



IV

PLA

d'

IGUALTAT

d'

OPORTUNITATS

entre

dones i homes

de la UA (2022-2025)

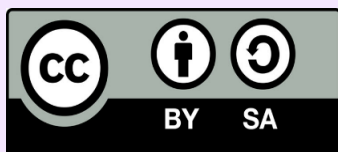


Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



UNITAT D'IGUALTAT
UNIVERSITAT D'ALACANT

Disseny i maquetació: Iris Comino



Reconeixement-CompartirIgual 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

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

ÍNDEX

Presentació	1
1. Contextualització	3
1.1. Marc normatiu i objectius de desenvolupament sostenible	4
1.2. Polítiques d'igualtat en la Universitat d'Alacant	6
1.3. Avaluació del III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la UA (2018-2020) 7	
• Eixos d'intervenció	8
• Objectius per a la promoció de la igualtat d'oportunitats	8
• Accions dirigides a la promoció de la igualtat d'oportunitats	9
• Avaluació del nivell de compliment dels plans d'igualtat de la UA	12
1.4. IV Informe diagnòstic de la situació de dones i homes de la UA	14
• Estudiants	14
• Personal docent i investigador	16
• Personal d'administració i serveis	17
• Empreses externes	18
• Conciliació, corresponsabilitat i extinció de contractes	18
• Participació i òrgans de govern	19
• Actuacions en matèria de prevenció de l'assetjament i la violència de gènere	20
• Selecció de personal, contractació, promoció i formació	21
• Retribucions salarials del personal de la UA	22
• Condicions de treball	22
1.5. Les trajectòries professionals en la UA (2020)	24
1.6. Anàlisi de la perspectiva de gènere en la docència universitària	26
2. Procés d'elaboració del IV Pla d'igualtat de la UA	32
3. IV Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la UA (2022-2025)	36
3.1 Àmbit personal, territorial i vigència	37
3.2 Seguiment i avaluació	37
3.3 Calendari d'actuacions	38
3.4 Eixos i objectius	39
3.5 Accions per eixos d'intervenció	41
Annex	53
Dades d'organització de la UA	54
Legislació	55

PRESENTACIÓ

La universitat té un paper fonamental en la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a través de les funcions que li corresponen de formació, investigació i transferència de coneixement. La formació superior ha d'incloure no sols la docència de continguts teoricopràctics, sinó també ha d'atendre la formació en valors d'igualtat social i legalment acceptats. Per part seua, la investigació ha d'estar orientada a la detecció i explicació dels processos que generen desigualtats. Finalment, la universitat ha d'assumir com un repte el disseny d'estratègies per a combatre aquestes desigualtats.

La Universitat d'Alacant, en el marc de les polítiques d'igualtat que desenvolupen els diferents poders públics, mostra des de fa anys el seu clar compromís per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Des del punt de vista institucional, va ser un moment d'inflexió la creació de la Unitat d'Igualtat el 2008, i, posteriorment, un vicerectorat amb competències en matèria de polítiques per a garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes.



En matèria d'investigació, la Universitat d'Alacant disposa d'un Institut Universitari d'Investigació d'Estudis de Gènere (IUIEG), a partir del Centre d'Estudis de la Dona (CED), pioner en el panorama universitari espanyol. La Universitat d'Alacant també va ser capdavantera en la implementació de plans d'igualtat amb l'aprovació del primer Pla el gener de 2010.

En aquest sentit, els plans d'igualtat són una eina especialment valuosa per a traslladar en accions concretes el compromís de la universitat amb la igualtat de gènere, tant en la docència, investigació i transferència, com en la gestió dels recursos humans. El Pla d'Igualtat que ací es presenta constitueix el quart per a la Universitat d'Alacant.

L'elaboració del IV Pla d'Igualtat parteix d'un intens procés de reflexió i participació. És el producte d'un treball col·lectiu, fruit de la participació de diferents membres de la comunitat universitària. El document final s'ha redactat en el marc d'una Comissió Negociadora, juntament amb la representació sindical de treballadors i treballadores i la representació de l'estudiantat. En una primera fase s'han avaluat les mesures adoptades en els plans anteriors i s'ha realitzat un diagnòstic quantitatiu i qualitatiu referit als diferents àmbits i col·lectius implicats (personal docent i investigador, personal d'administració i serveis, estudiantat i personal extern). Aquest procés ha permès delimitar set eixos d'actuació, objectius i accions concretes.

Els objectius del pla són: garantir l'eliminació de qualsevol forma de discriminació; afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal; incorporar la perspectiva de gènere en tots els processos d'organització i gestió; promoure la igualtat d'oportunitats en la carrera investigadora i professional;

fomentar la transversalitat de gènere en investigació i docència; garantir la protecció a les víctimes de violència de gènere i assegurar que el campus siga un espai lliure de violència i assetjament, i sensibilitzar la comunitat universitària i la resta de la societat en matèria d'igualtat de gènere. Amb tot això, el pla pretén contribuir a la construcció d'un món més just, en el qual s'erradiquen les diferents formes de discriminació, desigualtat i violència.

No obstant això, es tracta d'un pla viu, obert, susceptible de revisió i reformulació en el seu seguiment anual, en el qual ha de tenir un rol fonamental la Comissió d'Igualtat, com a espai de participació en matèria d'igualtat de gènere de la Universitat d'Alacant. Amb tot i això, l'execució del pla requerirà la implicació del conjunt de la comunitat universitària. Només amb el compromís i esforç de totes i tots serà possible avançar de manera efectiva en la consolidació d'una universitat inclusiva, igualitària i justa.

Amparo Navarro Faure

1. Contextualització

1.1. MARC NORMATIU I OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE

En les universitats es reproduïxen les mateixes dinàmiques, rols, costums i estereotips de gènere que en qualsevol altra organització, institució, empresa o en qualsevol altre àmbit de la nostra societat. L'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (d'ara endavant, LOIDH) va suposar una fita en l'elaboració de polítiques actives en matèria d'igualtat; exemple d'això són els plans d'igualtat que integren mesures per a la promoció de la igualtat entre homes i dones i la prevenció de qualsevol discriminació per raó de sexe. Les universitats tenen l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat que garantisca la igualtat d'oportunitats entre dones i homes des d'una triple perspectiva: la d'administració pública (article 51 LOIDH); la d'entitat de l'educació superior (articles 23 a 26 LOIDH); i la d'empresa respecte al personal laboral i funcional de la seua plantilla (article 55 i 64 LOIDH). Al seu torn, la disposició addicional setena del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, assenyalava que les

administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

La Universitat d'Alacant com a institució pública d'educació superior i transmissora de valors, manté el seu ferm compromís amb la igualtat entre dones i homes en tots els seus àmbits (vegeu l'annex I amb les dades de l'organització). **El IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat d'Alacant** (d'ara endavant, IV PIUA) arreplega aquest compromís i, com en els plans anteriors constitueix un instrument per a impulsar la igualtat real i efectiva, conforme al que es disposa en els articles 9.2 i 14 de la Constitució Espanyola, i l'article 14 de la LOIDH. Així mateix, el IV PIUA respon a la conceptualització i contingut de l'article 46 de la LOIDH com a conjunt ordenat de mesures avaluables, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, destinades a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe, totes, negociades amb la representació sindical.

En aquest sentit, el marc legal que sustenta el IV PIUA es desenvolupa d'acord amb la normativa que des de fa anys fa front a les desigualtats existents entre dones i homes en l'àmbit universitari (vegeu annex II). A més, s'han tingut en compte les mesures arrelades en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i també en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. Aquest últim incorpora accions concretes relatives al registre salarial.

El **IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat d'Alacant** s'enquadra en el marc jurídic de Nacions Unides que garanteix la igualtat entre dones i homes com a principi universal, i les seues actuacions responen a la consecució dels Objectius del Desenvolupament Sostenible de l'Agenda 2030, principalment en els ODS 5 (Igualtat de gènere) i ODS 8 (Treball decent i creixement econòmic) i, en concret, en el compliment de les metes **5.1, 5.2, 5.4, 5.5 i 8.5**.

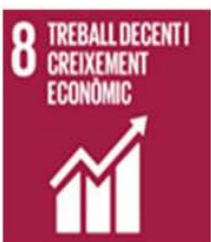


5.1 Posar fi a totes les formes de discriminació contra totes les dones i les xiquetes a tot el món.

5.2 Eliminar totes les formes de violència contra totes les dones i les xiquetes en els àmbits públic i privat, incloent-hi la tracta i l'explotació sexual i altres classes d'explotació.

5.4 Reconèixer i valorar les cures i el treball domèstic no remunerats mitjançant serveis públics, infraestructures i polítiques de protecció social, i promovent la responsabilitat compartida en la llar i la família, segons siga procedent en cada país.

5.5 Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge a tots els nivells decisoris en la vida política, econòmica i pública.



8.5 D'ací a 2030, aconseguir l'ocupació plena i productiva i el treball decent per a totes les dones i els homes, inclosos joves i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball d'igual valor.

1.2. POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN LA UNIVERSITAT D'ALACANT

La Universitat d'Alacant des de l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i, conformement amb el seu compliment, s'ha anat dotant d'una Unitat d'Igualtat (òrgan tècnic), una comissió d'igualtat entre Dones i Homes (òrgan de representació de la comunitat universitària), un vicerectorat amb competències en igualtat (òrgan de govern), una Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat (òrgan de treball i consens) i tres plans d'Igualtat d'Oportunitats (eines específiques):

1. L'acord per Consell de Govern de 30 gener de 2008 (BOUA 1 de febrer de 2008) de creació de la **Unitat d'Igualtat de la UA**, per a donar compliment al que disposa la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre d'Universitats, per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes.
2. L'acord per Consell de Govern de 31 d'octubre de 2008 (BOUA 6 de novembre de 2008) de creació de la **Comissió d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UA** va establir la seua denominació, el seu àmbit d'actuació i la seua composició, amb representació dels diferents col·lectius de la UA i amb assessorament especialitzat.
3. L'aprovació per majoria del Consell de Govern de 26 de gener de 2010 (BOUA 29 de gener de 2010) del I **Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UA**.
4. L'aprovació per Consell de Govern de 30 d'octubre de 2012 del **Reglament de la Unitat d'Igualtat de la UA**. Modificat en Consell de Govern de 25 de març de 2021 (BOUA 26 de març de 2021).
5. L'aprovació per unanimitat del Consell de Govern de 17 de desembre de 2013 (BOUA 20 de desembre de 2013) del II **Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UA**.
6. La creació el maig de 2016 d'un **vicerectorat amb competència en matèria d'igualtat** com a òrgan de govern per a impulsar les polítiques d'igualtat en la UA.
7. L'aprovació per unanimitat del Consell de Govern de 26 de febrer de 2018 (BOUA 28 de febrer de 2018) del III **Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat d'Alacant**.

8. La Resolució del 23 d'abril de 2021 per la qual es nomena la **Comissió Negociadora del IV Pla d'Igualtat de la UA** com a òrgan de treball per a la realització i negociació del diagnòstic i del Pla d'Igualtat. Aquesta comissió s'ajusta a les orientacions metodològiques que estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

D'altra banda, la Universitat d'Alacant, a través de la Unitat d'Igualtat participa en diferents iniciatives a escala nacional, autonòmic i local orientades a promoure la igualtat entre dones i homes en l'àmbit universitari. En aquest sentit, forma part de la Xarxa d'Unitats d'Igualtat de Gènere per a l'Excel·lència Universitària (RUIGEU) i del grup de treball d'igualtat de gènere de la Xarxa Vives d'Universitats.

L'objectiu que es persegueix amb el IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat d'Alacant és, com en els tres que l'han precedit, establir línies estratègiques d'acció per a reduir les bretxes que persisteixen, específicament, entre dones i homes a la universitat.

1.3 AVALUACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE LA UA (2018-2020)¹

El IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat d'Alacant (2022-2025) dona continuïtat al tercer pla (2018-2020). De fet, els resultats obtinguts en la fase d'avaluació del III PIUA constitueixen un dels pilars fonamentals que s'han tingut en compte en el disseny del IV PIUA.

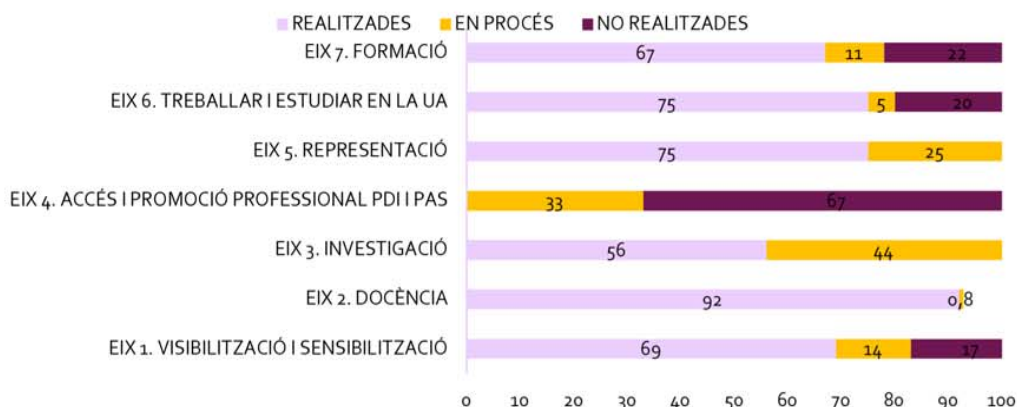


¹ En aquesta secció es resumeixen els continguts de l'informe d'avaluació del III Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UA (2018-2020). L'informe complet es pot consultar en: <https://web.ua.es/va/unidad-igualdad/3-planos-de-igualdad/informe-evaluacion-iii-piua-cas.pdf>

Eixos d'intervenció

El III PIUA s'articulava entorn de set eixos d'intervenció amb els quals s'intentaven abastar tots els àmbits d'activitat de la UA. Tres dels eixos van aconseguir un percentatge d'accions realitzades igual o superior al 75 %. De la resta d'eixos tan sols un no ha pogut finalitzar cap de les accions planificades, mentre que la resta assoleix un nivell d'execució superior al 50 %.

