo.

Con respecto al uso de la imagen, es especialmente importante¹⁸:

- Evitar la caracterización y valoración estereotipada en la representación de las mujeres. Evitar victimizar a las mujeres o representarlas en roles estereotipados (madres, esposas, etc.), poniendo en valor su diversidad (cuerpos, etnias, edades...).
- Hacer un trato paritario de la categoría de las participaciones de hombres y mujeres: Mostrar a las mujeres en profesiones, posiciones y cargos de poder y relevancia social en igualdad con respecto a los hombres. Evitar la ausencia de mujeres o de hombres en determinados ámbitos públicos o privados.
- Garantizar la paridad en la frecuencia de aparición de hombres y mujeres, otorgándoles igual importancia en las ilustraciones. Equiparar el protagonismo gráfico de hombres y mujeres en la web (tamaño de imágenes, jerarquía, estructura en la web, etc.).
- Evitar el uso de iconos de connotación masculina como genéricos, sino potenciar el empleo de iconos que visibilicen ambos géneros o con sentido neutro o simbólico.

Adicionalmente, desde el equipo promotor, consideramos importante hacer un esfuerzo por visibilizar como agentes activas del cambio a personas con identidades disidentes del sistema sexo/género, como son las personas LGBTQ+.

¹⁸ Enred consultores SL (2012). *Guía sobre estrategias de comunicación incluyente. El género como prioridad*. Gobierno de Navarra.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar las comunicaciones de la universidad/centro formativo del último mes en redes sociales, o las noticias destacadas en la página web de la universidad/centro formativo. Con el fin de acotar, revisar seis (6) comunicaciones externas en redes sociales y/o página web.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, al menos el 50% de todas las publicaciones revisadas, visibilizan y representan a mujeres y/o personas del colectivo LGTBIQ+ como protagonistas: 1.
- No, no se visibilizan y representan a mujeres y/o personas del colectivo LGTBIQ+ como protagonistas en al menos el 50% de todas las publicaciones revisadas: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Publicaciones en redes sociales
- Publicaciones en página web

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS

Indicador nº10**Inclusión de la competencia de “igualdad de género y reconocimiento de la diversidad sexual” en las competencias generales o transversales definidas por la universidad/centro formativo.****SIGNIFICADO**

El enfoque basado en competencias supone un avance al poner el énfasis en la globalidad de capacidades del individuo y en reconstruir los contenidos de la formación dentro de una lógica más productiva, menos académica y más orientada a la solución de problemas.

En el marco de este enfoque, algunos autores¹⁹ reclaman la necesidad de incluir en las competencias transversales las relacionadas con la igualdad de género y la prevención de violencia de género, como aspectos fundamentales de la formación integral del alumnado.

En el estudio realizado por Bas-Peña y colaboradores (2017), se recogió la percepción del alumnado de distintas universidades públicas españolas sobre la importancia que conceden a las competencias éticas relacionadas con la igualdad de género. Más del 80% del alumnado encuestado consideraba la igualdad un valor importante en el desarrollo de la profesión. Un 87,75% del alumnado consideraba necesario *“mantener un compromiso ético en el desarrollo de la tarea profesional en relación con la igualdad entre los géneros”*. Además, cerca de un 93% consideraba fundamental *“tratar cuestiones profesionales de carácter ético, basadas en cuestiones de género, en las distintas asignaturas del grado”*.

¹⁹ Tejada Fernández (2013). *Significación del prácticum en la adquisición de competencias profesionales*. Profesorado. Revista de currículum y formación de profesorado. Vol. 17, No 3 (sept.-diciembre). Disponible en: <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/41974>

Bas-Peña, Ferre-Jaén, Maurandi-López (2017). *Educación superior, competencias transversales y género: validación de un cuestionario*. Revista de Humanidades, 31 (2017). p.57-76. Disponible en: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:revistaRH-2017-31-5015/Educacion_superior.pdf

Incluir la formación en género en las titulaciones universitarias de grado y postgrado significa crear los espacios y las oportunidades para favorecer procesos de toma de conciencia y empoderamiento. Estas formaciones tienen el propósito de desmontar estereotipos de género, visibilizar y poner en valor el trabajo no remunerado realizado por las mujeres, promover cambios en el ejercicio de los roles productivos, reproductivos y comunitarios tradicionales, así como reflexionar en torno a otras creencias sobre el género, desde la base del respeto a los derechos humanos.

Todas las personas tienen que reflexionar críticamente sobre las estructuras de poder a las que pertenecen en relación al lugar que ocupan, y actuar en favor de la equidad. Esto significa también, que la ciudadanía sea consciente de que no todas las personas tienen las oportunidades para ejercer sus derechos, ni la vulneración de derechos tiene el mismo impacto en todas las personas.

La inclusión de aspectos formativos relacionados con la igualdad de género, la prevención de violencia de género, incluyendo los derechos de las diversidades sexuales, en la formación reglada de la universidad/centro formativo es fundamental para el avance en la igualdad desde el reconocimiento de la diversidad.

Ello se evalúa a través de la inclusión de la competencia de *"igualdad de género y el reconocimiento de la diversidad sexual"* u -otras competencias que posean este significado²⁰ - en la selección de competencias transversales²¹ definidas por cada universidad/centro formativo.

²⁰ La universidad del País Vasco, por ejemplo, incluye la igualdad de género en tres de sus competencias transversales: compromiso social, comunicación y plurilingüismo y trabajo en equipo, pero no lo define como una competencia en sí misma. Universidad del País Vasco. Catálogo de competencias transversales de la UPV/EHU. https://www.ehu.eus/documents/1432750/12757375/Cat%C3%A1logo+de+Competencias+transversales_cas.pdf

²¹ Las competencias transversales responden a aquellas que son clave y transferibles en relación a una amplia variedad de contextos personales, sociales, académicos y laborales a lo largo de la vida. En este sentido, constituyen una parte fundamental del perfil profesional de las titulaciones. Se trata de competencias que incluyen un conjunto de habilidades cognitivas y metacognitivas y conocimientos instrumentales y actitudinales de gran valor para la sociedad del conocimiento. UPV (2021). *Competencias transversales*. Disponible en: https://www.upv.es/entidades/ICE/info/Proyecto_Institucional_CT.pdf

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Buscar el documento de competencias transversales definidas por cada universidad/centro formativo. En caso de que la universidad/centro formativo no las haya definido o no se encuentren disponibles online, buscar el documento de competencias transversales de un título oficial de grado o máster de la universidad o un título formativo del centro formativo, las cuales se encuentran definidas en los planes de estudio correspondientes. Revisar las competencias definidas y verificar si ¿Se incluye la competencia de *"la igualdad de género y el reconocimiento de la diversidad sexual"* como una competencia transversal clave para el desarrollo del alumnado?:

