

Planes de igualdad, diversidad y equidad en Europa. Aproximación al mapa de la League of European Research Universities LERU

Equality, diversity and equity plans in Europe. Approach to the map of the League of European Research Universities LERU

NURIA RODRÍGUEZ-ÁVILA

ORCID: 0000-0001-9746-2495

Recibido: 5/1/2026

Aceptado: 23/5/2026

doi: 10.20318/femeris.2026.10491

Resumen. Este artículo analiza los planes de igualdad en las universidades que son miembros de la League of European Research Universities (LERU), con especial atención a los marcos normativos europeos y españoles. Se examina cómo las 24 universidades de la red LERU implementan políticas institucionales para corregir desigualdades históricas de género, mediante el análisis de sus planes de igualdad y protocolos contra el acoso.

El estudio se contextualiza en el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de Naciones Unidas, la Estrategia Europea de Igualdad 2020-2025, y en el caso español, la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU, 2023) y el Real Decreto 901/2020. Se analiza el papel del European Research Council (ERC) y su Plan de Igualdad de Género 2021-2027, en el que se establecen requisitos obligatorios para las instituciones que reciben financiación europea.

Mediante una metodología cualitativa de análisis documental, se examinan los protocolos institucionales, identificando elementos comunes como la formación obligatoria en prevención del acoso, canales confidenciales de denuncia, servicios de apoyo psicológico y jurídico, y mecanismos de seguimiento. Se destacan enfoques interseccionales que consideran múltiples dimensiones de identidad (género, etnia, orientación sexual, discapacidad) y la integración de la perspectiva de género en docencia, investigación y gobernanza universitaria.

Los resultados muestran avances significativos, pero también desafíos persistentes: la brecha salarial alcanza el 12.7% en Europa y el 8.9% en España; las mujeres representan solo el 34% de puestos directivos en la UE y el 38% en España; y persiste la subrepresentación femenina en carreras STEM (29% en ingeniería y tecnología). El estudio concluye que se requiere un enfoque holístico y sistémico para transformar las estructuras universitarias hacia la equidad real, más allá del cumplimiento formal de requisitos normativos.

Palabras clave: Igualdad de género, universidades europeas, LERU, planes de igualdad, acoso sexual, interseccionalidad.

Abstract. This article analyzes equality plans at universities that are members of the League of European Research Universities (LERU), with particular attention to European and Spanish regulatory frameworks. It examines how the 24 universities in the LERU network implement institutional policies to address historical gender inequalities, through an analysis of their equality plans and anti-harassment protocols.

*nrodriguez@ub.edu.

The study is contextualized within the framework of the United Nations Sustainable Development Goal 5, the European Strategy for Gender Equality 2020-2025, and, in the Spanish case, the Organic Law of the University System (LOSU, 2023) and Royal Decree 901/2020. The role of the European Research Council (ERC) and its Gender Equality Plan 2021-2027, which establishes mandatory requirements for institutions receiving European funding, is also analyzed.

Using a qualitative methodology of document analysis, institutional protocols are examined, identifying common elements such as mandatory training in harassment prevention, confidential reporting channels, psychological and legal support services, and follow-up mechanisms. Intersectional approaches that consider multiple dimensions of identity (gender, ethnicity, sexual orientation, disability) and the integration of a gender perspective into teaching, research, and university governance are highlighted.

The results show significant progress, but also persistent challenges: the gender pay gap reaches 12.7% in Europe and 8.9% in Spain; women represent only 34% of management positions in the EU and 38% in Spain; and female underrepresentation persists in STEM fields (29% in engineering and technology). The study concludes that a holistic and systemic approach is required to transform university structures toward genuine equality, beyond mere formal compliance with regulatory requirements.

Keywords: Gender equality, European universities, LERU, equality plans, sexual harassment, intersectionality.

1. Introducción

Los planes de igualdad buscan corregir desigualdades históricas mediante acciones institucionales que generen equilibrio en la representación, oportunidades y participación. En este artículo buscamos aproximarnos a las universidades miembros de la League of European Research Universities (LERU, 2025) y donde en el caso español es la Universidad de Barcelona y que participa como miembro del grupo de políticas la igualdad de género mediante grupo EDI (Equality, Diversity and Inclusion). Examinamos los planes de igualdad y los protocolos frente al acoso, así como las estrategias institucionales para integrar la igualdad de género en la gobernanza universitaria. Los planes de igualdad en el ámbito universitario son herramientas esenciales para garantizar la equidad y diversidad, haciendo que el entorno sea más inclusivo, interseccional y diverso.

En el ámbito internacional, el **Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de Naciones Unidas** busca “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”. Sus metas incluyen: eliminar la discriminación y la violencia, erradicar prácticas nocivas, promover la conciliación laboral y familiar, garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y fortalecer el liderazgo femenino (Naciones Unidas, 2025). Este objetivo, es complementario al ODS 4 sobre educación de calidad que subraya la importancia del papel de las universidades para eliminar la desigualdad estructural. Los planes de igualdad universitarios reflejan este compromiso mediante políticas activas de paridad, prevención y empoderamiento.

La **League of European Research Universities (LERU)** es fundada en 2002, como una red de universidades dedicadas a la investigación intensiva y a la excelencia académica. Su misión es impulsar una educación de alta calidad en un entorno competitivo internacional, promoviendo la investigación básica como motor de innovación tecnológica

y social. Además de fomentar la producción de conocimiento, la red influye en la formulación de políticas europeas en educación superior, defendiendo los valores de equidad, diversidad y cooperación institucional (LERU, 2025). A través del intercambio de buenas prácticas, la LERU fortalece la posición de sus miembros en el panorama académico europeo, configurando un modelo colaborativo que contribuye al progreso científico y a la equidad estructural dentro de las universidades. En concreto el grupo EDI (Equality, Diversity, Inclusion) de LERU establece un marco conceptual que guía las universidades que participan en la liga. Según Buitendijk, Curry y Maes (2019), tres ejes estructuran las políticas universitarias:

- a) El primer eje es la *Igualdad* que implica equidad de acceso y eliminación de barreras estructurales y culturales que impiden la participación plena.
- b) Segundo eje es la *Diversidad* que consiste en valora las diferencias personales (género, etnia, orientación sexual, procedencia, discapacidad) como fuente de innovación y fortalecimiento institucional.
- c) Por último, la *Inclusión* busca construir entornos donde todas las personas se sientan valoradas, representadas y con capacidad de contribuir activamente.

La LERU entiende la igualdad no solo como un principio legal, sino como una condición de legitimidad académica que mejora el rendimiento institucional y social de las universidades en áreas como docencia, investigación y vida universitaria y de esta forma asegurar la transformación profunda de las estructuras de poder y participación.

En ámbito nacional es importante tener en cuenta la **Ley Orgánica del Sistema Universitario** (LOSU, 2023) que es el marco legal español para promover la igualdad e inclusión universitaria. Entre sus objetivos esta: Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por género, origen, orientación sexual, discapacidad o religión. Esta ley obliga a las universidades a diseñar e implementar planes de igualdad con medidas para cerrar brechas de género y mejorar la representación femenina en órganos de decisión. Así mismo, supone integrar la perspectiva de género en docencia, investigación y gestión universitaria. Se busca fomentar la diversidad cultural e internacionalización mediante movilidad, cooperación y acogida de personal extranjero. Garantizar la accesibilidad universal para personas con discapacidad, incluyendo adaptaciones educativas y formación del profesorado. La LOSU introduce también un enfoque de interseccionalidad, al reconocer las múltiples dimensiones que inciden en la desigualdad. Su propósito global es consolidar un sistema universitario más justo e integrador. Esta ley en su artículo 46 se plantea la importancia de impulsar las unidades de igualdad, planes de igualdad, y entre otras cuestiones está la de fomentar la creación de planes y unidades de diversidad.