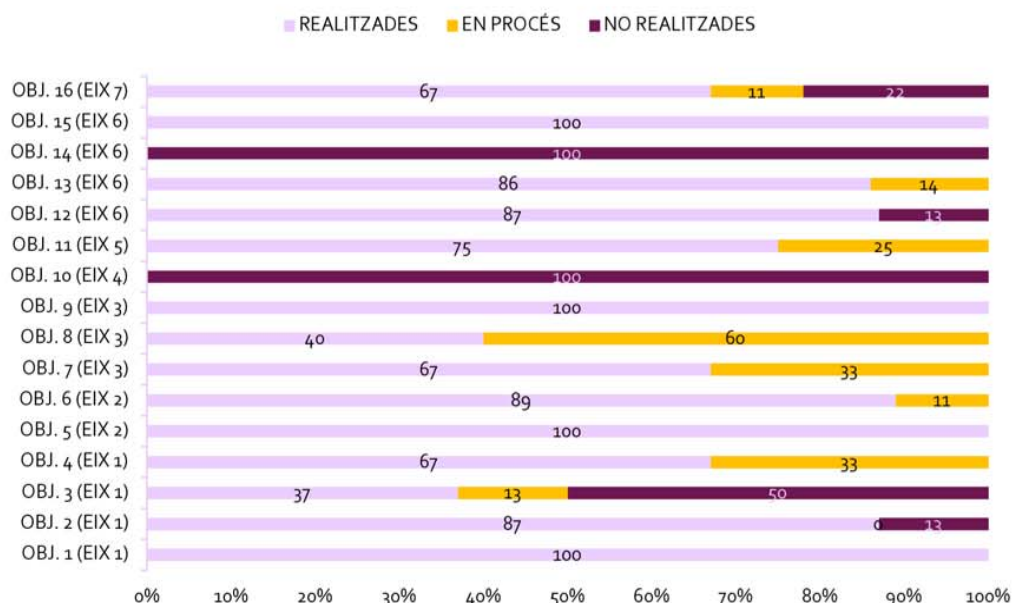
Gràfic 1. Percentatge d'execució dels eixos del III PIUA



Objectius per a la promoció de la igualtat d'oportunitats

Respecte del grau de consecució dels setze objectius inclosos en el III PIUA, es va observar que quatre es van aconseguir íntegrament; quatre més es van desenvolupar en més d'un 80 %; quatre es van assolir entre un 50 % i un 80 %; i, els últims dos objectius van assolir nivells de desenvolupament inferiors al 50 %.

Gràfic 2. Percentatge d'execució dels objectius del III PIUA



Accions dirigides a la promoció de la igualtat d'oportunitats

Finalitzat el període de vigència del III PIUA, el **70 % de les accions han sigut realitzades**. Cal valorar positivament el percentatge d'accions dutes a terme, en concret, un total de 61.



Eix 1 Visibilització i Sensibilització

El 66 % de les accions incloses en l'Eix de Visibilització i Sensibilització van ser dutes a terme. Els assoliments més rellevants en aquest eix es poden concretar en la incorporació de nous indicadors en l'Observatori per a la Igualtat de la UA, la publicació de tres guies en la col·lecció Anotacions per a la Igualtat, la creació d'un espai web sobre Homes per la Igualtat, que recull i sistematitza recurs i informació, i un altre espai sobre el Punt Violeta, així com més implicació de la comunitat universitària en les campanyes de sensibilització de l'11 de febrer, 8 de març i 25 de novembre.



Eix 2 Docència

En l'Eix de Docència es van dur a terme el 92 % de les accions. Cal destacar la creació del títol d'experta o expert en Violència de Gènere, un estudi específic realitzat sobre la transversalització de la perspectiva de gènere en els títols de grau implementats en la UA, la creació de la figura de dinamitzador o dinamitzadora de centres i la inclusió de l'indicador 1.7, Formació del professorat en perspectiva igualitària, de gènere i inclusiva en la docència, per a l'avaluació de l'activitat docent del professorat de la UA.



Eix 3 Investigació

El 56 % de les accions de l'Eix d'investigació van ser dutes a terme. Entre les accions dutes a terme cal anotar la inclusió d'accions positives sobre el període d'execució en els projectes d'investigació en els casos de maternitat, paternitat o d'atenció a persones dependents, segons recull el règim de la Seguretat Social. En les convocatòries de programes propis R+D+I de la UA s'ha inclòs una puntuació addicional de 5 punts per a les sol·licituds que incorporen la perspectiva de gènere en el contingut del projecte d'investigació segons disposa l'Ordre de Conselleria per la qual es regula la subvenció del programa per a la promoció científica, el desenvolupament tecnològic i la innovació de la Comunitat Valenciana.



Eix 4 Accés i Promoció Professional del PDI i PAS

L'Eix 4 d'Accés i Promoció professional del PDI i PAS no ha obtingut cap acció realitzada. La concreció d'accions positives en processos de selecció i promoció del professorat són les mesures que presenten més dificultats en el context de les polítiques de gènere.



Eix 5 Representació

Finalitzat el període de vigència del III PIUA, el nombre d'accions dutes a terme en l'Eix de Representació va ser del 75 %. De les accions dutes a terme cal assenyalar-ne la inclusió d'indicadors en l'Observatori per a la Igualtat de la UA sobre la representació d'Equips de direcció en departament i Reconeixement Acadèmic i distincions, a fi de visibilitzar la presència de dones en els òrgans unipersonals de direcció i en les distincions que anualment concedeix la UA. Aquests indicadors s'incorporaran com a novetat en el pròxim Informe diagnòstic sobre la situació de dones i homes de la UA.



Eix 6 Treballar i Estudiar a la UA

El nombre d'accions dutes a terme en l'Eix de Treballar i Estudiar a la UA arriba a un 75 % del total. Entre els avanços assolits en aquest eix d'intervenció es poden assenyalar la inclusió d'un programa de ludoteca, la instrucció als centres perquè en l'assignació d'horaris de docència es tinguen en compte les necessitats de conciliació del PDI, la realització de cursos de formació en la modalitat en línia o asíncrona que permeten la conciliació per a la promoció del PAS, la creació de dues xarxes UA per a l'erradicació de situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i contra la violència de gènere. S'han realitzat campanyes específiques contra l'assetjament i violència de gènere dirigides al col·lectiu Erasmus.



Eix 7 Formació

Finalitzat el període de vigència del III PIUA, el 67 % de les accions d'aquest eix es trobaven realitzades. Hi destaca l'oferta formativa específica en el PAS i en el PDI sobre com abordar la perspectiva de gènere en el Servei de Cooperació i en el Servei d'Esports, així com formació sobre les clàusules d'igualtat de gènere en la contractació pública.

Després de l'avaluació del III PIUA cal destacar els punts forts (aspectes positius) i punts febles (aspectes que cal millorar) que es detallen a continuació.



Punts Forts

ESTRUCTURA DE GOVERN

La creació del vicerectorat amb competències en igualtat ha suposat una estructura de govern que determina el marc d'actuació per a impulsar la implementació de les accions recollides en el Pla.

PARTICIPACIÓ EN XARXA

La participació en xarxa de la comunitat universitària al voltant dels dies internacionals genera beneficis en el desenvolupament d'activitats conjuntes que comprometen els diferents col·lectius de la nostra universitat amb la igualtat entre dones i homes.

ALIANCES DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

Les aliances entre els serveis, unitats, centres no universitaris i col·lectius contribueixen a donar una imatge compromesa amb la igualtat entre dones i homes.

Punts Febles

MILLORAR LA METODOLOGIA DE TREBALL PER A LA IMPLEMENTACIÓ DEL PIUA

Es recomana incloure en el IV PIUA indicadors mesurables, recursos necessaris i sistemàtica per a facilitar el procés de seguiment i avaluació.

RECOLLIR NECESSITATS I PROPOSTES DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

Cal conèixer amb més precisió la visió sobre l'impacte dels plans d'igualtat de la UA a través d'enquestes que recullen aportacions i suggeriments de tots els col·lectius universitaris.

INFORMAR ELS ÒRGANS RESPONSABLES SOBRE EL SEU COMPROMÍS

Es recomana informar els òrgans corresponents del seu compromís durant la seua vigència, amb un programa d'execució i una relació de les accions de les quals són responsables.

Avaluació del nivell de compliment dels plans d'igualtat de la UA

L'anàlisi de l'avaluació de les accions contingudes en els tres plans d'igualtat desenvolupats en la Universitat d'Alacant ofereix una descripció de la seua evolució en tres moments: 2013, 2016 i 2021.

Quadre 1. Evolució del nivell de compliment dels plans d'igualtat de la UA

GRAU D'EXECUCIÓ	I PIUA 2013		II PIUA 2016		III PIUA 2021	
	Nre.	%	Nre.	%	Nre.	%
REALITZADES	60	70	60	86	61	70
EN PROCÉS	18	21	7	10	15	17
NO REALITZADES	8	9	3	4	11	13
Total	86	100	70	100	87	100

El III Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la UA va definir un total de 87 accions, un nombre més elevat que el II PIUA (70 accions) i el I PIUA (86 accions). Si comparem el grau d'execució dels tres plans d'igualtat, es constata quasi el mateix nombre d'accions realitzades. El **II PIUA** és el pla amb un **percentatge més alt d'accions dutes a terme, que arriben a un 86 %**, però amb menor nombre accions previstes. Per contra, el **III PIUA** és el pla amb major nombre d'accions no dutes a terme, per bé que és **el que més accions concentra dels tres**. D'aquesta anàlisi cal plantejar la necessitat d'elaborar plans d'igualtat menys ambiciosos quant al nombre d'accions o l'ampliació del període de

vigència d'aquests, per a facilitar l'execució de les accions.

De l'anàlisi del nombre d'accions per eixos d'intervenció dut a terme en els tres plans d'igualtat de la UA destaca **que l'Eix 1 de Visibilització i Sensibilització i l'Eix 6 de Treballar i Estudiar en la UA** han sigut els eixos de major nombre d'accions i també de major increment d'aquestes. Això és pel fet que per a afavorir tant la conciliació i corresponsabilitat com l'actuació enfront de situacions d'assetjament o violència de gènere és necessari fer un esforç que garantisca la sensibilització, conscienciació i informació de cada integrant de la comunitat universitària.

En concret, l'Eix 1 de Visibilitat i Sensibilitat és el més extens en els tres plans d'igualtat a causa de la seua importància estratègica i perquè abasta un àmbit molt ampli d'actuació.

Per contra, l'Eix 5 de Representació i l'Eix 4 d'Accés i Promoció Professional del PDI i PAS han reduït les seues accions respecte als seus plans antecessors. Aquesta reducció s'explica perquè moltes de les accions han consistit en l'aplicació de disposicions normatives que s'han incorporat des del I PIUA en convocatòries d'acces i promoció del PDI i PAS, així com en les normatives internes de la UA.

L'Eix 2 de Docència i l'Eix 3 d'Investigació han anat oscil·lant en el nombre d'accions respecte del I PIUA al II PIUA, però en el III PIUA continua la mateixa proporció d'accions respecte al primer pla d'igualtat de la UA.

L'Eix 7 de Formació ha anat incrementant el nombre d'accions en cadascun dels plans d'igualtat variant l'enfocament de la formació i concretant en una mena de formació més específica en el col·lectiu del PAS.

Quadre 2. Nombre d'accions per eixos d'intervenció dels plans d'igualtat de la UA

EIXOS D'INTERVENCIÓ	ACCIONS I PIUA	ACCIONS II PIUA	ACCIONS III PIUA
EIX 1: VISIBILITZACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	25	23	29
EIX 2: DOCÈNCIA	11	9	13
EIX 3: INVESTIGACIÓ	9	5	9
EIX 4. ACCÉS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL DEL PDI I PAS	9	6	3
EIX 5: REPRESENTACIÓ	10	4	4
EIX 6: TREBALLAR I ESTUDIAR A LA UA	16	18	20
EIX 7: FORMACIÓ	6	5	9
TOTAL D' ACCIONS	86	70	87

1.4 IV INFORME DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE DONES I HOMES DE LA UA²

A partir del IV Informe diagnòstic de la situació de dones i homes de la UA (2020), podem extraure algunes conclusions sobre l'evolució que han seguit els principals indicadors que en l'entorn universitari permeten analitzar les diferències entre dones i homes en els col·lectius d'Estudiants, PDI i PAS. Els quatre informes diagnòstics realitzats fins ara ofereixen una radiografia de la situació de les dones i els homes de la UA en quatre moments: 2008, 2012, 2016 i 2020. L'anàlisi dels canvis que descriuen els principals indicadors de gènere de la UA ofereix una primera aproximació sobre l'impacte de la

implementació del III PIUA. Les reflexions que es deriven de l'anàlisi dels indicadors d'estructura i composició dels col·lectius del PDI, PAS i Estudiants en 2020, així com dels temes transversals que afecten els diferents col·lectius (conciliació, assetjament i violència, selecció, contractació i formació, retribucions, condicions de treball, etc.) constitueixen el segon pilar per al disseny del IV PIUA. Específicament, les conclusions extretes, i que queden arreplegades a continuació, s'han tingut en compte en la concreció dels objectius i accions finalment inclosos.