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, se incluye *"la igualdad de género y el reconocimiento de la diversidad sexual"* como una competencia transversal clave para el desarrollo integral del alumnado: 1.
- NO, ni en las competencias transversales de la universidad/centro formativo ni en las competencias transversales de un título oficial se incluye *"la igualdad de género y el reconocimiento de la diversidad sexual"* como una competencia clave: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Documento de competencias transversales definidas por cada universidad/centro formativo. Por ejemplo, en la UPV este documento se encuentra disponible online.
- Planes de estudio de un título oficial de la universidad/centro formativo, donde se especifican las competencias a desarrollar por el alumnado. Por ejemplo, en la UV, el título de Grado en Ciencia de Datos tiene esta información disponible online.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador nº12**Inclusión de acciones que promuevan la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la reivindicación de los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito universitario/formativo.****SIGNIFICADO**

“Ninguna acción es neutral al género”²². Partiendo de esta base, debemos considerar el impacto de todo tipo de acciones en la vida de las personas según su género y el disfrute de sus derechos.

De esta forma, para contribuir a la eliminación de las desigualdades de género y de las desigualdades que sufren las personas LGTBIQ+ en el ámbito universitario/formativo, la agenda cultural de la universidad/centro formativo puede contribuir a visibilizar y denunciar las desigualdades que sufren estas personas.

Algunas acciones que pueden incluirse en la agenda cultural en relación con el género son: charlas, talleres, exposiciones, encuentros, teatros, murales, etc.

Este indicador trata de determinar el compromiso de la universidad/centro formativo con la igualdad, la visibilidad de las mujeres y las personas de identidades sexuales disidentes y sus reivindicaciones en la agenda cultural universitaria.

²² AECID (2015). Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. Pp. 44.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisión de las acciones realizadas y promovidas por el servicio cultural y/o la unidad de igualdad u otros servicios universitarios/formativos relacionados con la inclusión en la agenda cultural de acciones que promuevan la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la visibilidad y la reivindicación de los derechos de las personas LGTBIQ+.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, la universidad/centro formativo ha promovido en los últimos seis meses acciones dirigidas a la promoción de la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la visibilidad y exigencia de los derechos de las personas LGTBIQ+: 1.
- No, la universidad/centro formativo no ha promovido en los últimos seis meses acciones dirigidas a la promoción de la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la visibilidad y exigencia de los derechos de las personas LGTBIQ+: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Servicios universitarios/formativos relacionados con la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la visibilidad y reivindicación de los derechos de las personas LGTBIQ+ (servicios culturales, unidad de igualdad, centros de cooperación al desarrollo, etc.). Por ejemplo, en la UV se encuentran disponibles online las acciones realizadas en el portal web de Cultura.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n°13**Grado de apropiación del enfoque de género por parte del alumnado.****SIGNIFICADO**

Este indicador tiene relación con la ficha n° 11 “Inclusión de la competencia de “igualdad de género y reconocimiento de la diversidad sexual” en las competencias generales o transversales definidas por la universidad/centro formativo”.

Este indicador plantea la necesidad de evaluar la competencia transversal de “igualdad de género y reconocimiento de personas LGTBIQ+” cuando ésta es incluida en los planes de estudio de la universidad/centro formativo. Las competencias transversales pueden ser evaluadas en cada una de las asignaturas de los grados/másteres de las universidades/centros formativos, bien mediante la recogida de evidencias en cada una de las asignaturas, mediante la realización de actividades o mediante el pase de cuestionarios ya definidos. En caso de que estas competencias no sean evaluadas, no se puede medir el grado en que el alumnado ha desarrollado los conocimientos, valores y actitudes que se deducen de la competencia de “igualdad de género y reconocimiento de personas LGTBIQ+”.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Para valorar este indicador, se puede realizar una entrevista a la persona responsable de las competencias transversales de la Universidad, teniendo en cuenta que la competencia de igualdad de género y reconocimiento de las personas LGTBIQ+ puede formar parte de otra competencia. En tal caso, se evalúa la competencia de la que forma parte.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, el alumnado ha adoptado/desarrollado la competencia de "igualdad de género y reconocimiento de las personas LGTBIQ+": 1
- NO, el alumnado no ha desarrollado/adaptado suficientemente esta competencia, o bien ésta no ha sido valorada por parte de la universidad: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Entrevista a la persona de referencia de un título universitario de grado o máster donde se incluye la competencia de igualdad de género y reconocimiento de la diversidad sexual. Preguntarle acerca de la puntuación media obtenida por el alumnado en esta competencia. En caso de que ésta forme parte de otra competencia, como por ejemplo el caso de la UPV que forma parte de la "Responsabilidad ética, medioambiental y profesional", obtener la puntuación media de esta otra competencia.
- Entrevista a la persona de referencia de las competencias transversales de la universidad/centro formativo con relación a la competencia de igualdad de género y reconocimiento de la diversidad sexual. Preguntarle acerca de la puntuación media obtenida por el alumnado en esta competencia.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n^o14**Evaluación de acciones que promuevan la igualdad de género en el ámbito universitario/formativo.****SIGNIFICADO**

El presente indicador pretende valorar en qué medida las acciones contempladas en la universidad/centro formativo contribuyen a un cambio social en relación con las desigualdades por razón de género. Para evaluar las acciones consideraremos cuatro aspectos que, desde un enfoque de género, reflejan relaciones de poder:

1 Protagonismo. Históricamente, la masculinidad hegemónica se ha caracterizado por la tendencia de los hombres a colocarse simbólicamente en el centro, es decir, a ocupar posiciones visibles (primer plano). De manera opuesta, la feminidad hegemónica se ha caracterizado por ocupar posiciones no visibles (segundo plano). Además, sus acciones, sus discursos, sus voces han recibido una mayor valoración por las diferentes sociedades y culturas. A su vez, las identidades de género no hegemónicas han sido relegadas a los márgenes, sin ningún protagonismo.

2 Espacio. Desde la teoría del género, se ha analizado que existe una división sexual de los espacios, asociando los espacios privados (el hogar y otros espacios íntimos) a las mujeres y los espacios públicos (calle, instituciones, medios de comunicación, etc.) a los hombres.

3 Mensaje. Hace referencia al lenguaje (si es inclusivo o excluyente) y a la perspectiva crítica del discurso con relación al género (mensaje).

