



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**“I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES DE LA UA (2010-2012)”**

INFORME DE SEGUIMIENTO

FEBRERO DE 2012

M^a José Rodríguez Jaume
Delegada del Rector para Políticas de Género
UNIVERSIDAD DE ALICANTE

TABLA DE CONTENIDO:

1. ASPECTOS GENERALES	4
1. 1. PROCESO PARTICIPATIVO	6
1.2. ÍNDICE DE RESPUESTA POR TIPO DE ÓRGANO EJECUTOR	6
1.3. LA EVALUACIÓN DEL NIVEL DE EJECUCIÓN DEL PIUA	7
1.3.1. ÍNDICE DE EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES	7
1.3.2. ÍNDICE DE EJECUCIÓN POR EJES.....	8
1.3.3. ÍNDICE DE EJECUCIÓN DEL PIUA.	9
2. ANÁLISIS Y VALORACIÓN CUANTITATIVA.....	10
2.1.- EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN	10
OBJETIVO 1.....	10
OBJETIVO 2.....	13
OBJETIVO 3.....	22
OBJETIVO 4.....	24
RESUMEN EJE 1	28
2.2.- EJE 2: DOCENCIA	30
OBJETIVO 1.....	30
OBJETIVO 2.....	37
RESUMEN EJE 2	45
2.3.- EJE 3: INVESTIGACIÓN.....	47
OBJETIVO 1.....	47
OBJETIVO 2.....	49
RESUMEN EJE 3	53
2.4.-EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PDI Y DEL PAS	55
OBJETIVO 1.....	55
OBJETIVO 2.....	61
RESUMEN EJE 4	63
2.5.- EJE 5: REPRESENTACIÓN	64
OBJETIVO 1.....	64
OBJETIVO 2.....	65
RESUMEN EJE 5	71
2.6.- EJE6: TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA UA.....	73
OBJETIVO 1.....	73
OBJETIVO 2.....	82
OBJETIVO 3.....	84
RESUMEN EJE 6	84
2.7.- EJE7: FORMACIÓN.....	88
OBJETIVO 1.....	88
RESUMEN EJE 7	92
3.-ANÁLISIS CUALITATIVO: LOS DISCURSOS EMERGENTES	94
3.1.-PERCEPCIÓN SOBRE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	94
3.2.-DESINFORMACIÓN SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	96
ANEXO I: RESUMEN POR EJES Y OBJETIVOS	97
ANEXO II: RECOMENDACIONES.....	108

INDICE DE TABLAS:

<i>Tabla 1. Índice de respuesta según órgano ejecutor</i>	6
<i>Tabla 2. Índice de Ejecución por Ejes del PIUA</i>	8
<i>Tabla 3. Índice de Ejecución del PIUA</i>	9
<i>Tabla 4. Indicadores Eje 1</i>	28
<i>Tabla 5. Indicadores Eje 2</i>	45
<i>Tabla 6. Indicadores Eje 3</i>	54
<i>Tabla 7. Indicadores Eje 4</i>	63
<i>Tabla 8. Indicadores Eje 5</i>	72
<i>Tabla 9. Indicadores Eje 6</i>	85
<i>Tabla 10. Indicadores Eje 7</i>	92

INDICE DE CUADROS:

<i>Cuadro 1: Ejes / Objetivos</i>	9
<i>Cuadro 2: Seguimiento Eje 1 Acciones / Objetivos</i>	28
<i>Cuadro 3: Seguimiento Eje 2 Acciones / Objetivos</i>	45
<i>Cuadro 4: Seguimiento Eje 3 Acciones / Objetivos</i>	53
<i>Cuadro 5: Seguimiento Eje 4 Acciones / Objetivos</i>	63
<i>Cuadro 6: Seguimiento Eje 5 Acciones / Objetivos</i>	71
<i>Cuadro 7: Seguimiento Eje 6 Acciones / Objetivos</i>	84
<i>Cuadro 8 : Seguimiento Eje 7 Acciones / Objetivos</i>	92

1. ASPECTOS GENERALES.

El proceso de recogida de información se realizó a través del diseño de un cuestionario administrado *on-line*. **La administración del cuestionario *on-line* ha sido el único cambio introducido sobre la propuesta inicial** de procedimiento de seguimiento aprobado por la Comisión de Igualdad el 24 de mayo de 2011. La administración del cuestionario *on-line* ha permitido agilizar el proceso de recogida de datos así como facilitar la sistematización y análisis de la información de los **551** cuestionarios recibidos.

- **Sobre el diseño del cuestionario ‘Seguimiento del Plan’.**
 - ✓ El cuestionario, a través de la ficha-acción, recogía los indicadores de resultados y proceso aprobados para el seguimiento del PIUA.
 - ✓ El cuestionario combinaba preguntas ‘cerradas’ con ‘abiertas’. Las preguntas abiertas se incluyeron con el propósito de que los órganos ejecutores indicaran: acciones alternativas realizadas y los pasos seguidos en la ejecución de las acciones.
 - ✓ Se incluyó la pregunta abierta ‘aspectos a reseñar’. Esta pregunta se debía cumplimentar cuando: no se había realizado la acción (el sistema te dirigía automáticamente a esta última pregunta en el caso de haber contestado que la acción estaba ‘no realizada’); y, adicionalmente, siempre que se quisiera añadir consideraciones no abordadas en el cuestionario.