Así mismo, una de las normas más relevantes a tener en cuenta es el Real Decreto 901/2020, que regula en España los planes de igualdad en el ámbito laboral, configurándolos como instrumentos obligatorios para aquellas instituciones y empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras. Entre sus principales exigencias se encuentran:

1) la elaboración, negociación e inscripción oficial de planes de igualdad que incluyan medidas sobre igualdad salarial, acceso al empleo, formación, promoción profesional y conciliación; 2) la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo mediante protocolos específicos; 3) el seguimiento y la evaluación periódica de los resultados; y 4) la revisión legal y la transparencia pública a través de su inscripción en el registro de planes gestionado por la autoridad laboral competente. Este real decreto busca consolidar, medir, sistematizar y evaluar sus propios planes de igualdad.

Los informes del INE (2024) y Eurostat (2024) muestran una evolución positiva hacia la paridad de género, aunque persisten desigualdades estructurales destacando que la tasa de empleo femenino es del 68.9 % en la UE y del 61.1 % en España. La brecha salarial alcanza el 12.7 % en Europa y el 8.9 % en España. La presencia femenina en puestos directivos asciende al 34 % en la UE y 38 % en España. En educación superior, las mujeres son mayoría (54 % UE, 56 % España), aunque minoría en STEM (29 % en ingeniería y tecnología). La representación política alcanza el 33 % en la UE y 47 % en el Congreso español. En relación con la violencia de género, una de cada tres mujeres europeas ha sufrido agresión física o sexual; España muestra cifras similares, pero con una legislación avanzada sobre protección (Ministerio de Igualdad, 2024).

La Estrategia Europea de Igualdad 2020–2025 y las políticas nacionales refuerzan la participación femenina en liderazgo y ciencia, promueven permisos parentales equitativos y enfrentan los retos demográficos mediante la incorporación de mujeres al mercado laboral. España se alinea con estos objetivos al aplicar políticas de conciliación, digitalización inclusiva y promoción de las mujeres en carreras científicas (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2024).

El panorama actual muestra una evolución normativa, institucional y social de la igualdad de género en el contexto europeo y español. En el marco de la LERU y la ley LOSU, enlazado con los ODS y la legislación configurando una arquitectura coherente orientada a transformar las universidades en espacios de igualdad, inclusión, equidad y liderazgo de forma compartida.

2. Diversidad y género: Sesgos y soluciones

La diversidad en general, no solo la de género, es crucial para el éxito, y sobre todo en investigación, ya que es fundamental no pasar por alto que la mitad de la población son mujeres, y que renunciar a ella sería desperdiciar la mitad del talento disponible. A pesar de los avances hacia la igualdad de género, las mujeres aún se enfrentan sesgos significativos en el desarrollo de sus carreras profesionales. Es fundamental entender estos sesgos, para abordarlos de manera efectiva. En primer lugar, debemos tomar conciencia de los prejuicios y, a nivel personal, actuar proactivamente para superarlos. En segundo lugar, las empresas y universidades deben implementar mecanismos que reduzcan los efectos negativos de estos sesgos en la identificación y desarrollo del talento femenino.

Si analizamos los principales sesgos que nos podemos encontrar son:

- **Reticencia a postularse:** Las mujeres tienden a no enviar su candidatura a ofertas de trabajo si no cumplen el 100% de los criterios solicitados, mientras que los hombres lo hacen incluso si solo cumplen con el 40%. Esto limita las oportunidades de crecimiento profesional para las mujeres desde el inicio del proceso de selección (Mohr, T. S., 2014). También es conocido como el síndrome del impostor.
- **Redacción de ofertas de trabajo:** La forma en que están redactadas las ofertas de trabajo puede resonar más con un género que con otro. Las empresas deben evaluar y modificar el lenguaje para que sea más inclusivo y atractivo para todos los géneros (Gaucher. Et. Al., 2011).
- **Falta de referentes femeninos:** La escasez de mujeres en puestos de alta dirección dificulta que otras mujeres se visualicen en estos roles. Es esencial fomentar la visibilidad de líderes femeninas para inspirar a las próximas generaciones (Eagly, A. H., & Carli, L. L., 2007).
- **Temor a hablar en público:** Las mujeres a menudo rechazan casi el doble de ofertas para participar en eventos que implican hablar en público debido al miedo al juicio de los demás o a ser evaluadas. Esta inseguridad limita su visibilidad y desarrollo profesional (Sandberg, S., 2013).

Como se superar estos sesgos:

- **Concienciación y Formación:** Proporcionar formación sobre sesgos inconscientes a todos los empleados para fomentar un entorno laboral más inclusivo.
- **Mentoría y Apoyo:** Establecer programas de mentoría que conecten a mujeres jóvenes con líderes experimentadas que puedan ofrecer orientación y apoyo.
- **Revisar Políticas de Contratación:** Asegurar que los procesos de contratación y promoción sean transparentes y equitativos.
- **Promover Modelos a Seguir:** Destacar y celebrar los logros de mujeres en roles de liderazgo para proporcionar ejemplos positivos.

Abordar estos sesgos no solo beneficia a las mujeres y fortalece las organizaciones para potenciar la fuerza laboral diversa.

Tabla 1. Sesgos y estrategias de superación.

Sesgo	Estrategia para Superar
Reticencia Para Postularse	Fomentar confianza y apoyo en el entorno laboral.
Redacción de Ofertas	Usar lenguaje neutral e inclusivo.
Falta de Referentes	Promover líderes femeninas y programas de mentoría.
Temor a Hablar en Público	Ofrecer entrenamiento y práctica en presentaciones.

Fuente elaboración propia.

Los planes de igualdad buscan vencer los sesgos en el acceso al mercado de trabajo por ello como dice Sandberg, S. (2013). *Lean In: Women, work, and the will to lead*, se deben explorar cómo las mujeres pueden avanzar en sus carreras superando barreras internas y externas. Se debe destacar la importancia de que las mujeres asuman roles de liderazgo y desafíen las expectativas tradicionales, ofreciendo estrategias prácticas para lograrlo. El éxito de las carreras profesionales de las mujeres debe crear mecanismo de corrección a través de los planes de igualdad para que se salven los riesgos de no representación, como indica Kay, K., & Shipman, C. (2014). *The confidence code: The science and art of self-assurance - What women should know*. Harper Business. El libro examina la importancia de la confianza en el éxito profesional de las mujeres y proporciona herramientas para aumentar la autoeficacia y superar la inseguridad que a menudo limita su progreso en el lugar de trabajo.

Los planes de igualdad también se preocupan de que el lenguaje sea inclusivo para evitar los sesgos de género en ofertas de empleo, según Devereaux, S. L., Haines, K. M., et al. (2020). Gender and the recruitment process: The influence of gendered language on job applicants. *Journal of Applied Social Psychology*, 50(2), 111-127. El estudio analiza cómo el lenguaje en las ofertas de trabajo puede influir en la percepción de los candidatos de diferentes géneros, revelando que el lenguaje masculino puede desalentar a las mujeres de postularse a ciertos roles. Así mismo, Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2016). Unconscious bias in the workplace: How it affects hiring and promotion. *Harvard Business Review*. Estos autores exploran cómo los sesgos inconscientes impactan las decisiones de contratación y promoción. Proponen estrategias para reconocer y mitigar estos sesgos para promover una mayor equidad en el lugar de trabajo.

Gillard, J., & Okonjo-Iweala, N. (2021). *Women and leadership: Real lives, real lessons*. Cambridge University Press. Este libro recoge experiencias de mujeres líderes en diversas áreas y ofrece lecciones sobre liderazgo, proporcionando modelos a seguir y estrategias para enfrentar los desafíos que enfrentan las mujeres en posiciones de alta dirección. Según Morley, K. (2019). *The gender agenda: A guide to balanced leadership*. Routledge, presenta un enfoque para lograr una representación equilibrada de género en el liderazgo, analizando cómo las organizaciones pueden implementar prácticas que promuevan la equidad y el avance de mujeres en posiciones clave. En cuanto a la aportación de Cuddy, A. J. C. (2015). *Presence: Bringing your boldest self to your biggest challenges*. Little, Brown and Company. ofrece estrategias para desarrollar una presencia poderosa en situaciones desafiantes, como presentaciones públicas. Destaca cómo la postura y la autopercepción pueden afectar el desempeño y la percepción de los demás. En el caso de Harts, M. (2019). *The memo: What women of color need to know to secure a seat at the table*. Seal Press. proporciona consejos prácticos para mujeres de color que buscan avanzar en sus carreras. El libro aborda las barreras específicas que enfrentan y ofrece estrategias para superarlas y obtener representación en roles de liderazgo.