4 Público destinatario. La acción requiere de unas capacidades y tiene un impacto en la transformación social según a quien vaya dirigida. En el caso de una acción dirigida a estudiantado, las personas comparten características que favorecen la empatía y la credibilidad de la información, amplificando mucho su impacto. En el caso de una acción dirigida a personal de administración y servicios o personal docente e investigador, se genera una inversión de roles, permitiendo una distribución más equitativa del poder.

Para simplificar la presente herramienta, nos centraremos en la variable del mensaje, al considerarlo un aspecto clave. Consideramos que el primer nivel de cambio

o transformación es el discurso, el sistema de creencias. Y éste, a su vez, permite la transformación del comportamiento y el lenguaje.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Realizar una entrevista a las personas responsables de las áreas culturales o de igualdad. Evaluar la perspectiva crítica del discurso con relación al género en las acciones de los últimos 6 meses. Con el fin de acotar, revisar seis (6) acciones realizadas en los últimos 6 meses.

2 Asignar el valor correspondiente, de acuerdo con los siguientes criterios referentes al mensaje:

- Más del 70% de acciones muestran un discurso crítico en relación con el género: 1.
- Menos del 70% de acciones muestran un discurso crítico en relación con el género: 0

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Publicaciones del evento cultural en redes sociales o página web de la universidad/centro formativo.
- Entrevista a persona de referencia del área correspondiente (área cultural, área de igualdad, etc.).

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS





SUBÍNDICE

Enfoque intercultural



Inclusión de formación sobre interculturalidad para el personal laboral.

SIGNIFICADO

La inclusión de formación sobre interculturalidad para el personal laboral supone la ampliación de las competencias personales y profesionales de éste para su incorporación en todas sus tareas.

La **Interculturalidad**²³, hace referencia al conjunto de procesos políticos, sociales, jurídicos y educativos generados por la interacción de las culturas²⁴ en relación de **intercambios recíprocos** provocados por la presencia en un mismo territorio, de grupos humanos con orígenes e historias diferentes.

Consideramos que es importante incluir el enfoque de interculturalidad en los enfoques de trabajo de las universidades/centros de formación porque habitamos sociedades plurales, y las acciones que emprendemos se realizan con y para personas con estas características. Su incorporación tiene un alcance ético y político porque reconoce las relaciones de poder y las desigualdades que se han generado históricamente y han fomentado la exclusión social de grupos humanos en razón a su origen nacional y étnico. Además, asumiendo que ninguna política ni estrategia educativa es culturalmente neutra, sigue siendo la interculturalidad una materia pendiente en la formalidad del discurso de los derechos humanos y en la práctica educativa²⁵.

²³ García Martínez, A., Escarbajal Frutos, A., & Escarbajal de Haro, A. (2007). *La interculturalidad: desafío para la educación* (No. 370.196 G2161). Madrid, ES: Edit. Dykinson, 2007.

²⁴ "El conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales del ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias y que la cultura da a las personas la capacidad de reflexionar sobre sí mismos(as)". UNESCO (2018). *Derechos Culturales y Derechos Humanos*. Pg. 33. Por otra parte, esta concepción se ha complejizado en la Conferencia Mundial sobre las Políticas Culturales; México, 1982, al señalar que "es la cultura la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos. A través de ella discernimos los valores y efectuamos opciones. A través de ella la persona se expresa, toma conciencia de sí mismo(a), se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones, y crea obras que lo trascienden."

²⁵ Martínez, A. (2011). *Derechos humanos y diversidades culturales*. Los retos de la interculturalidad. *Derechos y Libertades*. N^o26, pp 109-144.

La diversidad cultural, es entendida como “la multiplicidad de formas en que se expresan las culturas de los grupos y sociedades”, ha sido declarada patrimonio común de la humanidad, siendo necesario considerarla para la plena realización de los derechos humanos y el desarrollo humano²⁶, así como una prioridad en el marco de los Estados democráticos para asegurar la comprensión y el respeto de la dignidad de las personas.

Es necesario, diferenciar algunos aspectos que conforman la identidad cultural, a tener en cuenta, en lo que respecta a la inclusión del enfoque intercultural. Se trata del origen nacional por un lado y el origen étnico/racial por el otro:

El origen nacional hace referencia al lazo jurídico y social que se tiene con el lugar de nacimiento de una persona, por consiguiente, la nacionalidad es un derecho fundamental consagrado en el artículo 15 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que se rige según el Derecho Interno de los Estados y el Derecho Internacional, que puede otorgarse bien sea por ese nacimiento en un territorio, o por la adopción de otra nacionalidad. La nacionalidad constituye un elemento fundamental para la seguridad del individuo, ya que, además de conferir a la persona un cierto sentido de pertenencia e identidad, le otorga el derecho a disfrutar de la protección del Estado y le aporta un fundamento legal para el ejercicio de diversos derechos civiles y políticos. Convención de 1954 sobre el estatuto de los apátridas.

El origen étnico/racial, hace referencia a la “etnicidad” es decir, a la identificación de una colectividad humana a partir de antecedentes históricos y un pasado común, así como de una lengua, símbolos y leyendas compartidos²⁷.

No obstante, es importante señalar que, en el recorrido y evolución de los instrumentos internacionales para la lucha de todas las formas de discriminación, ha estado presente la discusión sobre el uso del término raza, y aunque se ha descartado la existencia de las razas humanas, debe entenderse su uso a la luz de la historia y de las relaciones sociales²⁸. De hecho, se reconoce como distintas

²⁶ El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) define el desarrollo humano como “el proceso de expansión de las capacidades de las personas que amplían sus opciones y oportunidades”. (AECID, 2020:13).

²⁷ Torres-Parodi, C., & Bolis, M. (2007). *Evolución del concepto etnia/raza y su impacto en la formulación de políticas para la equidad*. Revista Panamericana de Salud Pública, 22, 405-416.

²⁸ “La inmensa mayoría de los expertos en la materia coincide en que, desde el punto de vista científico y antropológico, el concepto de que los seres humanos pueden dividirse y clasificarse definitivamente en distintas ‘razas’ carece de fundamento”. Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Bellagio, Italia, del 24 al 28 de enero de 2000.

vertientes académicas, de los movimientos sociales, y de los grupos identitariamente identificados como diversos a nivel cultural, usan el término para poner en evidencia un hecho histórico con grandes consecuencias sociales, el racismo. **La raza o la racialización**, es usada como una categoría sociológica y no biológica, que denota las relaciones de poder entre los grupos de diferentes orígenes étnicos, y por ende, la discriminación²⁹ derivada de dichas relaciones.