La inclusión de esta pregunta, y sus respuestas, ha permitido a la UI abordar las razones que subyacen en la no realización de las acciones pudiendo, en consecuencia, iniciar medidas de coordinación y asesoramiento. Del mismo modo, también ha aportado información cualitativa que se presenta al final de este informe.
 - ✓ El cuestionario solicitaba que se indicara el tipo de recursos económicos y técnicos que se habían utilizado en la realización de la acción. Las opciones de respuestas (propios o externos) eran excluyentes. Este hecho fue subrayado por algunos órganos ejecutores que manifestaron la combinación de ambos recursos (propios y externos) en la realización de las acciones en las que eran órganos ejecutores. Si bien esta es una carencia del diseño del cuestionario esta circunstancia fue marginal pues siempre fue indicada en el campo ‘aspectos a reseñar’.
 - ✓ **OBSERVACIONES IU.** El contenido de las preguntas ha sido apropiado para los objetivos propuestos. No obstante, la pregunta ‘Pasos o procedimiento seguido’ merece consideraciones adicionales: en algunos casos esta pregunta no ha sido entendida (las respuestas ofrecidas no se ajustan al propósito de la misma); y, en otros casos, las respuestas obtenidas no han añadido información relevante en la evaluación final. Por ello, y con el fin de optimizar ulteriores procesos de recogida de información en procesos de seguimientos de Planes de Igualdad, se recomienda su no inclusión.
- **Aspectos técnicos de la administración del cuestionario ‘Seguimiento del PIUA’.**
 - ✓ Con el fin de facilitar la sistematización y el tratamiento posterior de los datos, se recurrió a la plataforma online gratuita que ofrece Google (*Google Docs*), pasando la encuesta previamente diseñada al formato de varios formularios online (versión en castellano y valenciano). Un 84% de las respuestas se han volcado en el cuestionario en castellano y un 16% en la versión en valenciano. Han participado en la

- complimentación de los formularios un total de 85 personas: 46 hombres y 39 mujeres.
- ✓ Para hacer más cómoda la navegación y poder incorporar con mayor facilidad texto e instrucciones de navegación así como la identidad visual de la Unidad de Igualdad, también recurrimos al soporte del blog usando el espacio gratuito del *hosting Blogger* (de *Google*).
 - ✓ Insertamos los formularios *on-line* en un blog dedicado a cada uno de ellos (versión en castellano y valenciano). Una vez "construido" el espacio de respuestas, enviamos las instrucciones a cada órgano y les invitamos a acudir a las dos direcciones preparadas (ficha de acciones en castellano y ficha de acciones en valenciano).
 - ✓ Con el propósito de garantizar la máxima participación en el procedimiento de seguimiento del PIUA y reducir así la tasa de no respuesta, el protocolo de seguimiento estableció tres fechas 'recordatorio'. A estas tres fechas se le sumó un cuarto recordatorio:

INICIO DEL SEGUIMIENTO DEL PIUA (4 de julio de 2011). Se notificó, a través de un correo electrónico, a todos los órganos ejecutores recogidos en el PIUA el inicio del proceso de seguimiento del mismo. Para facilitar la tarea de respuesta, en dicho correo se adjuntaba la relación de acciones en las que participaban como órgano ejecutor. En el formulario *on-line* los órganos ejecutores sólo debían seleccionar (a través de un desplegable) la acción y eje del que proporcionaban información. Los órganos debían complimentar una ficha-acción para cada una de las acciones de las que eran ejecutores, lo que implicaba repetir el proceso tantas veces como acciones tuvieran asignadas.

PRIMER RECORDATORIO (11 de julio de 2011). El primer recordatorio se realizó de manera general a todos los órganos ejecutores recordando la fecha tope del 18 de julio para complimentar los formularios

SEGUNDO RECORDATORIO (18 de julio de 2011). Se realizó un segundo recordatorio, coincidiendo con la fecha final del plazo. Se remitió un correo electrónico a todos los órganos ejecutores que no habían respondido la totalidad de sus acciones.

TERCER RECORDATORIO (22 de julio de 2011). Una vez finalizado el plazo señalado inicialmente y hecha una primera revisión de las repuestas se mandó un correo electrónico recordando a los órganos que no habían cumplimentado los formularios la conveniencia de hacerlo, y la disponibilidad de la Unidad de Igualdad para resolver cualquier duda.

CUARTO RECORDATORIO. En el mes de septiembre se retomó el contacto con los órganos, unidades que no habían respondido todavía. En este caso, y dado que en el mes de julio la Delegada del Rector en políticas de género había mantenido reuniones con la dirección de los Centros, se les pidió a éstos y a los representantes de los Centros en la Comisión de Igualdad, que fueran ellos los que recordaran la necesidad de complimentar las fichas acción. Cabe anotar que en las fechas en las que se mandó este recordatorio (14 de septiembre de 2011) los Departamentos eran los órganos ejecutores que menos habían participado en el proceso de seguimiento del PIUA, seguidos por los Institutos de Investigación. En esa fecha, todos los servicios, unidades y centros habían respondido sobre sus acciones.

- ✓ **OBSERVACIONES UI.** La administración *on-line* de las fichas-información ha incorporado mejoras sustanciales respecto a la propuesta inicial permitiendo un óptimo seguimiento de la participación de los órganos ejecutores y simplificando el análisis de la información. Sólo hubo dos encuestados que hicieron observaciones sobre el procedimiento: uno de ellos manifestó que el procedimiento era ‘tedioso’ y los dos coincidían en que el procedimiento no les “devolvía” automáticamente sus respuestas. La UI solventó la última de las observaciones generando un documento (pdf) con las respuestas ofrecidas que fue, posteriormente, remitido a las y los responsables de cada órgano ejecutor participante en el proceso.

1. 1. PROCESO PARTICIPATIVO

En general, el nivel de participación ha sido muy alto. Esto se constata, no sólo por el elevado número de fichas-acciones cumplimentadas y el elevado índice de respuesta sino, también, por el número de llamadas y correos que desde la UI se han atendido. La rica y fluida interacción que se ha desarrollado entre la UI y los órganos ejecutores ha generado beneficios adicionales no previstos inicialmente. Así, con el procedimiento de seguimiento del PIUA se ha conseguido no sólo una **radiografía** del grado de consecución de las acciones y objetivos en él recogido sino que, además, el proceso, en sí mismo, ha constituido una acción de **dinamización, difusión y sensibilización** para el conjunto de la comunidad universitaria.