Recientes estudios realizados por grandes consultoras como el estudio de McKinsey & Company. (2021). *The gender gap in employment: What's holding women back*. Examina las barreras que impiden a las mujeres alcanzar una igualdad en el empleo. Identifica

factores estructurales y culturales que contribuyen a la brecha de género y propone recomendaciones para mejorar la igualdad de oportunidades. El informe de McKinsey & Company subraya la importancia de abordar tanto los factores estructurales como culturales para cerrar la brecha de género en el empleo. Las organizaciones que implementan estrategias inclusivas y fomentan una cultura de igualdad de género no solo mejoran las oportunidades para las mujeres, sino que también fortalecen su capacidad para innovar y prosperar en un mercado global competitivo. Avanzar hacia la igualdad de género en el empleo es esencial no solo por razones éticas, sino también por su impacto positivo en el rendimiento y el crecimiento organizacional a largo plazo.

Así mismo, el estudio de Deloitte (2022) *Women in leadership: Realizing the full potential of the talent pool* se analiza las tendencias en la representación femenina en el liderazgo y cómo las organizaciones pueden desbloquear el potencial completo del talento femenino. Ofrece estrategias para mejorar la inclusión y el desarrollo profesional de las mujeres. El informe identifica un progreso lento pero constante en la representación de mujeres en posiciones de liderazgo. A pesar de los avances logrados en las últimas décadas, las mujeres continúan estando subrepresentadas en los niveles más altos de las organizaciones. Entre los factores que influyen están los prejuicios inconscientes, las normas culturales y las estructuras organizativas tradicionales han limitado el acceso de las mujeres a posiciones de poder. El informe de Deloitte resalta la importancia de reconocer y abordar los desafíos únicos que enfrentan las mujeres en el liderazgo. Al implementar estrategias efectivas y fomentar una cultura de inclusión, las organizaciones pueden no solo mejorar la representación femenina en sus filas directivas, sino también beneficiarse del talento diverso y las perspectivas que las mujeres aportan al liderazgo. En última instancia, el avance hacia la igualdad de género en el liderazgo no solo es un imperativo moral, sino también un motor clave para la innovación y el éxito organizacional a largo plazo.

3. European Research Council ERC y la LERU

En este apartado nos centraremos en conocer el funcionamiento del *Plan de Igualdad de Género del Consejo Científico del ERC 2021-2027*. Este plan tiene como objetivo principal abordar las desigualdades de género en la investigación científica europea. El plan busca integrar la perspectiva de género en todas las fases de los proyectos de investigación financiados por el ERC, así como garantizar que los procesos de selección sean imparciales y apoyar la participación de las investigadoras, mediante políticas flexibles que promuevan el equilibrio entre la vida personal y profesional. Además, se propone recopilar datos sobre género para monitorear tendencias y establecer programas de mentoría para mujeres en la ciencia. Este enfoque busca crear un entorno de investigación más inclusivo y equitativo, mejorando la calidad y el impacto de la ciencia en Europa (ERC, 2021).

El European Research Council ERC incorporó en los programas de investigación Horizonte 2020 los Planes de Igualdad como una necesidad en todas las universidades y empresas europeas. El primer Plan entró en marcha en 2008. Los principales hitos de este primer

plan fueron analizar las tasas de éxito de mujeres y hombres solicitantes de convocatorias de ERC. Por otro lado, según los datos estadístico el Séptimo Programa Marco (7PM) y Horizonte 2020 (H2020), el porcentaje de mujeres solicitantes de proyectos financiados sigue siendo inferior al de los hombres. Al mismo tiempo, el porcentaje de mujeres beneficiarias ha crecido del 20% al 27%. También ha incremento el número de mujeres que participan en Agencia Ejecutiva, Consejo Científico y en sus paneles de como revisoras.

Las medidas adoptadas por ERC para mejorar la representación de las mujeres en la obtención de subvenciones depende de muchos factores. Las mujeres solicitantes no enfatizan sus logros con tanta fuerza como los hombres, pueden deberse al síndrome del impostor. Por último, está la carga de la maternidad y el cuidado de los parientes enfermos que a menudo ralentizan las carreras científicas de las mujeres. Por eso, el ERC se ha ocupado de todos estos aspectos.

El Consejo Europeo de Investigación (ERC) está comprometido con la promoción de la igualdad de género en la investigación y la innovación, conforme a los objetivos establecidos en el programa Horizonte Europa. Este compromiso se articula a través de un Plan Estratégico plurianual que integra la dimensión de género en todos los aspectos del programa. El ERC busca abordar las diferencias estructurales de género para apoyar a investigadores de excelencia en toda Europa, sin distinción de nacionalidad, sexo o edad. El plan incluye la sensibilización sobre la política de género del ERC, la mejora del equilibrio de género entre los solicitantes y la promoción de la igualdad en el contenido de las investigaciones.

Para lograr estos objetivos, el ERC implementa varias estrategias. Estas incluyen la promoción activa de la igualdad de género a través de la difusión de su plan de igualdad en su sitio web, la monitorización continua de las tasas de presentación de mujeres y hombres, y la participación en redes y talleres sobre género. Además, el ERC fomenta la inclusión de estadísticas de género en sus presentaciones y asegura que los beneficiarios exitosos de ambos géneros sean visibles como modelos a seguir. También se identifican embajadores en distintos países y áreas de investigación para incentivar la participación de investigadores subrepresentados.

En términos de procesos de evaluación y concesión, el ERC se enfoca en asegurar una evaluación justa y libre de sesgos de género. Esto implica la revisión continua de criterios de elegibilidad y evaluación, la sensibilización del personal y revisores sobre cuestiones de género, y la inclusión de consideraciones de género en la Guía del ERC para revisores. El ERC también busca equilibrar la representación de género entre los revisores pares y los órganos de decisión, con un objetivo a medio plazo de lograr una proporción de género que refleje la del grupo de solicitantes en cada área de investigación.

Los Planes de Igualdad de Género (GEP) actúan como catalizadores para transformar instituciones de investigación hacia una mayor equidad de género. Se busca facilitar políticas inclusivas, que permitan fomentar una cultura organizacional equitativa, y promueven un ambiente de trabajo inclusivo. El incremento de la representación promueve la participación de mujeres en roles de liderazgo y en áreas con baja representación femenina, impulsando la diversidad y la innovación. La integración de la perspectiva de género

en los proyectos resulta en investigaciones más completas y relevantes. Se enfatiza la importancia de datos desagregados por género para evaluar el progreso y ajustar políticas. Los GEP son cada vez más requeridos por organismos de financiamiento, asegurando que las instituciones cumplan con los estándares de igualdad de género. Los GEP requieren compromiso institucional y liderazgo decidido para implementar cambios sistémicos y sostenibles en la equidad de género (ERAC SWG, 2021)

El fortalecer el Espacio Europeo de Investigación (EEI) ayuda a las carreras de forma sostenible y mejora las condiciones laborales de los/las investigadores. Se busca promover políticas que aseguren estabilidad laboral, oportunidades de desarrollo profesional y seguridad social para los/las investigadores/as. Debe servir para mejorar la calidad del empleo en investigación mediante la promoción de contratos justos, igualdad de género, y balance entre vida laboral y personal. Facilitar la movilidad de investigadores dentro de Europa para fomentar el intercambio de conocimiento y el desarrollo profesional, evitando la fuga de cerebros. Fomentar colaboraciones internacionales y la participación de investigadores europeos en redes globales, ampliando el alcance y el impacto de la investigación europea. Incrementar la inversión en infraestructura de investigación y en el desarrollo de talento para asegurar la competitividad y la innovación en el EEI. Establecer mecanismos de seguimiento para evaluar el progreso en la implementación de las políticas y ajustar las estrategias según sea necesario.