Entonces, podría señalarse que el origen nacional y el origen étnico/racial suelen ser coincidentes con la identificación que hace el sujeto con el grupo de referencia en el que ha nacido, pero que no siempre es congruente con un determinado territorio o dicha identificación es estática. La identidad cultural se refiere al grado de autoidentificación y pertenencia con un grupo determinado en el que la persona ha sido socializada³⁰.

Incluir el enfoque intercultural en la formación al personal laboral permite "la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo"³¹.

²⁹ "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico **que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos** y libertades fundamentales en las esferas política, social o cultural, o en cualquier otra esfera de la vida pública". Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. 1965.

³⁰ Pina, M. B., & Rodríguez, F. C. (2000). *Nuevas tendencias en la evaluación de programas de educación multicultural*. Revista de Investigación Educativa, 18(2), 463-479.

³¹ UNESCO (2013). *Textos fundamentales de la Convención de 2005 sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales*. Francia. Pg. 7.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Comprobar la realización, a través de las fuentes de verificación, de formación anual en interculturalidad dirigida al personal laboral de la universidad/centro de formación. Será considerada esta formación la que contenga en el título cuestiones relacionadas con la interculturalidad, tal y como se define en el apartado de significado. Las formaciones deberán estar adaptadas a las funciones que realiza el personal laboral universitario/formativo, según sea de administración y servicios o personal docente e investigador.

2 Asignar la puntuación en función de:

- Si, existe la formación sobre interculturalidad en el plan formativo del personal laboral:1.
- No, no existe formación sobre interculturalidad en el plan formativo del personal laboral: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Plan formativo de personal de administración y servicios.
- Plan formativo y de personal docente e investigador.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Mecanismo(s) de acción(es) que promuevan la interculturalidad en las oportunidades laborales.

SIGNIFICADO

“La defensa de la diversidad cultural es un imperativo ético, inseparable del respeto a la dignidad de la persona humana. Ella supone el compromiso de respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, en particular los derechos de las personas que pertenecen a minorías y los pueblos indígenas. Nadie puede invocar la diversidad cultural para vulnerar los derechos humanos garantizados por el derecho internacional, ni para limitar su avance”³².

El enfoque intercultural **aplicado a la práctica de la universidad/centro de formación supone que, en sus políticas laborales, se incluyan los principios éticos de este enfoque como son: igualdad de trato y no discriminación, respeto a la diversidad e interacción positiva³³.**

- Igualdad de trato y no discriminación: en el proceso de evaluación de las personas que postulan a un determinado puesto de trabajo, se debe consagrar el principio de igualdad de trato y no discriminación, independientemente del origen nacional, étnico/racial y/o cultural y de las características religiosas, políticas, económicas y de la edad de la persona.
- Respeto a la diversidad: se complementa con el principio de igualdad, y se basa en el reconocimiento de la identidad cultural y el respeto a la dignidad de todas las personas participantes del proceso de selección.
- Interacción positiva: se trata de entender la diversidad como un factor de fortalecimiento organizacional, fomentando la creación de equipos interculturales donde todas las personas aportan distintas visiones y capacidades complementarias, produciendo un factor multiplicador positivo.

³² Artículo 4 de la Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural. Accesible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/culturaldiversity.aspx>. Accedido el 10/05/2021.

³³ Maza (2020). *Manual de competencias interculturales aplicadas al desarrollo de proyectos en la Administración Pública*. Fundación general universidad de la Laguna. España.

El Estatuto Básico del Empleado/a Público recoge expresamente el derecho de no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por su parte, el RDL 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los y las trabajadoras, en su artículo 17 determina:

*“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, **origen, incluido el racial o étnico**, estado civil, condición social, **religión o convicciones**, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.”*

La aplicación del enfoque intercultural a la política de contratación laboral de las universidades/centros de formación puede ser vista como una acción afirmativa³⁴. Ya que permite, revertir las relaciones de poder, así como, de reconocer las capacidades de las personas culturalmente distintas a la de la cultura hegemónica³⁵ para emprender trabajos dentro de las universidades/centros de formación, dismi-

³⁴ Son entendidas como “medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. No se considerarán como medidas de discriminación racial, siempre que no conduzcan, como consecuencia, al mantenimiento de derechos distintos para los diferentes grupos raciales y que no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron”. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Entrada en vigor el 4 de enero de 1969

³⁵ Para entender lo que es una cultura hegemónica es necesario saber que “La hegemonía es la articulación y justificación de intereses particulares que son presentados y aceptados como intereses generales. Así, la hegemonía es la conjunción del poder material con la difusión de una imagen sobre el orden mundial y la presencia de instituciones que administran dicho orden.” Delgado, D. L. (2018) En consecuencia, la cultura como organización social se convierte en un campo de disputa, en el que los intereses, sistemas de valores y creencias del grupo étnico/racial mayoritario en un territorio se imponen a otros y a las demás culturas. Así se generan culturas hegemónicas y culturas subordinadas.

nuyendo así la brecha y exclusión laboral que viven ciertos grupos. Este indicador evalúa si existe una política de discriminación positiva en las oportunidades laborales de las universidades/centros de formación a personas de origen nacional, étnico, racial y/o cultural diverso de la universidad/centro de formación, tanto del personal de administración y servicios como del personal docente e investigador³⁶.

Para el proceso de medición se ha considerado que, en el caso de la Universidades públicas, la incorporación del personal docente, administrativo e investigador permanente se rige por normas de carácter nacional consagradas en la función pública, por lo cual incidir en ellas conlleva un proceso de incidencia de mayor alcance. Por tanto, pondremos el foco en aquellas oportunidades laborales temporales, que son discrecionalidad de la Universidad Pública ofertar y definir parámetros para la selección e incorporación del personal. En el caso de Universidades privadas, si es posible, puede revisarse tanto aquellas de carácter permanente como temporal.

³⁶ Se excluyen de esta medición las plazas de personal funcionario, ya que la propia legislación señala como un requisito de las y los aspirantes el poseer la nacionalidad española, estar casado/a con un español/a, o poseer la nacionalidad de alguno de los países de la Unión Europea.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Buscar la última convocatoria de selección de personal para puestos de personal temporal (con cargo a proyectos, profesorado asociado, etc.). Revisar si se incluye en la convocatoria un criterio de discriminación positiva asociado a valorar positivamente a las y los aspirantes por su origen nacional, étnico, racial / o cultural diverso.