En total en el procedimiento de seguimiento del PIUA han participado **85** órganos, servicios, unidades de los 115 a los que nos hemos dirigido (lo que representa un **74%** de participación) y se han obtenido 551 respuestas (fichas) sobre las acciones del PIUA.

1.2. ÍNDICE DE RESPUESTA POR TIPO DE ÓRGANO EJECUTOR

El índice de respuesta mide el nivel de participación de los órganos ejecutores en la fase de seguimiento del PIUA. Es un índice que indica, por tipo de órgano ejecutor, el grado de cumplimentación de las fichas-acción. El índice de respuesta ha sido muy elevado en su conjunto si bien se aprecia cómo desciende a medida que la dirección y/o responsabilidad del órgano ejecutor se aleja de los niveles superiores en la jerarquía organizacional de la UA.

Tabla 1. Índice de respuesta según órgano ejecutor

TIPO ORGANO EJECUTOR	%	Nº
Equipo de Gobierno	100	-
Secretariados	100	-
Servicios y Unidades	100	-
Centros	100	-
Institutos Universitarios	53	8/15
Departamentos	38	23/60
CCEE y Empresariales	18	2/11
Ciencias	33	5/15
Ciencias de la Salud	0 ¹	0/2
Derecho	12,5	1/8

¹ Sólo consta una respuesta del Departamento de Enfermería Comunitaria sobre la acción 8 del Eje 1 relativa al uso no sexista del lenguaje.

Educación	100	4/4
Filosofía y Letras	80	8/10
Politécnica	30	3/10

Fuente: elaboración propia. Seguimiento PIUA

El índice de respuesta es muy reducido entre Institutos de Investigación y Departamentos, apreciándose entre estos últimos una disímil participación por Centros. Destaca el 100% de respuesta de los departamentos adscritos a la Facultad de Educación, así como el 80% de respuesta registrado en los departamentos de la Facultad de Filosofía y Letras. La Facultad de Ciencias y la Escuela Politécnica se sitúan en la franja intermedia y, finalmente, los Centros cuyos departamentos han respondido en muy baja proporción son Ciencias Económicas y Empresariales, Derecho y la Facultad de Ciencias de la Salud. (El número de departamentos adscritos a cada Centro varía mucho, por ello, se indica al lado del porcentaje el número de departamentos que han respondido, sobre el total.)

1.3. LA EVALUACIÓN DEL NIVEL DE EJECUCIÓN DEL PIUA

Uno de los objetivos perseguidos con el procedimiento de seguimiento del PIUA es establecer su nivel de ejecución, esto es, concretar cuántas de las 86 acciones recogidas en el PIUA han sido realizadas, cuántas están en proceso, cuáles no se han realizado y cuáles no se han abordado, pero están programadas antes de que finalice la vigencia del PIUA. Determinar el nivel de ejecución en cada uno de los niveles de análisis (acciones, ejes y PIUA) así como el nivel de objetivos alcanzados en cada uno de los ejes es, pues, una de las metas perseguidas con el procedimiento de seguimiento del PIUA que no ha estado exento de dificultades.

1.3.1. ÍNDICE DE EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES

Las fichas-acción a cumplimentar por los órganos ejecutores incluían una pregunta que sondeaba sobre su nivel de ejecución. Responder de forma individual (por órgano ejecutor) a cada una de las acciones no ha encerrado ninguna dificultad. Sin embargo, desde la UI se han identificado dificultades de distinta naturaleza para determinar a partir de los datos facilitados el nivel de ejecución “real” de algunas de las acciones. Las dificultades identificadas se pueden resumir en:

1. Nivel de concreción en la propia definición de las acciones: *Difundir, Ampliar, Elaborar y publicar, Establecer, Adecuar, Incrementar, Procurar, Establecer, Garantizar, Ofertar, Incluir, Crear, Ofrecer, Impulsar, Fomentar, Utilizar, Promover, Intensificar, Valorar, Generar, Mantener, Trasladar*. Esta definición ha provocado diferentes interpretaciones para determinar el nivel de ejecución.
2. Simultaneidad de órganos ejecutores en acciones. La mayoría de las acciones han sido cumplimentadas por más de tres órganos, generando dificultades añadidas en la concreción del nivel de ejecución de las acciones. Esta circunstancia ha provocado la dificultad en el análisis de la ejecución, especialmente, en las acciones en las que participan simultáneamente Centros, Departamentos e Institutos de Investigación. En estos casos, la variabilidad de respuesta ha sido muy significativa.

Dado que el seguimiento debe determinar el nivel de ejecución de cada una de las acciones (de su concreción dependen los análisis que sobre los ejes y el PI en su conjunto se incluyen en el informe de seguimiento del PIUA), desde la Unidad de Igualdad se ha realizado una

valoración individualizada de cada una de las acciones. Esta valoración se ha realizado en dos fases.

- En la primera fase se ha tenido en cuenta la información (y comprobación) proporcionada por los órganos ejecutores en cuanto al nivel de ejecución en el contexto de las respuestas ofrecidas para la acción, esto es, teniendo en cuenta el conjunto de datos proporcionados. Este análisis he derivado en que, en algunas ocasiones, la valoración que hace la UI no corresponde con la ofrecida por los órganos ejecutores.
- En la segunda fase se ha realizado una valoración aditiva, esto es, teniendo en cuenta el conjunto de órganos ejecutores de la acción se ha determinado el nivel de ejecución de la acción. Esta valoración final es la que se indica en los cuadros 'Cumplimientos de objetivos' que se encuentran en los apartados de 'Seguimiento Eje' al final de cada uno de ellos. El nivel de ejecución recogido en cada uno de los cuadros de seguimiento de los ejes no refleja, en consecuencia, el nivel de ejecución alcanzado por cada uno de los órganos ejecutores de la acción sino que nos ofrece una medida cualitativa y, sobre todo, orientativa de su nivel de ejecución. La heterogeneidad de respuesta y los distintos niveles de ejecución alcanzados por los órganos ejecutores se resumen en la exposición del seguimiento de cada una de las acciones. En el apartado de 'Notas', de los cuadros resumen de las acciones, se detallan los patrones de respuesta y en el apartado 'Recomendaciones de la UI' se sugieren medidas de coordinación o de corrección.