Tabla 2. *Equality, Diversity and Inclusion at Universities: The Power of a Systemic Approach.*

Aspectos Clave	Descripción
Objetivo Principal	Promover la igualdad, diversidad e inclusión (EDI) en las universidades mediante un enfoque sistémico para abordar las desigualdades estructurales y fomentar un entorno inclusivo y equitativo.
Importancia del Enfoque Sistémico	Subraya que cambios aislados no son suficientes y que se necesita un enfoque integral que involucre políticas, cultura institucional y prácticas cotidianas.
Desafíos Identificados	Identifica barreras como la falta de representación de grupos minoritarios, sesgos inconscientes, y prácticas de contratación y promoción desiguales.
Recomendaciones para Universidades	Implementar políticas de contratación inclusivas, proporcionar formación sobre sesgos implícitos, y asegurar una representación diversa en los comités de toma de decisiones.
Cultura Institucional	Fomentar una cultura de respeto y aceptación, donde la diversidad sea vista como una fortaleza y se promuevan activamente prácticas inclusivas en todos los niveles de la universidad.
Importancia de los Datos y Evaluación	Recolectar y analizar datos sobre diversidad para identificar áreas problemáticas y medir el progreso hacia la EDI.
Beneficios Esperados	Un entorno universitario más inclusivo puede llevar a una mayor creatividad, innovación y resultados de investigación más ricos, beneficiando tanto a la comunidad universitaria como a la sociedad.

Cita: Buitendijk, S., Curry, S., & Maes, K. (2019). *Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach*. LERU Position Paper. Recuperado de https://www.leru.org/files/LERU-EDI-paper_final.pdf (accedido el 8 de enero de 2022).

4. Metodología

Para el análisis de los planes de igualdad se ha realizado una revisión documental exhaustiva de documentos institucionales oficiales, políticas internas, procedimientos y directrices relativas a la igualdad de género y la prevención del acoso. La selección de universidades se ciñe exclusivamente a las universidades que forma parte de la League of European Research Universities (LERU) y que tiene planes de igualdad y protocolos de acoso, y además que formen parte del grupo EDI Equality, Diversity and Inclusion.

Diseño metodológico

El análisis cualitativo de contenido sigue las fases de preanálisis, exploración del material, tratamiento de resultados, inferencia e interpretación, conforme a la metodología de Bardin adaptada al software Atlas.ti. Esta aproximación permite codificar sistemáticamente los textos para examinar la conceptualización temática, la estructura argumental y el peso relativo de los ejes (por ejemplo, mediante densidad de códigos y redes semánticas).

Elementos de verificación

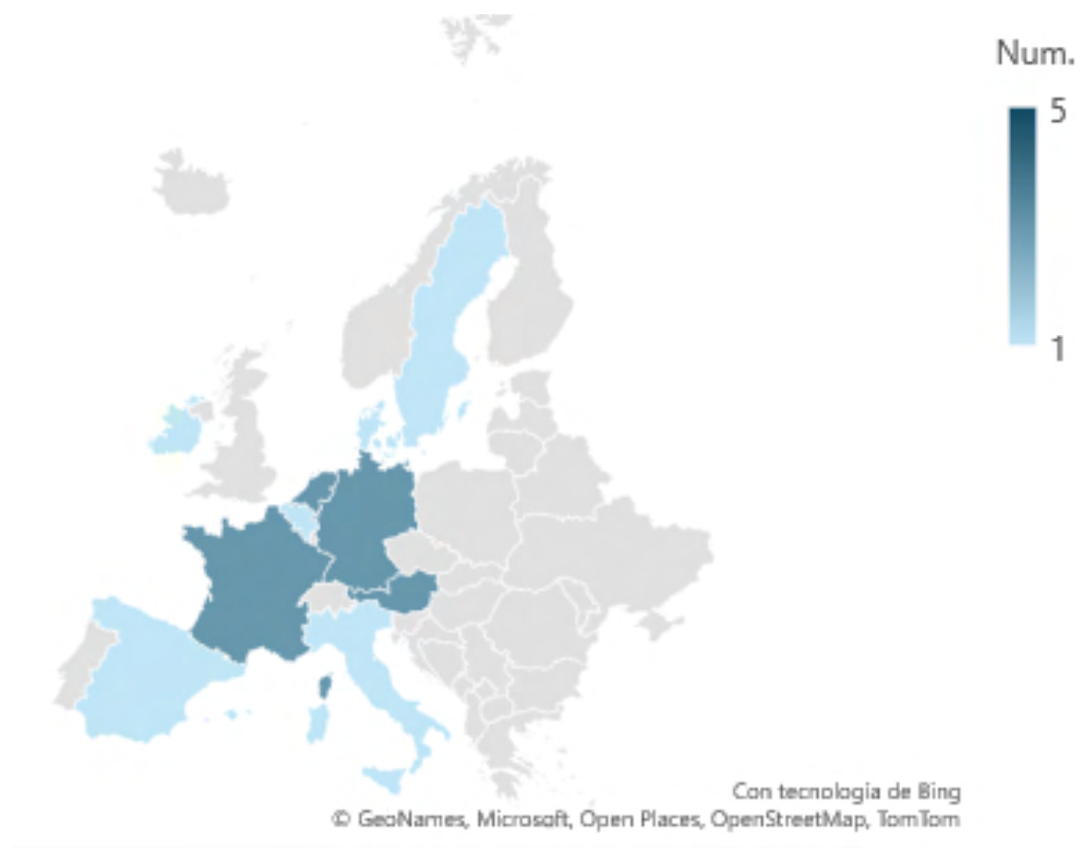
Se examinan los objetivos estratégicos, las medidas de intervención específicas, los procedimientos para la gestión de casos de acoso (incluyendo denuncia, investigación imparcial y resolución sancionadora) y los mecanismos de seguimiento y evaluación periódica. Los protocolos de acoso deben detallar explícitamente estos procedimientos, garantizando principios como la confidencialidad, la presunción de inocencia y la no revictimización, en alineación con normativas como el Real Decreto 901/2020 en contextos españoles.

Criterios de inclusión

- **Población documental:** Planes de igualdad y protocolos de acoso vigentes de universidades LERU (diseños cualitativos/cuantitativos implícitos en diagnósticos de brecha de género). Compuesta por 24 Universidades.
- **Período:** Documentos publicados desde 2019, coincidiendo con el manifiesto LERU sobre EDI.
- **Exclusiones:** Documentos preliminares no aprobados o sin registro oficial.

5. Análisis de Datos

Recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos sobre la implementación y el impacto de los planes de igualdad y protocolos. Se realizará a través de la web oficial



les de cada universidad. Estas incluyen informes estadísticos de presentación de denuncias, resultados de encuestas de clima laboral y datos sobre la evolución de la igualdad de género en la organización. Evaluación de cómo se han aplicado las medidas del plan de igualdad y los procedimientos del protocolo de acoso en la práctica. Incluye la revisión de la ejecución de políticas y la efectividad de las acciones implementadas. Establecimiento de un proceso de seguimiento para revisar periódicamente los avances en la implementación de los planes de igualdad y los protocolos de acoso, y para asegurar que se apliquen las recomendaciones.

Tabla 3. *Miembros LERU con año, enlace y descripción.*

Universidad LERU	País	¿GEP / Plan EDI público?	Año (plan o periodo más reciente)	Enlace GEP / EDI / Horizon Europe GEP	Breve descripción del GEP / plan EDI
University of Amsterdam	Países Bajos	Sí	2022-2026	UvA Gender Equality Plan	Plan marco de igualdad de género con acciones en gobernanza, carrera académica, datos desagregados y conciliación.