2 Asignar el valor correspondiente.

- Sí, en la última convocatoria de selección de personal temporal, se señala como un criterio de valoración positiva “la procedencia nacional, étnico/racial y/o cultural diferente al de la cultura hegemónica”: 1.
- NO, no existe un criterio de valoración positiva “la procedencia nacional, étnico/racial y/o cultural diferente al de la cultura hegemónica”: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Última convocatoria de selección de personal temporal.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Inclusión del enfoque intercultural en las comunicaciones de la universidad/centro de formación.

SIGNIFICADO

En las comunicaciones de la entidad, el mensaje que se comunica y el uso de la imagen deben tener incorporado un enfoque intercultural. **Uno de los objetivos de la comunicación intercultural³⁷ es el de desmitificar los estereotipos y las ideas preconcebidas -prejuicios³⁸-que se tienen sobre otras culturas y personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural, siendo conscientes de que nuestro conocimiento e interpretación de otros sistemas culturales parte de una posición etnocéntrica³⁹ y hegemónica de nuestra cultura.**

Además, la comunicación intercultural debe visibilizar y valorar positivamente la diversidad cultural, fomentando el diálogo intercultural⁴⁰ para avanzar hacia una sociedad plural, diversa y democrática. Otro de los objetivos de la comunicación intercultural debe ser dar a conocer las causas estructurales e histórico-contextuales origen de

³⁷ La comunicación intercultural puede definirse como aquella que va "más allá de los prejuicios, los estereotipos y las discrepancias de las culturas de origen, y exige un esfuerzo permanente para relacionarse de una manera positiva y creativa para ir construyendo modos posibles de relacionarnos en condiciones de igualdad". Maza, S. (2020). Manual de competencias interculturales aplicadas al desarrollo de proyectos en la Administración Pública. Fundación General universidad de la Laguna. España. Pg. 27.

³⁸ Los estereotipos los entendemos como "las creencias sociales de un grupo de personas que tienen cualidades en común como la pertenencia a determinados grupos o categorías sociales» y de acuerdo con Luengo y Blázquez (2004), los estereotipos son imágenes simplificadas sobre personas o grupos que son compartidas por un gran número de personas. Estos estereotipos son descripciones que se realizan sin tener ningún tipo de contacto o conocimiento acerca de estos grupos y, además, están basados en distintas características humanas, como la procedencia social, ideología, opción religiosa, género, edad, grupo étnico, formativo, etc. Éstos, ya sean positivos o negativos, juegan un importante papel en las relaciones sociales con los demás, sobre todo en las personas que desconocemos, al encasillarlas en un grupo y en función de dicho grupo les atribuiremos un determinado rol en las relaciones sociales. A su vez, Malgesini y Giménez (2000) entienden que el estereotipo es el paso previo al prejuicio, que a su vez antecede a la discriminación". Esteban, P. G., & Ibáñez, P. I. (2013). ¿Cómo se transmiten los estereotipos culturales y sexistas a través de las imágenes de las TIC en los libros de texto? Enseñanza & Teaching: Revista interuniversitaria de didáctica, 31(1), 109-125.

³⁹ El etnocentrismo puede ser definido como "un ensimismamiento a nivel cultural que dificultaría gravemente la apertura de una comunidad hacia otras personas por el mero hecho de pertenecer a una cultura diferente. A menudo se traduce en una actitud, más o menos manifiesta, respaldada o no por tesis de tipo filosófico o teórico, de menosprecio hacia otras culturas, o dicho de otro modo, una actitud en virtud de la cual una persona o comunidad estima su propia cultura como superior a las demás" Altarejos, F., & Moya-García-Montoto, A. (2003). Del relativismo cultural al etnocentrismo (y vuelta).

⁴⁰ Se entiende por diálogo intercultural "un intercambio de opiniones abierto y respetuoso, basado en el entendimiento mutuo entre personas y grupos, y que tienen orígenes y un patrimonio étnico, cultural, religioso y lingüístico diferente". Para que tenga lugar este diálogo es imprescindible tener arraigada una cultura democrática, lo que incluye el respeto mutuo entre las personas participantes y la voluntad de buscar y aceptar un consenso. Maza, S. (2020). Manual de competencias interculturales aplicadas al desarrollo de proyectos en la Administración Pública. Fundación General universidad de la Laguna. España. Pg. 28.

las desigualdades étnicas/raciales y culturales⁴¹, y defender la dignidad, la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, independientemente de sus características políticas, socioeconómicas, de idioma, culturales o étnicas, así como los derechos colectivos.

Además, la comunicación intercultural puede mostrar y poner en valor aquellas acciones cuyo objetivo sea la eliminación y reparación de las condiciones de exclusión o discriminación por motivo de etnia, raza u origen. Denunciar la violencia y discriminación que sufren las personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural y fomentar la acción social frente al racismo, la xenofobia y la discriminación en el marco de la justicia social.

Para analizar el grado de incorporación del enfoque intercultural en la comunicación, es importante prestar atención al mensaje que se comunica y el uso de las imágenes.

Con respecto al mensaje de las comunicaciones en redes sociales y página web de la universidad/centro de formación, se debe evitar el etnocentrismo, siguiendo las siguientes pautas:

- Quién cuenta la historia. Generar posibilidades para que las personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural, que pasan cada año por la universidad/centro de formación como alumnado de grado, máster o doctorado, puedan narrar sus propias historias, en relación con su experiencia investigadora, docente o profesional en la universidad/centro de formación. La forma en que escribimos sobre las personas no debe instrumentalizarlas, por lo que es importante que se presenten a las personas y colectivos como protagonistas y agentes de cambio.
- Visibilizar las acciones que realiza la universidad/centro de formación para el fomento de la interculturalidad. Se trata de dar importancia y visibilizar las actividades que promueven la interacción positiva y el diálogo intercultural como una fuente de enriquecimiento personal pero también social. Puede tratarse de proyectos, acciones culturales, seminarios, exposiciones, etc. De cooperación internacional o acciones culturales que organiza o impulsa la universidad/centro de formación. Y también dar publicidad a aquellas acciones que conducen a la acogida e integración del alumnado de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural.

⁴¹ Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2017). Migraciones e Interculturalidad. *Guía para el desarrollo y el fortalecimiento de habilidades en comunicación intercultural*. Argentina. Pg. 11.