1.3.2. ÍNDICE DE EJECUCIÓN POR EJES

A partir del análisis de los datos de las fichas-acción se ha procedido a evaluar las acciones en relación con el eje que desarrollan. El análisis del PIUA por ejes implica abordar dos aspectos: el nivel de resultados alcanzado en cada uno de los ejes (acciones alcanzadas); y grado de consecución de los objetivos definidos en cada uno de los ejes, a través de su vinculación con las acciones desarrolladas. La tabla 2 recoge el primero de estos aspectos, esto es, el nivel de ejecución de cada uno de los siete ejes de los que consta el PIUA.

Tabla 2. Índice de Ejecución por Ejes del PIUA


	ACCIONES	REALIZADA		EN PROCESO		NO REALIZADA	
	TOTAL	%	Nº	%	Nº	%	Nº
Eje 1: SENSIBILIZACIÓN	25	72	18	20	5	8	2
Eje 2: DOCENCIA	11	36	4	46	5	18	2
Eje 3: INVESTIGACIÓN	9	33	3	56	5	11	1
Eje 4: ACCESO, PROMOCIÓN	9	67	6	22	2	11	1
Eje 5. REPRESENTACIÓN	10	10	1	60	6	30	3
Eje 6: TRABAJAR Y ESTUDIAR	16	38	6	56	9	6	1
Eje 7: FORMACIÓN	6	100	6	-	-	-	-


Fuente: elaboración propia. Seguimiento PIUA


El Cuadro 1 recoge el nivel global de ejecución de los objetivos en cada uno de los ejes. Un análisis pormenorizado de los objetivos se incluye al final de cada eje, a modo de conclusiones y valoración final.

Cuadro 1: Ejes / Objetivos

	OB1	OB2	OB3	OB4
EJE1	Alcanzado	Alcanzado	Alcanzado	Alcanzado
EJE2	En Proceso	Alcanzado	—	—
EJE3	En Proceso	En Proceso	—	—
EJE4	Alcanzado	En Proceso	—	—
EJE5	En Proceso	En Proceso	—	—
EJE6	Alcanzado	En Proceso	En Proceso	—
EJE7	Alcanzado	—	—	—

Alcanzado 

En Proceso 

No Alcanzado 

Fuente: elaboración propia. Seguimiento PIUA

Los 7 Ejes que articulan el Plan de Igualdad definen 16 objetivos, de los cuales se consideran alcanzados 8, y 8 están en proceso. El cuadro evidencia que los objetivos de los ejes 1 y 7 han sido alcanzados en su totalidad mientras que hay que centrar los esfuerzos, —en la última parte de vigencia del PIUA—, en impulsar los ejes 3, 5 y 6, dado que la consecución de sus objetivos todavía está en proceso.

1.3.3. ÍNDICE DE EJECUCIÓN DEL PIUA.

Por último, y a partir del análisis proporcionado por el nivel de ejecución de cada una de las acciones, la Tabla 3 recoge el nivel de ejecución del PIUA en su conjunto.

Tabla 3. Índice de Ejecución del PIUA

	Nº	%
REALIZADAS	44	51
EN PROCESO	32	37
NO REALIZADAS	10	12
Total	86	100

Fuente: elaboración propia. Seguimiento PIUA

El PIUA, en el ecuador de su vigencia, ha realizado el 51% de sus acciones. Resta articular estrategias que garanticen la conversión de las acciones que actualmente están en proceso en acciones realizadas. Si finalmente fuera así, se estima alcanzar el 81% de las acciones al finalizar la vigencia del I PIUA. El seguimiento del PIUA ha proporcionado información para abordar, también, el impulso de aquellas que en el momento de la revisión no habían sido realizadas.

Hay que valorar positivamente el porcentaje de acciones realizadas y en proceso, pues no se debe obviar el hecho de que nos encontramos ante el primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la UA. Es necesario sumar a esa visión

predominantemente cuantitativa del proceso evaluativo otros fines distintos de una evaluación “técnica”. La evaluación tiene un importante componente político que hay que poner en valor pues complementa su vertiente puramente técnica y posibilita la realización de una evaluación integral no centrada exclusivamente en los resultados. El proceso de seguimiento llevado a cabo con una amplia participación, ha puesto de manifiesto que la evaluación es conveniente para otros fines distintos de la medición, a saber:

- Es en sí misma un instrumento para sensibilizar sobre la perspectiva de género;
- Es una ocasión para comprometer a la comunidad universitaria;
- Es un mecanismo para difundir y hacer más visibles las políticas de igualdad;
- Es útil para orientar futuras estrategias en forma de recomendaciones. (En el anexo se sistematizan las recomendaciones incluidas en los cuadros de seguimiento de las acciones por órgano ejecutor)

2. ANÁLISIS Y VALORACIÓN CUANTITATIVA.

A continuación se detalla la información recabada en el proceso de seguimiento para cada una de las 86 acciones organizadas en torno a sus correspondientes ejes de actuación. De esta manera se abordan los niveles de análisis micro (acciones) y meso (ejes) establecidos en el proceso de seguimiento. La información facilitada para cada acción se sistematiza en una tabla en la que se indica el nivel de ejecución de la acción a la que hace referencia. En las tablas analíticas de algunas acciones se han incluido los campos: notas, recomendaciones y recursos. El apartado ‘notas’ incluye aclaraciones y matizaciones sobre la acción; en ‘recomendaciones’ se recogen medidas de coordinación y mejora; y en ‘recursos’ se indican enlaces a páginas y documentos internos o externos que desarrollan y/o ejemplifican la acción analizada.

2.1.- EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO 1

OBJETIVO 1- Sensibilizar a la sociedad, y en particular a la comunidad universitaria, poniendo en evidencia situaciones de falta de igualdad —a las que no es ajena la UA—, con el fin de promover la reflexión acerca de la necesidad de corregirlas.