Estudiants

En el curs 2019-2020, entre l'alumnat matriculat d'estudis de grau les dones són majoria (58,3 %), però els estereotips de gènere es mantenen en l'elecció d'estudis, existint **segregació horitzontal per branques d'ensenyament**.

En les **Enginyeries i Arquitectura** són els alumnes els que estan sobrerrepresentats, mentre que en la resta de branques d'ensenyament, a excepció de **Ciències** on hi ha equilibri, la sobrerrepresentació és femenina.

La branca de **Ciències de la Salut** engloba estudis que, en termes de composició, llancen una estructura feminitzada. La branca d'**Enginyeria i Arquitectura** compta amb una estructura masculinitzada.

² Aquesta secció resumeix el contingut del IV Informe diagnòstic de la situació de dones i homes de la UA (2020).

En les branques de **Ciències Socials i Art i Humanitats**, les dones són majoria, però sense arribar al llindar del 70 % que defineix un col·lectiu com a feminitzat.

La sobrerepresentació femenina s'incrementa entre l'alumnat que es **gradua** (63,4 %). La composició de l'alumnat titulat en les diferents branques d'ensenyament mostra una **segregació horitzontal**:

- La branca de **Ciències de la Salut** continua estant feminitzada.
- La branca de **Enginyeria i Arquitectura** continua estant masculinitzada.
- La **d'Arts i Humanitats** ha arribat al llindar del 70 % que defineix un col·lectiu com feminitzat.
- La branca de **Ciències Socials i Jurídiques**, encara que pròxim al 70 % de representació femenina, no l'ha assolit.
- En la branca de **Ciències** la situació és quasi d'equilibri entre homes i dones.

En els **estudis de postgrau -màsters universitaris-** la tendència es manté quant a la presència femenina més alta (55,4 %).

En **tercer cicle** s'assoleix un cert equilibri en la matrícula: les dones van representar el 49,8 % de l'alumnat matriculat en el curs 2019-2020. No obstant això, les tesis defensades per doctorandes van ser el 39,4 % del total. D'aquesta manera, encara que les dades presenten importants diferències segons els cursos, s'estaria reflectint un efecte tisora.

Quant a les **taxes de rendiment acadèmic**, els homes presenten una taxa més elevada d'abandó del títol. Mentre que les dones presenten taxes més altes de rendiment, d'eficiència i de graduació.



Personal docent i investigador

Encara que podem parlar d'una situació relativament equilibrada (les dones representen el 40,6 % del col·lectiu PDI) i que la **presència de dones s'ha anat incrementant**, aquesta presència continua sent significativament menor que la d'homes.

Les dades de l'evolució del PDI per sexe i branques d'ensenyament permeten destacar alguns **biaixos de gènere rellevants**. La composició equilibrada es manté en tres de les branques d'ensenyament: Arts i Humanitats, Ciències de la Salut i Ciències Socials i Jurídiques. Ciències de la Salut és l'única branca en la qual les dones tenen una major presència que els homes. Les branques de Ciències i Enginyeria i Arquitectura, i especialment aquesta última, mantenen una estructura masculinitzada.

A l'inici de la carrera acadèmica les diferències són limitades i, fins i tot, podem parlar d'una major presència de dones entre **ajudants i ajudants doctores**. També la situació és de cert equilibri en les categories intermèdies, especialment entre el **professorat contractat doctor i col·laborador**.

Entre les **càtedres d'universitat** continua sent majoritària la presència d'homes en comparació amb les dones, encara que la tendència ha anat millorant en termes d'equilibri per sexe els últims deu anys. Són un 25,8 % les càtedres ocupades per dones, cosa que significa un increment d'11,4 punts en una dècada (en 2010 les dones catedràtiques suposaven un 14,4 %).

S'observa un clar augment de la presència de dones en la **direcció de grups d'investigació**. Malgrat això, encara no s'ha aconseguit l'equilibri i les dones dirigeixen el 36,45 % dels grups en 2020. Crida l'atenció que aquest percentatge es redueix al 31,3 % en la branca de Ciències de la Salut, malgrat constituir-se en un espai feminitzat.

Encara que la presència d'homes i dones com a participants de projectes **d'R+D** (ajudes nacionals, projectes europeus) pot considerar-se **equilibrada**, encara el percentatge de dones IP de projectes és clarament menor.



El percentatge de sexennis aconseguits per dones ha anat augmentant. L'any 2020, el 43.1% dels nous sexennis van ser obtinguts per dones, no obstant això, només representaven el 33.4% del total de sexennins concedits.

Les dades del nombre de **convenis o contractes amb entitats privades** mostren diferències importants per sexe. Així, s'ha mantingut la infrarepresentació de dones com a investigadores responsables d'aquesta mena d'activitats.

A més de les diferències que poden observar-se en el nombre de **doctors o doctores honoris causa** segons sexe, destaca, especialment, el menor percentatge de dones que reben **altres premis i distincions**.

Personal d'administració i serveis

El personal d'administració i serveis el formen un 43,4 % d'homes i un 56,6 % de dones. Segons dades del Ministeri d'Universitats relatives al conjunt nacional per al curs 2018-2019, el percentatge de dones entre el PAS dels centres públics és de 59,8%, és a dir, menys d'un 4 % de diferència respecte de la Universitat d'Alacant.

- en el grup **C2** on les diferències entre dones i homes són més altes. El 2020, les dones hi representen un 57,3 %.
- Per contra, en la categoria intermèdia es redueixen les diferències per sexe (**A2**), i s'arriba a una situació d'equilibri (48,9% de dones en 2020).
- Finalment, en la categoria més alta (**A1**) la presència de dones és una mica menor (45,1 %). No obstant això, en aquests moments tampoc és un grup que estiga masculinitzat. La tendència aquests últims anys dels grups més alts ha estat marcada per l'acostament a una situació d'equilibri.

La presència de dones i homes en els **equips de direcció de serveis o unitats**, en l'actualitat, també mostra un acostament cap a una situació d'equilibri. Especialment en les subdireccions i una mica menys en la direcció de serveis.

Es manté infrarepresentació de dones en els **serveis** que gestionen esports, informàtica i publicacions. Altres unitats estan més pròximes a l'equilibri (Servei d'Arxiu i Registre, Servei d'Infraestructures, Servei Jurídic, Servei de Prevenció, Serveis Tècnics d'Investigació, Unitat Tècnica de Qualitat i Unitat de Patrimoni i Inventari). En la resta, les dones compten amb sobrerepresentació.

Empreses externes

En la distribució del personal contractat en les diferents empreses externes de la UA s'observa un desequilibri significatiu en la composició per sexes segons contractes de servei:

- El **Servei de Jardineria, Manteniment i Seguretat** està masculinitzat, en canvi, el Servei de Neteja està clarament feminitzat.
- El **Servei de Reprografia** ha experimentat molts canvis en la composició per sexe des del 2016. L'any 2020, un 33,3 % eren dones.

Conciliació, corresponsabilitat i extinció de contractes

Tant en el PDI com en el PAS, les dones continuen sent les que majoritàriament sol·liciten els permisos relacionats amb la conciliació. La majoria dels permisos sol·licitats entre el PDI i el PAS són retributius (permís de maternitat/paternitat, lactància, post maternal).

En el PDI, des del 2019, s'ha observat un augment d'homes que sol·liciten aquest tipus de permisos. En el cas del PAS, aquest canvi de tendència s'observa des de 2016.

En el PDI, aquests permisos són sol·licitats majoritàriament per dones, de 31 a 40 anys i amb menys de vint anys d'antiguitat laboral en la UA, independentment del centre d'adscripció.

El perfil de les persones que sol·liciten permisos per a la conciliació en el PAS correspon, majoritàriament, a dones, majors de trenta-sis anys i amb menys de vint anys d'antiguitat. Les dones en aquest col·lectiu també són les que sol·liciten majoritàriament els permisos no retribuïts.

El 2020 es van donar un total de **6 suspensions de contracte** per mutu acord, totes en el personal contractat, 3 en dones i 3 en homes.

El PDI és el que més dificultats troba per a conciliar, sobretot, per estar subjectes a l'horari de **docència**. L'opció a la qual sovint recorren és organitzar internament, en cada departament, els horaris per a mirar de quadrar-los entre totes les persones que el componen.



Participació i òrgans de govern

En la majoria dels òrgans de govern es compta amb una **presència equilibrada** d'homes i dones, a excepció del Consell de Govern, on encara les dones representen un terç de la totalitat dels seus membres.

- La composició del **Claustre** actual ha experimentat, en el període 2010 a 2020, un increment de dones en quasi 12 punts percentuals. A això ha contribuït l'aprovació del Reglament electoral el 2013 que es va adequar als requeriments de la disposició addicional segona del 3/2007.
- En el **Consell de Govern** la representació femenina ha anat canviant al llarg del període analitzat. En 2011 i 2012 s'havia aconseguit la consideració d'òrgan amb presència equilibrada; entre 2013 i 2015 es va produir un descens en la participació de dones en aquest òrgan; en 2016 i 2017, va tornar a augmentar la presència de dones i, posteriorment, en 2020 va descendir.
- En el **Consell Social**, la representació de dones s'ha elevat notablement els últims dos anys del període analitzat. Així, mentre en 2018 només representaven un 23,1 % de membres, el 2020 s'assoleix una situació d'equilibri en arribar al 44 %.
- El **Consell de Direcció** el 2020 continua presentat la composició equilibrada iniciada el 2008 i mantinguda durant aquests anys. El càrrec de més autoritat, el de rector o rectora, actualment i per primera vegada, l'ocupa una dona.
- La composició dels **equips de direcció dels centres** (decanats de facultats i direcció d'escoles) és, en general, equilibrada. No obstant això, el 2020, tots estan dirigits per un home.
- La majoria de les **junes de centres** compten amb una composició equilibrada, excepte les de l'Escola Politècnica Superior i la Facultat de Ciències, en les quals la presència de dones és menor. En la Facultat de Ciències de la Salut, la presència de dones és major que d'homes.
- En la **direcció dels departaments** encara preval la presència d'homes, encara que la presència de dones ha anat augmentant els últims anys.
- En els **instituts d'investigació**, la presència de dones en la direcció i secretaria és minoritària en comparació amb la dels homes.

Amb el pas del temps s'han anat atenuant els desequilibris de presència de dones i homes en tots els **òrgans de representació de personal**. No obstant això, s'observen algunes fluctuacions que mostren que, en alguns òrgans de govern i representació, encara hi ha dificultats per a afermar la representació femenina.

Actuacions en matèria de prevenció de l'assetjament i la violència de gènere

Des de l'entrada en vigor del **Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual de la Universitat d'Alacant**³, s'han gestionat vuit denúncies per aquesta mena de situacions entre el personal i l'alumnat de la UA.

Una proporció important de les persones enquestades desconeixen el protocol i els recursos existents en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual. Aquest desconeixement és especialment rellevant entre l'alumnat.

El percentatge de persones de la comunitat universitària que declara haver estat exposada a una o diverses situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual és alt, sobretot, en les dones. Cal dir que la mostra reunida per a aquest informe no és representativa del total de la plantilla i alumnat de la UA. També cal tenir en compte que se'ls preguntava per l'exposició a aquesta mena de situacions «alguna vegada a la vida», sense especificar si s'havien produït en l'àmbit universitari o fora.

L'alumnat refereix diverses zones de la universitat que generen sensacions d'inseguretat i perill, sobretot, per la falta d'il·luminació i, en alguns casos, de vigilància.



³ El Protocol de Prevenció i Actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual de la Universitat d'Alacant pot consultar-se en: <https://web.ua.es/va/unidad-igualdad/violencia-genero/documentos/adequacio-protocol.pdf>

Des de l'aprovació del **Protocol de protecció per a les dones víctimes de violència de gènere que estudien o treballen en la UA**⁴ s'ha registrat un únic cas, que pertany al col·lectiu del PAS.

S'observa cert desconeixement sobre els recursos per a dones en situació de violència de gènere de la Comunitat Valenciana entre la comunitat universitària.

Selecció de personal, contractació, promoció i formació

En el cas del **PDI**, i en termes generals, hi ha un equilibri en termes de gènere tant en les sol·licituds de places com en l'adjudicació. Tanmateix, en la figura de catedràtic o catedràtica d'Universitat, el percentatge de dones sol·licitants i entre les places adjudicades se situa entorn del 37 %. En la figura de titular d'universitat, s'hi van presentar un 28,9 % de dones i les places de titular es van adjudicar a un total de 30,3 % dones.

En el cas del **PAS**, la participació de dones va ser de 44,9% i la d'homes del 55.1%. Per tipus de convocatòria s'observen algunes diferències: si en les oposicions van participar un 24,8% de dones, es van adjudicar un 30% d'aquestes. En la borsa de treball, van participar 51,6% de dones i es van incloure a 45,8% en aquestes. Per a les places temporals de suport a la investigació, es van presentar un 51,1% de dones i es van adjudicar a 52,1% de dones.