- Poner en valor las pedagogías educativas desde las epistemologías del Sur⁴² y presentar a las personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural, como creadores de conocimiento. Utilizar referencias de expertos/as desde estas epistemologías.
- Evitar asimetrías en el trato y la representación: Se trata de dar un trato paritario en las comunicaciones a las personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural con respecto a las de la mayoría hegemónica, deconstruyendo estereotipos y prejuicios que se encuentran en la base de la discriminación.
- Por último, los contenidos deben estar dirigidos a denunciar las desigualdades por razón étnica, racial y/o cultural, además de denunciar las múltiples formas de violencia y discriminación que sufren las personas por esta causa.

Con respecto al uso de la imagen es especialmente importante:

- Evitar la caracterización y valoración estereotipada en la representación de las personas de etnias, razas y/o culturas distintas a la de la cultura hegemónica: Evitar victimizar o revictimizar a las personas o representarlas únicamente en situaciones pasivas, poniendo en valor su diversidad y los aportes que realizan a la sociedad.
- Hacer un trato paritario a todas las personas, independientemente de su origen nacional, étnico/racial y/o cultural: Visibilizarlas en profesiones, posiciones y relevancia social en igualdad.
- Garantizar la paridad en la frecuencia de aparición, otorgándoles igual importancia en las ilustraciones. Equiparar el protagonismo gráfico de todas las personas, independientemente de su origen nacional, étnico/racial y/o cultural en las ilustraciones (tamaño de imágenes, jerarquía, estructura en la web, etc.).

Para la presente medición hemos de elegir como punto de partida, la forma en que escribimos sobre las personas para no instrumentalizarlas, por lo que es importante que se presenten a las personas y colectivos como protagonistas y agentes de cambio en la comunidad universitaria, es decir que se muestre su capacidad para actuar y no como meras receptoras de acciones.

⁴² Las Epistemologías del sur cuestionan los conocimientos hegemónicos dominantes que se han establecido históricamente y permiten reconocer las distintas experiencias humanas como fuentes epistémicas y cognitivas válidas (Boaventura de Sousa Santos, 2011).

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar las comunicaciones de la universidad/centro de formación del último mes en redes sociales, o las noticias destacadas en la página web de la universidad/centro de formación. En caso de que no existan suficientes comunicaciones en el último mes, ampliar la duración temporal hasta poder revisar las 6 comunicaciones señaladas.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, al menos el 50% de todas las publicaciones revisadas, incluyen, visibilizan y representan a personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural como protagonistas: 1
- No, las publicaciones revisadas no incluyen, visibilizan y representan a personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural como protagonistas: 0

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Única

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Publicaciones en redes sociales.
- Publicaciones en página web.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n°18**Inclusión de la competencia de “interculturalidad” en las competencias transversales definidas por la universidad/centro de formación.****SIGNIFICADO**

La inclusión de formación con enfoque intercultural dirigida al estudiantado en el ámbito universitario/formativo conlleva la ampliación de competencias valiosas para su desarrollo humano y profesional⁴³.

El aprendizaje basado en competencias permite la formación integral del alumnado, que de acuerdo con Villa y Villa (2007), se compone a su vez por tres áreas de desarrollo principales: la académica, la profesional y la social. Cada una de estas áreas se subdividen en una serie de factores. Entre los factores que definen el área social, encontramos el factor de “flexibilidad e interculturalidad”. El factor de interculturalidad está compuesto por la adquisición de una serie de competencias, como son:

- Aceptar positivamente las aportaciones provenientes de personas de diferentes culturas.
- Respetar concepciones políticas alejadas de las propias.
- Tomar conciencia de los aspectos positivos de otras culturas en la relación con otras personas.
- Integrarse en equipos con personas con distintas formas de pensar.
- Demostrar flexibilidad ante personas que muestran ideas, pensamientos y posturas diferentes a las propias.
- Superar las posibles resistencias a trabajar con otros.

⁴³ Villa, A. y Villa, O. (2007). *El aprendizaje basado en competencias y el desarrollo de la dimensión social en las universidades*. Educar, 40, 15-48. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3421/342130829002.pdf>

Así, el factor de “interculturalidad” viene cobrando fuerza en las últimas décadas en el ámbito educativo debido al proceso de globalización, el cual conlleva el intercambio de personas, lenguas y culturas. Esta competencia, como hemos desarrollado anteriormente, incluye una actitud positiva de respeto y valorización de lo diferente como un valor a apreciar. Desarrollar esta competencia implica desarrollar una actitud de flexibilidad, en la medida que se tiene *“una disposición de aceptar la diferencia como algo que tiene la misma importancia e identidad que lo propio. Adquirir y desarrollar esta competencia, supone superar el miedo y el rechazo a lo desconocido, a aceptar que todas las personas, culturas y pueblos pueden aportar aspectos valiosos para los demás y, sobre todo, desarrollar una mente flexible que sea capaz de comprender las diferencias como elementos enriquecedores del desarrollo de uno mismo”*⁴⁴. Así mismo, otros autores⁴⁵ han definido este factor como *“orientación comunitaria y responsabilidad multicultural”*, el cual se ha definido con aspectos como *“la aceptación” o “conocimientos” de “personas de diferentes razas y culturas”, “comprensión de los problemas comunitarios” y “habilidad para trabajar cooperativamente”*.

Finalmente, trabajar desde el enfoque intercultural en el ámbito académico supone *“no sólo reconocer las diferencias y promocionar el encuentro y la convivencia entre culturas, sino también cuestionar las condiciones a través de las que se construyen y ordenan de manera jerárquica muchas de esas diferencias, a través de un paradigma monocultural que en la sociedad occidental está fuertemente caracterizado por una identidad blanca, masculina y heterosexual”*⁴⁶.

Desde este punto de vista, **la convivencia intercultural es un proceso bidireccional de reconocimiento y enriquecimiento mutuo, donde la diversidad se percibe como un valor en sí mismo**⁴⁷. En definitiva, las acciones formativas basadas en el enfoque intercultural deben:

⁴⁴ ídem. pg. 27.

⁴⁵ Cress, C. m.; Astin, H. S.; Zimmerman-oster, K.; Burkhardt, J.C. (2001). «Developmental Outcomes of College Students' Involvement in Leadership Activities». *Journal of College Student Development*, vol. 42, núm. 1.

⁴⁶ Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2017). *Migraciones e Interculturalidad. Guía para el desarrollo y el fortalecimiento de habilidades en comunicación intercultural*. Argentina. Pg. 11.

⁴⁷ Maza, S. (2020). *Manual de competencias interculturales aplicadas al desarrollo de proyectos en la Administración Pública*. Fundación general universidad de la Laguna. España.