ACCIÓN 1. Difusión entre la comunidad universitaria del “Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA”

ÓRGANO EJECUTOR	• Unidad de Igualdad
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	Presentación del “Informe Diagnóstico” a la comunidad universitaria, conjuntamente con la presentación del PIUA. Disponible en web de la Unidad de Igualdad desde febrero de 2009
NOTAS	Se prevé ampliar y actualizar la información del "Informe diagnóstico" a través del Observatorio para la Igualdad
RECOMENDACIONES UI	Sería conveniente difundir los datos más relevantes del informe a través del Observatorio para la Igualdad, o dedicar un “newsletter” a su difusión a través del correo electrónico. Es una actuación que se podría tener en cuenta cuando se actualicen los datos del informe.

	<p>Por otra parte, si se quiere que los contenidos de la web de la Unidad de Igualdad sean más conocidos por la comunidad universitaria es importante asegurar una mayor visibilidad de la página web de la Unidad de Igualdad y para ello sería conveniente que contara con una mejor ubicación dentro de la web general de la institución.</p> <p>Sería recomendable que la web de la Unidad de Igualdad estuviera accesible en la página principal de la UA y que los centros y los departamentos incluyeran un enlace desde sus respectivas páginas.</p>
RECURSOS	Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA (2009)

ACCIÓN 2. Ampliar el “Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA” incorporando datos sobre el disfrute de los permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como sobre la promoción profesional del personal, teniendo en cuenta el grupo de titulación, los niveles de complemento de destino y específico, y la forma de provisión del puesto de trabajo

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Unidad Técnica de Calidad
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	La Unidad de Igualdad y la Unidad Técnica de calidad han colaborado definiendo y operacionalizando una batería de indicadores sobre aspectos vinculados con la conciliación y corresponsabilidad
NOTAS	Está prevista su publicación y difusión en el Observatorio para la Igualdad.
RECOMENDACIONES UI	Se pone de manifiesto la necesidad de contar con un Observatorio de Igualdad en la UA con una doble finalidad: 1º) Hacer visibles las desigualdades de diversa índole que se produzcan en la UA. 2º) Servir de instrumento para desarrollar las mejores estrategias que contribuyan a erradicar las causas que sustentan las desigualdades
RECURSOS	Observatorio de igualdad de género de la UA

ACCIÓN 3. Elaborar y publicar todas las estadísticas correspondientes al alumnado, al PAS y al PDI desagregadas por sexo y mantener actualizada esta información de forma que sea accesible para la comunidad universitaria, a través de la página web o de cualquier otro medio

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad Técnica de Calidad
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	La variables sexo y la desagregación de las estadísticas por sexo

	se publican a través de la 'UA en cifras' Las estadísticas desagregadas por sexo se incluyen en los diversos informes que se elaboran cuando la variable objeto de medición así lo requiere
RECURSOS	'UA en cifras'

ACCIÓN 4. Elaborar y publicar todas las estadísticas relativas a participación en investigación desagregadas por sexo

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Secretariado de Investigación
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	<p>Las estadísticas relativas a la actividad investigadora realizada en la UA desagregadas por sexo y disponibles en el SIUA son:</p> <ul style="list-style-type: none"> PDI por departamento, categoría, edad y sexo. Becarios/as y becarios/as EJC por ejercicio, edad y sexo. Becarios/as y becarios/as EJC por ejercicio, país, edad y sexo. Becarios/as EJC por ejercicio, edad, sexo, disciplina científica I+D. Becarios/as EJC por ejercicio, edad, sexo, disciplina científica CRUE. Becarios/as EJC y nº becarios/as por titulación, ejercicio, edad, y sexo.
RECOMENDACIONES UI	<p>Se valora muy positivamente la disponibilidad de estadísticas de investigación desagregadas por sexo, si bien sería necesario incluir también la variable sexo en las estadísticas relativas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tutores/as de tesis doctorales defendidas por curso académico, por categoría. Índice de sexenios Sexenios obtenidos en un curso académico
RECURSOS	'UA en cifras'

ACCIÓN 5. Establecer un programa de ayudas a Facultades, Departamentos, Institutos y Centros para incentivar proyectos que promuevan la igualdad de género

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Vicerrectorado de Planificación Económica Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizada
NOTAS	<p>Ya se llevan a cabo iniciativas para la sensibilización en materia de igualdad de género. Junto a la actividad del CEM hay que destacar ,en este sentido, la creación del Observatorio de la Dona de la Facultad de Filosofía y Letras.</p>

OBJETIVO 2

OBJETIVO 2 – Conseguir que la UA transmita una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y la no discriminación.

ACCIÓN 6. Elaborar un informe de impacto de género previo a la aprobación de normativa por la UA, motivando cuando no proceda

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría General
NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizada
NOTAS	La elaboración de informes de impacto de género es una de las actuaciones previstas en el Plan que reviste mayor dificultad
RECOMENDACIONES UI	Sería recomendable organizar acciones formativas, dirigidas al personal responsable de elaborar propuestas de normativa, para enseñar a integrar la perspectiva de género en los distintos ámbitos de actividad de la UA susceptibles de regulación.
RECURSOS	Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de impacto de género en las normativas.

ACCIÓN 7. Adecuar a un lenguaje no sexista la nomenclatura de todos los centros, servicios, unidades y estructuras de la UA

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Secretariado de Coordinación y Comunicación
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	Acciones de señalética. Próximamente tendremos disponible la dirección web donde se hará visible la adecuación de la señalética al Plan de Igualdad
NOTAS	Se valora positivamente que se haya previsto una web donde se pueda visualizar el esfuerzo de adaptación de la institución al lenguaje igualitario.

ACCIÓN 8. Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones internas y externas producidas por la UA

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Secretariado de Comunicación y Coordinación
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	Utilización de un lenguaje no sexista tanto en las comunicaciones internas como externas: Administrador de correo, Notas en campo virtual, Noticias, Actualidad Universitaria...
ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Centros² Institutos de Investigación³

² Todos los Centros han cumplimentado la ficha-acción 8 (eje 1).