Universidad LERU	País	¿GEP / Plan EDI público?	Año (plan o periodo más reciente)	Enlace GEP / EDI / Horizon Europe GEP	Breve descripción del GEP / plan EDI
Universitat de Barcelona	España	Sí	Actual 2025 -2029 IV plan	Página de igualdad UB	Plan de igualdad con ejes de acceso y promoción, brecha salarial, conciliación y prevención de violencias machistas.
University of Cambridge	Reino Unido	Sí	2021-2025 aprox.	Equality & Diversity (Cambridge)	Estrategia EDI con objetivos en representación femenina, clima inclusivo y formación en sesgos inconscientes.
University of Copenhagen	Dinamarca	Sí	2020-2023 aprox.	Equality & Diversity (Copenhagen)	Plan de igualdad que integra igualdad de género, diversidad y entorno de trabajo seguro en la institución.
Trinity College Dublin	Irlanda	Sí	2022-2025 aprox.	Horizon Europe Gender Equality Plan	GEP alineado con Horizon Europe, centrado en liderazgo, conciliación, datos y género en la investigación.
University of Edinburgh	Reino Unido	Sí	2021-2024 aprox.	Equality, Diversity & Inclusion (UoE)	Estrategia EDI con compromisos medibles sobre igualdad de género, participación y cultura organizacional.
University of Freiburg	Alemania	Sí	2021-2025 aprox.	Diversity & Equality (Freiburg)	Plan de igualdad y diversidad con medidas sobre carrera académica, conciliación y prevención del acoso.
Université de Genève	Suiza	Sí	2020-2024 aprox.	Égalité (Université de Genève)	Plan de igualdad de género con énfasis en representación, equilibrio vida-trabajo y cultura libre de discriminación.
Universität Heidelberg	Alemania	Sí	2021-2025 aprox.	Equality (Heidelberg)	Plan institucional para promover igualdad de género en investigación, docencia y gobernanza universitaria.
University of Helsinki	Finlandia	Sí	2021-2024 aprox.	Equality and Diversity (Helsinki)	Programa de igualdad que integra género, diversidad y accesibilidad con indicadores y seguimiento periódico.

Universidad LERU	País	¿GEP / Plan EDI público?	Año (plan o periodo más reciente)	Enlace GEP / EDI / Horizon Europe GEP	Breve descripción del GEP / plan EDI
Universiteit Leiden	Países Bajos	Sí	2022–2026 aprox.	Diversity and Inclusion (Leiden)	Marco EDI que incluye objetivos específicos de igualdad de género en personal académico y estudiantes.
KU Leuven	Bélgica	Sí	2021–2025 aprox.	Diversity (KU Leuven)	Plan EDI centrado en igualdad de oportunidades, diversidad en la plantilla y entorno de estudio inclusivo.
Imperial College London	Reino Unido	Sí	2021–2024 aprox.	EDI (Imperial)	Estrategia EDI con metas en liderazgo femenino, acoso y discriminación, y formación obligatoria en igualdad.
University College London	Reino Unido	Sí	2022–2025 aprox.	EDI (UCL)	Plan EDI institucional con acciones en representación, cultura inclusiva y sistemas de denuncia de acoso.
Lund University	Suecia	Sí	2022–2025 aprox.	Equality & Equal Treatment (Lund)	Plan centrado en igualdad de trato, género y diversidad con medidas en contratación y condiciones laborales.

Fuente: Elaboración propia. Aclaraciones: Los años indicados son aproximados cuando no se ha contrastado aún el documento concreto (rango de vigencia típico 2020–2026 en el marco de Horizon Europe).

Universidades miembros de la LERU

- Universidad de Ámsterdam (UvA)** ha desarrollado un protocolo integral que define de manera sistemática los procedimientos para la denuncia de casos de acoso sexual, laboral y discriminación. El protocolo incorpora medidas de formación y sensibilización dirigidas tanto al personal docente e investigador como al estudiantado. Entre sus elementos distintivos destacan los mecanismos de denuncia anónima, que garantizan la confidencialidad del denunciante, junto con servicios especializados de apoyo psicológico y asesoramiento jurídico para las víctimas (University of Amsterdam, 2024).
- Universidad de Barcelona (UB)** ha implementado un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo y laboral, sujeto a revisión bienal conforme a la normativa vigente (última actualización 2025). El protocolo establece un procedimiento claro y confidencial de denuncia, complementado

con un sistema de seguimiento de casos. Como elemento diferenciador, la institución exige formación obligatoria en igualdad y prevención del acoso para toda la comunidad universitaria: personal docente e investigador (PDI), personal de administración y servicios (PAS) y estudiantado. La gestión de las denuncias recae en un Comité especializado de carácter interdisciplinar, integrado por profesionales de la psicología, el derecho y expertos en la resolución de conflictos (Universitat de Barcelona, 2025). A través de su IV Plan de Igualdad, la UB adopta un enfoque interseccional que reconoce las múltiples dimensiones identitarias que condicionan las experiencias de su comunidad universitaria: género, etnicidad, orientación sexual, diversidad funcional y estatus socioeconómico. La universidad implementa programas de mentoría y apoyo para fomentar la inclusión de personas de diversos orígenes, desarrollados en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Además, organiza eventos multiculturales y talleres de sensibilización para visibilizar los desafíos interseccionales y promover un entorno de respeto mutuo. El Comité de Igualdad supervisa la aplicación de políticas inclusivas y garantiza que las medidas adoptadas reflejen la complejidad de las perspectivas interseccionales, contribuyendo a crear un entorno académico donde todos los miembros se sientan valorados y empoderados para alcanzar su máximo potencial.

3. **Universidad de Cambridge** dispone de un protocolo para la prevención del acoso y la discriminación que incluye directrices detalladas sobre los procedimientos de notificación de incidentes y su correspondiente seguimiento. La institución ha obtenido el reconocimiento Athena SWAN Silver Award, que certifica su compromiso con la igualdad de género en el ámbito académico. Las medidas preventivas incluyen programas formativos en diversidad e inclusión, servicios confidenciales de asesoramiento para las víctimas y una red especializada de profesionales en igualdad y diversidad. Conforme a la Equality Act 2010, el protocolo protege al personal frente al acoso relacionado con características protegidas, independientemente de que el acosador sea empleado de la universidad, contratista o personal externo. El comité está constituido por representantes del Departamento de Recursos Humanos, miembros del Servicio de Mediación y representantes del Grupo Directivo de Redes de Diversidad. La Política de Dignidad en el Trabajo desarrolla marcos específicos para proteger a los miembros de la comunidad universitaria frente a comportamientos inapropiados, proporcionando orientación sobre conductas constitutivas de acoso, mecanismos de resolución de conflictos y recursos para las víctimas (University of Cambridge, 2026).
4. **Universidad de Copenhague** ha implementado un protocolo para el abordaje del acoso sexual y laboral, centrado en la formación continua para la prevención, canales de denuncia seguros y confidenciales, y servicios de asesoramiento especializado para las personas afectadas. Su plan de igualdad articula seis objetivos estratégicos: (1) intensificar los esfuerzos institucionales en igualdad de género y diversidad; (2) garantizar la verificación y calidad de los datos desagregados por

género; (3) desarrollar acciones organizacionales para promover la igualdad de género y diversidad; (4) implementar medidas culturales para prevenir conductas ofensivas; (5) apoyar la igualdad de oportunidades en procesos de contratación y promoción; y (6) fortalecer el conocimiento organizacional sobre la perspectiva de género en investigación y docencia (University of Copenhagen, 2023). *Diversity and inclusion*. Retrieved from <https://about.ku.dk/strategy/diversity/>

5. **Trinity College Dublin (TCD)** ha desarrollado un protocolo para la prevención del acoso sexual y la discriminación, orientado a la promoción de un ambiente seguro y respetuoso. Las medidas principales comprenden sesiones informativas y talleres de sensibilización, líneas de ayuda y servicios de apoyo para víctimas, y procedimientos claros para la investigación de denuncias. La institución ha obtenido la certificación Athena SWAN Bronze.