- Reconocer la diversidad desde una visión dinámica y positiva, donde las identidades sociales no sean percibidas como estáticas y homogéneas sino como heterogéneas y en continua resignificación⁴⁸.
- Se debe comprender el carácter histórico-contextual por el cual se construyen las diferencias y se organizan en un sistema jerárquico que produce desigualdades.
- Se deben promover relaciones equitativas y de intercambio mutuo que incluyan la participación protagónica de los colectivos involucrados (OIM, 2017:11).

La inclusión de aspectos formativos sobre Interculturalidad en la formación reglada en la universidad/centro de formación, se evalúa a través de la inclusión de la competencia de "interculturalidad" u -otras competencias que posean este significado⁴⁹- en la selección de competencias transversales⁵⁰ definidas por cada universidad/centro de formación.

⁴⁸ Además, "todas las personas poseen pertenencias étnicas y culturales, experiencias de vida, saberes, valores y trayectorias múltiples y diversas" (OIM, 2017:11).

⁴⁹ La universidad de Jaén, por ejemplo, define entre sus competencias generales la "diversidad e interculturalidad". Morales, M. Aprendizaje basado en competencias: una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas. Disponible en: https://d1wqtxs1xzle7.cloudfront.net/31860484/Aprendizaje_basado_en_competencias_Una_propuesta_para_la_evaluacion_de_las_competencias_genericas-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632228753&Signature=NMJwpmfyGIUh8QkZrKx-SwtXJueP6quGWO~VhpN-OCYa47IggMSqXdVl8IRVmhN7-TDnwdTVyjnQlhROqaHhlaMoMd~dITZNSf7sKe7P6GSMmbil-gMtoYg~YHPjvsQ7T17-K25iKs-g0N3Y6fXYNCcBtvAzMvkwkzEseuEFswEj97m4cbpcdSkIxcys55eyjnqwHqQ~0Dl0~uFwR-TXmgjRYVvc23BA00yTOhXXZ8xqiwUOAJ6w-a7He8WffiGNvQwSxDcX-umuuWSIH9Mx24f5lPPmyc6qfoY0sDxhJcaZSr-daRtrlE9qPGul-u7xwXscFTQustvDIJCD3i-doQ~WQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

⁵⁰ Las competencias transversales responden a aquéllas que son clave y transferibles en relación a una amplia variedad de contextos personales, sociales, académicos y laborales a lo largo de la vida. En este sentido, constituyen una parte fundamental del perfil profesional de las titulaciones. Se trata de competencias que incluyen un conjunto de habilidades cognitivas y metacognitivas y conocimientos instrumentales y actitudinales de gran valor para la sociedad del conocimiento. UPV (2021). *Competencias transversales*. Disponible en: https://www.upv.es/entidades/ICE/info/Proyecto_Institucional_CT.pdf

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Buscar el documento de competencias transversales definidas por cada universidad/centro formativo. En caso de que la universidad/centro formativo no las haya definido o no se encuentren disponibles online, buscar el documento de competencias transversales de un título oficial de grado o máster de la universidad o un título formativo del centro formativo, las cuales se encuentran definidas en los planes de estudio correspondientes. Revisar las competencias definidas y verificar: ¿Se incluye la competencia intercultural como una competencia transversal clave para el desarrollo del alumnado?:

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, se incluye la interculturalidad como una competencia transversal clave para el desarrollo integral del alumnado: 1.
- NO, ni en las competencias transversales de la universidad/centro formativo ni en las competencias transversales de un título oficial se incluye "la interculturalidad como una competencia clave: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Documento de competencias transversales definidas por cada universidad/centro de formación. Por ejemplo, en la UPV este documento se encuentra disponible online.
- Planes de estudio o guías docentes de un título oficial de la universidad/centro de formación, donde se especifican las competencias a desarrollar por el alumnado.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n°19**Inclusión de acciones que promuevan la interculturalidad en el ámbito universitario/formativo.****SIGNIFICADO**

Para la incorporación del enfoque intercultural en las acciones del ámbito universitario/formativo, es necesario tener en cuenta los siguientes elementos:

- Comprender que no existe La cultura o una cultura en singular, sino que existen culturas, múltiples y diversas⁵¹.
- La interculturalidad cuida que no se reproduzcan relaciones de poder, subordinación, o discriminación entre las personas con orígenes nacionales, étnicos/raciales y/o culturales diversos, así como entre las universidades o centros de formación/organizaciones que trabajan en red.
- Trata de evitar toda discriminación cultural o social, para alcanzar la igualdad de oportunidades de todas las personas.
- La idea central se articula en torno a la participación activa de todas las personas, a través de la igualdad de derechos que no supone una uniformidad sino un ejercicio diverso.
- Hablar de inclusión del enfoque supone el incremento práctico en la participación de las personas en las acciones desarrolladas y para ello se necesita el reconocimiento y un igual ejercicio de derechos.

Algunas acciones que las universidades/centros de formación pueden realizar para el fomento de la interculturalidad entre el alumnado y el personal laboral se relacionan con la agenda cultural, la agenda de cooperación internacional y la agenda de relaciones internacionales. Estas acciones pueden ser:

⁵¹ Álvarez, F. (2011). *Cooperación internacional e interculturalidad: huellas de una función fallida*. Observatorio de la Cooperación al Desarrollo en Ecuador. Centro de Investigaciones CIUDAD.

- Con respecto a la agenda cultural: Actividades culturales que promuevan el intercambio y la convivencia intercultural como talleres, cursos, charlas, encuentros, exposiciones, teatros, etc. Por ejemplo: Un encuentro musical o presentación de un libro.
- Con respecto a la agenda de cooperación internacional: exposiciones, mercados, charlas, cursos, encuentros, acciones culturales, etc. Por ejemplo, una exposición fotográfica relacionada con algún proyecto de cooperación al desarrollo.
- Con respecto a la agenda de relaciones internacionales: promoción de estancias en países del Sur Global para el estudiantado y el profesorado, trabajo en red con universidades/centros de formación de países del Sur Global, mentoría y/o acciones de integración del alumnado de origen nacional, étnico/racial y/o cultural diferente al de la cultura hegemónica.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Búsqueda de los servicios universitarios que tienen relación con la interculturalidad (como por ejemplo los servicios culturales, los servicios de promoción de la internacionalización, centros de cooperación al desarrollo, etc.) y revisión de las acciones realizadas y promovidas por éstos que fomenten la interculturalidad, como por ejemplo las descritas en el apartado de significado.