El **PDI funcionari de carrera i el laboral investigador** és el que presenta un major equilibri de gènere en el nombre d'hores rebudes de formació, seguit del **personal laboral docent**.

El **PAS funcionari de carrera** és el que presenta un major equilibri de gènere en el nombre d'hores rebudes de formació, seguit del **personal laboral** i més allunyat del **personal funcionari interí**, grup aquest últim en què cal destacar el predomini de les dones.

La major part del personal de la UA considera que hi ha igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els processos de promoció professional. Les dones del PDI valoren aquest aspecte de manera més negativa, encara que prop del 50 % considera que hi ha igualtat d'oportunitat en aquest sentit.



⁴ El Protocol de Protecció per a Víctimes de Violència de Gènere que treballen o estudien en la UA pot consultar-se en: <https://web.ua.es/va/unidad-igualdad/violencia-genero/documentos/protocolo-boua.pdf>

Retribucions salarials del personal de la UA

El 2020, en termes generals, s'ha registrat una distribució força equitativa de les **retribucions percebudes** pel personal de la UA, tant en el col·lectiu PDI com en el PAS, sobretot, pel que fa a les retribucions bàsiques i complements salarials.

En el PDI a temps complet, en la majoria de les categories professionals, s'observa que les **retribucions complementàries i extrasalarials** són majors en els homes que en les dones.

En el col·lectiu PDI a temps parcial, s'observen desigualtats en les percepcions extrasalarials a favor de les dones en el professorat amb dedicació 6 h i 12 h, i a favor dels homes en el professorat amb dedicació de 8 h i 10 h.

Condicions de treball

En general, tant el PAS com el PDI valoren positivament l'experiència de teletreball promoguda en el marc de la pandèmia per COVID-19.

En el marc de la COVID-19, també s'esmenten algunes dificultats relacionades fonamentalment amb problemes de conciliació, especialment en el moment en què les escoles van estar tancades.

En el PAS a temps complet (capítol I despeses de personal) les ràtios s'aproximen a la unitat, encara que sempre favorables cap als homes (ràtio mínima 0,97 en el grup C2). No s'aprecia biaix en les retribucions quant als blocs salarials retribucions bàsiques i complements salarials. No obstant això, en les percepcions extrasalarials, hi ha diferències significatives, en favor de les dones per al grup C1 (ràtio 1,37) i en favor dels homes per als altres tres grups.

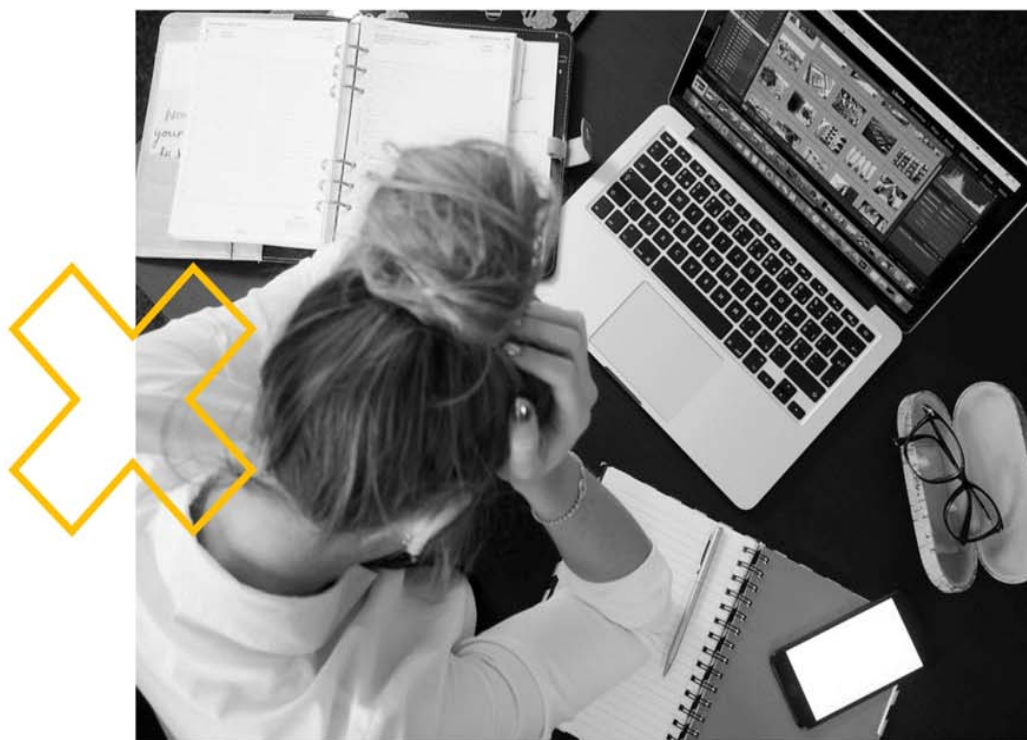
En el PAS a temps complet (capítol VI càrrec a projectes d'investigació), es registren valors de ràtios molt dispars entre homes i dones. En el grup A, les ràtios mostren retribucions mitjanes favorables als homes (ràtios per davall de la unitat), mentre que en els grups B i C les ràtios són favorables a les dones.



S'assenyalen també altres problemes derivats d'una manca d'infraestructura adequada de treball a les llars i les dificultats de desconnectar i respectar els temps de descans.

Una important proporció de dones de la plantilla considera que les mesures de prevenció de riscos laborals de la UA pren en consideració les necessitats específiques de les dones.

No obstant això, aquest tema relacionat amb la prevenció i la perspectiva de gènere sembla ser desconegut per a una part important de la plantilla.



A partir dels resultats obtinguts en aquesta matèria, es recomana realitzar estudis monogràfics i sessions informatives entorn del teletreball, en les quals s'aborde el risc psicosocial al qual s'exposen les dones a conseqüència dels rols assumits o assignats tradicionalment, i s'establisquen les bases per a evitar conseqüències i indesitjades que agreugen la bretxa en matèria de conciliació i corresponsabilitat, i les greus conseqüències que té en la vida de les dones.

1.5 LES TRAJECTÒRIES PROFESSIONALS EN LA UA (2020)⁵

Després de tretze anys de polítiques d'igualtat a la UA és pertinent determinar-ne l'impacte en les trajectòries acadèmiques i professionals. En els gràfics que segueixen, es presenten les dades referides a la situació en l'últim any. La seua forma de tisora posa de manifest que, a pesar que en les primeres etapes de la

carrera acadèmica, investigadora i administrativa hi ha un major nombre de dones, a mesura que es va ascendint en les responsabilitats i càrrecs -com doctorands, càtedres o direccions de servei, per exemple-, augmenta el nombre d'homes i baixa el de dones.

Gràfic I. Presència de dones i homes estudiants en diferents nivells acadèmics (%). Curs 2019-2020

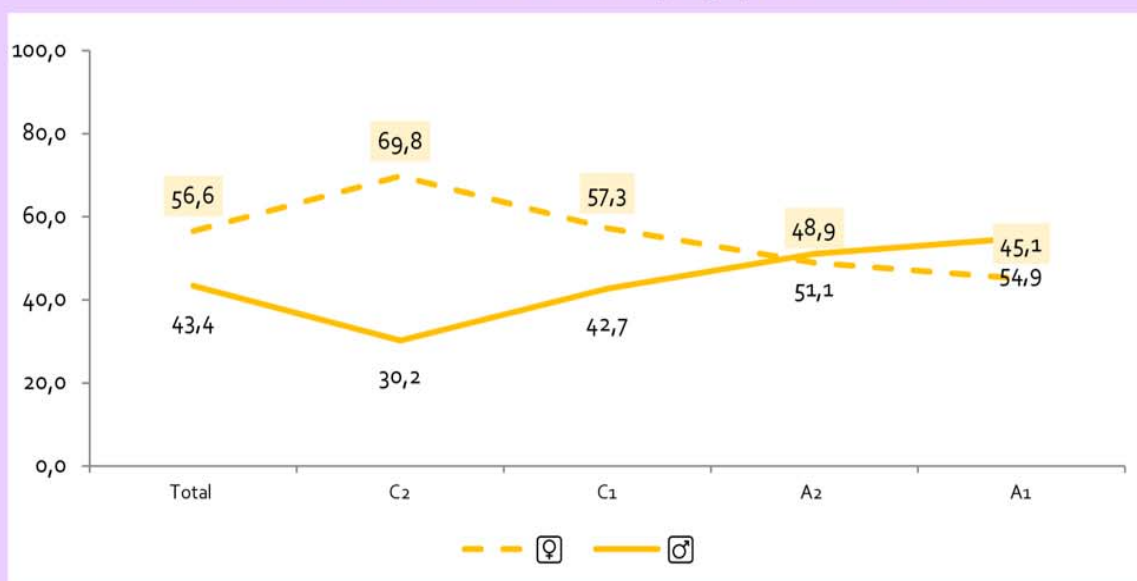


⁵ Els continguts d'aquesta secció resumeixen l'apartat de trajectòries professionals del IV Informe diagnòstic de la situació de dones i homes de la UA (2020).

Gràfic II. Presència de dones i homes en les diferents categories del PDI (%).
Curs 2019-2020.



Gràfic III. Presència de dones i homes PAS per grup de titulació 2020 (%)



1.6 ANÀLISI DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA UNIVERSITÀRIA

L'abril de 2020 es va publicar l'Informe diagnòstic sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en els títols de grau implementats en la Universitat d'Alacant⁶, elaborat pel Grup d'Investigació en Igualtat, Gènere i Educació (IGE) de la Universitat d'Alacant i coordinat per Rocío Diez Ros. El novembre de 2021 es va publicar l'informe La perspectiva de gènere en la docència de les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes de futur⁷ coordinat pel Grup de Treball d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives d'Universitats i elaborat per María José Rodríguez Jaume i Diana Gil González. Els dos informes presenten una fotografia de l'estat de la perspectiva de gènere en la docència universitària.

El primer informe analitza el nivell d'inclusió de la perspectiva de gènere en els plans d'estudi de grau oferits en la Universitat d'Alacant a partir de les guies docents de les seues assignatures. La docència universitària amb perspectiva de gènere ha sigut objecte dels diferents plans d'igualtat de la Universitat d'Alacant i, per tant, aquest estudi s'inclou en el marc de les accions del III Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat d'Alacant (2018-2020).

Per a aquest informe diagnòstic s'han analitzat les guies docents de totes les assignatures d'un total de 45 graus, de les 5 branques de coneixement: Arts i Humanitats (9 graus), Ciències (6 graus), Ciències de la Salut (3 graus), Ciències Socials i Jurídiques (17 graus) i Enginyeria i Arquitectura, (10 graus).



⁶ En aquesta secció es resumeixen els continguts de l'Informe diagnòstic sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en els títols de grau implementats en la UA. L'informe complet es pot consultar en: <https://web.ua.es/va/unidad-igualdad/observatorio-igualdad/documentos/7.-informe-diagnostico-inclusion-pg-grados-ua.pdf>

⁷ L'informe complet pot consultar-se 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/>

Durant el curs acadèmic transcorregut des que es va iniciar el procés de recollida de dades (entre març i maig de 2019), hi ha hagut guies docents que han continuat incorporant la perspectiva de gènere a la docència universitària en la UA. Sens dubte, les accions formatives que des de la Unitat d'Igualtat i l'Institut de Ciències de l'Educació s'estan desenvolupant, i el fet de considerar la inclusió de la perspectiva de gènere com a indicador per a l'avaluació de la qualitat docent del professorat de la UA, continuaran influint en la millora de la situació respecte de la transversalitat d'inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària.

Les principals conclusions de l'Informe queden arreplegades a continuació:

Inclusió d'assignatures específiques de qüestions de gènere

3 graus de la UA (Estudis Francesos, Gestió i Administració Pública i Sociologia) inclouen una assignatura obligatòria el títol de la qual es refereix de manera explícita a qüestions de gènere.

4 graus (Criminologia, Història, Mestre en Educació Infantil, Mestre en Educació Primària) inclouen una assignatura optativa (i que, per tant, no ha de cursar tot l'alumnat) d'aquestes característiques.

Només 7 de 45 Graus en tota la UA (15,55 %), o 7 de les 2513 assignatures analitzades (0,27 %). Aquests 7 Graus estan adscrits a 4 dels Centres (Facultat de Ciències Econòmiques i Empresarials, Facultat de Dret, Facultat d'Educació i Facultat de Filosofia i Lletres), amb altres 3 Centres (Escola Politècnica Superior, Facultat de Ciències i Facultat de Ciències de la Salut) en els quals cap grau segueix aquesta estratègia.

Inclusió de la perspectiva de gènere en continguts de les guies docents

24 dels 45 graus de la UA (53,33%) inclouen en almenys una de les guies docents de les seues assignatures, continguts amb perspectiva de gènere; sent 15 (33,3 %) els que inclouen tres o més guies docents d'assignatures, i 5 (11,11%) els que inclouen cinc o més guies docents d'assignatures. El grau amb més guies docents d'assignatures que inclouen continguts amb perspectiva de gènere és Sociologia, amb 8 guies docents.

Inclusió de la perspectiva de gènere en competències i objectius de les guies docents dels graus

30 dels 45 Graus de la UA (66,6 %) tenen inclosa alguna competència general o específica o algun objectiu formatiu o específic en una o diverses de les seues assignatures, que es relacionen directament amb la igualtat o amb la perspectiva de gènere. És un percentatge considerable, i que permet incloure en tots qüestions de gènere.

Són tots els adscrits a la Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales, Facultat de Ciències de la Salut, Facultat d'Educació i Facultat de Filosofia i Lletres, un dels adscrits a l'Escola Politècnica Superior, dos dels adscrits a la Facultat de Ciències, i quatre dels adscrits a la Facultat de Dret.

És important assenyalar que 7 d'aquests 30 graus amb competències/objectius específics sobre gènere o igualtat després no les traslladen a l'apartat de continguts de cap de les seues guies docents, de manera que és difícil precisar si realment s'hi estan incorporant o no a les assignatures.

Hi ha 22 (48,88 %) graus de la Universitat d'Alacant que, en algunes de les guies docents de les seues assignatures, inclouen competències generals o específiques que, sense al·ludir de manera concreta a la igualtat o la perspectiva de gènere, sí que es refereixen a aspectes generals que permetrien incloure el gènere en aquesta assignatura. Aquesta estratègia cobra especial rellevància en els graus en què no hi ha guies docents amb CG1/CE1, i que es concentren sobretot en l'Escola Politècnica Superior i la Facultat de Ciències.

Inclusió de la perspectiva de gènere en els Treballs Fi de Grau (TFG)

Són 17 els graus de la Universitat d'Alacant que els seus TFG tenen competències generals o específiques que fan al·lusió directa a la perspectiva de gènere en les seues guies docents, i altres 12 tenen la possibilitat d'incloure la perspectiva de gènere, ja que entre les seues competències es troba alguna referent a la igualtat, per la qual cosa inclou la perspectiva de gènere de manera general. En els altres 16 Graus, les assignatures de TFG no tenen cap al·lusió. Per part seua, només el Grau d'Humanitats inclou en el seu TFG continguts referits a la igualtat de gènere.

Inclusió de la perspectiva de gènere en les referències bibliogràfiques

Tots els graus de la UA tenen guies docents en les quals es visibilitza el nom complet de les autores en les referències bibliogràfiques, si bé el nombre d'autores així visibilitzades en el total de referències del grau varia significativament d'uns graus a uns altres.

Així, hi ha 7 graus (15,55%) en els quals són menys de 10 les autores citades pel seu nom complet; altres 14 graus (31,11%) en els quals són màxim 100 les autores així citades, altres 10 graus (22,22%) amb entre 101 i 300 autores citades pel seu nom complet, altres 10 graus (22,22 %) amb entre 301 i 800 autores, i 4 graus (8,88%) amb un nombre superior, que arriba a les 956 autores en el grau d'Estudis Anglesos.

Remarquem la importància que el Servei de Biblioteca Universitària de la Universitat d'Alacant incloga en el seu catàleg les autories amb el nom complet perquè aquesta visibilització siga possible.

Una altra qüestió que volem a incloure és que només 7 (15,55 %) de tots els graus de la UA tenen més del 30% d'autores entre el total de referències bibliogràfiques de les seues assignatures, amb un màxim del 43,6% en el Grau d'Infermeria.

Ús del llenguatge inclusiu en les guies docents

En 12 dels graus de la UA (26,66%) no hi ha cap assignatura que sempre use llenguatge no sexista en la seua guia docent, es tracta de tots els graus adscrits a l'Escola Politècnica Superior, 1 adscrit a Ciències de la Salut, 1 adscrit a la Facultat de Ciències Econòmiques i Empresarials i 2 adscrits a la Facultat de Ciències. És important assenyalar que en tots hi ha assignatures que sí que utilitzen el llenguatge inclusiu, encara que no sempre.

Analitzant la situació contrària, és important assenyalar que, del total analitzat, s'observa un total de 15 assignatures el títol de les quals utilitza llenguatge sexista, d'aquestes, 11 són obligatòries i 4 són optatives i que s'agrupen en 5 dels 45 graus analitzats.

El segon informe, *La perspectiva de gènere en docència de les universitats de la Xarxa Vives*. Situació actual i reptes de futur, aporta futures línies de treball que poden constituir punts d'acció prioritària per a l'acceleració de les polítiques d'igualtat en el context universitari:



Incrementar la formació de gènere en els estudis de grau de manera obligatòria i fonamental, incorporant aquesta dimensió com un pilar essencial en la formació universitària i en totes les disciplines, amb una doble finalitat: adquirir coneixements i habilitats de l'alumnat de manera que li permeta detectar l'impacte de gènere en el seu futur exercici professional; i visibilitzar els mecanismes d'inclusió que operen en el sistema científic i, en general, en la societat.



Reforçar la formació especialitzada en estudis de graus a través del postgrau, instar a la professionalització i l'especialització en estudis de gènere des de qualsevol disciplina i promoure la generació de coneixement nou i innovador entorn de les diverses temàtiques a través dels programes de doctorat.



Implementar una estratègia educativa sistemàtica i atractiva dirigida al professorat universitari per a incorporar la transversalització de la perspectiva de gènere en el procés d'ensenyament-aprenentatge com a objectiu de la governança universitària, per a afavorir així l'avanç de la formació universitària sense biaixos de gènere en tots els graus.



Millorar la promoció de la perspectiva de gènere en la política universitària docent a través de l'aplicació plena dels plans d'igualtat en aquest àmbit, incentivar al professorat per a formar-se en l'aplicació i enfocament de gènere en les seues responsabilitats acadèmiques i reconèixer els resultats d'innovació educativa relacionada amb la igualtat de gènere.



Incrementar els programes de mentoria dirigits a alumnes universitàries, amb la finalitat de proporcionar-los eines a través d'un acompanyament expert per a la seua transició i inserció en el sistema laboral amb igualtat respecte dels homes, i acompanyar-les a gestionar les barreres i biaixos encara persistents en el sistema social i en l'ocupació.

Incorporar de manera sistemàtica les clàusules antidiscriminació per raó de sexe en els convenis amb organitzacions públiques i privades dirigides a planificar i regular les pràctiques curriculars o extracurriculars per a garantir així la protecció i defensa de les dones davant de qualsevol comportament discriminatori o d'assetjament sexual.



Garantir, des de la governança universitària, Rectorat i deganats, la coordinació acadèmica i científica amb equilibri de dones i homes en tots els nivells de formació, corregint biaixos de gestió i representació que històricament, i segons les evidències, restringint la carrera de les acadèmiques.



Visibilitzar els discursos sobre gènere i igualtat en les fites protocol·làries del curs universitari, com els actes inaugurals o de cloendes, així com en la celebració d'actes commemoratius singulars; posar en valor tant el caràcter innovador com l'oportunitat de divulgar i difondre coneixement científic entorn del gènere i evitar que quede en espais d'expressió minoritaris i marginals.



Avançar en transparència universitària amb enfocament de gènere, incorporant en les plataformes digitals informatives tant el llenguatge igualitari, com dades desagregades per sexe relacionades amb l'estructura universitària, per a reforçar així la posició ètica en igualtat real com una institució socialment responsable.



2. Procés d'elaboració del IV Pla d'Igualtat de la UA

El procés d'elaboració del **IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat d'Alacant (2022-2025)** ha buscat la participació de la comunitat universitària. Segons l'article 1 del Reglament de la Unitat d'Igualtat aprovat en el Consell de Govern del 30 d'octubre de 2012 i modificat en el Consell de Govern del 25 de març de 2021 (BOUA 26/03/2021), la **Comissió d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UA** es constitueix com a òrgan de treball, consulta i participació de la comunitat universitària per al desenvolupament de les funcions atribuïdes a la Unitat d'Igualtat. Així mateix, per la Resolució del 23 d'abril de 2021 es nomena la **Comissió Negociadora del IV Pla d'Igualtat de la UA** com a òrgan de treball per a la negociació i la realització del diagnòstic i l'elaboració del pla d'igualtat. Aquesta comissió es constitueix d'acord amb els principis de paritat (administració i representació sindical) i representació equilibrada entre dones i homes, composta per les persones següents:

Comissió Titular

- **Eva Espinar Ruiz**, en representació de l'administració.
- **Luis Alfonso Martínez Giner**, en representació de l'administració.
- **Francesc Vañó Beneyto**, en representació de l'administració.
- **Carmen Vives Cases**, en representació de l'administració.
- **José Manuel Mora Chacón**, en representació de la secció sindical CCOO.
- **Rafael Gil Vera**, en representació de la secció sindical STEPV.
- **María Isabel Serrano Guillén**, en representació de la secció sindical SEP.
- **Candelaria Sàiz Pastor**, en representació de la secció sindical UGT.
- **Alba del Rey Nieto**, en representació del Consell d'Estudiants.

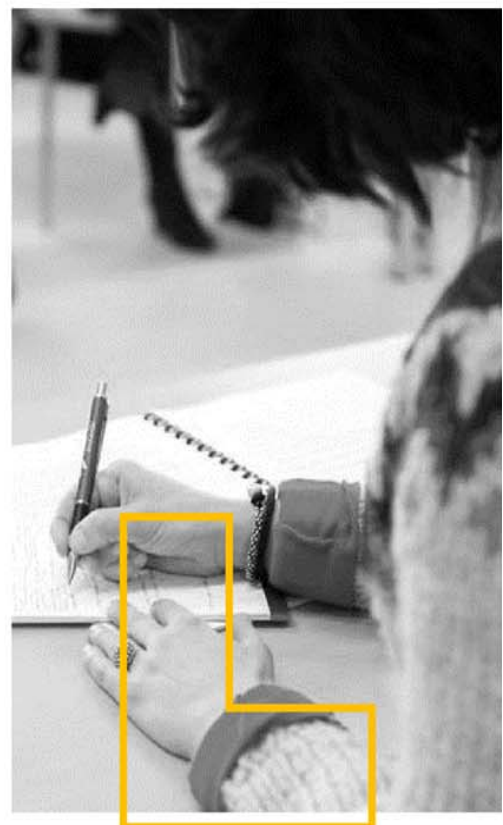
Comissió Suplent

- Rosario Ferrer Cascales, en representació de l'administració.
- Miguel Richart Martínez, en representació de l'administració.
- María Teresa Caballero Caballero, en representació de l'administració.
- José Ramón Martínez Riera, en representació de l'administració.
- María de la Mar Galindo, en representació de la secció sindical CCOO.
- Mercedes Ortega Sancho, en representació de la secció sindical STEPV.
- Rafael Sirvent Lloret, en representació de la secció sindical SEP.
- Hugo García Andreu, en representació de la secció sindical UGT.
- Abel Martínez Ortuño, en representació del Consell d'Estudiants.

El disseny del IV PIUA integra l'experiència apresada de les polítiques d'igualtat, les recomanacions i marcs normatius vinculats en matèria d'igualtat en entorns universitaris, així com el resultat dels següents informes de la UA: *Informe d'avaluació del III Pla d'Igualtat de la UA; Informe Diagnòstic sobre la situació de dones i homes en la UA (2020) i l'Informe Diagnòstic sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en els títols de grau implementats en la Universitat d'Alacant*.

Amb l'objectiu de facilitar la participació directa de la comunitat universitària en el disseny del IV PIUA, s'han recollit aportacions i suggeriments per diferents vies: d'una banda, la recollida d'informació a partir d'entrevistes semiestructurades realitzades a persones de diferents col·lectius com a «agents clau» per a explorar la percepció en relació amb els possibles biaixos de gènere en la UA; d'altra banda, les dades obtingudes del qüestionari que es va enviar a estudiants i a la plantilla (PDI i PAS) per a conèixer la seua percepció sobre aspectes organitzacionals i sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la universitat; i, finalment, es va dissenyar un formulari per a recollir les aportacions d'expertes en gènere en matèria d'igualtat en investigació o docència.

A fi de garantir el compromís que haurà d'assumir l'equip de direcció en l'aplicació del IV PIUA, s'han dut a terme reunions amb els òrgans responsables de l'execució de les accions (vicerectorats, Gerència, Secretaria General, Defensora Universitària, delegacions de la Rectora i Oficina Rectora), com a aspecte clau de la transversalització de les polítiques d'igualtat i la incorporació de la perspectiva de gènere en la governança universitària.





La Comissió Negociadora del IV Pla d'Igualtat de la UA es va reunir set vegades entre els mesos d'abril i novembre.



En la sessió de constitució es van acordar les competències, normes de funcionament i cronograma previst de treball; posteriorment, en successives reunions, es van anar concretant els eixos, objectius i les accions que calia incloure en el IV PIUA tenint en compte els informes esmentats anteriorment, les accions no realitzades del III PIUA, els suggeriments aportats en el procés participatiu, així com les noves referències legislatives aprovades durant la vigència del pla anterior.



El 30 de novembre de 2021 va concloure el treball de la Comissió Negociadora del IV Pla d'Igualtat; posteriorment, el 16 de desembre, es va presentar el projecte del IV PIUA a la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UA a fi d'eleva la proposta per a l'aprovació al Consell de Govern.



Finalment, el IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat d'Alacant (2022-2025) es va aprovar en el Consell de Govern del 27 de gener de 2022.

3. IV Pla d' Igualtat d' Oportunitats entre Dones i Homes de la UA (2022-2025)

3.1 ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I VIGÈNCIA

El IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat d'Alacant s'aprova amb una vigència inicial de quatre anys, des del gener de 2022 fins al final de l'any 2025. En cas de pròrroga, haurà de ser acordada pel Consell de Govern de la Universitat d'Alacant.

El IV PIUA s'aplica a tota la comunitat universitària de la Universitat d'Alacant i en tot àmbit territorial de la universitat, incloent-hi: el campus de Sant Vicent del Raspeig, seus universitàries i altres extensions pertanyents a la universitat.

3.2 SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i avaluació del IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat d'Alacant serà dut a terme per la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UA d'acord amb l'article 2 del Reglament de la Unitat d'Igualtat:

- b) Fer un **seguiment** del compliment dels objectius fixats i de les accions realitzades, així com dels mitjans i recursos utilitzats en relació amb les previsions establides.
- c) Impulsar i **avaluar** l'aplicació del Pla d'Igualtat, col·laborant en la seua posada en pràctica, elaborant proposades de millora i proposant criteris per al seu complet desenvolupament.

La composició, competències i reglament de funcionament de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UA es regula en els articles 2 a 5 del Reglament de la Unitat d'Igualtat aprovat en el Consell de Govern del 30 d'octubre de 2012 i modificat en el Consell de Govern de 25 del març de 2021 (BOUA 26/03/2021).

La Comissió d'Igualtat de la UA haurà d'aprovar, transcorreguts dos anys de la seua vigència, un informe de seguiment en el qual podrà incorporar les adaptacions que considere necessàries per a la correcta implementació de les accions. En el cas de dubtes o discrepàncies que pugen sorgir de la implementació de les accions a desenvolupar durant el seguiment i avaluació, serà la Comissió d'Igualtat de la UA l'òrgan encarregat de resolució.

Quant als recursos materials i humans necessaris per a la implementació de les accions del IV PIUA, seran els òrgans responsables de l'execució els encarregats d'identificar els mitjans i recursos disponibles per al seu desenvolupament.

Al cap de quatre anys de la seua aprovació i, de cara a la finalització de la vigència del IV PIUA, s'haurà d'aprovar el corresponent informe d'avaluació. En cas de pròrroga del pla, serà necessari ajornar l'informe d'avaluació i haurà de realitzar-se un informe de seguiment complementari.

3.3 CALENDARI D'ACTUACIONS

A continuació es presenta el calendari previst per a la implementació, seguiment i avaluació del **IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat d'Alacant** sens perjudici de la temporalització específica de cadascuna de les accions del Pla.

ACTUACIÓ	DATA
Aprovació en Consell de Govern del IV PIUA	27 de gener de 2022
Publicació en BOUA del IV PIUA	31 de gener de 2022
Entrada en vigor del IV PIUA	gener de 2022
Inscripció del IV PIUA en el registre públic de Plans d'Igualtat	gener 2022
Informe de Seguiment del IV PIUA	1 de gener de 2024
Informe d'Avaluació del IV PIUA	Abans del 31 de desembre de 2025
Finalització de la vigència del IV PIUA	31 de desembre de 2025

3.4 EIXOS I OBJECTIUS

El IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat d'Alacant (2022-2025) dona continuïtat al III Pla (2018-2020).

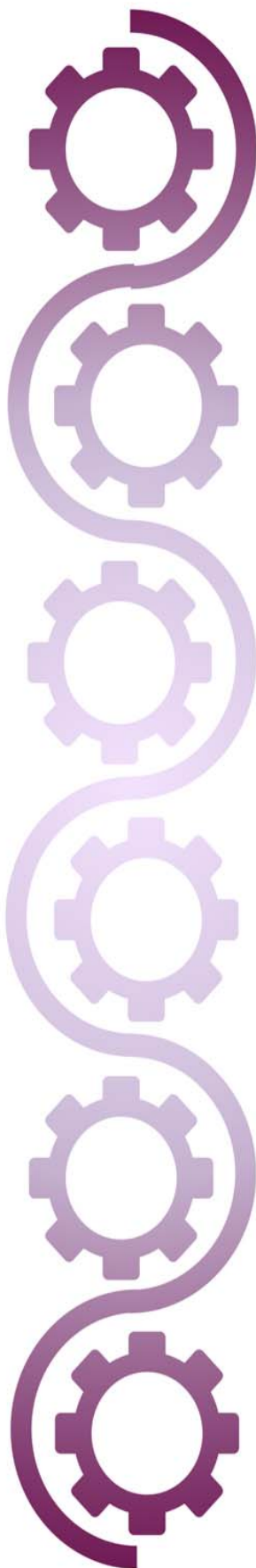
El IV PIUA manté el mateix nombre d'eixos d'intervenció, un total de 7 eixos, amb algunes variacions en la formulació

- I. Visibilització, Sensibilització i Formació;
- II. Docència;
- III Investigació i Transferència;
- IV. Accés i promoció professional del PDI i PAS;
- V. Representació;
- VI. Treballar i Estudiar en la UA;
- VII. Seguiment i Avaluació.

A més, aquest IV pla d'igualtat integra **15 objectius i 97 accions**; algunes de les quals es mantenen, ja que no s'havien dut a terme en el pla anterior; i, assigna com a responsables de la seua execució a vicerectorats, Gerència, Secretaria General, delegacions polítiques de la rectora, Defensora Universitària, Equips de direcció de Centres i Oficina de la Rectora.

El IV PIUA es desenvolupa entorn dels 15 objectius que, adscrits a cadascun dels set eixos, es presenten en el quadre adjunt.





Eix 1 Visibilització, sensibilització i formació

O/1.1 Sensibilitzar i informar la comunitat universitària sobre l'absència d'igualtat efectiva entre dones i homes, la persistència d'estereotips de gènere i la necessitat de contribuir a la identificació i rebuig de totes les formes de discriminació de gènere.

O/1.2 Aconseguir que la UA transmeta una imatge institucional de compromís amb la igualtat i la no-discriminació.

O/1.3 Promoure una elecció d'estudis i activitats laborals no basada en rols tradicionals de gènere.

O/1.4 Promoure la implicació dels homes en la construcció d'una societat més igualitària.

Eix 2 Docència

O/2.1 Promoure, difondre i acreditar el coneixement en matèria d'igualtat de gènere.

O/2.2 Integrar la perspectiva de gènere en la docència universitària.

Eix 3 Investigació i transferència

O/3.1 Promoure la participació de les dones en la investigació, difusió i transferència del coneixement.

O/3.2 Promoure la investigació en el marc dels estudis de gènere i l'aplicació de la perspectiva de gènere en la investigació de manera transversal.

Eix 4 Accés i promoció professional del PDI i PAS

O/4.1 Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes del PDI i del PAS en els processos d'accés i promoció professional en la UA.

Eix 5 Representació

O/5.1 Aconseguir una presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció, de govern, consultius i de representació de la UA.

Eix 6 Treballar i estudiar en la UA

O/6.1 Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i professional de professorat, PAS i estudiants de la UA.

O/6.2 Detectar, resoldre i prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, i la violència de gènere en l'àmbit de la UA.

O/6.3 Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

O/6.4 Desenvolupar la responsabilitat social de la Universitat d'Alacant (RSU) en matèria d'igualtat de gènere.

Eix 7 Seguiment i avaluació

O/7.1 Realitzar el seguiment del desenvolupament de cadascun dels eixos d'intervenció del pla i avaluar el seu impacte sobre la igualtat de gènere en la UA.

3.5 ACCIONS PER EIXOS D'INTERVENCIÓ

»»» Eix 1. Visibilització, Sensibilització i Formació

Objectiu 1.1 Sensibilitzar i informar la comunitat universitària sobre l'absència d'igualtat efectiva entre dones i homes, la persistència d'estereotips de gènere i la necessitat de contribuir a la identificació i rebuig de totes les formes de discriminació de gènere.

Accions:

A1.1 Organitzar campanyes institucionals de sensibilització al voltant de la celebració dels dies 11 de febrer (Dia Internacional de la Dona i la Xiqueta en la Ciència), 8 de març (Dia Internacional de la Dona) i 25 de novembre (Dia internacional per a l'Eliminació de la Violència contra la Dona).

- **Òrgan responsable:** Oficina de la Rectora, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Vicerectorat de Transferència, Innovació i Divulgació Científica, Facultats i Escola Politècnica Superior
- **Òrgan executor:** Unitat de Comunicació, Unitat d'Igualtat, Unitat de Cultura Científica i de la Innovació, Facultats i Escola Politècnica Superior

A1.2 Efectuar accions específiques de sensibilització i conscienciació en matèria d'igualtat de gènere dirigides als diferents col·lectius de la comunitat universitària.

- **Òrgan responsable:** Oficina de la Rectora, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Facultats i Escola Politècnica Superior
- **Òrgan executor:** Unitat de Comunicació, Unitat d'Igualtat, Facultats i Escola Politècnica Superior

A1.3 Desenvolupar programes i activitats que contribuïsquen a la consecució de la igualtat de gènere i a la sensibilització en qüestions de gènere en les Seus i Aules universitàries de la UA.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat de Cultura, Esport i Extensió Universitària
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Extensió Universitària

A1.4 Incloure en la programació cultural estable de la UA activitats que contribuïsquen a la consecució de la igualtat de gènere i a la sensibilització enfront de la discriminació per raó de gènere.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat de Cultura, Esport i Extensió Universitària
- **Òrgan executor:** Servei de Cultura

A1.5 Incloure en la programació del Museu de la Universitat d'Alacant (MUA) i en tots els espais expositius de la UA mostres que contribuïsquen a la sensibilització i a la consecució de la igualtat de gènere.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat de Cultura, Esport i Extensió Universitària
- **Òrgan executor:** Servei de Cultura, MUA

A1.6 Incloure en la programació d'UA Divulga i en el catàleg de conferències d'extensió universitària activitats que contribuïsquen a visibilitzar el paper de les dones en la ciència i en la investigació.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat de Transferència, Innovació i Divulgació Científica, Vicerectorat de Cultura, Esport i Extensió Universitària
- **Òrgan executor:** Unitat de Cultura Científica i de la Innovació, Servei de Cultura

A1.7 Incloure la perspectiva de gènere en el programa formatiu del Pla de Voluntariat Amb tu+UA.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Estudiants i Ocupabilitat, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Secretariat de Responsabilitat Social, Centre de Suport a l'Estudiant i entitats coordinadores dels programes de voluntariat

A1.8 Promoure amb institucions i entitats socials un programa d'activitats dirigit a l'estudiantat en matèria d'igualtat i violència de gènere.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Igualtat, Unitat d'Igualtat

A1.9 Desenvolupar activitats formatives que promoguen el significat i abast de les avaluacions d'impacte de gènere en la normativa de la UA.

- **Òrgan responsable:** Gerència, Secretaria General, Vicerectorat de Transformació Digital, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Servei de Selecció i Formació, Unitat d'Igualtat, Institut de Ciències de l'Educació

A1.10 Desenvolupar un programa formatiu en perspectiva de gènere per a les persones amb càrrecs de responsabilitat en la gestió universitària.

- **Òrgan responsable:** Gerència, Vicerectorat de Transformació Digital, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Servei de Selecció i Formació, Unitat d'Igualtat, Institut de Ciències de l'Educació

A1.11 Incloure en la RÀDIO-UA programes dirigits a sensibilitzar sobre qüestions d'igualtat i contra la violència de gènere.

- **Òrgan responsable:** Oficina de la Rectora
- **Òrgan executor:** Unitat de Comunicació

A1.12 Participar en xarxes interuniversitàries autonòmiques, nacionals i internacionals per a promoure la transversalització de gènere en l'educació superior.

- **Òrgan responsable:** Oficina de la Rectora, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Igualtat, Unitat de Comunicació, Unitat d'Igualtat

Objectiu 1.2. Aconseguir que la UA transmeti una imatge institucional de compromís amb la igualtat i la no discriminació.

Accions

A1.13 Difondre entre la comunitat universitària el IV Informe Diagnòstic de la situació de dones i homes en la UA (2020) i el IV Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Universitat d'Alacant (2022-2025).

- **Òrgan responsable:** Oficina de la Rectora, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Unitat de Comunicació, Unitat d'Igualtat

A1.14 Incloure matèries relatives a la igualtat de gènere en el Pla de Formació del PAS.

- **Òrgan responsable:** Gerència i Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Servei de Selecció i Formació, Unitat d'Igualtat

A1.15 Promoure l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en l'entorn web de la UA, així com en les seues xarxes socials.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat de Transformació Digital
- **Òrgan executor:** Secretariat de Tendències i Projectes Tecnològics, Vicegerència de Tecnologies de la Informació

A1.16 Garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en les disposicions normatives.

- **Òrgan responsable:** Secretaria General
- **Òrgan executor:** Servei Jurídic

A1.17 Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista en la senyalística de la UA.

- **Òrgan responsable:** Oficina de la Rectora, Vicerectorats, Gerència, Facultats i Escola Politècnica Superior
- **Òrgan executor:** Oficina de la Rectora, Vicerectorats, Gerència, Facultats i Escola Politècnica Superior, Unitat d'Igualtat

A1.18 Actualitzar i publicar nous indicadors en l'Observatori per a la Igualtat entre dones i homes de la UA'.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social i Vicerectorat d'Estudis, Qualitat i Llengües
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat, Unitat Tècnica de Qualitat

A1.19 Acompanyar els Pressupostos de la UA amb un informe d'impacte de gènere.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat de Planificació Econòmica i Estratègica
- **Òrgan executor:** Servei de Gestió Econòmica i Comptabilitat

A1.20 Realitzar, almenys, un estudi específic que contribuïska a avançar en el coneixement de les desigualtats de gènere en la UA.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Vicerectorat d'Estudis, Qualitat i Llengües
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat, Unitat Tècnica de Qualitat

A1.21 Garantir una dotació de recursos personals i econòmics que permeti el desenvolupament de les funcions pròpies de la Unitat d'Igualtat.

- **Òrgan responsable:** Gerència, Vicerectorat de Planificació Econòmica i Estratègica, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Vicegerència de Recursos Humans, Secretariat d'Igualtat

A1.22 Crear una bústia d'igualtat com a canal de suggeriments o denúncies de la comunitat universitària.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat

A1.23 Identificar espais de la UA amb el nom de dones referents.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Infraestructures, Sostenibilitat i Seguretat Laboral
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Infraestructures i Espais

A1.24 Garantir l'ús d'un llenguatge no sexista i igualitari en la comunicació institucional de la UA (notes de premsa, xarxes socials, discursos, etc.).

- **Òrgan responsable:** Oficina Rectora, Vicerectorats
- **Òrgan executor:** Unitat de Comunicació, Unitat d'Igualtat

A1.25 Crear un butlletí informatiu de la Unitat d'Igualtat dirigit a la comunitat universitària que divulgue les actuacions en matèria d'igualtat i contra la violència de gènere dutes a terme per la UA.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat

Objectiu 1.3. Promoure una elecció d'estudis i activitats laborals no basada en rols tradicionals de gènere.

Accions

A1.26 Realitzar campanyes dirigides a l'alumnat de primària i secundària orientades a combatre estereotips de gènere en l'elecció d'estudis universitaris.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Estudiants i Ocupabilitat, Facultats i Escola Politècnica Superior
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Accés i Orientació Universitària, Facultats i Escola Politècnica Superior

A1.27 Dissenyar un material de promoció de les titulacions que combata els estereotips de gènere vinculats a la formació i la professió.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Estudiants i Ocupabilitat, Facultats i Escola Politècnica Superior
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Accés i Orientació Universitària, Facultats i Escola Politècnica Superior

A1.28 Organitzar activitats dirigides a les titulades de la UA amb la finalitat de facilitar el seu accés al mercat laboral i promoure la creació de xarxes i l'associacionisme.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Estudiants i Ocupabilitat, Delegació de Centre d'Ocupació de la UA
- **Òrgan executor:** Delegació de Centre d'Ocupació de la UA

A1.29 Reconèixer als centres educatius no universitaris de la província d'Alacant que implementen projectes coeducatius en els quals es promoga la igualtat de gènere en diferents disciplines i professions.

- **Òrgan responsable:** Oficina de la Rectora, Vicerectorat Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Unitat de Comunicació, Unitat d'Igualtat

Objectiu 1.4. Promoure la implicació dels homes en la construcció d'una societat més igualitària.

Accions

A1.30 Impulsar la participació dels homes de la comunitat universitària en el desenvolupament d'activitats de promoció de la igualtat de gènere i la lluita contra la violència de gènere.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Facultats i Escola Politècnica Superior
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat, Facultats i Escola Politècnica Superior

A1.31 Dissenyar materials didàctics i tecnològics vinculats a les masculinitats i la cultura de la no-violència.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Vicerectorat de Transformació Digital
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat, Institut de Ciències de l'Educació

A1.32 Organitzar activitats formatives i de sensibilització sobre masculinitats, igualtat de gènere i cultura de la no-violència dirigides a la comunitat universitària i a la societat en general.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat de Cultura, Esport i Extensió Universitària, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Vicerectorat d'Estudis, Qualitat i Llengües, Vicerectorat de Transformació Digital, Gerència
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Extensió Universitària, Unitat d'Igualtat, Institut de Ciències de l'Educació, Contínua, Servei de Selecció i Formació

Eix 2. Docència

Objectiu 2.1. Promoure, difondre i acreditar el coneixement en matèria d'igualtat de gènere.

Accions:

A2.1 Promoure, difondre i acreditar el coneixement en matèria d'igualtat de gènere.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Estudis, Qualitat i Llengües
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Estudis, Contínua

A2.2 Promoure títols propis i postgraus oficials que contemplen continguts específics sobre la promoció del principi d'igualtat entre dones i homes o la violència de gènere.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Estudis, Qualitat i Llengües, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Estudis, Institut Universitari d'Investigació d'Estudis de Gènere, Facultats i Escola Politècnica Superior, Departaments

A2.3 Ampliar l'oferta formativa extracurricular (seminaris, cursos d'estiu, etc.) que incloga continguts relatius a les desigualtats de gènere.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Estudis, Qualitat i Llengües, Vicerectorat de Cultura, Esport i Extensió Universitària
- **Òrgan executor:** Instituts d'Investigació, Departaments, Institut Universitari d'Investigació d'Estudis de Gènere, Continua, Cursos d'Estiu Rafael Altamira, EDUA

A2.4 Promoure iniciatives que fomenten la gestació de solucions innovadores a reptes socials en matèria de gènere per part de l'alumnat.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Vicerectorat de Transferència, Innovació i Divulgació Científica
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Igualtat, Secretariat de Transferència de Coneixement

Objectiu 2.2. Integrar la perspectiva de gènere en la docència universitària.

Accions:

A2.5 Promoure la incorporació de competències transversals relacionades amb la perspectiva de gènere en les titulacions oficials de grau i màster.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Estudis, Qualitat i Llengües
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Estudis

A2.6 Impulsar la inclusió de la perspectiva de gènere en les Guies Docents de les titulacions de la UA (objectius, continguts, ús d'un llenguatge inclusiu, avaluació).

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Estudis, Qualitat i Llengües, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Estudis, Secretariat d'Igualtat

A2.7 Crear un grup de treball amb les persones responsables d'igualtat dels Centres per a promoure la inclusió de la perspectiva de gènere en les titulacions.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Estudis, Qualitat i Llengües, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Facultats i Escola Politècnica Superior
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat, Facultats i Escola Politècnica Superior

A2.8 Mantenir actualitzat un portal web de recursos docents amb perspectiva de gènere.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Estudis, Qualitat i Llengües, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat

A2.9 Oferir formació específica en matèria d'igualtat als qui coordinen el Pla d'Acció Tutorial de cada centre de la UA.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat de Transformació Digital, Facultats i Escola Politècnica Superior
- **Òrgan executor:** Institut de Ciències de l'Educació, Facultats i Escola Politècnica Superior

A2.10 Ampliar l'oferta formativa en perspectiva igualitària, de gènere i inclusiva en la docència vinculada a l'indicador 1.7 del programa Docència-UA.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Vicerectorat de Transformació Digital
- **Òrgan executor:** Institut de Ciències de l'Educació, Unitat d'Igualtat

Eix 3. Investigació i Transferència

Objectiu 3.1. Promoure la participació de les dones en la investigació, difusió i transferència del coneixement.

Accions:

A3.1 Promoure la utilització de normes de citació bibliogràfica que faciliten la visibilització de les dones autores.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Investigació
- **Òrgan executor:** Servei de Publicacions

A3.2 Realitzar un estudi qualitatiu per a conèixer els obstacles que tenen les dones en la carrera investigadora i els factors que afavoreixen o dificulten el seu lideratge en projectes d'investigació.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Investigació, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat, Unitat Tècnica de Qualitat

A3.3 Comprometre a la comunitat universitària amb la iniciativa "On estan elles?" del Parlament Europeu.

- **Òrgan responsable:** Oficina de la Rectora, Vicerectorat d'Investigació, Facultats i Escola Politècnica Superior
- **Òrgan executor:** Vicerectorats, Facultats i Escola Politècnica Superior

A3.4 Fomentar la presència i lideratge de dones en els grups d'investigació.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Investigació
- **Òrgan executor:** Secretariat de Recursos per a la Investigació

A3.5 Vetlar perquè tots dos sexes estiguen representats en la celebració de fòrums de transferència i trobades amb empreses.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat de Transferència, Innovació i Divulgació Científica
- **Òrgan executor:** Secretariat de Transferència de Coneixement

A3.6 Promoure la presència de dones en les activitats de formació orientades al foment de les activitats de transferència de tot el PDI.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat de Transferència, Innovació i Divulgació Científica
- **Òrgan executor:** Secretariat de Transferència de Coneixement

A3.7: Publicar les dades desagregades per sexe del nombre de sol·licituds i d'ajudes concedides en les resolucions definitives del programa propi per al foment de R+D+I en la UA.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Investigació
- **Òrgan executor:** Servei de Gestió de la Investigació

A3.8 Incorporar en les convocatòries d'ajudes relacionades amb la cooperació internacional per al desenvolupament criteris de baremació que beneficïen propostes liderades per dones o l'objecte d'actuació de les quals repercutisca en població de dones.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat de Relacions Internacionals i Cooperació per al Desenvolupament
- **Òrgan executor:** Servei de Cooperació

A3.9 Desenvolupar un programa de mentoria per a estimular la presència de dones en els estudis de doctorat.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Investigació
- **Òrgan executor:** EDUA

Objectiu 3.2. Promoure la investigació en el marc dels estudis de gènere i l'aplicació de la perspectiva de gènere en la investigació de manera transversal.

Accions:

A3.10 Impulsar accions formatives (cursos, seminaris, tallers, seminaris web) sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere en la investigació (dirigides a PDI, PI i PAS).

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat de Transformació Digital, Gerència, Delegació d'Unitat de Psicologia i Resiliència, Facultats i Escola Politècnica Superior
- **Òrgan executor:** Institut de Ciències de l'Educació, Servei de Selecció i Formació, Unitat d'Igualtat, Facultats i Escola Politècnica Superior, EDUA

A3.11 Premiar i promoure la difusió de les millors Tesis Doctorals defensades en la UA que incorporen la perspectiva de gènere i/o es desenvolupen en el marc dels estudis de gènere.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Investigació, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Institut Universitari d'Investigació d'Estudis de Gènere, Unitat d'Igualtat

A3.12 Posar en marxa programes de formació transversal i de formació específica per branca de coneixement, per a tot l'alumnat de doctorat, en matèria d'inclusió de la perspectiva de gènere i la igualtat.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Investigació, Delegació d'Unitat de Psicologia i Resiliència
- **Òrgan executor:** Institut Universitari d'Investigació d'Estudis de Gènere, EDUA, Unitat d'Igualtat

A3.13 Crear un espai web en el qual s'arreglen recursos i bones pràctiques per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la investigació.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Investigació
- **Òrgan executor:** Institut Universitari d'Investigació d'Estudis de Gènere, Escola de Doctorat, Unitat d'Igualtat



Eix 4. Accés i Promoció Professional del PDI i PAS

Objectiu 4.1. Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes del PDI i del PAS en els processos d'accés i promoció professional en la UA.

Accions:

A4.1 Implementació d'un programa de lideratge amb perspectiva de gènere dirigit a les dones PDI i PAS de la UA.

- **Òrgan responsable:** Gerència, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Secretariat de Professorat, Vicegerència de Recursos Humans, Unitat d'Igualtat

A4.2 Contemplar que, en el cas dels contractes d'Ajudant i Ajudant doctor/a, les situacions de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere interrompen el còmput del termini límit de duració del contracte sense que supose un minvament en la seua promoció professional.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat
- **Òrgan executor:** Secretariat de Professorat

A4.3 Desenvolupar una anàlisi detallada dels possibles biaixos de gènere en les retribucions (ordinàries i extraordinàries) percebudes i comptar amb un registre retributiu

- **Òrgan responsable:** Gerència, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, Vicerectorat d'Estudis, Qualitat i Llengües
- **Òrgan executor:** Vicegerència de Recursos Humans, Secretariat de Professorat, Unitat Tècnica de Qualitat

A4.4 Informar en tots els processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública de la infrarepresentació de persones per sexes, si escau, i acompanyar a les convocatòries i concursos d'un informe d'impacte de gènere.

- **Òrgan responsable:** Gerència, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat
- **Òrgan executor:** Servei de Selecció i Formació

A4.5 Realitzar un estudi sobre els factors que influeixen en la promoció d'homes i dones del PDI i del PAS.

- **Òrgan responsable:** Gerència, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Unitat Tècnica de Qualitat, Unitat d'Igualtat

Eix 5. Representació

Objectiu 5.1. Aconseguir una presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció, de govern, consultius i de representació de la UA.

Accions:

A5.1 Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans unipersonals de direcció de la UA.

- **Òrgan responsable:** Oficina de la Rectora
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat

A5.2 Garantir la composició paritària de cada òrgan de govern i representació en la UA.

- **Òrgan responsable:** Oficina de la Rectora
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat

A5.3 Garantir que en els processos electorals amb llistes tancades les candidatures tinguin una composició equilibrada de dones i homes.

- **Òrgan responsable:** Oficina de la Rectora
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat

A5.4 Modificar el "Reglament de símbols, distincions honorífiques i precedències de la UA" perquè promoga la paritat entre dones i homes en les propostes de nomenaments "honoris causa", entre el professorat que imparteix lliçons inaugurals i, en general, entre les persones sobre les quals recauen distincions i honors.

- **Òrgan responsable:** Secretaria General
- **Òrgan executor:** Vicesecretaria General



Eix 6. Treballar i Estudiar en la UA

Objectiu 6.1. Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i professional de professorat, PAS i estudiants de la UA.

Accions:

A6.1 Dissenyar i aprovar un pla de conciliació i corresponsabilitat per a tots els col·lectius de la comunitat universitària segons els drets reconeguts per la legislació vigente.

- **Òrgan responsable:** Gerència, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, Vicerectorat d'Estudiants i Ocupabilitat
- **Òrgan executor:** Vicegerència de Recursos Humans, Secretariat de Professorat, Unitat d'Igualtat

A6.2 Facilitar les mesures de conciliació agilitant els processos de substitució del personal que ho requereixen.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, Gerència
- **Òrgan executor:** Secretariat de Professorat, Vicegerència de Recursos Humans

A6.3 Habilitar espais flexibles que faciliten la conciliació i corresponsabilitat.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Infraestructures, Sostenibilitat i Seguretat Laboral
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Infraestructures i Espais

A6.4 Desenvolupar activitats culturals de conciliació en períodes de vacances escolars.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat de Cultura, Esport i Extensió Universitària, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Esports, Servei de Cultura, Unitat d'Igualtat

A6.5 Realitzar una campanya específica per a informar sobre els drets relacionats amb la conciliació en la UA.

- **Òrgan responsable:** Gerència, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Vicegerència de Recursos Humans, Secretariat de Professorat, Unitat d'Igualtat

A6.6 Incloure entre els criteris per a l'assignació d'horari de docència les particulars necessitats de conciliació, en la mesura en què les raons acadèmiques i les necessitats objectives del servei ho permeten.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, Departaments, Facultats i Escola Politècnica Superior
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Ordenació Acadèmica, Departaments, Facultats i Escola Politècnica Superior

A6.7 Estudiar la viabilitat d'un servei de ludoteca o altres alternatives de suport a cura de filles i fills de membres de la comunitat universitària.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Infraestructures, Sostenibilitat i Seguretat Laboral, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Infraestructures i Espais, Secretariat d'Igualtat

A6.8 Reduir l'encàrrec docent per al professorat que tinga fills o filles menors de 3 anys i/o amb un grau greu o molt greu de discapacitat.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat
- **Òrgan executor:** Secretariat de Professorat

A6.9 Crear un espai d'atenció, formació i investigació de persones adultes majors que facilite la conciliació de les seues famílies i promoga la seua salut.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Infraestructures, sostenibilitat i seguretat laboral
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Universitat Saludable

A6.10 Realitzar un seguiment periòdic d'igualtat de gènere en l'organització del treball sota la fórmula del teletreball.

- **Òrgan responsable:** Gerència, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Vicegerència de Recursos Humans, Unitat d'Igualtat

Objectiu 6.2. Detectar, resoldre i prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, i la violència de gènere en l'àmbit de la UA.

Accions:

A6.11 Incloure en el qüestionari de riscos psicosocials de la UA de preguntes que permeten detectar situacions de violència, discriminació o assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Infraestructures, Sostenibilitat i Seguretat Laboral, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Servei de Prevenció, Unitat d'Igualtat, Delegació d'Unitat de Psicologia i Resiliència

A6.12 Incloure en el barem de les convocatòries de beques de col·laboració en serveis i activitats de la UA la formació específica en matèria d'igualtat i/o violència de gènere com a mèrit avaluable.

- **Òrgan responsable:** Oficina de la Rectora, Vicerectorat d'Estudiants i Ocupabilitat
- **Òrgan executor:** Servei d'Alumnat, Servei de Protocol

A6.13 Difondre entre la comunitat universitària els recursos externs existents d'atenció a les víctimes de violència de gènere i violència sexual, així com els recursos de la UA en matèria d'atenció i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual i contra la violència de gènere.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat

A6.14 Impulsar campanyes de sensibilització i informació específiques sobre el ciberassetjament i la violència sexual en l'entorn digital dirigides a tota la comunitat universitària.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Vicerectorat de Transformació Digital, Delegació de Protecció de Dades
- **Òrgan executor:** Delegada de Protecció de dades, Unitat d'Igualtat

A6.15 Realitzar i difondre campanyes específiques dirigides a la comunitat universitària estrangera en les quals es difonga el Protocol de prevenció i actuació enfront de situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i per orientació sexual i el Protocol de violència de gènere de la UA.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Vicerectorat de Relacions Internacionals i Cooperació per al Desenvolupament
- **Òrgan executor:** Secretariat de Mobilitat, Unitat d'Igualtat, Consell d'Estudiants

A6.16 Dissenyar accions en matèria de protecció de dades que garantisquen la protecció, seguretat i confidencialitat de les dones víctimes de violència de gènere que estudien o treballen en la UA.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Delegació de Protecció de Dades, Gerència
- **Òrgan executor:** Delegada de Protecció de Dades, Vicegerència de Recursos Humans, Unitat d'Igualtat

A6.17 Oferir formació específica en matèria d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual en la UA als qui formen part de la representació estudiantil.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Estudiants i Ocupabilitat, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat, Secretariat de Suport a Estudiants, Consell d'Estudiants

A6.18 Realitzar i difondre activitats formatives de diferent índole sobre assetjament sexual i violència de gènere i sobre els recursos existents dins i fora de la UA dirigides a alumnat, PAS i PDI.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Estudiants i Ocupabilitat, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Vicerectorat de Transformació Digital, Gerència
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat, Institut de Ciències de l'Educació, Contínua, Servei de Selecció i Formació, Consell d'Estudiants

A6.19 Establir clàusules socials en matèria d'igualtat de gènere i contra la violència de gènere en els convenis marc de pràctiques curriculars i d'intercanvi nacional i internacional.

- **Òrgan responsable:** Secretària General, Vicerectorat de Relacions Internacionals i Cooperació per al Desenvolupament, Vicerectorat d'Estudiants i Ocupabilitat
- **Òrgan executor:** Servei de Convenis, Servei d'Alumnat, Unitat de Mobilitat

A6.20 Establir un protocol d'actuació en cas de patir assetjament, violència de gènere o violència sexual per a l'alumnat UA en programes de mobilitat o alumnat acollit en la UA a través d'aquests programes.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat de Relacions Internacionals i Cooperació per al Desenvolupament
- **Òrgan executor:** Secretariat de Mobilitat, Unitat d'Igualtat

A6.21 Incloure en la memòria anual presentada per la Defensoria Universitària informació relativa a la gestió de casos relacionats amb la igualtat de gènere o violència de gènere.

- **Òrgan responsable:** Defensoria Universitària
- **Òrgan executor:** Defensoria Universitària

A6.22 Coordinar l'activitat de la Unitat d'Igualtat amb la Defensoria Universitària per a incloure mesures de prevenció i resposta enfront de qualsevol mena de violència o assetjament discriminatori.

- **Òrgan responsable:** Defensoria Universitària, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Defensoria Universitària, Unitat d'Igualtat

Objectiu 6.3. Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

Accions:

A6.23 Promoure entre el personal del Servei de Prevenció la formació en salut laboral i prevenció de riscos amb perspectiva de gènere.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Infraestructura, sostenibilitat i seguretat laboral, Gerència
- **Òrgan executor:** Servei de Selecció i Formació, Unitat d'Igualtat

A6.24 Aplicar la perspectiva de gènere en el disseny, ús i gestió dels espais de la UA.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Infraestructura, Sostenibilitat i Seguretat Laboral
- **Òrgan executor:** Secretariat d'Infraestructures i Espais

Objectiu 6.4. Desenvolupar la responsabilitat social de la Universitat d'Alacant (RSU) en matèria d'igualtat de gènere.

Accions:

A6.25 Promoure accions en matèria d'igualtat de gènere en les empreses vinculades al Parc Científic.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Vicerectorat de Transferència, Innovació i Divulgació Científica
- **Òrgan executor:** Càtedra de Responsabilitat Social, Fundació Parc Científic, Unitat d'Igualtat

A6.26 Impulsar la implementació de polítiques d'igualtat en les entitats dependents de la UA (Fundació General, Fundació Universitària L'Alcúdia, Fundació Parc Científic, Centre Superior d'Idiomes).

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat de Planificació Econòmica i Estratègica, Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Vicerectorat de Transferència, Innovació i Divulgació Científica, Vicerectorat d'Investigació
- **Òrgan executor:** Fundació General, Fundació Universitària L'Alcúdia, Fundació Parc Científic, Centre Superior d'Idiomes

A6.27 Fomentar la realització d'estades curtes d'investigació per a la promoció de dones investigadores de l'Àfrica subsahariana.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat de Relacions Internacionals
- **Òrgan executor:** Servei de Cooperació

A6.28 Desenvolupar activitats de conscienciació i suport en matèria d'igualtat dirigides als serveis externalitzats de les contractes de seguretat, neteja, manteniment, jardineria, així com a les diferents concessions administratives de cafeteries i reprografies.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Vicerectorat d'Infraestructures, Sostenibilitat i Seguretat Laboral
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat



Eix 7. Seguiment i Avaluació

Objectiu 7.1. Realitzar el seguiment del desenvolupament de cadascun dels eixos d'intervenció del pla i avaluar el seu impacte sobre la igualtat de gènere en la UA.

Accions:

A7.1 Establir els criteris i òrgan responsable per al seguiment i monitoratge del IV Pla d'Igualtat.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Comissió d'Igualtat de la UA
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat

A7.2 Identificar indicadors de procés per al seguiment i possibles mesures correctores de les actuacions proposades en el IV Pla d'igualtat entre dones i homes de la UA.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat

A7.3 Dissenyar una eina de recollida i organització de dades dels indicadors identificats.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat

A7.4 Establir mecanismes d'avaluació dels resultats de les accions (dades secundàries, enquestes i entrevistes a la comunitat universitària).

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Vicerectorat d'Estudis, Qualitat i Llengües
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat

A7.5 Elaborar l'Informe Diagnòstic de la situació de dones i homes en la UA en l'últim any de vigència del IV PIUA que incloga una proposta de mesures correctores per al següent pla.

- **Òrgan responsable:** Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Vicerectorat d'Estudis, Qualitat i Llengües
- **Òrgan executor:** Unitat d'Igualtat

Annex

DADES D' ORGANITZACIÓ DE LA UA

DADES DE L'ORGANITZACIÓ

Denominació	Universitat d'Alacant					
NIF	Q-0332001-G					
Domicili	Carret. Sant Vicent, s/n, 03690 Sant Vicent (Alacant)					
Tipus d'organització	Administració pública d'educació superior					
Any de creació	1979					
Estatut/normativa reguladora	Decret 25/2012, de 3 de febrer, del Consell, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat d'Alacant (BOE 27.02.2012)					
Activitat	Educació superior					
Descripció de l'activitat	La Universitat d'Alacant és una entitat de dret públic dotada de personalitat jurídica i patrimoni propis, que presta el servei públic de l'educació superior mitjançant la investigació, la docència i l'estudi.					
Àmbit geogràfic i actuació	Comunitat autònoma valenciana					
Persones treballadores (2020)	Dones	Dones	Dones	Dones	Dones	Dones
Alumnat curs (2020/2021)	Dones	Dones	Dones	Dones	Dones	Dones



LEGISLACIÓ

NORMATIVA ESTATAL

- Constitució Espanyola, 1978.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE 29.12.2004).
- Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats (BOE 24.12.2001), modificada per la Llei 4/2007, de 12 d'abril, d'Universitats (BOE 13.04.2007).
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE 23.03.2007).
- Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'Estudiant Universitari (BOE 31/12/2010).
- Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació (BOE 02.06.2011).
- Reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (BOE 31.10.15).
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (BOE 24.10.2015).
- Reial decret 931/2017, de 27 d'octubre, pel qual es regula la Memòria de l'Anàlisi d'Impacte Normatiu (BOE 14/11/2017).
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació. (BOE 07.03.2019).
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball. (BOE 14.10.2020).
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. (BOE 14.10.2020).
- Reial decret 822/2021, de 28 de setembre, pel qual s'estableix l'organització dels ensenyaments universitaris i del procediment d'assegurament de la seua qualitat (BOE 29.09.2021).
- Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere. 2017.

NORMATIVA AUTONÒMICA

- Llei 9/2003, de 2 d'abril de 2003, de Generalitat, per a la igualtat de dones i homes (DOGV 04.04.2003).
- Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana (DOGV 28.11.2012).
- Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista. 2019.

NORMATIVA UNIVERSITAT D'ALACANT

- Estatut de la Universitat d'Alacant aprovat pel Decret 25/2012, de 3 de febrer, del Consell (DOGV 09.02.2012).
- Reglament electoral de la Universitat d'Alacant. Aprovat en el Consell de Govern del 3 de desembre de 2013 (BOUA 04.12.2013).
- Reglament de la Unitat d'Igualtat, aprovat en el Consell de Govern del 30 d'octubre de 2012 i modificat en Consell de Govern de 25 de març de 2021 (BOUA 26.03.2021).
- Normativa de la Universitat d'Alacant en matèria de presència equilibrada de dones i homes en òrgans de govern. Aprovada en el Consell de Govern del 23 de febrer de 2017 (BOUA 28/02/2017).
- Protocol de Prevenció i Actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual de la Universitat d'Alacant. Aprovada adequació el Consell de Govern del 17 de desembre de 2019 (BOUA 17.12.19).
- Protocol de Protecció per a víctimes de violència de gènere que treballen o estudien en la Universitat d'Alacant. Aprovat el Consell de Govern del 17 de desembre de 2019 (BOUA 17.12.19).

IV Pla d' Igualtat d' Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat d' Alacant (2022-2025)