El marco estratégico institucional se articula en torno a cuatro pilares: (1) CORE (acción cívica), mediante el cual la universidad promueve una sociedad pluralista, justa y sostenible a través de la docencia, investigación y compromiso público; (2) Investigación interdisciplinar en las fronteras del conocimiento; (3) Organización, fomentando estructuras eficaces y flexibles que valoran a todos los miembros de la comunidad; y (4) Educación, promoviendo la autonomía estudiantil, la comunicación efectiva, la responsabilidad social y el desarrollo continuo para una ciudadanía activa (Trinity College Dublin, 2026).

6. **Universidad de Edimburgo** ofrece un protocolo integral contra el acoso y la discriminación, con recursos específicos para el apoyo a las personas afectadas. Los ejes estratégicos incluyen formación en diversidad y prevención del acoso, canales confidenciales para la notificación de casos y apoyo continuo mediante servicios de asesoramiento. La institución mantiene una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de intimidación y acoso. El centro web “Respeto en Edimburgo” centraliza la información y orientación sobre la Política de Dignidad y Respeto, los procesos para plantear inquietudes, y el apoyo y formación disponibles. El Plan de Igualdad 2021-2024 proporciona el marco estratégico para estas actuaciones (University of Edinburgh, 2026).
7. **Universidad de Friburgo** ha integrado su Gender Equality Plan (GEP) en su planificación estratégica 2024-2028. El plan cumple con los cuatro criterios obligatorios de Horizon Europe para GEPs: (1) documento formal aprobado por la dirección y publicado institucionalmente; (2) asignación de recursos y expertise en igualdad de género; (3) recopilación y análisis de estadísticas desagregadas por género; y (4) formación en igualdad y sesgos de género para personal directivo y plantilla. Las áreas prioritarias, alineadas con estándares europeos, incluyen: equilibrio entre vida laboral y personal y cultura organizacional; balance de género en liderazgo y toma de decisiones; equidad en procesos de reclutamiento y progresión profesional; integración de la perspectiva de género en docencia e investigación; y medidas contra la violencia de género y el acoso sexual (University of Freiburg, 2026).

8. **Universidad de Ginebra** ha desarrollado un protocolo que aborda el acoso sexual y laboral, promoviendo un entorno laboral seguro. Las medidas implementadas incluyen procedimientos de denuncia accesibles y confidenciales, formación en igualdad y prevención del acoso para todo el personal, y provisión de asistencia psicológica y jurídica para las víctimas (Université de Genève, 2026).
9. **Universidad de Heidelberg** dispone de un protocolo contra el acoso que incluye medidas específicas para casos de acoso sexual y discriminación en el entorno académico. Los elementos centrales comprenden redes de apoyo y servicios de asesoramiento para víctimas, formación obligatoria en prevención del acoso para estudiantes y personal, y canales de denuncia claros y accesibles (Universität Heidelberg, 2026).
10. **Universidad de Helsinki** ha implementado un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y laboral. El plan contempla capacitación en igualdad y diversidad, procedimientos claros para la notificación y gestión de denuncias, y apoyo psicológico para las víctimas. El Plan de Igualdad y Diversidad 2021-2024 proporciona el marco normativo para estas actuaciones (University of Helsinki, 2021).
11. **Universidad de Leiden** ha establecido un protocolo que proporciona directrices claras para la prevención y tratamiento del acoso y la discriminación. Las medidas incluyen formación continua sobre prevención del acoso, canales de denuncia confidenciales y servicios de apoyo psicológico y jurídico (Leiden University, 2021).
12. **KU Leuven** cuenta con un protocolo detallado para abordar el acoso sexual y laboral, promoviendo la igualdad y el respeto en el entorno universitario. Las actuaciones relevantes incluyen formación en prevención del acoso para todo el personal, líneas de ayuda y asesoramiento para las víctimas, y procedimientos claros para la presentación y gestión de denuncias (KU Leuven, n.d.).
13. **Imperial College London** dispone de un protocolo que establece directrices claras para prevenir y tratar el acoso en todas sus manifestaciones. Las medidas implementadas incluyen formación obligatoria en igualdad y diversidad, canales de denuncia seguros y confidenciales, y apoyo psicológico y asesoramiento especializado para las víctimas (Imperial College London, 2026.).
14. **University College London (UCL)** ha implementado un protocolo para la prevención del acoso y la discriminación, con recursos específicos para el apoyo a las personas afectadas. El protocolo se centra en formación en diversidad y prevención del acoso, canales confidenciales para la notificación de casos, y apoyo continuo mediante servicios de asesoramiento (University College London, 2026).
15. **Universidad de Lund** dispone de un protocolo contra el acoso que incluye medidas para casos de acoso sexual y discriminación en el entorno académico. Las actuaciones comprenden redes de apoyo y servicios de asesoramiento para víctimas, formación obligatoria en prevención del acoso para estudiantes y personal, y canales de denuncia claros y accesibles (Lund University, 2026).

16. **Universidad de Milán** ha implementado un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y laboral. Las medidas incluyen capacitación en igualdad y diversidad, procedimientos claros para la notificación y gestión de denuncias, y apoyo psicológico para las víctimas. El Plan de Igualdad de Género proporciona el marco estratégico institucional (Università degli Studi di Milano, 2026).
17. **Ludwig-Maximilians-Universität München** dispone de un protocolo que establece directrices claras para prevenir y tratar el acoso en todas sus formas. Las medidas implementadas incluyen formación obligatoria en igualdad y diversidad, canales de denuncia seguros y confidenciales, y apoyo psicológico y asesoramiento para las víctimas (Ludwig-Maximilians-Universität München, 2026).
18. **Universidad de Oxford** cuenta con un protocolo contra el acoso y la discriminación que incluye medidas detalladas para el tratamiento de estos casos. Las actuaciones comprenden formación en prevención del acoso para estudiantes y personal, apoyo confidencial mediante servicios de asesoramiento, y procedimientos claros para denunciar y gestionar casos (University of Oxford, 2026).
19. **Universidad de la Sorbona** ha desarrollado un protocolo que abarca medidas para prevenir y abordar el acoso sexual y laboral. Las actuaciones incluyen formación en igualdad y prevención del acoso, procedimientos claros de denuncia, y apoyo y asesoramiento para las víctimas (Sorbonne Université, 2026).
20. **Université Paris-Saclay** ha implementado un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y laboral. Las medidas relevantes incluyen capacitación en igualdad y diversidad, procedimientos claros para la notificación y gestión de denuncias, y apoyo psicológico para las víctimas (Université Paris-Saclay, 2026).
21. **Universidad de Estrasburgo** cuenta con un protocolo para prevenir y abordar el acoso sexual y laboral, orientado a la creación de un ambiente seguro y respetuoso. Las medidas implementadas incluyen formación y talleres de sensibilización, servicios de apoyo y asesoramiento para víctimas, y procedimientos claros para denunciar y gestionar casos (Université de Strasbourg, 2026).
22. **Universidad de Utrecht** ha establecido un protocolo que aborda el acoso sexual y laboral, promoviendo la igualdad y el respeto en el entorno universitario. Las medidas relevantes incluyen formación en prevención del acoso para todo el personal, líneas de ayuda y asesoramiento para las víctimas, y procedimientos claros para la presentación y gestión de denuncias (Utrecht University, 2026).
23. **ETH Zurich** ha implementado un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y laboral. Las medidas incluyen capacitación en igualdad y diversidad, procedimientos claros para la notificación y gestión de denuncias, y apoyo psicológico para las víctimas (ETH Zurich, 2026).
24. **Universidad de Zúrich** cuenta con un protocolo para prevenir y abordar el acoso sexual y laboral, orientado a la creación de un ambiente seguro y respetuoso. Las principales medidas incluyen formación y talleres de sensibilización sobre acoso, servicios de apoyo y asesoramiento para víctimas, y procedimientos claros para denunciar y gestionar casos (University of Zurich, 2026).