2 Asignar el valor correspondiente. La universidad/centro de formación ha promovido en los últimos seis meses:

- Sí, la universidad/centro formativo ha hecho en los últimos seis meses acciones dirigidas a la promoción de la interculturalidad y exigencia de los derechos de las origen cultural, étnico, racial diverso: 1.
- No, la universidad/centro formativo no ha hecho en los últimos seis meses acciones dirigidas a la promoción de la interculturalidad y exigencia de los derechos de las origen cultural, étnico, racial diverso: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Servicios universitarios relacionados con la interculturalidad (servicios culturales, servicios de promoción de la internacionalización, centros de cooperación al desarrollo, etc.). Por ejemplo, en la UV se encuentran disponibles online las acciones realizadas en el portal web de Cultura.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador nº20**Grado de apropiación del enfoque intercultural por parte del alumnado.****SIGNIFICADO**

Este indicador tiene relación con la ficha nº 18 “Inclusión de la competencia de “interculturalidad” en las competencias transversales definidas por la universidad/ centro de formación”.

En ella, se plantea la necesidad de evaluar la competencia transversal de “interculturalidad” cuando ésta está incluida en los planes de estudio de la universidad/ centro de formación. Las competencias transversales pueden ser evaluadas en cada una de las asignaturas de los grados/másteres de las universidades/centros de formación, bien mediante la recogida de evidencias en cada una de las asignaturas, bien mediante la realización de actividades o mediante la realización de cuestionarios ya definidos. En caso de que estas competencias no sean evaluadas, no se puede medir el grado en que el alumnado ha desarrollado los conocimientos, valores y actitudes que se deducen del alcance de la competencia de “interculturalidad”.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Para valorar este indicador, se realizará una entrevista al responsable del proyecto de competencias transversales de la universidad/centro de formación, para conocer la puntuación media obtenida por el alumnado en la competencia transversal de "interculturalidad". En el caso que no se hayan definido las competencias transversales en la universidad/centro de formación, pero sí en dos de sus grados o másteres o en dos de sus titulaciones formativas, obtener la puntuación media de la competencia, entrevistando a las personas responsables de los grados o másteres o titulaciones formativas correspondientes.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, el alumnado ha adoptado/desarrollado el enfoque intercultural de manera suficiente: 1
- NO, el alumnado no ha desarrollado/adoptado suficientemente esta competencia, o bien ésta no ha sido valorada por parte de la universidad/centro de formación: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Entrevista a la persona de referencia de dos títulos universitarios de grado o máster o dos títulos de formación donde se incluye la competencia de interculturalidad. Preguntarle acerca de la puntuación media obtenida por el alumnado en esta competencia. En caso de que ésta forme parte de otra competencia, como por ejemplo el caso de la UPV que forma parte de la "Responsabilidad ética, medioambiental y profesional", obtener la puntuación media de esta otra competencia.
- Entrevista a la persona de referencia de las competencias transversales de la universidad/centro de formación en relación con la competencia de interculturalidad. Preguntarle acerca de la puntuación media obtenida por el alumnado en esta competencia.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador nº21**Evaluación de acciones que promuevan la interculturalidad en el ámbito universitario/formativo.****SIGNIFICADO**

El presente indicador pretende valorar en qué medida las acciones de promoción de la interculturalidad y/o de cooperación internacional realizadas en la universidad/centro de formación sobre interculturalidad (evaluado en la ficha nº 19) contribuyen a un cambio social en relación con las desigualdades por razón de origen nacional, étnico/racial y/o cultural. Para evaluar las acciones consideraremos cuatro aspectos que, desde un enfoque intercultural, reflejan relaciones de poder:

1 Protagonismo. Históricamente, el "hombre blanco" se ha colocado simbólicamente en el centro, es decir, a ocupar posiciones visibles (primer plano). De manera opuesta, los colectivos diversos por origen nacional, étnico/racial y/o cultural han ocupado posiciones no visibles o subordinadas. Además, sus acciones, sus discursos, sus voces han recibido una mayor valoración y prestigio, mientras que las de las personas de culturas subordinadas han sido invisibilizadas por las diferentes sociedades y culturas. Negándoles la capacidad de agencia.

2 Espacio. Desde la teoría intercultural, los colectivos de diferente origen nacional, étnico/racial y/o cultural a la mayoría hegemónica no han tenido acceso a los espacios públicos y de poder (instituciones, medios de comunicación, etc.).

3 Mensaje. Hace referencia a si el mensaje es crítico hacia las estructuras de la sociedad que mantienen las desigualdades y la discriminación en razón al origen nacional, étnico/racial y/o cultural.

4 Lenguaje culturalmente apropiado. Hace referencia a la representación de las personas y colectivos con respeto y dignidad, eliminando el uso de palabras, frases o tonos que reflejan visiones prejuiciosas, estereotipadas o discriminatorias y evitando la reproducción de las relaciones de poder. En el lenguaje escrito no se debe reproducir ningún rasgo de hegemonía o superioridad cultural. Por ejemplo: personas migrantes vs inmigrantes (la migración es un proceso que empieza y acaba y no es un rasgo definitorio de la identidad), persona en situación administrativa

irregular vs inmigrante ilegal (ninguna persona es ilegal), países del Sur Global vs países subdesarrollados o tercer mundo, personas empobrecidas económicamente vs personas pobres...

5 Público destinatario. La acción requiere de unas capacidades y tiene un impacto en la transformación social según a quien vaya dirigida. En el caso de una acción dirigida al alumnado (entre iguales), las personas comparten características que favorecen la empatía y la credibilidad de la información, amplificando mucho su impacto. En el caso de una acción dirigida a personal docente y de administración y servicios, se genera una inversión de roles, permitiendo una distribución más equitativa del poder.

Para simplificar la presente herramienta, nos centraremos en la variable **del mensaje**, al considerarlo el aspecto clave que materializa la apropiación. Consideramos que el primer nivel de cambio o transformación es el discurso, el sistema de creencias. Y éste, a su vez, permite la transformación del comportamiento y el lenguaje.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Realizar una entrevista a las personas responsables de las áreas de promoción de la interculturalidad o de cooperación internacional. Evaluar las acciones que promuevan la interculturalidad que hayan tenido lugar en la universidad/centro de formación en los últimos seis meses: Con el fin de acotar, revisar seis (6) acciones realizadas en los últimos 6 meses.

2 Asignar el valor correspondiente, de acuerdo con el siguiente criterio:

- Más del 70% de acciones muestran un discurso crítico en relación con la interculturalidad. 1.
- Menos del 70 % de acciones muestran un discurso crítico en relación con la interculturalidad: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Entrevista a persona de referencia del área correspondiente (cooperación internacional, área de promoción de la interculturalidad, etc.).

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS

