



IV PLAN

de
IGUALDAD

de
OPORTUNIDADES

entre
mujeres y hombres

de la UA (2022-2025)

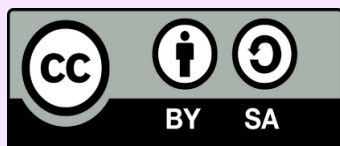


Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



UNIDAD DE IGUALDAD
UNIVERSITAT D'ALACANT

Diseño y maquetación: Iris Comino



Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

ÍNDICE

Presentación	1
1. Contextualización	3
1.1. Marco normativo y objetivos de desarrollo sostenible	4
1.2. Políticas de igualdad en la Universidad de Alicante	6
1.3 Evaluación del III Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UA (2018-2020)	7
• Ejes de intervención	8
• Objetivos para la promoción de la igualdad de oportunidades	8
• Acciones dirigidas a la promoción de la igualdad de oportunidades	9
• Evaluación del nivel de cumplimiento de los planes de igualdad de la UA	12
1.4 IV Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres de la UA	14
• Estudiantes	14
• Personal docente e investigador	16
• Personal de administración y servicios	17
• Empresas externas	18
• Conciliación, corresponsabilidad y extinción de contratos	18
• Participación y órganos de gobierno	19
• Actuaciones en materia de prevención del acoso y la violencia de género	20
• Selección de personal, contratación, promoción y formación	21
• Retribuciones salariales del personal de la UA	22
• Condiciones de trabajo	22
1.5 Las trayectorias profesionales en la UA (2020)	24
1.6 Análisis de la perspectiva de género en la docencia universitaria	26
2. Proceso de elaboración del IV Plan de igualdad de la UA	32
3. IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UA (2022-2025)	36
3.1 IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UA (2022-2025)	37
3.2 Seguimiento y evaluación	37
3.3 Calendario de actuaciones	38
3.4 Ejes y objetivos	39
3.5 Acciones por ejes de intervención	41
Anexos	53
Datos de organización de la UA	54
Legislación	55

PRESENTACIÓN

La Universidad tiene un papel fundamental en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de las funciones que les corresponden de formación, investigación y transferencia de conocimiento. La formación superior debe incluir no sólo la docencia de contenidos teórico-prácticos sino también debe atender la formación en valores de igualdad social y legalmente aceptados. Por su parte, la investigación debe estar orientada a la detección y explicación de los procesos que generan desigualdades. Finalmente, la Universidad debe asumir como un reto el diseño de estrategias para combatir tales desigualdades.

La Universidad de Alicante, en el marco de las políticas de igualdad desarrolladas por los diferentes poderes públicos, viene mostrando desde hace años su claro compromiso por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Desde el punto de vista institucional, fue un momento de inflexión la creación de la Unidad de Igualdad en 2008, y posteriormente un Vicerrectorado con competencias en materia de políticas para garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.



En materia de investigación, la Universidad de Alicante cuenta con un Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género (IUIEG), a partir del Centro de Estudios de la Mujer (CEM), pionero en el panorama universitario español. La Universidad de Alicante también fue pionera en la implementación de planes de igualdad con la aprobación del primer Plan en enero de 2010.

En este sentido, los planes de igualdad son una herramienta especialmente valiosa para trasladar en acciones concretas el compromiso de la Universidad con la igualdad de género, tanto en la docencia, investigación y transferencia, como en la gestión de los recursos humanos. El Plan de Igualdad que aquí se presenta constituye el IV para la Universidad de Alicante.

La elaboración del IV Plan de Igualdad parte de un intenso proceso de reflexión y participación. Es el producto de un trabajo colectivo, fruto de la participación de diferentes miembros de la comunidad universitaria. El documento final se ha redactado en el marco de una Comisión Negociadora, junto con la representación sindical de trabajadores y trabajadoras y la representación del estudiantado. En una primera fase se han evaluado las medidas adoptadas en los planes anteriores y se ha realizado un diagnóstico cuantitativo y cualitativo referido a los diferentes ámbitos y colectivos implicados (personal docente e investigador, personal de administración y servicios, estudiantado y personal externo). Este proceso ha permitido la delimitación de 7 ejes de actuación, objetivos y acciones concretas.

Los objetivos del plan son: garantizar la eliminación de cualquier forma de discriminación; favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión; promover la igualdad de oportunidades en la carrera investigadora

y profesional; fomentar la transversalidad de género en investigación y docencia; garantizar la protección a las víctimas de violencia de género y asegurar que el campus sea un espacio libre de violencia y acoso; y sensibilizar a la comunidad universitaria y al resto de la sociedad en materia de igualdad de género. Con todo ello, el Plan pretende contribuir a la construcción de un mundo más justo, en el que se erradiquen las diferentes formas de discriminación, desigualdad y violencia.

Sin embargo, se trata de un plan vivo, abierto, susceptible de revisión y reformulación en su seguimiento anual, en el que ha de jugar un rol fundamental la Comisión de Igualdad, como espacio de participación en materia de igualdad de género de la Universidad de Alicante. No obstante, la ejecución del Plan requerirá la implicación del conjunto de la comunidad universitaria. Sólo con el compromiso y esfuerzo de todas y todos será posible avanzar de forma efectiva en la consolidación de una Universidad inclusiva, igualitaria y justa.

Amparo Navarro Faure

1. Contextualización

1.1. MARCO NORMATIVO Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En las Universidades se reproducen las mismas dinámicas, roles, costumbres y estereotipos de género que en cualquier otra organización, institución, empresa o en cualquier otro ámbito de nuestra sociedad. La aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (en adelante, LOIMH) supuso un hito en la elaboración de políticas activas en materia de igualdad, ejemplo de ello son los planes de igualdad que integran medidas para la promoción de la igualdad entre hombre y mujeres y la prevención de cualquier discriminación por razón de sexo. Las universidades tienen la obligación de elaborar un plan de igualdad que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde una triple perspectiva: la de administración pública (artículo 51 LOIMH); la de entidad de la educación superior (artículos 23 a 26 LOIMH); y la de empresa respecto al personal laboral y funcional de su plantilla (artículo 55 y 64 LOIMH). A su vez, la disposición adicional séptima del texto refundido de la *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, señala que las

administraciones públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad.

La Universidad de Alicante como institución pública de educación superior y transmisora de valores, mantiene su firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos (ver Anexo I con los datos de la organización). El *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante* (en adelante, IV PIUA) recoge este compromiso y, como en los planes anteriores constituye un instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva, conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la LOIMH. Asimismo, el IV PIUA responde a la conceptualización y contenido del artículo 46 de la LOIMH como conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, todas ellas, negociadas con la representación sindical.

En este sentido, el marco legal que sustenta el IV PIUA se desarrolla conforme a la normativa que desde hace años afronta las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el ámbito universitario (ver Anexo II). Además, se han tenido en cuenta las medidas recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y también en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Este último incorpora acciones concretas relativas al registro salarial.

El *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante* se encuadra en el marco jurídico de Naciones Unidas que garantiza la igualdad entre mujeres y hombres como principio universal, y sus actuaciones responden a la consecución de los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (Igualdad de género) y ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y, en concreto, en el cumplimiento de las metas **5.1, 5.2, 5.4, 5.5 y 8.5**.



5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.



8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

1.2. POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

La Universidad de Alicante desde la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y, conforme a su cumplimiento, se ha ido dotando de una Unidad de Igualdad (órgano técnico), una Comisión de Igualdad entre Mujeres y Hombres (órgano de representación de la comunidad universitaria), un Vicerrectorado con competencias en igualdad (órgano de gobierno), una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (órgano de trabajo y consenso) y tres Planes de Igualdad de Oportunidades (herramientas específicas):

1. El acuerdo por Consejo de Gobierno de 30 enero de 2008 (BOUA 1 de febrero de 2008) de creación de la **Unidad de Igualdad de la UA**, dando cumplimiento a lo dispuesto en la disposición adicional duodécima de la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades*, para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
2. El acuerdo por Consejo de Gobierno de 31 de octubre de 2008 (BOUA 6 de noviembre de 2008) de creación de la **Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA** estableció su denominación, su ámbito de actuación y su composición, con representación de los diferentes colectivos de la UA y con asesoramiento especializado.
3. La aprobación por mayoría del Consejo de Gobierno de 26 de enero de 2010 (BOUA 29 de enero de 2010) del **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA**.
4. La creación en mayo de 2016 de un **Vicerrectorado con competencia en materia de igualdad** como órgano de gobierno para impulsar las políticas de igualdad en la UA.
5. La aprobación por Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2012 del Reglamento de la **Unidad de Igualdad** de la UA. Modificado en Consejo de Gobierno de 25 de marzo de 2021 (BOUA 26 de marzo de 2021).
6. La aprobación por unanimidad del Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2013 (BOUA 20 de diciembre de 2013) del **II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA**.
7. La aprobación por unanimidad del Consejo de Gobierno de 26 de febrero de 2018 (BOUA 28 de febrero de 2018) del **III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante**.

8. La resolución de 23 de abril de 2021 por la que se nombra a la **Comisión Negociadora** del IV Plan de Igualdad de la UA como órgano de trabajo para la realización y negociación del diagnóstico y del plan de igualdad. Esta Comisión se ajusta a las orientaciones metodológicas que establece el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan *los planes de igualdad y su registro*.

Por otro lado, la Universidad de Alicante, a través de la Unidad de Igualdad viene participando en diferentes iniciativas a nivel nacional, autonómico y local orientadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario. En este sentido, forma parte de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) y del grupo de trabajo de igualdad de género de la Xarxa Vives d'Universitats.

El objetivo que se persigue con el **IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante** es, como en los tres que le han precedido, establecer líneas estratégicas de acción para reducir las brechas que persisten, específicamente, entre mujeres y hombres en la universidad.

1.3 EVALUACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UA (2018-2020)¹

El **IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (2022-2025)** da continuidad al III Plan (2018-2020). De hecho, los resultados obtenidos en la fase de evaluación del III PIUA constituyen uno de los pilares fundamentales que se han tenido en cuenta en el diseño del IV PIUA.

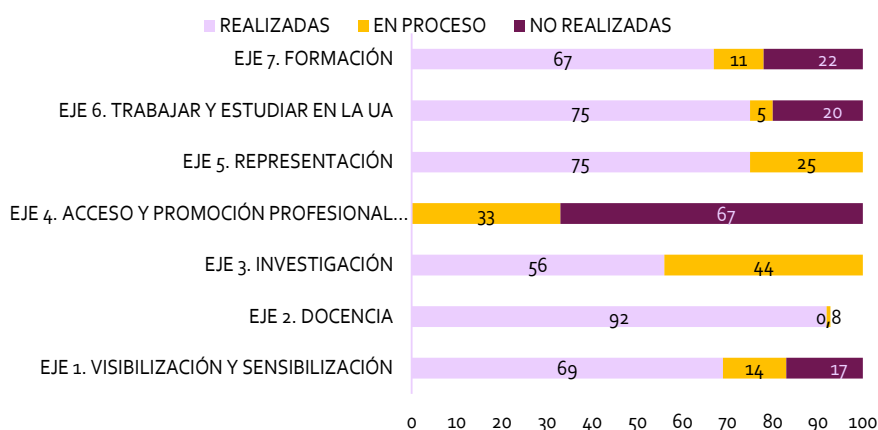


¹ En esta sección se resumen los contenidos del Informe de evaluación del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA (2018-2020). El informe completo puede consultarse en: <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/3-planes-de-igualdad/informe-evaluacion-iii-piua-cas.pdf>

Ejes de intervención

El III PIUA se articulaba en torno a siete ejes de intervención con los que se trataba de abarcar todos los ámbitos de actividad de la UA. Tres de los ejes alcanzaron un porcentaje de acciones realizadas igual o superior al 75%. Del resto de ejes tan solo uno de ellos no ha podido finalizar ninguna de las acciones planificadas, alcanzando el resto un nivel de ejecución superior al 50%.

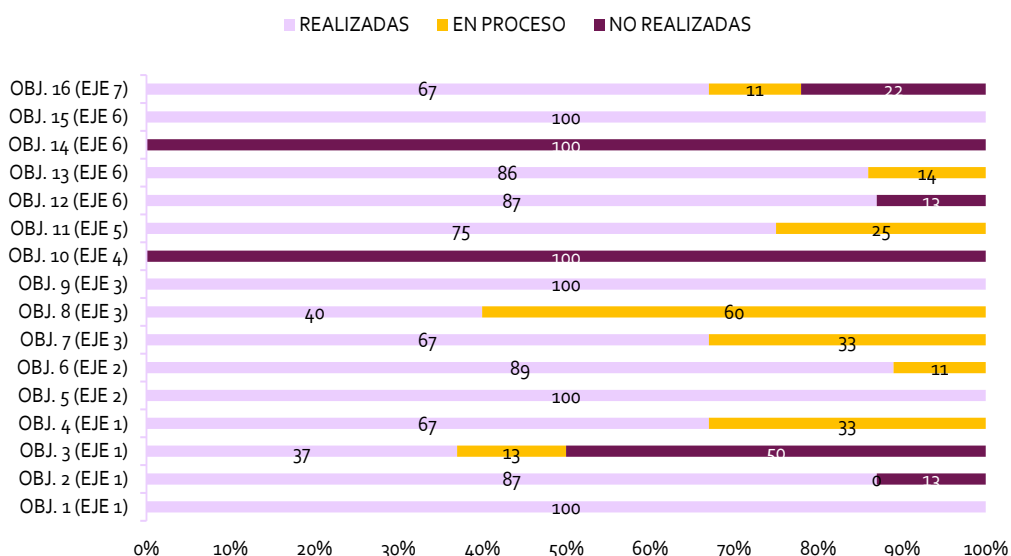
Gráfico 1. Porcentaje de ejecución de los ejes del III PIUA



Objetivos para la promoción de la igualdad de oportunidades

Con respecto al grado de consecución de los dieciséis objetivos incluidos en el III PIUA, se observó que cuatro se alcanzaron en su totalidad; otros cuatro se desarrollaron en más de un 80%; cuatro se alcanzaron entre un 50% y un 80%; y, los últimos dos objetivos alcanzaron niveles de desarrollo inferiores al 50%.

Gráfico 2. Porcentaje de ejecución de los objetivos del III PIUA



Acciones dirigidas a la promoción de la igualdad de oportunidades

Finalizado el periodo de vigencia del III PIUA, el **70% de las acciones han sido realizadas**. Hay que valorar positivamente el porcentaje de acciones realizadas, en concreto, un total de 61.



Eje 1 –Visibilización y Sensibilización

El 66% de las acciones incluidas en el Eje de Visibilización y Sensibilización fueron realizadas. Los logros más relevantes, en este eje, se pueden concretar en la incorporación de nuevos indicadores en el Observatorio para la igualdad de la UA, la publicación de tres guías en la colección de Apuntes para la Igualdad, la creación de un espacio web sobre 'Hombres por la Igualdad', que recoge y sistematiza recursos e información, y otro espacio sobre el Punto Violeta; así como mayor implicación de la comunidad universitaria en las campañas de sensibilización del 11 de febrero, 8 de marzo y 25 de noviembre.



Eje 2 – Docencia

En el Eje de Docencia se realizaron el 92% de las acciones. Cabe destacar la creación del Título de Experta/o en Violencia de Género, un estudio específico realizado sobre la transversalización de la perspectiva de género en los títulos de grado implementados en la UA, la creación de la figura de dinamizador/a de Centros y la inclusión del indicador '1.7 Formación del profesorado en perspectiva igualitaria, de género e inclusiva en la docencia' para la evaluación de la actividad docente del profesorado de la UA.



Eje 3 – Investigación

El 56% de las acciones del Eje de investigación fueron realizadas. Entre las acciones realizadas hay que anotar la inclusión de acciones positivas sobre el periodo de ejecución en los proyectos de investigación en los casos de maternidad, paternidad o de atención a personas dependientes, según se recoge en el régimen de la Seguridad Social. En las convocatorias de programas propios I+D+i de la UA se ha incluido una puntuación adicional de 5 puntos para aquellas solicitudes que incorporen la perspectiva de género en el contenido del proyecto de investigación según lo dispuesto en la Orden de Conselleria por la que se regula la subvención del programa para la promoción científica, el desarrollo tecnológico y la innovación de la Comunidad Valenciana.



Eje 4 – Acceso y Promoción Profesional del PDI y PAS

El Eje 4 de Acceso y Promoción profesional del PDI y PAS no ha alcanzado ninguna acción realizada. La concreción de acciones positivas en procesos de selección y promoción del profesorado son las medidas que presentan mayores dificultades en el contexto de las políticas de género.



Eje 5- Representación

Finalizado el periodo de vigencia del III PIUA el número de acciones realizadas **en el Eje de Representación fue del 75%**. De las acciones realizadas hay que señalar la inclusión de indicadores en el Observatorio para la Igualdad de la UA sobre la representación de 'Equipos de dirección en departamento' y 'Reconocimiento Académico y distinciones', con el objeto de visibilizar la presencia de mujeres en los órganos unipersonales de dirección y en las distinciones que anualmente otorga la UA. Estos indicadores se incorporarán como novedad en el siguiente Informe Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres de la UA.



Eje 6 – Trabajar y Estudiar en la UA

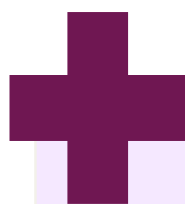
El número de acciones realizadas en el **Eje de Trabajar y Estudiar en la UA alcanza un 75% del total**. Entre los avances logrados en este eje de intervención se pueden señalar la inclusión de un programa de ludoteca, la instrucción a los Centros para que en la asignación de horarios de docencia se tenga en cuenta las necesidades de conciliación del PDI, la realización de cursos de formación en la modalidad en línea y/o asincrónica que permiten la conciliación para la promoción del PAS, la creación de dos redes UA para la erradicación de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y contra la violencia de género. Se han realizado campañas específicas contra el acoso y violencia de género dirigidas al colectivo Erasmus.



Eje 7 – Formación

Finalizado el periodo de vigencia del III PIUA, **el 67% de las acciones de este eje se encontraban realizadas**. Se destaca la oferta formativa específica en el PAS y en el PDI sobre cómo abordar la perspectiva de género en el Servicio de Cooperación y en el Servicio de Deportes, así como formación sobre las cláusulas de igualdad de género en la contratación pública.

Tras la evaluación del III PIUA cabe destacar los puntos fuertes (aspectos positivos) y puntos débiles (aspectos a mejorar) que se detallan a continuación.



Puntos Fuertes

ESTRUCTURA DE GOBIERNO

La creación del Vicerrectorado con competencias en igualdad ha supuesto una estructura de gobierno que determina el marco de actuación para impulsar la implementación de las acciones recogidas en el Plan.

PARTICIPACIÓN EN RED

La participación en red de la comunidad universitaria en torno a los días internacionales genera beneficios en el desarrollo de actividades conjuntas que comprometen a los diferentes colectivos de nuestra universidad con la igualdad entre mujeres y hombres.

ALIANZAS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Las alianzas entre los servicios, unidades, centros no universitarios y colectivos contribuyen a dar una imagen comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres.

Puntos Débiles

LA METODOLOGÍA DE TRABAJO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIUA

Se recomienda incluir en el IV PIUA indicadores medibles, recursos necesarios y sistemática para facilitar el proceso de seguimiento y evaluación.

RECOGER NECESIDADES Y PROPUESTAS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Es necesario conocer con más precisión la visión sobre el impacto de los planes de igualdad de la UA mediante encuestas que recojan aportaciones y sugerencias de todos los colectivos universitarios.

INFORMAR A LOS ÓRGANOS RESPONSABLES SOBRE SU COMPROMISO

Se recomienda informar a los órganos correspondientes de su compromiso durante la vigencia del mismo, con un programa de ejecución y una relación de las acciones de las que son responsables.

Evaluación del nivel de cumplimiento de los planes de igualdad de la UA

El análisis de la evaluación de las acciones contempladas en los tres planes de igualdad desarrollados en la Universidad de Alicante ofrece una descripción de su evolución en tres momentos: 2013, 2016 y 2021.

Cuadro 1. Evolución del nivel de cumplimiento de los planes de la igualdad de la UA

GRADO DE EJECUCIÓN	I PIUA 2013		II PIUA 2016		III PIUA 2021	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
REALIZADAS	60	70	60	86	61	70
EN PROCESO	18	21	7	10	15	17
NO REALIZADAS	8	9	3	4	11	13
Total	86	100	70	100	87	100

El III Plan de Igualdad de Oportunidades de la UA definió un total de 87 acciones, mayor número que el II PIUA (70 acciones) y el I PIUA (86 acciones). Si comparamos el grado de ejecución de los tres planes de igualdad se constata casi el mismo número de acciones realizadas. El **II PIUA** es el plan con **mayor porcentaje de acciones realizadas, alcanzando un 86%**, pero con menor número acciones contempladas. Por el contrario, el **III PIUA** es el plan con mayor número de acciones no realizadas, siendo **el que más acciones concentra de los tres**. De este análisis, cabe plantear la necesidad de elaborar planes de igualdad menos ambiciosos en cuanto al número de acciones o la ampliación del periodo de

vigencia de estos, para facilitar la ejecución de las acciones.

Del análisis del número de acciones por ejes de intervención llevado a cabo en los tres planes de igualdad de la UA destaca que el **Eje 1 de Visibilización y Sensibilización** y el **Eje 6 de Trabajar y Estudiar en la UA** han sido los ejes de mayor número de acciones y también de mayor incremento de las mismas. Esto es debido a que para favorecer tanto la conciliación y corresponsabilidad como la actuación frente a situaciones de acoso y/o violencia de género es necesario hacer un esfuerzo que garantice la sensibilización, concienciación e información de cada integrante de la comunidad universitaria.

En concreto, el **Eje 1 de Visibilización y Sensibilización** es el más extenso en los tres planes de igualdad debido a su importancia estratégica y porque abarca un ámbito muy amplio de actuación.

Por el contrario, el **Eje 5 de Representación** y el **Eje 4 de Acceso y promoción profesional del PDI y PAS** han reducido sus acciones respecto a sus planes antecesores. Esta reducción se explica porque muchas de las acciones han consistido en la aplicación de disposiciones normativas que se han incorporado desde el I PIUA en convocatorias de acceso y promoción del PDI y PAS, así como en las normativas internas de la UA.

El **Eje 2 de Docencia** y el **Eje 3 de Investigación** han ido oscilando en el número de acciones respecto del I PIUA al II PIUA, pero en el III PIUA continúa la misma proporción de acciones respecto al primer plan de igualdad de la UA.

El **Eje 7 de Formación** ha ido incrementando el número de acciones en cada uno de los planes de igualdad variando el enfoque de la formación y concretando en un tipo de formación más específica en el colectivo del PAS.

Cuadro 2. Número de acciones por ejes de intervención de los planes de la igualdad de la UA

EJES DE INTERVENCIÓN	ACCIONES I PIUA	ACCIONES II PIUA	ACCIONES III PIUA
EJE 1: VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	25	23	29
EJE 2: DOCENCIA	11	9	13
EJE 3: INVESTIGACIÓN	9	5	9
EJE 4. ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PDI Y PAS	9	6	3
EJE 5: REPRESENTACIÓN	10	4	4
EJE 6: TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA UA	16	18	20
EJE 7: FORMACIÓN	6	5	9
TOTAL DE ACCIONES	86	70	87

1.4 IV INFORME DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DE LA UA²

A partir del IV Informe Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres de la UA (2020), podemos extraer algunas conclusiones sobre la evolución que han seguido los principales indicadores que en el entorno universitario permiten analizar las diferencias entre mujeres y hombres en los colectivos de Estudiantes, PDI y PAS. Los cuatro informes diagnósticos realizados hasta ahora ofrecen una radiografía de la situación de las mujeres y hombres de la UA en cuatro momentos: 2008, 2012, 2016 y 2020. El análisis de los cambios que describen los principales indicadores de género de la UA ofrece una primera aproximación sobre el impacto de

la implementación del III PIUA. Las reflexiones que se derivan del análisis de los indicadores de estructura y composición de los colectivos del PDI, PAS y Estudiantes en 2020, así como de los temas transversales que afectan a los diferentes colectivos (conciliación, acoso y violencia, selección, contratación y formación, retribuciones, condiciones de trabajo, etc.) constituyen el segundo pilar para el diseño del IV PIUA. Específicamente, las conclusiones extraídas, y que quedan recogidas a continuación, se han tenido en cuenta en la concreción de los objetivos y acciones finalmente incluidas.

Estudiantes

En el curso 2019-2020, entre el alumnado matriculado de estudios de grado las mujeres son mayoría (58,3%), pero los estereotipos de género se mantienen en la elección de estudios, existiendo **segregación horizontal por ramas de enseñanza**.

En las **Ingenierías y Arquitectura** son los alumnos los que están sobrerrepresentados, mientras que en el resto de ramas de enseñanza, a excepción de **Ciencias** en donde hay equilibrio, la sobrerrepresentación es femenina.

² Esta sección resume el contenido del IV Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres de la UA (2020).

La rama de **Ciencias de la Salud** engloba estudios que, en términos de composición, arrojan una estructura feminizada. La rama de **Ingeniería y Arquitectura** cuenta con una estructura masculinizada.

En las ramas de **Ciencias Sociales y Arte y Humanidades**, las mujeres son mayoría, pero sin alcanzar el umbral del 70% que define a un colectivo como feminizado.

La sobrerrepresentación femenina se incrementa entre el alumnado que se **gradúa** (63,4%). La composición del alumnado titulado en las diferentes ramas de enseñanza muestra una **segregación horizontal**:

- La rama de **Ciencias de la Salud** sigue estando feminizada.
- La rama de **Ingeniería y Arquitectura** sigue estando masculinizada.
- La de **Artes y Humanidades** ha alcanzado el umbral del 70% que define a un colectivo como feminizado.
- La rama de **Ciencias Sociales y Jurídicas**, aunque cercano al 70% de representación femenina, no lo ha alcanzado.
- En la rama de **Ciencias** la situación es casi de equilibrio entre hombres y mujeres

En los **estudios de posgrado -másteres universitarios-** la tendencia se mantiene en cuanto a la mayor presencia femenina (55,4%).

En **Tercer Ciclo**, se alcanza cierto equilibrio en la matrícula: las mujeres representaron el 49,8% del alumnado matriculado en el curso 2019-2020. Sin embargo, las tesis defendidas por doctorandas fueron el 39,4% del total. De esta forma, aunque los datos presentan importantes diferencias según los cursos, se estaría reflejando un efecto tijera.

En cuanto a las **tasas de rendimiento académico**, los hombres presentan mayor tasa de abandono del título. Mientras que las mujeres presentan mayores tasas de rendimiento, de eficiencia y de graduación.



Personal docente e investigador

Aunque podemos hablar de una situación relativamente equilibrada (las mujeres representan el 40,6% del colectivo PDI) y la **presencia de mujeres se ha ido incrementando**, esta todavía es significativamente menor que la de hombres.

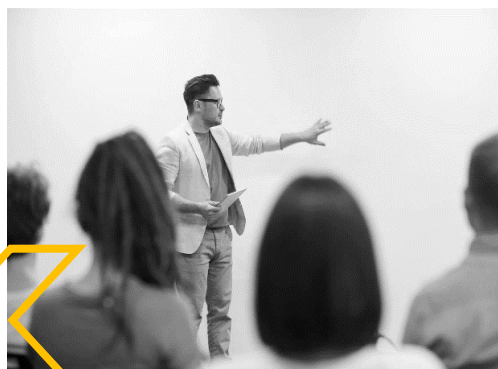
Los datos de la evolución del PDI por sexo y ramas de enseñanza permiten destacar algunos **sesgos de género relevantes**. La composición equilibrada se mantiene en tres de las ramas de enseñanza: Artes y Humanidades, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas. Ciencias de la Salud es la única rama en la que las mujeres tienen una mayor presencia que los hombres. Las ramas de Ciencias e Ingeniería y Arquitectura, y especialmente esta última, mantienen una estructura masculinizada.

Al inicio de la carrera académica las diferencias son limitadas e, incluso, podemos hablar de una mayor presencia de mujeres entre **ayudantes y ayudantes doctores**. También la situación es de cierto equilibrio en las categorías intermedias, especialmente entre el **profesorado contratado doctor y colaborador**.

Entre las **Cátedras de Universidad** sigue siendo mayoritaria la presencia de hombres en comparación con las mujeres, aunque la tendencia ha ido mejorando en términos de equilibrio por sexo en los últimos 10 años. Siendo un 25,8% las cátedras ocupadas por mujeres, lo que significa un incremento de 11,4 puntos en una década (en 2010 las mujeres catedráticas suponían un 14,4%).

Se observa un claro aumento de la presencia de mujeres en la **dirección de grupos de investigación**. A pesar de ello, todavía no se ha alcanzado el equilibrio y las mujeres dirigen el 36,45% de los grupos en 2020. Llama la atención que este porcentaje se reduce al 31,3% en la rama de Ciencias de la Salud, a pesar de constituirse en un espacio feminizado.

Aunque la presencia de hombres y mujeres como participantes de **proyectos de I+D** (ayudas nacionales, proyectos europeos) puede considerarse **equilibrada**, todavía el porcentaje de mujeres IP de proyectos es claramente menor.



El porcentaje de sexenios alcanzados por mujeres ha venido aumentando. En el año 2020, el 43,1% de los nuevos sexenios fueron obtenidos por mujeres, si bien, solo representaban el 33,4% del total de sexenios concedidos.

Los datos del número de **convenios o contratos con entidades privadas** muestran diferencias importantes por sexo. Así, se ha mantenido la infrarrepresentación de mujeres como investigadoras responsables de este tipo de actividades.

Además de las diferencias que pueden observarse en el número de **doctores o doctoras Honoris Causa** según sexo, destaca, especialmente, el menor porcentaje de mujeres que reciben otros **premios y distinciones**.

Personal de administración y servicios

El Personal de Administración y Servicios lo forman un 43,4% de hombres y un 56,6% de mujeres. Según datos del Ministerio de Universidades relativos al conjunto nacional para el curso 2018-2019, el porcentaje de mujeres entre el PAS de los centros públicos es de 59,8%, es decir, menos de un 4% de diferencia con respecto a la Universidad de Alicante.

- Es en el grupo **C2** donde las diferencias entre mujeres y hombres son más altas. En 2020 las mujeres representan, en la categoría de C2, un 57,3%.
- Por el contrario, en la categoría intermedia se reducen las diferencias por sexo (**A2**), llegando a una situación de equilibrio (48,9% de mujeres en 2020).
- Finalmente, en la categoría más alta (**A1**) la presencia de mujeres es algo menor (45,1%). No obstante, en estos momentos tampoco es un grupo que esté masculinizado. La tendencia en estos últimos años de los grupos más altos ha venido marcada por el acercamiento a una situación de equilibrio.

La presencia de mujeres y hombres en los **equipos de dirección de servicios o unidades**, en la actualidad, también muestra un acercamiento hacia una situación de equilibrio. Especialmente en las subdirecciones y algo menos en la dirección de servicios.

Se mantiene infrarrepresentación de mujeres en los **servicios** que gestionan deportes, informática y publicaciones. Otras unidades están más próximas al equilibrio (Servicio de Archivo y Registro, Servicio de Infraestructuras, Servicio Jurídico, Servicio de Prevención, Servicios Técnicos de Investigación, Unidad Técnica de Calidad y Unidad de Patrimonio e Inventario). En el resto, las mujeres cuentan con sobrerrepresentación.

Empresas externas

En la distribución del personal contratado en las diferentes empresas externas de la UA se observa un desequilibrio significativo en la composición por sexos según contratos de servicio:

- El **servicio de Jardinería, Mantenimiento y Seguridad** está masculinizado, en cambio, el servicio de Limpieza está claramente feminizado.
- El **servicio de Reprografía** ha experimentado muchos cambios en la composición por sexo desde el 2016. En el año 2020, un 33,3% fueron mujeres.

Conciliación, corresponsabilidad y extinción de contratos

Tanto en el PDI como en el PAS, las mujeres siguen siendo las que mayoritariamente solicitan los **permisos relacionados con la conciliación**. La mayoría de los permisos solicitados entre el PDI y el PAS son retributivos (permiso maternidad/paternidad, lactancia, post maternal).

En el PDI, desde el 2019, se ha observado un aumento de hombres que solicitan este tipo de permisos. En el caso del PAS, este cambio de tendencia se observa desde 2016.

En el PDI, estos permisos son solicitados mayoritariamente por mujeres, de 31 a 40 años y con menos de 20 años de antigüedad laboral en la UA, independientemente del centro de adscripción.

El perfil de las personas que solicitan permisos para la conciliación en el PAS corresponde, mayoritariamente, a mujeres, mayores de 36 años y con menos de 20 años de antigüedad. Las mujeres en este colectivo también son las que solicitan mayoritariamente los permisos no retribuidos.

En 2020 se dieron un total de 6 **suspensiones de contrato** por mutuo acuerdo, todas en el personal contratado, 3 en mujeres y 3 en hombres.

El PDI es el que más dificultades encuentra para conciliar, sobre todo, por estar sujetos al **horario de docencia**. La opción más frecuente es la de organizar internamente, en cada departamento, los horarios para tratar de cuadrarlos entre todas las personas que lo componen.



Participación y órganos de gobierno

En la mayoría de los órganos de gobierno se cuenta con una **presencia equilibrada** de hombres y mujeres, a excepción del Consejo de Gobierno donde todavía las mujeres representan un tercio de la totalidad de sus miembros.

- La composición del **Claustro** actual ha experimentado, en el periodo 2010 a 2020, un incremento de mujeres en casi 12 puntos porcentuales. A ello ha contribuido la aprobación del Reglamento Electoral en 2013 que se adecuó a los requerimientos de la disposición adicional segunda de LO 3/2007.
- En el **Consejo de Gobierno** la representación femenina ha ido cambiando a lo largo del período analizado. En 2011 y 2012 se había logrado la consideración de órgano con presencia equilibrada; entre 2013 y 2015 se produjo un descenso en la participación de mujeres en dicho órgano; en 2016 y 2017, volvió a aumentar la presencia de mujeres y, posteriormente, en 2020 descendió.
- En el **Consejo Social** la representación de mujeres se ha elevado notablemente en los últimos dos años del periodo analizado. Así, mientras en 2018 solo representaban un 23,1% de miembros, en 2020 se alcanza una situación de equilibrio llegando al 44%.
- El **Consejo de Dirección** en 2020 sigue presentado la composición equilibrada iniciada en 2008 y mantenida durante estos años. El cargo de más autoridad, el de Rector o Rectora, actualmente y por primera vez, lo ostenta una mujer.
- La composición de los **equipos de dirección de los centros** (decanatos de facultades y dirección de escuelas) es, en general, equilibrada. Sin embargo, en 2020, todos están dirigidos por un hombre.
- La mayoría de las **juntas de centros** cuenta con una composición equilibrada, excepto las de la Escuela Politécnica Superior y la Facultad de Ciencias en las que la presencia de mujeres es menor. En la Facultad de Ciencias de la Salud, la presencia de mujeres es mayor que de hombres.
- En la **dirección de los departamentos** todavía prevalece la presencia de hombres, aunque la presencia de mujeres ha ido aumentando en los últimos años.
- En los **institutos de investigación** la presencia de mujeres en la dirección y secretaría es minoritaria en comparación con la de los hombres.

Con el paso del tiempo se han ido atenuando los desequilibrios de presencia de mujeres y hombres en todos los **órganos de representación de personal**. Sin embargo, se observan algunas fluctuaciones que muestran que, en algunos órganos de gobierno y representación, todavía hay dificultades para afianzar la representación femenina.

Actuaciones en materia de prevención del acoso y la Violencia de Género

Desde la entrada en vigor del **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la Universidad de Alicante**³, se han gestionado ocho denuncias por este tipo de situaciones entre el personal y el alumnado de la UA.

Una proporción importante de las personas encuestadas desconocen el protocolo y los recursos existentes en materia de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual. Este desconocimiento es especialmente importante entre el alumnado.

El porcentaje de personas de la comunidad universitaria que declara haber estado expuesta a una o varias situaciones de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual es alto, sobre todo, en las mujeres. Cabe decir que la muestra reunida para este informe no es representativa del total de la plantilla y alumnado de la UA. También debemos tener en cuenta que se les preguntaba por la exposición a este tipo de situaciones "alguna vez en la vida", sin especificar si se habían producido en el ámbito universitario o fuera del mismo.

El alumnado refiere diversas zonas de la universidad que generan sensaciones de inseguridad y peligro, sobre todo por la falta de iluminación y, en algunos casos, de vigilancia.



³ El Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la Universidad de Alicante puede consultarse en: <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/violencia-genero/documentos/adequacio-protocol.pdf>

Desde la aprobación del **Protocolo de protección para las mujeres víctimas de violencia de género que estudian o trabajan en la UA⁴** se ha registrado un único caso, que pertenece al colectivo del PAS.

Se observa cierto desconocimiento sobre los recursos para mujeres en situación de violencia de género de la comunidad valenciana entre la comunidad universitaria.

Selección de personal, contratación, promoción y formación

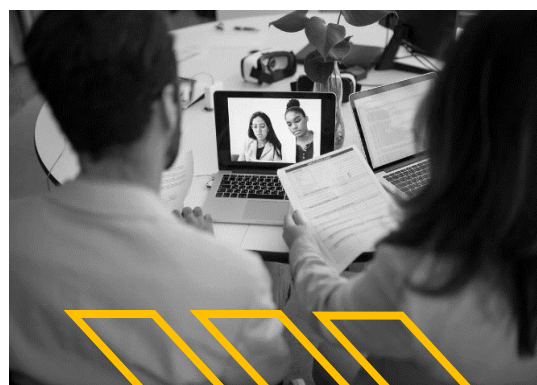
En el caso del **PDI**, y en términos generales, existe un equilibrio en términos de género tanto en las solicitudes de plazas como en la adjudicación.

En el caso del **PAS**, la participación de mujeres fue de 44,9% y la de hombres del 55,1%. Por tipo de convocatoria, se observan algunas diferencias: si en las oposiciones participaron un 24,8% de mujeres, se adjudicaron un 30% a éstas; en la bolsa de trabajo, participaron 51,6% de mujeres y se incluyeron a 45,8% en éstas; y para las plazas temporales de apoyo a la investigación, se presentaron un 51,1% de mujeres y se adjudicaron a 52,1% de mujeres.

El **PDI funcionario de carrera** y el **laboral investigador** es el que presenta un mayor equilibrio de género en el número de horas recibidas de formación, seguido del **personal laboral docente**.

El **PAS funcionario de carrera** es el que presenta un mayor equilibrio de género en el número de horas recibidas de formación, seguido del **personal laboral** y más alejado del **personal funcionario interino**, grupo este último, en el que cabe destacar el predominio de las mujeres.

La mayor parte del personal de la UA considera que hay igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción profesional. Las mujeres del PDI valoran este aspecto de forma más negativa, aunque cerca del 50% considera que hay igualdad de oportunidad en este sentido.



⁴ El Protocolo de protección para las mujeres víctimas de violencia de género que estudian o trabajan en la UA puede consultarse en: <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/violencia-genero/documentos/protocolo-boua.pdf>

Retribuciones salariales del personal de la UA

En 2020, en términos generales, se ha registrado una distribución bastante equitativa de las **retribuciones percibidas** por el personal de la UA, tanto en el colectivo PDI como en el PAS, sobre todo, en lo referido a las retribuciones básicas y complementos salariales.

En el PDI a tiempo completo, en la mayoría de las categorías profesionales, se observa que las **retribuciones complementarias y extrasalariales** son mayores en los hombres que en las mujeres.

En el colectivo PDI a tiempo parcial, se observan desigualdades en las percepciones extrasalariales a favor de las mujeres en el profesorado con dedicación 6h y 12h, y a favor de los hombres en el profesorado con dedicación de 8h y 10h.

En el PAS a tiempo completo (capítulo I gastos de personal), las ratios se aproximan a la unidad, aunque siempre favorables hacia los hombres (ratio mínima 0,97 en el grupo C2). No se aprecia sesgo en las retribuciones en cuanto a los bloques salariales **Retribuciones Básicas y Complementos Salariales**. Sin embargo, en las percepciones extrasalariales, existen diferencias significativas, en favor de las mujeres para el grupo C1 (ratio 1,37) y en favor de los hombres para los otros tres grupos. En el PAS a tiempo completo (capítulo VI cargo a proyectos de investigación), se registran valores de ratios muy dispares entre hombres y mujeres. En el grupo A, las ratios muestran retribuciones medianas favorables a los hombres (ratios por debajo de la unidad), mientras que en los grupos B y C las ratios son favorables a las mujeres.

Condiciones de trabajo

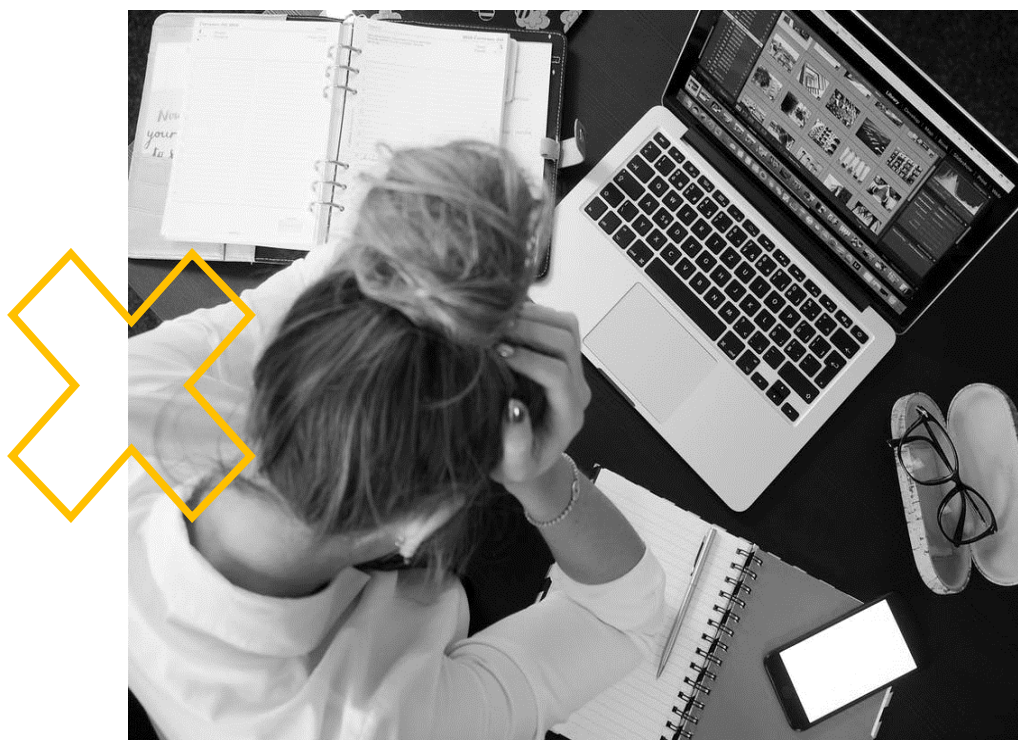
En general, tanto el PAS como el PDI valoran positivamente la experiencia de teletrabajo promovida en el marco de la pandemia por COVID-19. En el marco de la COVID-19, también se mencionan algunas dificultades relacionadas fundamentalmente con problemas de conciliación, especialmente en el momento en el que las escuelas permanecieron cerradas.



Se señalan también otros problemas derivados de la falta de una estructura de trabajo adecuada en los hogares y las dificultades de desconectar y respetar los tiempos de descanso.

Una importante proporción de mujeres de la plantilla considera que las medidas de prevención de riesgos laborales de la UA contemplan las necesidades específicas de las mujeres.

Sin embargo, este tema relacionado con la prevención y la perspectiva de género parece ser desconocido para una parte importante de la plantilla.



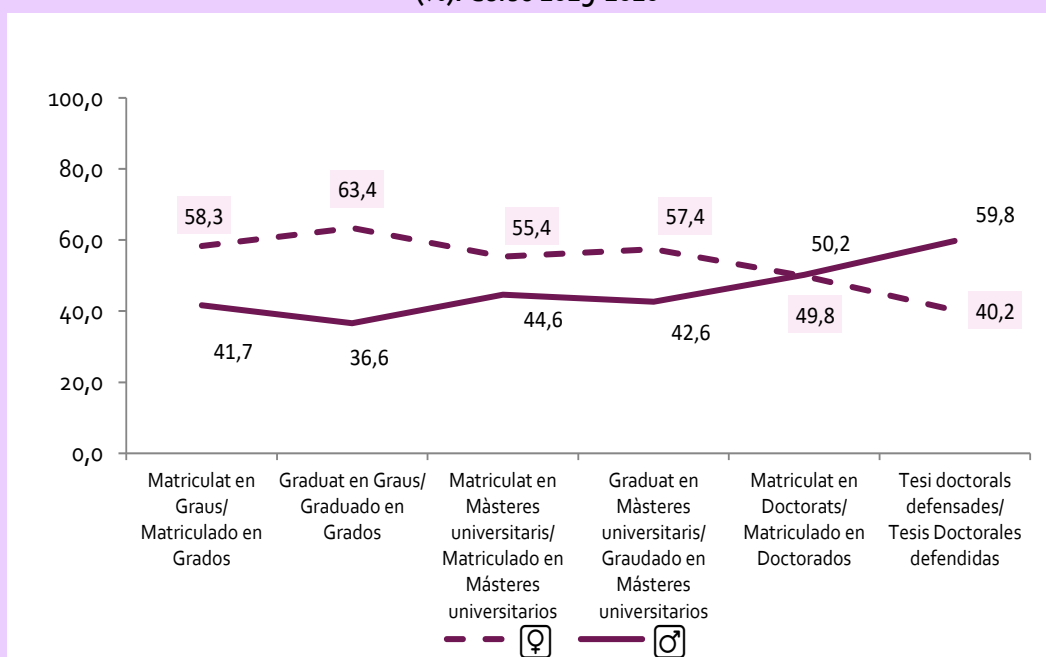
A partir de los resultados obtenidos en esta materia, se recomienda realizar estudios monográficos y sesiones informativas en torno al teletrabajo, en las que se aborde el riesgo psicosocial al que se exponen las mujeres como consecuencia de los roles asumidos y/o asignados tradicionalmente, y se establezcan las bases para evitar consecuencias indeseadas que agraven la brecha en materia de conciliación y corresponsabilidad, y las graves consecuencias que esta tiene en la vida de las mujeres.

1.5 LAS TRAYECTORIAS PROFESIONALES EN LA UA (2020)⁵

Después de trece años de políticas de igualdad en la UA, resulta pertinente determinar su impacto en las trayectorias académicas y profesionales. En los gráficos que siguen, se presentan los datos referidos a la situación en el último año. Su forma de tijera pone de manifiesto que, a pesar de que en las primeras etapas de la carrera

académica, investigadora y administrativa hay un mayor número de mujeres, conforme se va ascendiendo en las responsabilidades y cargos -como doctorandos, cátedras o direcciones de servicio, por ejemplo-, aumenta el número de hombres y descende el de mujeres.

Gráfico I. Presencia de mujeres y hombres estudiantes en diferentes niveles académicos (%). Curso 2019-2020

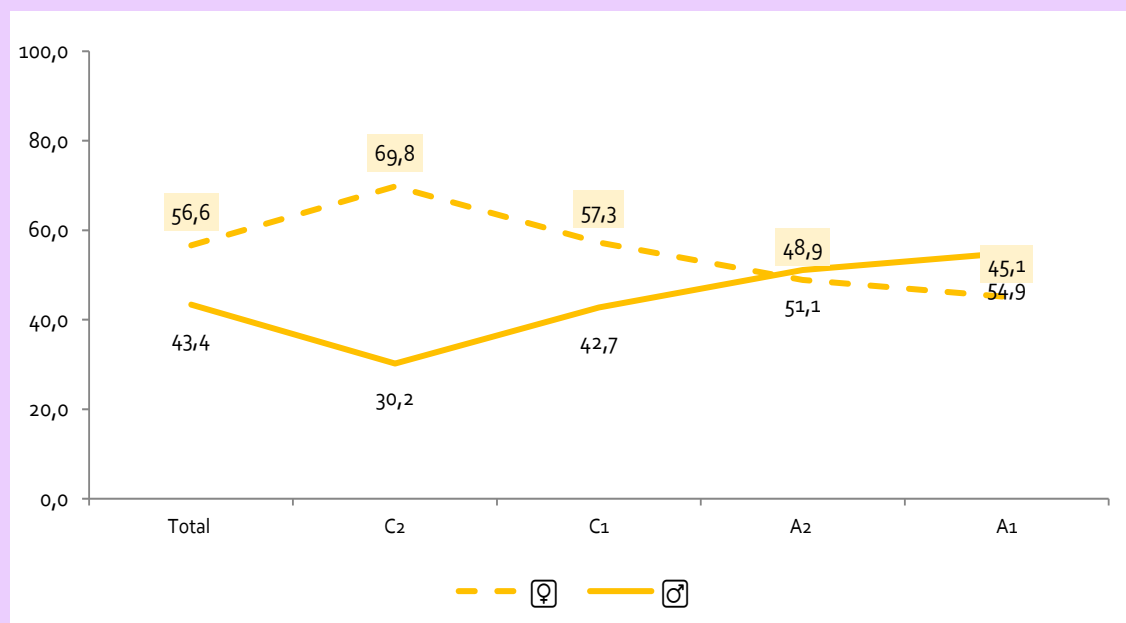


⁵ Los contenidos de esta sección resumen el apartado de trayectorias profesionales del IV Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres de la UA (2020).

Gráfico II. Presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías del PDI (%).
Curso 2019-2020



Gráfico III. Presencia de mujeres y hombres PAS por grupo de titulación 2020 (%)



1.6 ANÁLISIS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA

En abril de 2020, se publicó el *Informe diagnóstico sobre la inclusión de la perspectiva de género en los títulos de grado implementados en la Universidad de Alicante*⁶, elaborado por el Grupo de Investigación en Igualdad, Género y Educación (IGE) de la Universidad de Alicante y coordinado por Rocío Díez Ros. En noviembre de 2021, se publicó el informe *La perspectiva de género en la docencia de las universidades de la Xarxa Vives. Situación actual y retos de futuro*⁷ coordinado por el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género de la Xarxa Vives d'Universitats y elaborado por María José Rodríguez Jaume y Diana Gil González. Ambos informes presentan una fotografía del estado de la perspectiva de género en la docencia universitaria.

El primer informe analiza el nivel de inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudio de Grado ofertados en la Universidad de Alicante a partir de las Guías Docentes de sus asignaturas. La docencia universitaria con perspectiva de género se ha integrado entre los objetivos de los diferentes Planes de Igualdad de la Universidad de Alicante y, por tanto, este estudio se incluye en el marco de las acciones del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (2018-2020). Para este Informe Diagnóstico se han analizado las Guías Docentes de todas las asignaturas de un total de 45 grados, de las 5 ramas de conocimiento: Artes y Humanidades (9 grados), Ciencias (6 grados), Ciencias de la Salud (3 grados), Ciencias Sociales y Jurídicas (17 grados) e Ingeniería y Arquitectura, (10 grados).



⁶ En esta sección se resumen los contenidos del Informe diagnóstico sobre la inclusión de la perspectiva de género en los títulos de grado implementados en la UA. El informe completo puede consultarse en: <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/observatorio-igualdad/documentos/7.-informe-diagnostico-inclusion-pg-grados-ua.pdf>

⁷ El informe completo puede consultarse en: <https://www.vives.org/book/la-perspectiva-de-genero-en-docencia-a-les-universitats-de-la-xarxa-vives-situacio-actual-i-reptes-de-futur/>

Durante el curso académico transcurrido desde que se inició el proceso de recogida de datos (entre marzo y mayo de 2019), ha habido guías docentes que han continuado incorporando la perspectiva de género a la docencia universitaria en la UA. Sin duda, las acciones formativas que desde la Unidad de Igualdad y el Instituto de Ciencias de la Educación se están desarrollando, y el hecho de considerar la inclusión de la perspectiva de género como indicador para la evaluación de la calidad docente del profesorado de la UA, seguirán influyendo en la mejora de la situación respecto a la transversalidad de inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria.

A continuación, se recogen las principales conclusiones del informe:

Inclusión de asignaturas específicas de cuestiones de género

3 grados de la UA (Estudios Franceses, Gestión y Administración Pública y Sociología) incluyen una asignatura obligatoria cuyo título se refiere de manera explícita a cuestiones de género.

4 grados (Criminología, Historia, Maestro en Educación Infantil, Maestro en Educación Primaria) incluyen una asignatura optativa (y que, por lo tanto, no debe cursar todo el alumnado) de estas características.

Solo 7 de 45 Grados en toda la UA (15,55%), o 7 de las 2513 asignaturas analizadas (0,27%). Estos 7 Grados están adscritos a 4 de los Centros (Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Facultad de Derecho, Facultad de Educación y Facultad de Filosofía y Letras), con otros 3 Centros (Escuela Politécnica Superior, Facultad de Ciencias y Facultad de Ciencias de la Salud) en los que ningún Grado sigue esta estrategia.

Inclusión de la perspectiva de género en contenidos de las guías docentes

24 de los 45 grados de la UA (53,33%) incluyen en al menos una de las guías docentes de sus asignaturas, contenidos con perspectiva de género; siendo 15 (33,33%) los que incluyen tres o más guías docentes de asignaturas, y 5 (11,11%) los que incluyen cinco o más guías docentes de asignaturas. El Grado con más guías docentes de asignaturas que incluyan contenidos con perspectiva de género es Sociología, con 8 guías docentes.

Inclusión de la perspectiva de género en competencias y objetivos de las guías docentes de los grados

30 de los 45 Grados de la UA (66.6%) tienen incluida alguna competencia general o específica o algún objetivo formativo o específico en una o varias de sus asignaturas, que se relacionan directamente con la igualdad o con la perspectiva de género. Es un porcentaje considerable, y que permite incluir en todos ellos cuestiones de género.

Son todos los adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Facultad de Ciencias de la Salud, Facultad de Educación y Facultad de Filosofía y Letras, uno de los adscritos a la Escuela Politécnica Superior, dos de los adscritos a la Facultad de Ciencias, y cuatro de los adscritos a la Facultad de Derecho.

Es importante señalar que, 7 de esos 30 Grados con competencias/objetivos específicos/as sobre género o igualdad luego no las trasladan al apartado de contenidos de ninguna de sus Guías Docentes, con lo que es difícil precisar si realmente se están incorporando o no a las asignaturas.

Hay 22 (48,88%) Grados de la Universidad de Alicante que, en algunas de las guías docentes de sus asignaturas, incluyen competencias generales o específicas que, sin aludir de manera concreta a la igualdad o la perspectiva de género, sí que se refieren a aspectos generales que permitirían incluir el género en dicha asignatura. Esta estrategia cobra especial relevancia en aquellos grados en los que no hay guías docentes con CG1/CE1, y que se concentran sobre todo en la Escuela Politécnica Superior y la Facultad de Ciencias.

Inclusión de la perspectiva de género en los Trabajos Fin de Grado (TFG)

Son 17 los Grados de la Universidad de Alicante cuyos TFG tienen competencias generales o específicas que hacen alusión directa a la perspectiva de género en sus guías docentes, y otros 12 tienen la posibilidad de incluir la perspectiva de género, ya que entre sus competencias se encuentra alguna referente a la igualdad, por lo que incluye la perspectiva de género de forma general. En los otros 16 Grados, las asignaturas de TFG no tienen ninguna alusión. Por su parte, solo el Grado de Humanidades incluye en su TFG contenidos referidos a la igualdad de género.

Inclusión de la perspectiva de género en las referencias bibliográficas

Todos los Grados de la UA tienen guías docentes en las que se visibiliza el nombre completo de las autoras en las referencias bibliográficas, si bien el número de autoras así visibilizadas en el total de referencias del Grado varía significativamente de unos Grados a otros.

Así, hay 7 Grados (15,55%) en los que son menos de 10 las autoras citadas por su nombre completo; otros 14 Grados (31,11%) en los que son máximo 100 las autoras así citadas, otros 10 Grados (22,22%) con entre 101 y 300 autoras citadas por su nombre completo, otros 10 Grados (22,22%) con entre 301 y 800 autoras, y 4 Grados (8,88%) con un número superior, que llega a alcanzar las 956 autoras en el Grado de Estudios Ingleses.

Resaltamos la importancia de que el Servicio de Biblioteca Universitaria de la Universidad de Alicante incluya en su catálogo las autorías con el nombre completo para que esta visibilización sea posible.

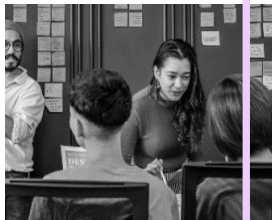
Otra cuestión que queremos incluir es que sólo 7 (15,55%) de todos los Grados de la UA tienen más del 30% de autoras entre el total de referencias bibliográficas de sus asignaturas, con un máximo del 43,6% en el Grado de Enfermería.

Uso del lenguaje inclusivo en las guías docentes

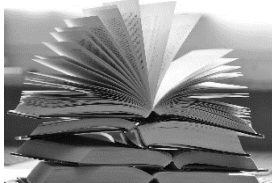
En 12 de los Grados de la UA (26,66%) no hay ninguna asignatura que siempre use lenguaje no sexista en su guía docente, se trata de todos los Grados adscritos a la Escuela Politécnica Superior, 1 adscrito a Ciencias de la Salud, 1 adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y 2 adscritos a la Facultad de Ciencias. Es importante señalar que en todos ellos hay asignaturas que sí utilizan el lenguaje inclusivo, aunque no siempre.

Analizando la situación contraria, es importante señalar que, del total analizado, se observa un total de 15 asignaturas cuyo título utiliza lenguaje sexista, de estas, 11 son obligatorias y 4 son optativas y que se agrupan en 5 de los 45 grados analizados.

El segundo informe, *La perspectiva de género en docencia de las universidades de la Xarxa vives. Situación actual y retos de futuro*, aporta futuras líneas de trabajo que pueden constituir puntos de acción prioritaria para la aceleración de las políticas de igualdad en el contexto universitario:



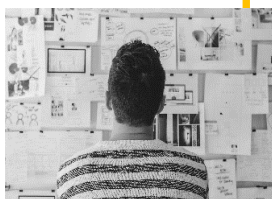
Incrementar la formación de género en los estudios de grado de manera obligatoria y fundamental, incorporando esta dimensión como un pilar esencial en la formación universitaria y en todas las disciplinas, con una doble finalidad: adquirir conocimientos y habilidades del alumnado de manera que le permita detectar el impacto de género en su futuro ejercicio profesional; y visibilizar los mecanismos de inclusión que operan en el sistema científico y, en general, en la sociedad.



Fortalecer la formación especializada en estudios de grados a través del postgrado, instar a la profesionalización y especialización en estudios de género desde cualquier disciplina y promover la generación de conocimiento nuevo e innovador en torno a las diversas temáticas a través de los programas de doctorado.



Implementar una estrategia educativa sistemática y atractiva dirigida al profesorado universitario para incorporar la transversalización de la perspectiva de género en el proceso de enseñanza-aprendizaje como objetivo de la gobernanza universitaria, para favorecer así el avance de la formación universitaria sin sesgos de género en todos los grados.

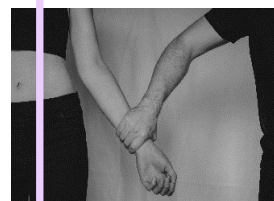


Mejorar la promoción de la perspectiva de género en la política universitaria docente a través de la aplicación plena de los planes de igualdad en este ámbito, incentivar al profesorado para formarse en la aplicación y enfoque de género en sus responsabilidades académicas y reconocer los resultados de innovación educativa relacionada con la igualdad de género.

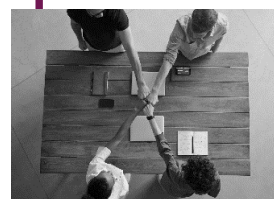


Incrementar los programas de mentoría dirigidos a alumnas universitarias, con la finalidad de proporcionarles herramientas a través de un acompañamiento experto para su transición e inserción en el sistema laboral con igualdad respecto de los hombres, y acompañarlas a gestionar las barreras y sesgos todavía persistentes en el sistema social y en la ocupación.

Incorporar de manera sistemática las cláusulas antidiscriminación por razón de sexo en los convenios con organizaciones públicas y privadas dirigidas a planificar y regular las prácticas curriculares o extracurriculares para garantizar así la protección y defensa de las mujeres ante cualquier comportamiento discriminatorio o de acoso sexual.



Garantizar, desde la gobernanza universitaria, rectorado y decanatos, la coordinación académica y científica con equilibrio de mujeres y hombres en todos los niveles de formación, corrigiendo sesgos de gestión y representación que históricamente, y según las evidencias, restringiendo la carrera de las académicas.



Visibilizar los discursos sobre género e igualdad en los hitos protocolarios del curso universitario, como los actos inaugurales o de clausuras, así como en la celebración de actos conmemorativos singulares; contribuir a poner en valor tanto el carácter innovador como la oportunidad de divulgar y difundir conocimiento científico en torno al género y evitar que quede en espacios de expresión minoritarios y marginales.



Avanzar en transparencia universitaria con enfoque de género, incorporando en las plataformas digitales informativas tanto el lenguaje igualitario, como datos desagregados por sexo relacionados con la estructura universitaria, para fortalecer así la posición ética en igualdad real como una institución socialmente responsable.



2. Proceso de elaboración del IV Plan de Igualdad de la UA

El proceso de elaboración del *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (2022-2005)* ha buscado la participación de la comunidad universitaria. Según el artículo 1 del Reglamento de la Unidad de Igualdad aprobado en Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2012 y modificado en Consejo de Gobierno de 25 de marzo de 2021 (BOUA 26/03/2021), la **Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA** se constituye como órgano de trabajo, consulta y participación de la comunidad universitaria para el desarrollo de las funciones atribuidas a la Unidad de Igualdad. Asimismo, por resolución de 23 de abril de 2021 se nombra a la **Comisión Negociadora del IV Plan de Igualdad de la UA** como órgano de trabajo para la negociación y realización del diagnóstico y la elaboración del plan de igualdad. Esta Comisión se constituye conforme a los principios de paridad (administración y representación sindical) y representación equilibrada entre mujeres y hombres, compuesta por las siguientes personas:

Comisión Titular

- **Eva Espinar Ruiz**, en representación de la administración.
- **Luis Alfonso Martínez Giner**, en representación de la administración.
- **Francesc Vañó Beneyto**, en representación de la administración.
- **Carmen Vives Cases**, en representación de la administración.
- **José Manuel Mora Chacón**, en representación de la sección sindical CCOO.
- **Rafael Gil Vera**, en representación de la sección sindical STEPV.
- **María Isabel Serrano Guillén**, en representación de la sección sindical SEP.
- **Candelaria Saiz Pastor**, en representación de la sección sindical UGT.
- **Alba del Rey Nieto**, en representación del Consejo de Estudiantes.

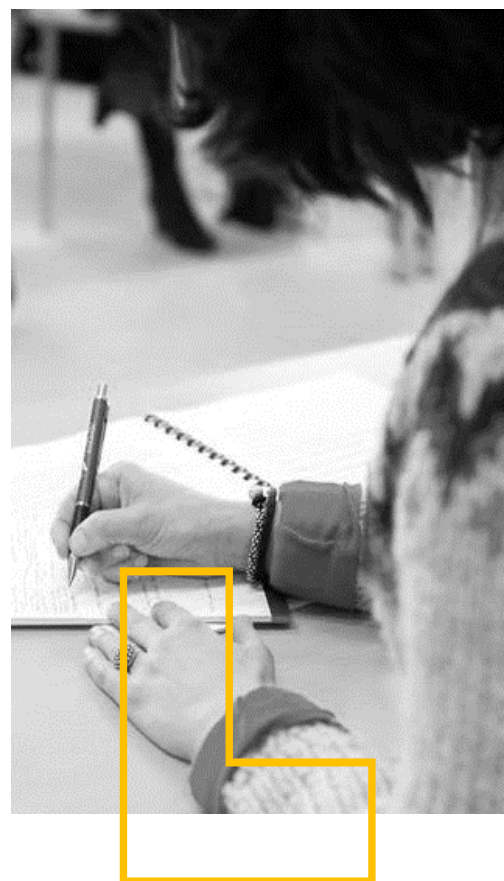
Comisión Suplente

- Rosario Ferrer Cascales, en representación de la administración.
- Miguel Richart Martínez, en representación de la administración.
- María Teresa Caballero Caballero, en representación de la administración.
- José Ramón Martínez Riera, en representación de la administración.
- María del Mar Galindo, en representación de la sección sindical CCOO.
- Mercedes Ortega Sancho, en representación de la sección sindical STEPV.
- Rafael Sirvent Lloret, en representación de la sección sindical SEP.
- Hugo García Andreu, en representación de la sección sindical UGT.
- Abel Martínez Ortuño, en representación del Consejo de Estudiantes.

El diseño del IV PIUA integra la experiencia aprendida de las políticas de igualdad, las recomendaciones y marcos normativos vinculados en materia de igualdad en entornos universitarios, así como el resultado de los siguientes informes de la UA: Informe de evaluación del III Plan de Igualdad de la UA; Informe Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la UA (2020) y el Informe Diagnóstico sobre la inclusión de la perspectiva de género en los títulos de grado implementados en la Universidad de Alicante.

Con el objetivo de facilitar la participación directa de la comunidad universitaria en el diseño del IV PIUA, se han recogido aportaciones y sugerencias por diferentes vías: por un lado, la recogida de información a partir de entrevistas semiestructuradas realizadas a personas de diferentes colectivos como “agentes clave” para explorar la percepción en relación con los posibles sesgos de género en la UA; por otro lado, los datos obtenidos del cuestionario que se envió a estudiantes y a la plantilla (PDI y PAS) para conocer su percepción sobre diversos aspectos organizacionales y sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la universidad; y por último, se diseñó un formulario para recoger las aportaciones de expertas en género en materia de igualdad en investigación y/o docencia.

A fin de garantizar el compromiso que deberá asumir el equipo de dirección en la implementación del IV PIUA, se han llevado a cabo reuniones con los órganos responsables de la ejecución de las acciones (Vicerrectorados, Gerencia, Secretaría General, Defensora Universitaria, Delegaciones de la Rectora y Oficina Rectora), como aspecto clave de la transversalización de las políticas de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en la gobernanza universitaria.





La Comisión Negociadora del IV Plan de Igualdad de la UA se reunió en siete ocasiones entre los meses de abril y noviembre.



En la sesión de constitución, se acordaron las competencias, normas de funcionamiento y cronograma previsto de trabajo, posteriormente, en sucesivas reuniones, se fueron concretando los ejes, objetivos y las acciones a incluir en el IV PIUA teniendo en cuenta los informes anteriormente mencionados, las acciones no realizadas del III PIUA, las sugerencias aportadas en el proceso participativo, así como las nuevas referencias legislativas aprobadas durante la vigencia del anterior plan.



El 30 de noviembre de 2021 finalizó el trabajo de la Comisión Negociadora del IV Plan de Igualdad, posteriormente, el 16 de diciembre se presentó el proyecto del IV PIUA a la Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA con el objeto de elevar la propuesta para su aprobación al Consejo de Gobierno.



Finalmente, el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (2022-2025) se aprobó en Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2022.

3. IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA (2022-2025)

3.1 IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UA (2022-2025)

El *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante* se aprueba con una vigencia inicial de cuatro años, desde enero de 2022 hasta finales de año de 2025. En caso de prórroga del mismo, esta deberá ser acordada por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Alicante.

El IV PIUA se aplica a toda la comunidad universitaria de la Universidad de Alicante y en todo ámbito territorial de la universidad, incluyendo: el campus de San Vicente del Raspeig, Sedes Universitarias y otras extensiones pertenecientes a la Universidad.

3.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante* será llevado a cabo por la Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA conforme al artículo 2 del Reglamento de la Unidad de Igualdad:

- b) Hacer un **seguimiento** del cumplimiento de los objetivos fijados y de las acciones realizadas, así como de los medios y recursos utilizados en relación con las previsiones establecidas.
- c) Impulsar y **evaluar** la aplicación del Plan de Igualdad, colaborando en su puesta en práctica, elaborando propuestas de mejora y proponiendo criterios para su completo desarrollo.

La composición, competencias y reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA se regula en los artículos 2 a 5 del Reglamento de la Unidad de Igualdad aprobado en Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2012 y modificado en Consejo de Gobierno de 25 de marzo de 2021 (BOUA 26/03/2021).

La Comisión de Igualdad de la UA deberá aprobar, transcurridos dos años de su vigencia, un informe de seguimiento en el que podrá incorporar las adaptaciones que considere necesarias para la correcta implementación de las acciones. En el caso de dudas o discrepancias que puedan surgir de la implementación de las acciones a desarrollar durante el seguimiento y evaluación, será la Comisión de Igualdad de la UA el órgano encargado de resolución.

En cuanto a los recursos materiales y humanos necesarios para la implementación de las acciones del IV PIUA, serán los órganos responsables de la ejecución los encargados de identificar los medios y recursos disponibles para su desarrollo.

A los cuatro años de su aprobación y, de cara a la finalización de la vigencia del IV PIUA, se deberá aprobar el correspondiente informe de evaluación. En caso de prórroga del plan, será necesario aplazar el informe de evaluación y deberá realizarse un informe de seguimiento complementario.

3.3 CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se presenta el calendario previsto para la implementación, seguimiento y evaluación del *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante* sin perjuicio de la temporalización específica de cada una de las acciones del Plan.

ACTUACIÓN	FECHA
Aprobación en Consejo de Gobierno del IV PIUA	27 de enero de 2022
Publicación en BOUA del IV PIUA	31 de enero de 2022
Entrada en vigor del IV PIUA	enero de 2022
Inscripción del IV PIUA en el registro público de Planes de Igualdad	enero 2022
Informe de Seguimiento del IV PIUA	1 de enero de 2024
Informe de Evaluación del IV PIUA	Antes del 31 de diciembre de 2025
Finalización de la vigencia del IV PIUA	31 de diciembre de 2025

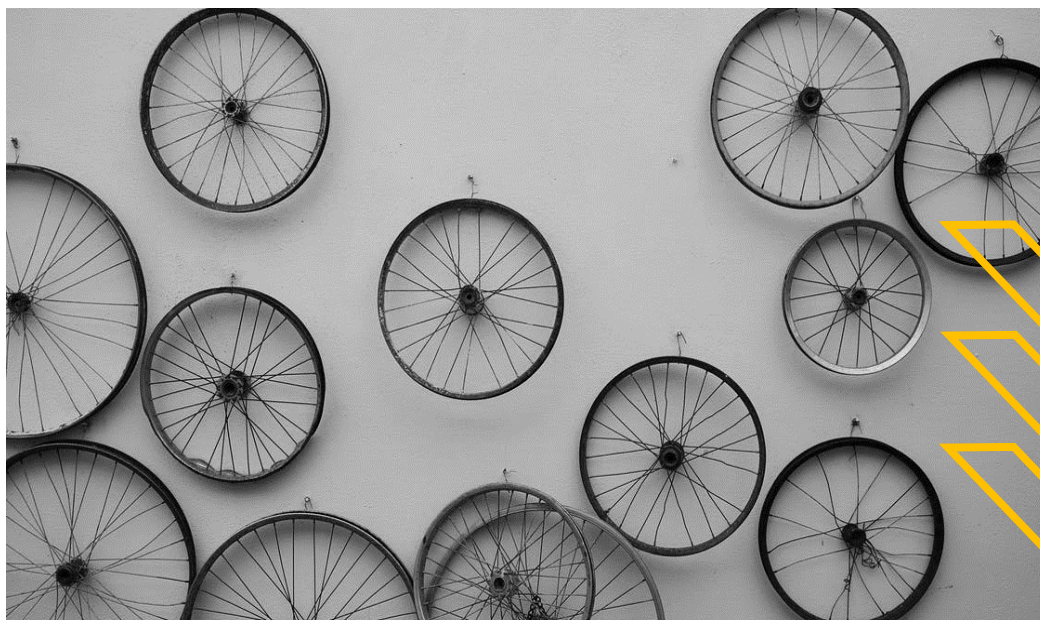
3.4 EJES Y OBJETIVOS

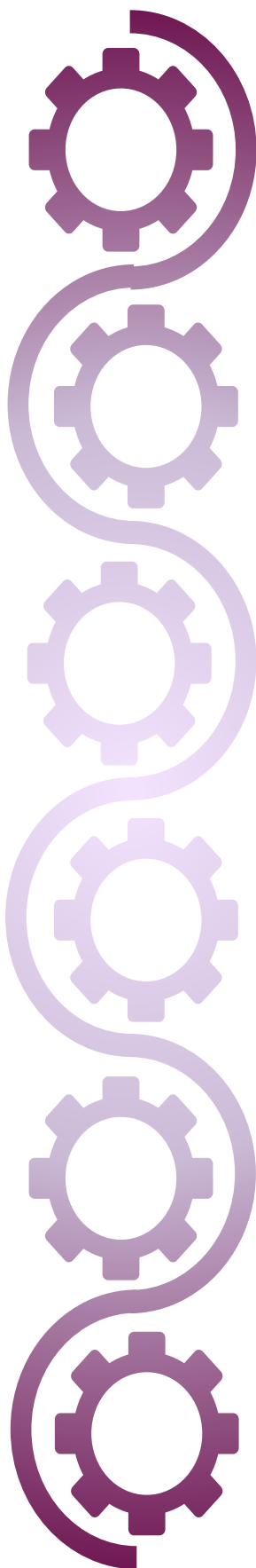
El *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (2022-2025)* da continuidad al III Plan (2018-2020).

El IV PIUA mantiene el mismo número de ejes de intervención, un total de **7 ejes**, con algunas variaciones en su formulación:

- I. Visibilización, Sensibilización y Formación;
- II. Docencia;
- III Investigación y Transferencia;
- IV. Acceso y promoción profesional del PDI y PAS;
- V. Representación;
- VI. Trabajar y Estudiar en la UA;
- VII. Seguimiento y Evaluación.

Además, este IV plan de igualdad integra **15 objetivos y 97 acciones**; algunas de las cuales se mantienen al no haberse llevado a cabo en el anterior plan; y, asigna como responsables de su ejecución a Vicerrectorados, Gerencia, Secretaría General, Delegaciones políticas de la Rectora, Defensora Universitaria, Equipos de dirección de Centros y Oficina de la Rectora.





Eje 1. Visibilización, Sensibilización y Formación.

O/1.1 Sensibilizar e informar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la persistencia de estereotipos de género y la necesidad de contribuir a la identificación y rechazo de todas las formas de discriminación de género.

O/1.2 Conseguir que la UA transmita una imagen institucional de compromiso con la igualdad y la no discriminación.

O/1.3 Promover una elección de estudios y actividades laborales no basada en roles tradicionales de género.

O/1.4 Promover la implicación de los hombres en la construcción de una sociedad más igualitaria.

Eje 2. Docencia

O/2.1 Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.

O/2.2 Integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria.

Eje 3. Investigación y transferencia

O/3.1 Promover la participación de las mujeres en la investigación, difusión y transferencia del conocimiento.

O/3.2 Promover la investigación en el marco de los estudios de género y la aplicación de la perspectiva de género en la investigación de forma transversal.

Eje 4. Acceso y Promoción Profesional del PDI y PAS

O/4.1 Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del PDI y del PAS en los procesos de acceso y promoción profesional en la UA.

Eje 5. Representación

O/5.1 Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, de gobierno, consultivos y de representación de la UA.

Eje 6. Trabajar y Estudiar en la UA

O/6.1 Promover la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional de profesorado, PAS y estudiantes de la UA.

O/6.2 Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género en el ámbito de la UA.

O/6.3 Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

O/6.4 Desarrollar la responsabilidad social de la Universidad de Alicante (RSU) en materia de igualdad de género.

Eje 7. Seguimiento y Evaluación

O/7.1 Realizar el seguimiento del desarrollo de cada uno de los ejes de intervención del plan y evaluar su impacto sobre la igualdad de género en la UA.

3.5 ACCIONES POR EJES DE INTERVENCIÓN

Eje 1. Visibilización, Sensibilización y Formación

Objetivo 1.1. Sensibilizar e informar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la persistencia de estereotipos de género y la necesidad de contribuir a la identificación y rechazo de todas las formas de discriminación de género.

Acciones:

A1.1 Organizar campañas institucionales de sensibilización en torno a la celebración de los días 11 de febrero (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia), 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y 25 de noviembre (Día internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer).

- **Órgano responsable:** Oficina de la Rectora, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Divulgación Científica, Facultades y Escuela Politécnica Superior
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Comunicación, Unidad de Igualdad, Unidad de Cultura Científica y de la Innovación, Facultades y Escuela Politécnica Superior

A1.2 Efectuar acciones específicas de sensibilización y concienciación en materia de igualdad de género dirigidas a los diferentes colectivos de la comunidad universitaria.

- **Órgano responsable:** Oficina de la Rectora, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Facultades y Escuela Politécnica Superior
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Comunicación, Unidad de Igualdad, Facultades y Escuela Politécnica Superior

A1.3 Desarrollar programas y actividades que contribuyan a la consecución de la igualdad de género y a la sensibilización en cuestiones de género en las Sedes y Aulas universitarias de la UA.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Extensión Universitaria

A1.4 Incluir en la programación cultural estable de la UA actividades que contribuyan a la consecución de la igualdad de género y a la sensibilización frente a la discriminación por razón de género.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria
- **Órgano ejecutor:** Servicio de Cultura

A1.5 Incluir en la programación del Museo de la Universidad de Alicante (MUA) y en todos los espacios expositivos de la UA muestras que contribuyan a la sensibilización y a la consecución de la igualdad de género.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria
- **Órgano ejecutor:** Servicio de Cultura, MUA

A1.6 Incluir en la programación de UA Divulga y en el catálogo de conferencias de extensión universitaria actividades que contribuyan a visibilizar el papel de las mujeres en la ciencia y en la investigación.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Divulgación Científica, Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Cultura Científica y de la Innovación, Servicio de Cultura

A1.7 Incluir la perspectiva de género en el programa formativo del Plan de Voluntariado Contigo+UA.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Responsabilidad Social, Centro de Apoyo al Estudiante y entidades coordinadoras de los programas de voluntariado

A1.8 Promover con instituciones y entidades sociales un programa de actividades dirigido al estudiantado en materia de igualdad y violencia de género.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Igualdad, Unidad de Igualdad

A1.9 Desarrollar actividades formativas que promuevan el significado y alcance de las evaluaciones de impacto de género en la normativa de la UA.

- **Órgano responsable:** Gerencia, Secretaría General, Vicerrectorado de Transformación Digital, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Servicio de Selección y Formación, Unidad de Igualdad, Instituto de Ciencias de la Educación

A1.10 Desarrollar un programa formativo en perspectiva de género para las personas con cargos de responsabilidad en la gestión universitaria.

- **Órgano responsable:** Gerencia, Vicerrectorado de Transformación Digital, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Servicio de Selección y Formación, Unidad de Igualdad, Instituto de Ciencias de la Educación

A1.11 Incluir en la RADIO-UA programas dirigidos a sensibilizar sobre cuestiones de igualdad y contra la violencia de género.

- **Órgano responsable:** Oficina de la Rectora
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Comunicación

A1.12 Participar en redes interuniversitarias autonómicas, nacionales e internacionales para promover la transversalización de género en la educación superior.

- **Órgano responsable:** Oficina de la Rectora, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Igualdad, Unidad de Comunicación, Unidad de Igualdad

Objetivo 1.2. Conseguir que la UA transmita una imagen institucional de compromiso con la igualdad y la no discriminación.

Acciones

A1.13 Difundir entre la comunidad universitaria el IV Informe Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA (2020) y el IV Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Alicante (2022-2025).

- **Órgano responsable:** Oficina de la Rectora, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Comunicación, Unidad de Igualdad

A1.14 Incluir materias relativas a la igualdad de género en el Plan de Formación del PAS.

- **Órgano responsable:** Gerencia y Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Servicio de Selección y Formación, Unidad de Igualdad

A1.15 Promover el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en el entorno web de la UA, así como en sus redes sociales.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Transformación Digital
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Tendencias y Proyectos Tecnológicos, Vicegerencia de Tecnologías de la Información

A1.16 Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las disposiciones normativas.

- **Órgano responsable:** Secretaría General
- **Órgano ejecutor:** Servicio Jurídico

A1.17 Promover el uso de un lenguaje no sexista en la señalética de la UA.

- **Órgano responsable:** Oficina de la Rectora, Vicerrectorados, Gerencia, Facultades y Escuela Politécnica Superior
- **Órgano ejecutor:** Oficina de la Rectora, Vicerrectorados, Gerencia, Facultades y Escuela Politécnica Superior, Unidad de Igualdad

A1.18 Actualizar y publicar nuevos indicadores en el 'Observatorio para la Igualdad entre mujeres y hombres de la UA'.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social y Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad, Unidad Técnica de Calidad

A1.19 Acompañar los Presupuestos de la UA con un informe de impacto de género.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Planificación Económica y Estratégica
- **Órgano ejecutor:** Servicio de Gestión Económica y Contabilidad

A1.20 Realizar, al menos, un estudio específico que contribuya a avanzar en el conocimiento de las desigualdades de género en la UA.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad, Unidad Técnica de Calidad

A1.21 Garantizar una dotación de recursos personales y económicos que permita el desarrollo de las funciones propias de la Unidad de Igualdad.

- **Órgano responsable:** Gerencia, Vicerrectorado de Planificación Económica y Estratégica, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Vicegerencia de Recursos Humanos, Secretariado de Igualdad

A1.22 Crear un buzón de igualdad como canal de sugerencias o denuncias de la comunidad universitaria.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad

A1.23 Identificar espacios de la UA con el nombre de mujeres referentes.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Infraestructuras, Sostenibilidad y Seguridad Laboral
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Infraestructuras y Espacios

A1.24 Garantizar el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la comunicación institucional de la UA (notas de prensa, redes sociales, discursos, etc.).

- **Órgano responsable:** Oficina Rectora, Vicerrectorados
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Comunicación, Unidad de Igualdad

A1.25 Crear un boletín informativo de la Unidad de Igualdad dirigido a la comunidad universitaria que divulgue las actuaciones en materia de igualdad y contra la violencia de género llevadas a cabo por la UA.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad

Objetivo 1.3. Promover una elección de estudios y actividades laborales no basada en roles tradicionales de género.

Acciones

A1.26 Realizar campañas dirigidas al alumnado de primaria y secundaria orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de estudios universitarios.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Facultades y Escuela Politécnica Superior
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Acceso y Orientación Universitaria, Facultades y Escuela Politécnica Superior

A1.27 Diseñar un material de promoción de las titulaciones que combata los estereotipos de género vinculados a la formación y la profesión.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Facultades y Escuela Politécnica Superior
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Acceso y Orientación Universitaria, Facultades y Escuela Politécnica Superior

A1.28 Organizar actividades dirigidas a las egresadas de la UA con el fin de facilitar su acceso al mercado laboral y promover la creación de redes y el asociacionismo.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Delegación de Centro de Empleo de la UA
- **Órgano ejecutor:** Delegación de Centro de Empleo de la UA

A1.29 Reconocer a los centros educativos no universitarios de la provincia de Alicante que implementen proyectos coeducativos en los que se promueva la igualdad de género en diferentes disciplinas y profesiones.

- **Órgano responsable:** Oficina de la Rectora, Vicerrectorado Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Comunicación, Unidad de Igualdad

Objetivo 1.4. Promover la implicación de los hombres en la construcción de una sociedad más igualitaria.

Acciones

A1.30 Impulsar la participación de los hombres de la comunidad universitaria en el desarrollo de actividades de promoción de la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Facultades y Escuela Politécnica Superior
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad, Facultades y Escuela Politécnica Superior

A1.31 Diseñar materiales didácticos y tecnológicos vinculados a las masculinidades y la cultura de la no violencia.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Transformación Digital
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad, Instituto de Ciencias de la Educación

A1.32 Organizar actividades formativas y de sensibilización sobre masculinidades, igualdad de género y cultura de la no violencia dirigidos a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas, Vicerrectorado de Transformación Digital, Gerencia
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Extensión Universitaria, Unidad de Igualdad, Instituto de Ciencias de la Educación, ContinUA, Servicio de Selección y Formación

Eje 2. Docencia

Objetivo 2.1. Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.

Acciones:

A2.1 Proponer una oferta formativa con contenidos de género que el estudiantado pueda incorporar como créditos oficiales en su expediente (BOUA 23/07/2014).

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Estudios, ContinUA

A2.2 Promover títulos propios y posgrados oficiales que contemplen contenidos específicos sobre la promoción del principio de igualdad entre mujeres y hombres y/o la violencia de género.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Estudios, Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género, Facultades y Escuela Politécnica Superior, Departamentos

A2.3 Ampliar la oferta formativa extracurricular (seminarios, cursos de verano, etc.) que incluya contenidos relativos a las desigualdades de género.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas, Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria
- **Órgano ejecutor:** Institutos de Investigación, Departamentos, Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género, ContinUA, Cursos de Verano Rafael Altamira, EDUA

A2.4 Promover iniciativas que fomenten la gestación de soluciones innovadoras a retos sociales en materia de género por parte del alumnado.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Divulgación Científica, Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Igualdad, Secretariado de Transferencia de Conocimiento, Secretariado de Apoyo a Estudiantes y Empleabilidad

Objetivo 2.2. Integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria.

Acciones:

A2.5 Promover la incorporación de competencias transversales relacionadas con la perspectiva de género en las titulaciones oficiales de grado y máster.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Estudios

A2.6 Impulsar la inclusión de la perspectiva de género en las Guías Docentes de las titulaciones de la UA (objetivos, contenidos, uso de un lenguaje inclusivo, evaluación).

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Estudios, Secretariado de Igualdad

A2.7 Crear un grupo de trabajo con las personas responsables de igualdad de los Centros para promover la inclusión de la perspectiva de género en las titulaciones.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Facultades y Escuela Politécnica Superior
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad, Facultades y Escuela Politécnica Superior

A2.8 Mantener actualizado un 'Portal web de recursos docentes con perspectiva de género'.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad

A2.9 Ofertar formación específica en materia de igualdad a quienes coordinen el Plan de Acción Tutorial de cada centro de la UA.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Transformación Digital, Facultades y Escuela Politécnica Superior
- **Órgano ejecutor:** Instituto de Ciencias de la Educación, Facultades y Escuela Politécnica Superior

A2.10 Ampliar la oferta formativa en perspectiva igualitaria, de género e inclusiva en la docencia vinculada al indicador 1.7 del programa Docencia-UA.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Transformación Digital
- **Órgano ejecutor:** Instituto de Ciencias de la Educación, Unidad de Igualdad

Eje 3. Investigación y Transferencia

Objetivo 3.1. Promover la participación de las mujeres en la investigación, difusión y transferencia del conocimiento.

Acciones:

A3.1 Promover la utilización de normas de citación bibliográfica que faciliten la visibilización de las mujeres autoras.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Investigación
- **Órgano ejecutor:** Servicio de Publicaciones

A3.2 Realizar un estudio cualitativo para conocer los obstáculos que tienen las mujeres en la carrera investigadora y los factores que favorecen o dificultan su liderazgo en proyectos de investigación.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Investigación, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad, Unidad Técnica de Calidad

A3.3 Comprometer a la comunidad universitaria con la iniciativa "¿Dónde están ellas?" del Parlamento Europeo.

- **Órgano responsable:** Oficina de la Rectora, Vicerrectorado de Investigación, Facultades y Escuela Politécnica Superior
- **Órgano ejecutor:** Vicerrectorados, Facultades y Escuela Politécnica Superior

A3.4 Fomentar la presencia y liderazgo de mujeres en los grupos de investigación.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Investigación
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Recursos para la Investigación

A3.5 Velar para que ambos sexos estén representados en la celebración de foros de transferencia y encuentros con empresas.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Divulgación Científica
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Transferencia de Conocimiento

A3.6 Promover la presencia de mujeres en las actividades de formación orientadas al fomento de las actividades de transferencia de todo el PDI.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Divulgación Científica
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Transferencia de Conocimiento

A3.7: Publicar los datos desagregados por sexo del número de solicitudes y de ayudas concedidas en las resoluciones definitivas del programa propio para el fomento de la I+D+i en la UA.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Investigación
- **Órgano ejecutor:** Servicio de Gestión de la Investigación

A3.8 Incorporar en las convocatorias de ayudas relacionadas con la cooperación internacional para el desarrollo criterios de baremación que beneficien propuestas lideradas por mujeres o cuyo objeto de actuación repercuta en población de mujeres.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación para el Desarrollo
- **Órgano ejecutor:** Servicio de Cooperación

A3.9 Desarrollar un programa de mentoría para estimular la presencia de mujeres en los estudios de doctorado.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Investigación
- **Órgano ejecutor:** EDUA

Objetivo 3.2. Promover la investigación en el marco de los estudios de género y la aplicación de la perspectiva de género en la investigación de forma transversal.

Acciones:

A3.10 Impulsar acciones formativas (cursos, seminarios, talleres, webinars) sobre la aplicación de la perspectiva de género en la investigación (dirigidas a PDI, PI y PAS).

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Transformación Digital, Gerencia, Delegación de Unidad de Psicología y Resiliencia, Facultades y Escuela Politécnica Superior
- **Órgano ejecutor:** Instituto de Ciencias de la Educación, Servicio de Selección y Formación, Unidad de Igualdad, Facultades y Escuela Politécnica Superior, EDUA

A3.11 Premiar y promover la difusión de las mejores Tesis Doctorales defendidas en la UA que incorporen la perspectiva de género y/o se desarrollen en el marco de los estudios de género.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Investigación, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género, Unidad de Igualdad

A3.12 Poner en marcha programas de formación transversal y de formación específica por rama de conocimiento, para todo el alumnado de doctorado, en materia de inclusión de la perspectiva de género y la igualdad.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Investigación, Delegación de Unidad de Psicología y Resiliencia
- **Órgano ejecutor:** Instituto Universitario de Investigación Estudios de Género, EDUA, Unidad de Igualdad

A3.13 Crear un espacio web en el que se recojan recursos y buenas prácticas para la inclusión de la perspectiva de género en la investigación.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Investigación
- **Órgano ejecutor:** Instituto Universitario de Investigación Estudios de Género, Escuela de Doctorado, Unidad de Igualdad



Eje 4. Acceso y Promoción Profesional del PDI y PAS

Objetivo 4.1. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del PDI y del PAS en los procesos de acceso y promoción profesional en la UA.

Acciones:

A4.1 Implementación de un programa de liderazgo con perspectiva de género dirigido a las mujeres PDI y PAS de la UA.

- **Órgano responsable:** Gerencia, Vicerrectorado de Ordenación Académica, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Profesorado, Vicegerencia de Recursos Humanos, Unidad de Igualdad

A4.2 Contemplar que, en el caso de los contratos de Ayudante y Ayudante doctor/a, las situaciones de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpen el cómputo del plazo límite de duración del contrato sin que suponga una merma en su promoción profesional.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Profesorado

A4.3 Desarrollar un análisis detallado de los posibles sesgos de género en las retribuciones (ordinarias y extraordinarias) percibidas y contar con un registro retributivo.

- **Órgano responsable:** Gerencia, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas

- **Órgano ejecutor:** Vicegerencia de Recursos Humanos, Secretariado de Profesorado, Unidad Técnica de Calidad

A4.4 Informar en todos los procesos selectivos para el acceso al empleo público de la infrarrepresentación de personas por sexos, en su caso, y acompañar a las convocatorias y concursos de un informe de impacto de género.

- **Órgano responsable:** Gerencia, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
- **Órgano ejecutor:** Servicio de Selección y Formación

A4.5 Realizar un estudio sobre los factores que influyen en la promoción de hombres y mujeres del PDI y del PAS.

- **Órgano responsable:** Gerencia, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Unidad Técnica de Calidad, Unidad de Igualdad

Eje 5. Representación

Objetivo 5.1. Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, de gobierno, consultivos y de representación de la UA.

Acciones:

A5.1 Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos unipersonales de dirección de la UA.

- **Órgano responsable:** Oficina de la Rectora
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad

A5.2 Garantizar la composición paritaria de cada órgano de gobierno y representación en la UA.

- **Órgano responsable:** Oficina de la Rectora
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad

A5.3 Garantizar que en los procesos electorales con listas cerradas las candidaturas tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres.

- **Órgano responsable:** Oficina de la Rectora
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad

A5.4 Modificar el "Reglamento de símbolos, distinciones honoríficas y precedencias de la UA" para que promueva la paridad entre mujeres y hombres en las propuestas de nombramientos "honoris causa", entre el profesorado que imparte lecciones inaugurales y, en general, entre las personas sobre las que recaen distinciones y honores.

- **Órgano responsable:** Secretaría General
- **Órgano ejecutor:** Vicesecretaría General

Eje 6. Trabajar y Estudiar en la UA

Objetivo 6.1. Promover la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional de profesorado, PAS y estudiantes de la UA.

Acciones:

A6.1 Diseñar y aprobar un plan de conciliación y corresponsabilidad para todos los colectivos de la comunidad universitaria según los derechos reconocidos por la legislación vigente.

- **Órgano responsable:** Gerencia, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad
- **Órgano ejecutor:** Vicegerencia de Recursos Humanos, Secretariado de Profesorado, Unidad de Igualdad

A6.2 Facilitar las medidas de conciliación agilizando los procesos de sustitución del personal que lo requieran.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Gerencia
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Profesorado, Vicegerencia de Recursos Humanos

A6.3 Habilitar espacios flexibles que faciliten la conciliación y corresponsabilidad.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Infraestructuras, Sostenibilidad y Seguridad Laboral
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Infraestructuras y Espacios

A6.4 Desarrollar actividades culturales de conciliación en periodos de vacaciones escolares.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Deportes, Servicio de Cultura, Unidad de Igualdad

A6.5 Realizar una campaña específica para informar sobre los derechos relacionados con la conciliación en la UA.

- **Órgano responsable:** Gerencia, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Vicegerencia de Recursos Humanos, Secretariado de Profesorado, Unidad de Igualdad

A6.6 Incluir entre los criterios para la asignación de horario de docencia las particulares necesidades de conciliación, en la medida en que las razones académicas y las necesidades objetivas del servicio lo permitan.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Departamentos, Facultades y Escuela Politécnica Superior
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Ordenación Académica, Departamentos, Facultades y Escuela Politécnica Superior

A6.7 Estudiar la viabilidad de un servicio de ludoteca u otras alternativas de apoyo al cuidado de hijas e hijos de miembros de la comunidad universitaria.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Infraestructuras, Sostenibilidad y Seguridad Laboral, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Infraestructuras y Espacios, Secretariado de Igualdad

A6.8 Reducir el encargo docente para el profesorado que tenga hijos o hijas menores de 3 años y/o con un grado grave o muy grave de discapacidad.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Profesorado

A6.9 Crear un espacio de atención, formación e investigación de personas adultas mayores que facilite la conciliación de sus familias y promueva su salud.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Infraestructuras, sostenibilidad y seguridad laboral
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Universidad Saludable

A6.10 Realizar un seguimiento periódico de igualdad de género en la organización del trabajo bajo la fórmula del teletrabajo.

- **Órgano responsable:** Gerencia, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Vicegerencia de Recursos Humanos, Unidad de Igualdad

Objetivo 6.2. Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género en el ámbito de la UA.

Acciones:

A6.11 Incluir en el cuestionario de riesgos psicosociales de la UA de preguntas que permitan detectar situaciones de violencia, discriminación y/o acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Infraestructuras, Sostenibilidad y Seguridad Laboral, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Servicio de Prevención, Unidad de Igualdad, Delegación de Unidad de Psicología y Resiliencia

A6.12 Incluir en el baremo de las convocatorias de becas de colaboración en servicios y actividades de la UA la formación específica en materia de igualdad y/o violencia de género como mérito evaluable.

- **Órgano responsable:** Oficina de la Rectora, Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad
- **Órgano ejecutor:** Servicio de Alumnado, Servicio de Protocolo

A6.13 Difundir entre la comunidad universitaria los recursos externos existentes de atención a las víctimas de violencia de género y violencia sexual, así como los recursos de la UA en materia de atención y prevención del acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual y contra la violencia de género.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad

A6.14 Impulsar campañas de sensibilización e información específicas sobre el ciberacoso y la violencia sexual en el entorno digital dirigidas a toda la comunidad universitaria.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Transformación Digital, Delegación de Protección de Datos
- **Órgano ejecutor:** Delegada de Protección de datos, Unidad de Igualdad

A6.15 Realizar y difundir campañas específicas dirigidas a la comunidad universitaria extranjera en las que se difunda el Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual y el Protocolo de violencia de género de la UA.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación para el Desarrollo
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Movilidad, Unidad de Igualdad, Consejo de Estudiantes

A6.16 Diseñar acciones en materia de protección de datos que garanticen la protección, seguridad y confidencialidad de las mujeres víctimas de violencia de género que estudien y/o trabajen en la UA.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Delegación de Protección de Datos, Gerencia
- **Órgano ejecutor:** Delegada de Protección de Datos, Vicegerencia de Recursos Humanos, Unidad de Igualdad

A6.17 Ofrecer formación específica en materia de actuación y prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual en la UA a quienes formen parte de la representación estudiantil.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad, Secretariado de Apoyo a Estudiantes, Consejo de Estudiantes

A6.18 Realizar y difundir actividades formativas de diferente índole sobre acoso sexual y violencia de género y sobre los recursos existentes dentro y fuera de la UA dirigidas a alumnado, PAS y PDI.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Transformación Digital, Gerencia
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad, Instituto de Ciencias de la Educación, ContinUA, Servicio de Selección y Formación, Consejo de Estudiantes

A6.19 Establecer cláusulas sociales en materia de igualdad de género y contra la violencia de género en los convenios marco de prácticas curriculares y de intercambio nacional e internacional.

- **Órgano responsable:** Secretaría General, Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación para el Desarrollo, Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad
- **Órgano ejecutor:** Servicio de Convenios, Servicio de Alumnado, Unidad de Movilidad

A6.20 Establecer un protocolo de actuación en caso de sufrir acoso, violencia de género o violencia sexual para el alumnado UA en programas de movilidad o alumnado acogido en la UA a través de dichos programas.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación para el Desarrollo
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Movilidad, Unidad de Igualdad

A6.21 Incluir en la memoria anual presentada por la Defensoría Universitaria información relativa a la gestión de casos relacionados con la igualdad de género y/o violencia de género.

- **Órgano responsable:** Defensora Universitaria
- **Órgano ejecutor:** Defensora Universitaria

A6.22 Coordinar la actividad de la Unidad de Igualdad con la Defensoría Universitaria para incluir medidas de prevención y respuesta frente a cualquier tipo de violencia y/o acoso discriminatorio.

- **Órgano responsable:** Defensora Universitaria, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Defensora Universitaria, Unidad de Igualdad

Objetivo 6.3. Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Acciones:

A6.23 Promover entre el personal del Servicio de Prevención la formación en salud laboral y prevención de riesgos con perspectiva de género.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Infraestructura, sostenibilidad y seguridad laboral, Gerencia
- **Órgano ejecutor:** Servicio de Selección y Formación, Unidad de Igualdad

A6.24 Aplicar la perspectiva de género en el diseño, uso y gestión de los espacios de la UA.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Infraestructura, Sostenibilidad y Seguridad Laboral
- **Órgano ejecutor:** Secretariado de Infraestructuras y Espacios

Objetivo 6.4. Desarrollar la responsabilidad social de la Universidad de Alicante (RSU) en materia de igualdad de género.

Acciones:

A6.25 Promover acciones en materia de igualdad de género en las empresas vinculadas al Parque Científico.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Divulgación Científica
- **Órgano ejecutor:** Cátedra de Responsabilidad Social, Fundación Parque Científico, Unidad de Igualdad

A6.26 Impulsar la implementación de políticas de igualdad en las entidades dependientes de la UA (Fundación General, Fundación Universitaria L'Alcudia, Fundación Parque Científico, Centro Superior de Idiomas).

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Planificación Económica y Estratégica, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Divulgación Científica, Vicerrectorado de Investigación
- **Órgano ejecutor:** Fundación General, Fundación Universitaria L'Alcudia, Fundación Parque Científico, Centro Superior de Idiomas

A6.27 Fomentar la realización de estancias cortas de investigación para la promoción de mujeres investigadoras del África subsahariana.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Relaciones Internacionales
- **Órgano ejecutor:** Servicio de Cooperación

A6.28 Desarrollar actividades de concienciación y apoyo en materia de igualdad dirigidos a los servicios externalizados de las contratas de seguridad, limpieza, mantenimiento, jardinería, así como a las distintas concesiones administrativas de cafeterías y reprografías.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Infraestructuras, Sostenibilidad y Seguridad Laboral
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad

Eje 7. Seguimiento y Evaluación

Objetivo 7.1. Realizar el seguimiento del desarrollo de cada uno de los ejes de intervención del plan y evaluar su impacto sobre la igualdad de género en la UA.

Acciones:

A7.1 Establecer los criterios y órgano responsable para el seguimiento y monitorización del IV Plan de Igualdad.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Comisión de Igualdad de la UA
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad

A7.2 Identificar indicadores de proceso para el seguimiento y posibles medidas correctoras de las actuaciones propuestas en el IV Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la UA.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad

A7.3 Diseñar una herramienta de recogida y organización de datos de los indicadores identificados.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad

A7.4 Establecer mecanismos de evaluación de los resultados de las acciones (datos secundarios, encuestas y entrevistas a la comunidad universitaria).

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad

A7.5 Elaborar el Informe Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA en el último año de vigencia del IV PIUA que incluya una propuesta de medidas correctoras para el siguiente plan.

- **Órgano responsable:** Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas
- **Órgano ejecutor:** Unidad de Igualdad

Anexos

DATOS DE ORGANIZACIÓN DE LA UA

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación	Universidad de Alicante					
NIF	Q-0332001-G					
Domicilio	Crta. San Vicente, s/n; 03690 San Vicente (Alicante)					
Tipo de organización	Administración pública de educación superior					
Año de creación	1979					
Estatuto/normativa reguladora	Decreto 25/2012, de 3 de febrero, del Consell, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Alicante (BOE 27.02.2012)					
Actividad	Educación superior					
Descripción de la actividad	La Universidad de Alicante es una entidad de derecho público dotada de personalidad jurídica y patrimonio propios, que presta el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio.					
Ámbito geográfico y actuación	Comunidad Autónoma Valenciana					
Personas trabajadoras (2020)	Mujeres	1.878	Hombres	2.169	Total	4.047
Alumnado curso (2020/2021)	Mujeres	12.990	Hombres	9.206	Total	22.196



LEGISLACIÓN

NORMATIVA ESTATAL

- Constitución Española, 1978.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (BOE 29.12.2004).
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE 24.12.2001), modificada por la Ley 4/2007, de 12 de abril, de Universidades (BOE 13.04.2007).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23.03.2007).
- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario (BOE 31/12/2010).
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación (BOE 02.06.2011).
- Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 31.10.15).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015).
- Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo (BOE 14/11/2017).
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (BOE 07.03.2019).
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (BOE 14.10.2020).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (BOE 14.10.2020).
- Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad (BOE 29.09.2021).
- Pacto de Estado contra la Violencia de Género. 2017.

NORMATIVA AUTONÓMICA

- Ley 9/2003, de 2 de abril de 2003, de Generalitat, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (DOGV 04.04.2003).
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana (DOGV 28.11.2012).
- Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista. 2019.

NORMATIVA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

- Estatuto de la Universidad de Alicante aprobado por el Decreto 25/2012, de 3 de febrero, del Consell (DOGV 09.02.2012).
- Reglamento Electoral de la Universidad de Alicante. Aprobado en Consejo de Gobierno de 3 de diciembre de 2013 (BOUA 04.12.2013).
- Reglamento de la Unidad de Igualdad, aprobado en Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2012 y modificado en Consejo de Gobierno de 25 de marzo de 2021 (BOUA 26.03.2021).
- Normativa de la Universidad de Alicante en materia de presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno. Aprobada en Consejo de Gobierno de 23 de febrero de 2017 (BOUA 28/02/2017).
- Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la Universidad de Alicante. Aprobada adecuación en Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2019 (BOUA 17.12.19).
- Protocolo de Protección para víctimas de violencia de género que trabajen o estudien en la Universidad de Alicante. Aprobado en Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2019 (BOUA 17.12.19).



IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (2022-2025)