La declaración conjunta LERU/CE7, fruto del seminario celebrado en la Universidad Carolina de Praga en marzo de 2024, reclama que FP10 pase de un enfoque meramente formal a uno centrado en el impacto de los Planes de Igualdad de Género (GEP), reforzando especialmente su carácter inclusivo e interseccional. Las universidades piden a la Comisión Europea recursos específicos de desarrollo de capacidades para el diseño, presupuestación, implementación y evaluación de los GEP, señalando que proyectos ya existentes como GenderAction+, INSPIRE o UniSAFE/GenderSAFE ofrecen herramientas, indicadores, formación y espacios de aprendizaje mutuo que pueden ser clave para apoyar a las instituciones a lo largo de todo el Espacio Europeo de Investigación. Asimismo, la declaración subraya la necesidad de orientar mejor la recogida de datos sobre entrada, progresión y salida de estudiantes y personal de grupos minorizados, con directrices claras sobre GDPR y la posibilidad de centralizar a medio plazo la información de los GEP. Aboga también por un enfoque pragmático de la interseccionalidad (integrar al menos otra dimensión de diversidad además del género, adaptada al contexto de cada universidad), por convertir en obligatorias en FP10 las cinco áreas recomendadas de Horizonte Europa (conciliación y cultura organizativa, liderazgo, carrera académica, contenidos de investigación y docencia, y violencia de género) y por sustituir el actual sistema binario de cumplimiento por mecanismos de evaluación cuantitativos y cualitativos más robustos, inspirados en modelos como Athena Swan (LERU, 2024).

Estas áreas son prioritarias:

- Conciliación de la vida laboral y personal y cultura organizacional.
- Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones.
- Igualdad de género en el reclutamiento y la progresión profesional.
- Integración de la dimensión de género en la investigación y en los contenidos docentes.
- Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual.

6. Discusión

La igualdad de género sigue siendo un tema crucial tanto en Europa como en España, con avances notables en algunos ámbitos, pero también con desafíos persistentes. La tasa de empleo femenino en la Unión Europea, que se sitúa en el 68.9%, refleja un progreso hacia una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral (Eurostat, 2024). Sin embargo, España, con un 61.1%, aún está por debajo de la media europea, indicando la necesidad de políticas más efectivas para incentivar la integración laboral femenina (Instituto Nacional de Estadística, 2024).

La brecha salarial de género sigue siendo un problema en la UE, con una diferencia del 12.7% en los ingresos entre hombres y mujeres (Eurostat, 2024). España ha logrado reducir esta brecha al 8.9%, lo que sugiere que las políticas nacionales enfocadas en la

igualdad salarial han tenido un impacto positivo (Instituto Nacional de Estadística, 2024). No obstante, el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo continúa siendo limitado, con solo el 34% de los directivos en la UE y el 38% en España siendo mujeres (Comisión Europea, 2023; Instituto Nacional de Estadística, 2024). Esto subraya la necesidad de fomentar un entorno que promueva el avance de las mujeres hacia roles de liderazgo, eliminando barreras estructurales y culturales.

En el ámbito educativo, las mujeres superan a los hombres en matriculación universitaria, representando el 54% en la UE y el 56% en España (Comisión Europea, 2023; Ministerio de Universidades, 2024). Sin embargo, la baja representación de mujeres en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) sigue siendo un desafío, con solo el 29% de los graduados en estos campos en España siendo mujeres (Ministerio de Universidades, 2024). Para cerrar esta brecha, es esencial implementar programas educativos que promuevan el interés de las niñas y jóvenes en estas áreas desde una edad temprana, además de ofrecer incentivos y apoyos específicos.

La representación de las mujeres en la política ha mejorado significativamente, especialmente en España, donde las mujeres ocupan el 47% de los escaños en el Congreso de los Diputados, en comparación con el 33% en promedio en los parlamentos de la UE (Parlamento Europeo, 2023; Congreso de los Diputados, 2024). Este avance es resultado de políticas como las cuotas de género, que han sido efectivas en aumentar la representación femenina en cargos políticos.

La violencia de género sigue siendo un problema grave en toda Europa, con una de cada tres mujeres en la UE habiendo experimentado violencia física o sexual (Agencia Europea de Derechos Fundamentales, 2023). En España, el 34% de las mujeres ha sufrido violencia de género, lo que ha llevado al país a implementar medidas legislativas avanzadas para combatir este problema (Ministerio de Igualdad, 2024). Aunque las leyes son robustas, la eficacia de su implementación varía, y es necesario un esfuerzo continuo para asegurar que las víctimas reciban el apoyo adecuado y que los perpetradores sean llevados ante la justicia. Actuación de los protocolos ha hecho que se manifieste y salgan a la luz los datos de una violencia ocultas y no visibilizada.

Las Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la UE, buscan abordar estas desigualdades a través de políticas integrales que incluyen la eliminación de la violencia de género y la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo (Comisión Europea, 2020). En España, las iniciativas nacionales complementan estos esfuerzos con planes específicos para aumentar la representación femenina en ciencia y tecnología y para fortalecer las medidas contra la violencia de género (Ministerio de Igualdad, 2024).

En cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar, tanto la UE como España han avanzado en la promoción de permisos parentales equitativos. España destaca por haber implementado permisos de igual duración para padres y madres, lo que ayuda a equilibrar las responsabilidades familiares entre ambos progenitores (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2024).

A pesar de estos avances, persisten desafíos significativos. El cambio demográfico y el envejecimiento de la población en Europa y España exigen una mayor participación

femenina en el mercado laboral para sostener el crecimiento económico y la sostenibilidad del sistema de bienestar (Comisión Europea, 2023; Instituto Nacional de Estadística, 2024). Asimismo, la digitalización y el avance tecnológico presentan tanto oportunidades como retos para la igualdad de género. Es crucial promover la inclusión de mujeres en sectores emergentes y altamente demandados para evitar una nueva brecha de género sobre todo delante del reto que supone la Inteligencia Artificial.

Revisando los diferentes protocolos de las Universidades que conforma la LERU se destacan por su enfoque en la diversidad e interseccionalidad dentro de sus políticas de igualdad. La Universidad de Ámsterdam, por ejemplo, ha desarrollado un enfoque integral para abordar la diversidad cultural, de género y socioeconómica, asegurando que sus programas educativos y políticas laborales reflejen un compromiso profundo con la interseccionalidad. En la Universidad de Helsinki, la diversidad y la inclusión se abordan mediante talleres de sensibilización cultural y la promoción de la representación equitativa de grupos minoritarios en todas las esferas académicas y administrativas. Asimismo, la Universidad de Ginebra se enfoca en la interseccionalidad como una herramienta clave para identificar y abordar las diferentes capas de discriminación que pueden afectar a estudiantes y personal de diversos orígenes. La Universidad de Edimburgo implementa programas que consideran múltiples dimensiones de identidad, como el género, la etnicidad y la orientación sexual, con el objetivo de crear un entorno inclusivo y equitativo. Por su parte, la Universidad de Leiden destaca por su enfoque en la diversidad interseccional, desarrollando iniciativas que buscan integrar perspectivas diversas en la vida universitaria diaria. Estas universidades, entre otras en la LERU, reconocen que la interseccionalidad es fundamental para construir comunidades académicas más justas y equitativas, y se esfuerzan por implementar políticas que reflejen esta comprensión.

7. Conclusiones

Aunque se han logrado avances importantes hacia la igualdad de género en Europa y España, es evidente que queda mucho por hacer. Se requiere un enfoque holístico que incluya la implementación efectiva de políticas de igualdad, la promoción de la diversidad en todos los sectores, y un compromiso continuo para erradicar la violencia de género. Estas acciones son esenciales para construir una sociedad más justa e inclusiva para todos.

Los esfuerzos que han supuesto la ley LOSU, la red de universidades LERU, y el ERC reflejan un compromiso creciente con la igualdad de género y la diversidad en el ámbito académico y de investigación en Europa. Si bien se han logrado avances importantes, persisten desafíos significativos que requieren un enfoque continuo y coordinado. La implementación efectiva de políticas de igualdad no solo mejora la representación y participación de las mujeres, sino que también enriquece el entorno académico al incorporar una visión más amplia de la diversidad que es crucial para la innovación y el progreso científico. A medida que estas instituciones continúan desarrollando y refinando sus estrategias, es esencial mantener este enfoque para poder eliminar barreras estructurales y

culturales para construir una comunidad académica inclusiva y ante el reto que supone la inteligencia artificial.

Agradecimientos

LERU a todos los miembros que conforman la liga de universidades y en concreto a los del Grupo EDI al cual pertenecí de junio 2019 a mayo 2023.

Referencias

- Agencia Europea de Derechos Fundamentales (2023): Datos sobre violencia de género. Recuperado de <https://fra.europa.eu>
- Buitendijk, S., Curry, S., & Maes, K. (2019). Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach. *LERU Position Paper*. Available online: https://www.leru.org/files/LERU-EDI-paper_final.pdf (accessed on 8 January 2022).
- Comisión Europea (2020): Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la UE. Recuperado de Comisión Europea
- Comisión Europea (2023): Informe sobre igualdad de género en la educación superior y representación política. Recuperado de Comisión Europea
- Consejo Europeo de Investigación (ERC). (2021). *Plan de igualdad de género del Consejo Científico del ERC 2021-2027*. Link: Plan de igualdad de género del Consejo Científico del ERC 2021-2027 (7/06/2021)
- Cuddy, A. J. C. (2015). *Presence: Bringing your boldest self to your biggest challenges*. Little, Brown and Company.
- Deloitte. (2022). *Women in leadership: Realizing the full potential of the talent pool*. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/women-in-leadership.html>
- Devereaux, S. L., Haines, K. M., et al. (2020). Gender and the recruitment process: The influence of gendered language on job applicants. *Journal of Applied Social Psychology*, 50(2), 111-127. <https://doi.org/10.1111/jasp.12683>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Review Press.
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2016). Unconscious bias in the workplace: How it affects hiring and promotion. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2016/09/unconscious-bias-in-the-workplace>
- ERAC SWG. (2021). *Informe sobre Género en la Investigación e Innovación: Planes de Igualdad de Género como catalizador de cambio*. (1/06/2021)
- ETH Zurich. (2026). *Equal opportunities*. Retrieved from <https://ethz.ch/en/the-eth-zurich/sustainability/2030-agenda/eth-contribution-to-2030-agenda/ziel-5-geschlechtergleichstellung.html>

- Eurostat (2024) <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Eurostat (2024): Datos sobre la tasa de empleo y la brecha salarial en la UE. Recuperado de Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). *Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 109–128.
- Gillard, J., & Okonjo-Iweala, N. (2021). *Women and leadership: Real lives, real lessons*. Cambridge University Press.
- Harts, M. (2019). *The memo: What women of color need to know to secure a seat at the table*. Seal Press.
- Imperial College London. (2026). *Equality, diversity & inclusion*. Retrieved from <https://www.imperial.ac.uk/equality/>
- Instituto Nacional de Estadística (2024): Datos sobre el mercado laboral y demografía en España. Recuperado de INE
- Kay, K., & Shipman, C. (2014). *The confidence code: The science and art of self-assurance - What women should know*. HarperBusiness.
- KU Leuven. (n.d.). *Equality and diversity*. Retrieved from <https://www.kuleuven.be/english/diversity>
- League of European Research Universities & Central European Universities. (2024). *Joint LERU/CE7 statement on impactful and inclusive Gender Equality Plans (GEPs) in Horizon Europe and FP10* [Position paper]. LERU.
- Leiden University. (2021). *Diversity and inclusion policy*. Retrieved from <https://www.universiteitleiden.nl/en/dossiers/diversity/gender-equality-plan>
- LERU (2025) Impactful Gender Equality Plans and how to get there in FP10 <https://www.leru.org/news/impactful-gender-equality-plans-gep-in-horizon-europe-and-fp10> and <https://www.leru.org/about-leru>
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. Boletín Oficial del Estado, núm. 68, de 22 de marzo de 2023, pp. 37900-37965. Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-4795.
- Ludwig-Maximilians-Universität München. (2026). *Diversity at LMU*. Retrieved from <https://www.lmu.de/en/about-lmu/working-at-lmu/additional-services/diversity/>
- Lund University. (2026). *Equality and diversity*. Retrieved from https://www.staff.lu.se/sites/staff.lu.se/files/2022-11/Lika%20villkorsplan%20pop%20version%20eng%20_TILLG_.pdf
- McKinsey & Company. (2021). *The gender gap in employment: What's holding women back?* Retrieved from <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/the-gender-gap-in-employment-whats-holding-women-back>
- Ministerio de Igualdad (2024): Informe sobre violencia de género y estrategias de igualdad. Recuperado de Ministerio de Igualdad
- Mohr, T. S. (2014). *Why women don't apply for jobs unless they're 100% qualified*. Harvard Business Review.
- Morley, K. (2019). *The gender agenda: A guide to balanced leadership*. Routledge.

- Naciones Unidas (2025) <https://www.un.org/es/>
- Parlamento Europeo (2023): Datos sobre representación parlamentaria. Recuperado de Parlamento Europeo
- Real Decreto 901/2020, que regula en España los planes de igualdad en el ámbito laboral, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>
- Sandberg, S. (2013). *Lean In: Women, work, and the will to lead*. Alfred A. Knopf.
- Sorbonne Université. (2026). *Égalité et diversité*. Retrieved from <https://www.sorbonne-universite.fr/en/news/girls-plus-math-and-computers-equals-bright-equation>
- Trinity College Dublin. (2026). *Equality, diversity & inclusion*. Retrieved from <https://www.tcd.ie/equality/>
- Università degli Studi di Milano (2026). *Piano di uguaglianza di genere*. Retrieved from <https://www.unimi.it/en>
- Universitat de Barcelona. (2025). *Pla d'igualtat*. Retrieved from https://www.ub.edu/portal/documents/9128180/0/pla_igualtat_actualitzat.pdf/ff1444f9-dac6-96df-168f-44df8cb57c95
- Universität Freiburg. (2026). *Gleichstellung und Diversität*. Retrieved from <https://uni-freiburg.de/>
- Universität Heidelberg (2026). *Gleichstellungskonzept der Universität Heidelberg*. Retrieved from <https://www.uni-heidelberg.de/en>
- Université de Genève (2026). *Égalité et diversité*. Retrieved from <https://www.unige.ch/egalite/>
- Université de Strasbourg (2026). *Égalité et diversité*. Retrieved from <https://www.unistra.fr/fr/universite/engagements/egalite-parite-diversite>
- Université Paris-Saclay (2026). *Égalité et diversité*. Retrieved from <https://www.universite-paris-saclay.fr/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes>
- University College London (2026). *Equality, diversity & inclusion*. Retrieved from <https://www.ucl.ac.uk/equality-diversity-inclusion/>
- University of Amsterdam. (2022). *Diversity policy*. Retrieved from <https://www.uva.nl/en/about-the-uva/uva-profile/diversity/diversity.html>. And <https://www.uva.nl/over-de-uva/over-de-universiteit/diversiteit-en-inclusie/beleidskader-diversiteit/uva-gender-equality-plan/uva-gender-equality-plan.html>
- University of Cambridge. (2026). *Equality & diversity*. Retrieved from <https://www.equality.admin.cam.ac.uk>
- University of Copenhagen. (2023). *Diversity and inclusion*. Retrieved from https://about.ku.dk/profile-history/diversity/UCPH_Action_plan_for_gender_equality_and_diversity_2022_2023.pdf
- University of Edinburgh (2026). *Equality, diversity & inclusion*. Retrieved from <https://www.ed.ac.uk/equality-diversity>
- University of Helsinki. (2021). *Equality and diversity plan 2021–2024*. Retrieved from <https://www.helsinki.fi/en/university/equality-and-diversity>
- University of Oxford (2026). *Equality and diversity*. Retrieved from <https://edu.admin.ox.ac.uk/monitoring-and-evaluation>

University of Zurich (2026). *Diversity and inclusion*. Retrieved from <https://www.uzh.ch/en/explore/basics/responsibility/genderpolicy.html>

Utrecht University (2021). *Diversity and inclusion*. Retrieved from <https://www.uu.nl/nieuws/maart-in-het-teken-van-equality-diversity-inclusion>