³ Los Institutos de Investigación que han cumplimentado la ficha-acción 8 (eje 1) han sido *I.U. Ingeniería dels Processos Químics, I.U. Agua y Ciencias Ambientales, I.U. Investigación Informàtica, I.U. Síntesis*

	<ul style="list-style-type: none"> • Departamentos⁴
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada: 17
	En proceso: 22
	Programada antes de la finalización del PIUA: 2
	No realizada: 6
NOTAS	<p>De las respuestas que califican la acción como “no realizada”:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 no ofrecen ninguna explicación adicional; • 1 manifiesta desconocer cómo llevar adelante la acción; • 1 afirma carecer de medios y de presupuesto para ello y; • 1 justifica la no realización de la acción por el desinterés del anterior equipo directivo y manifiesta el compromiso del nuevo equipo (en el que ya hay una mujer) con el uso del lenguaje igualitario. <p>Las repuestas que caracterizan la acción como “realizada”, “en proceso”, o “programada antes de la finalización del PIUA”, se basan en la realización de todas o algunas de las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • COMPROMISO: Sólo se manifiesta el compromiso de utilizar un lenguaje igualitario en futuras comunicaciones (12 respuestas); • REVISIÓN: Revisión de documentos, del contenido de la web, de formularios.... con el fin de adaptarlos paulatinamente a lenguaje no sexista (12 respuestas); • FORMACIÓN: Referencia a la realización de cursos de formación específicos por el PAS de Secretaría, del Departamento o del Instituto Universitario (5 respuestas); • GUÍA: Referencia a la utilización de la “Guía para un discurso igualitario en la UA” (9 respuestas); • INSTRUCCIONES: Instrucciones desde la dirección de la Facultad o Escuela, Instituto Universitario o Departamento al conjunto del PDI y el PAS sobre la conveniencia del uso del lenguaje igualitario (15

Orgánica, I. Interuniversitario Desarrollo Social y Paz, I.U. Electroquímica, I.U. Materiales, IU Física Aplicada a las ciencias y las tecnologías, I Interuniversitari de Filologia Valenciana.

⁴ Los Departamentos que han cumplimentado la ficha-acción 8 (eje 1) han sido: *Análisis Geográfico Regional y Geografía Física, Filologías Integradas, Historia Medieval, Historia Moderna y Ciencias y Técnicas Historiográficas, Preh., Arqu., H. Antigua, F. Griega y F. Latina, Traducción e Interpretación, Humanitats Contemporànies, Filologia Catalana, Geografía Humana; Sociología I, Trabajo Social y Servicios Sociales, Sociología II, Análisis Económico Aplicado; Innovació i Formació Didàctica, Didáctica General y Didácticas Específicas, Psicología de la Salud, Psicología Evolutiva y Didáctica, Comunicación y Psicología Social; Dret Internacional Públic i Dret Penal, Filosofia del Derecho y Derecho internacional privado; Química Física, Química Orgánica, Ciencias Ambientales y Recursos Naturales, Física Aplicada, Agroquímica y Bioquímica, Ciencias del Mar y Biología Aplicada, Matemática aplicada; Enfermería comunitaria, medicina preventiva; Estadística e Investigación Operativa, Física, Ingeniería de Sistemas y Teoría de la Señal, Expresión Gráfica y Cartografía, Ingeniería y Gestión de la Edificación.*

	respuestas)
RECOMENDACIONES UI	Se trata de la acción con mayor índice de respuestas. Algunos departamentos sólo han respondido sobre esta acción. De los datos destacamos el bajo porcentaje de respuestas que aluden a la Guía publicada por la UA. Podría reflejar un alto grado de desconocimiento de la existencia de este recurso. Continuar con la campaña por el uso del lenguaje igualitario y recordar que la UA dispone del recurso propio de la “Guía para un discurso igualitario en la UA”
RECURSOS	“Guía para un discurso igualitario en la UA”

ACCIÓN 9. Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de normativas

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría General
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	‘Estatuto de la UA (Aprobado por el Claustro Universitario de 19/04/2011). Desarrollo reglamentario del Estatuto: Reglamento electoral, Reglamento interno del Claustro Universitario’
NOTAS	Se valora muy positivamente el trabajo realizado en la redacción del Estatuto
RECOMENDACIONES UI	Adaptar paulatinamente a lenguaje igualitario los modelos de: convenios, documentos electorales, reglamentos orgánicos.
RECURSOS	Proyecto de Estatuto de la UA aprobado por el claustro

ACCIÓN 10. Elaborar una “Guía de uso no sexista en la Universidad de Alicante” y darle difusión entre la comunidad universitaria

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Unidad de Igualdad Centro de Estudios de la Mujer
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	Publicación de la ‘Guía del lenguaje igualitario de la Universidad de Alicante’. La guía está disponible en la página de la UI y en RUA_Institucional La guía cuenta con una edición en papel que se ha distribuido entre los órganos de gestión académica y administrativa
NOTAS	La Guía de lenguaje igualitario se incluyó en la agenda de actividades del 8 de marzo (2011). Fue presentada dicho día. La guía fue presentada on line a través de los NewsLetter de la Unidad.

	<p>Campaña de difusión y distribución de la Guía entre los servicios, unidades y departamentos</p> <p>Se recomienda elaborar a partir del contenido de la “Guía” unas fichas de consulta rápida para las dudas más habituales, así como elaborar modelos de documentos administrativos (formularios, actas, oficios...)</p>
RECURSOS	<p>‘Guía del lenguaje igualitario de la Universidad de Alicante’ publicada en web de la Unidad de Igualdad.</p> <p>Enlace en RUA</p> <p>Newsletter nº1 de la Unidad de Igualdad</p>

ACCIÓN 11. Incrementar el número de mujeres entre las propuestas para nombramientos “honoris causa”, entre el profesorado que imparte lecciones inaugurales y, en general, entre las personas sobre las que recaen distinciones y honores

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Vicerrectorado de Extensión Universitaria
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	Distinción Premio Maisonnave
ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> CENTROS
NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizada
ACCIONES	DERECHO: En el curso 2010-11, en el Acto de San Raimundo de Peñafort, la invitada fue la presidenta del TSJ de la Comunidad Valenciana, Pilar de la Oliva.
NOTAS	<p>Se observa que la tendencia en las propuestas para nombramientos “honoris causa” no se ha visto modificada, persistiendo la infrarrepresentación de las mujeres, incluso, después de la aprobación del PIUA. En el periodo 1984-2009 el ratio fue de 59/5; y en el periodo 2009-2011 ha sido de 5/1.</p> <p>Se valora muy positivamente que desde la vigencia del PIUA el premio <i>Maisonnave</i> se ha otorgado a un hombre y a una mujer. En el periodo 2002-2008 el premio se otorgó a 5 hombres.</p>
RECOMENDACIONES UI	<p>Instar a los Centros y al Consejo de Dirección a tomar en consideración el trabajo de mujeres destacadas en las distintas áreas de conocimiento, que han sido reconocidas en otras instancias, para proponer su nombramiento como “doctoras honoris causa” por la Universidad de Alicante.</p> <p>Independientemente del nivel de ejecución señalado a la acción (realizada, en proceso o no realizada) por los Centros, no se aprecia una política clara por parte de los centros de promoción del nombramiento de mujeres para distinciones honoríficas.</p>
RECURSOS	<p>Relación de “Honoris causa” desde 1984</p> <p>Lecciones inaugurales, desde 1981-82</p>

ACCIÓN 12. Procurar que en la composición de las mesas presidenciales de los actos protocolarios, la representación de la UA sea paritaria

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales • Servicio de Protocolo
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	<p>Se busca la paridad en los actos propios de la UA, pero el hecho de que todas las personas que deben presidir los actos en función de sus cargos sean actualmente hombres (rector, rector honorífico, presidente del consejo social, rectores de las otras universidades...) complica el cumplimiento de la acción. Sólo la secretaría general está ocupada por una mujer.</p> <p>En los actos que organizan los Centros la composición de las mesas viene impuesta.</p>
RECOMENDACIONES UI	La proporción de hombres y mujeres sólo se irá equilibrando en la medida en que más mujeres ocupen cargos de dirección y representación.

ACCIÓN 13. Organizar campañas institucionales de sensibilización en torno a la celebración de los días 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres) y el 25 de noviembre (Día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres)

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Secretariado de Cultura • Secretariado de Extensión Universitaria • Centro de Estudios de la Mujer • Consejo de Alumnos/as • MUA • Unidad de Igualdad • Sindicatos
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	<p>UNIDAD DE IGUALDAD. Presentación de la 'Guía de Lenguaje igualitario';</p> <p>CONSEJO ALUMNOS/AS. Cursos con créditos de libre configuración sobre prevención de la violencia de género (nov 2010 y ediciones anteriores);</p> <p>MOUA. 'V Convocatoria de Artes Plásticas Mulier, Mulieris'; Exposición "Mujeres de la Transición";</p> <p>SECR. CULTURA Y EXTENSIÓN. Conferencia, 'Las edades de la mujer en la publicidad' (Biar); Conferencia 'Explorando nuevas formas de violencia de género: la mujer como objeto en los folletos de clínicas de estética' (Centro Social Nucía Park, La Nucía); Conferencia 'La nueva ley matrimonial valenciana' (Casa de Cultura de Finestrat); Conferencia 'Aprendiendo a saber escuchar' (Sede de Biar); Conferencia 'Modelos de mujer en la pintura y la literatura' (Sede de Villena); Conferencia 'Les dones i la tecnologia: fent història' (Sede de Xixona); Conferencia 'Modelos de mujer en la pintura y la literatura' (Centre Social</p>

	<p>Real Blanc de la Sede de Cocentaina); Representación de la obra de teatro 'Aduosadas', (Auditorio Municipal de Salinas), Cocentaina: Charla 'El tratamiento de la violencia de género en el cine' (Aula de Cine de la Universidad de Alicante); Actuación de la cantautora cubana Marta Campos (Centre Social Real Blanc); Villena: Representación de la obra de teatro 'Silencios', (Teatro Chapí de Villena); Taller de prevención contra la violencia de género entre los jóvenes, (IES Hermanos Amorós, IES Navarro Santa Fé, e IES); Amenización del cuarteto de cuerda MULIERIS de la Orquesta Filarmónica de la UA, (Casa de Cultura de Villena); Presentación del libro 'La igualdad también se aprende. cuestión de coeducación' (Biblioteca Miguel Hernández- Casa Cultura); Representación teatral 'Pájaros azules' (Bramant Teatre); Texto y dramaturgia de Jerónimo Cornelles y Pedro Montalbán Kroebe' (Teatro Chapí de Villena). La Marina: Ciclo de cine 'La finestra indiscreta', 'Margot y la boda' (Salón de actos de la Sede Universitaria de la Marina); Presentación del libro 'Por qué las italianas son tan fascinantes' (Salón de actos de la Sede Universitaria de la Marina); Representación teatral 'Pájaros Azules' (Centre Cultural de Benissa). Xixona: Representación teatral 'Silencis' (Cine de Dalt); Concierto a cargo de laboramusic (Cine de Dalt de Xixona); ciclo de cine 'Mujeres Directoras': 'Siete mesas de billar francés', 'Mataharis', 'Una palabra tuya' (Cine de Dalt).</p> <p>SINDICATOS. Participación en el diseño y en la difusión de la campaña institucional. (STEPV: Cicle de cine en la sala de projecció de la Fragua amb filmografia relacionada amb la violència de gènere i les maneres de pensar i de sentir de les dones. Article en Informació amb motiu del 8 de març sobre la presència escassa de les dones en els llocs de decisió de la UA.</p> <p>CEM. "Campaña del semáforo contra la violencia de género", distribución de material gráfico en cafeterías (salvamanteles). <u>Cursos</u>: "Género y televisión: análisis del tratamiento de las mujeres en las series de ficción en televisión: modelos y representaciones sexistas"; "Microdesigualdades cotidianas". "Mujeres Pop: género e identidad en las músicas populares del siglo XX", "Alimentación y nutrición de la mujer. Trastornos del comportamiento alimentario", "Identidad y género: mujeres con diversidad funcional", "Divas.es: música y espectáculo en España: del fin-de-siècle al nuevo milenio", "Cine español y mujeres. Crítica y análisis cinematográfico para la prevención del sexismo y la violencia de género". <u>Exposiciones itinerantes</u>: "No tiene nombre", "No tengo dueño", en diferentes</p>
--	---

	asociaciones (Asociación “Tiempo de Mujer” de Petrer) , IES de la provincia (IES Andreu Sempere de Alcoi, IES Valle de Elda, IES Mediterráneo de Villajoyosa...) Ayuntamientos (Ontinyent, Benicassim, Benidorm, Los Montesinos, Callosa de Segura, Torrevieja...).
NOTAS	Se valora muy positivamente el desarrollo, como línea preferente de actuación, de acciones de sensibilización de la sociedad y la comunidad universitaria llevado a cabo por el Secretariado de Extensión Universitaria de la UA y el establecimiento de un protocolo para su consecución. Es práctica habitual ofrecer a las sedes universitarias la posibilidad de programar acciones culturales para recordar estas efemérides. Las actividades proceden del Secretariado de Cultura UA, del Vicerrectorado de Extensión (Aulas universitarias de teatro, grupos de música, aula de cine, MUA), del CEM y de otros organismos o asociaciones que ofrecen su producción cultural. El protocolo abre la opción de solicitar una propuesta relacionada con temas de igualdad y prevención de la violencia de género, y si lo solicitan, Extensión Universitaria propone programas y/o ponentes. Las actividades se vinculan a los colectivos locales relacionados con temas de igualdad. La oferta es muy diversa, prolongada a lo largo del curso académico y en su realización se implican muchas instancias de la UA.
RECURSOS	Las página institucionales “DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER: 8 DE MARZO” (2011) y “25 DE NOVIEMBRE, DÍA MUNDIAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO” , recogen, organizadas según el tipo de actividad, todos los eventos organizados a instancias de la UA: Cursos, conferencias y charlas; Exposiciones; Proyecciones; Teatro, danza y música; Actividades varias; Otras actividades en la UA.

ACCIÓN 14. Efectuar campañas específicas dirigidas a toda la comunidad universitaria con el objetivo de promover la cultura de la corresponsabilidad en el ámbito de la vida familiar

ÓRGANO EJECUTOR	• Centro de Estudios de la Mujer
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso

ACCIÓN 15. Celebrar un acto de reconocimiento a la persona o entidad; o a la Facultad, Departamento, Instituto o Centro propio, que se haya destacado por sus actuaciones en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres

ÓRGANO EJECUTOR	• Secretariado de Coordinación y Comunicación
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	Elaboración de criterios para otorgar el reconocimiento

ACCIÓN 16. Desarrollar programas y actividades que contribuyan a la consecución de la igualdad de género y a la sensibilización en cuestiones de género en las Sedes universitarias de la UA

ÓRGANO EJECUTOR	• Secretariado de Extensión Universitaria
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	<p>SECR. CULTURA Y EXTENSIÓN. Conferencia, ‘Las edades de la mujer en la publicidad’ (Biar); Conferencia ‘Explorando nuevas formas de violencia de género: la mujer como objeto en los folletos de clínicas de estética’ (Centro Social Nucia Park, La Nucia); Conferencia ‘La nueva ley matrimonial valenciana’ (Casa de Cultura de Finestrat); Conferencia ‘Aprendiendo a saber escuchar’ (Sede de Bihar); Conferencia ‘Modelos de mujer en la pintura y la literatura’ (Sede de Villena); Conferencia ‘Les dones i la tecnologia: fent història’ (Sede de Xixona); Conferencia ‘Modelos de mujer en la pintura y la literatura’ (Centre Social Real Blanc de la Sede de Cocentaina);</p> <p>Representación de la obra de teatro ‘Aduosadas’, (Auditorio Municipal de Salinas),</p> <p>Cocentaina: Charla ‘El tratamiento de la violencia de género en el cine’ (Aula de Cine de la Universidad de Alicante); Actuación de la cantautora cubana Marta Campos (Centre Social Real Blanc);</p> <p>Villena: Representación de la obra de teatro ‘Silencios’, (Teatro Chapí de Villena);</p> <p>Taller de prevención contra la violencia de género entre los jóvenes, (IES Hermanos Amorós, IES Navarro Santa Fé, e IES);</p> <p>Amenización del cuarteto de cuerda MULIERIS de la Orquesta Filarmónica de la UA, (Casa de Cultura de Villena);</p> <p>Presentación del libro ‘La igualdad también se aprende. cuestión de coeducación’ (Biblioteca Miguel Hernández- Casa Cultura); Representación teatral ‘Pájaros azules’ (Bramant Teatre); Texto y dramaturgia de Jerónimo Cornelles y Pedro Montalbán Kroebe’ (Teatro Chapí de Villena).</p> <p>La Marina: Ciclo de cine ‘La finestra indiscreta’, ‘Margot y la boda’ (Salón de actos de la Sede Universitaria de la Marina);</p> <p>Presentación del libro ‘Por qué las italianas son tan fascinantes’ (Salón de actos de la Sede Universitaria de la Marina);</p> <p>Representación teatral ‘Pájaros Azules’ (Centre Cultural de Benissa).</p> <p>Xixona: Representación teatral ‘Silencis’ (Cine de Dalt);</p> <p>Concierto a cargo de laboramusic (Cine de Dalt de Xixona); ciclo de cine ‘Mujeres Directoras’: ‘Siete mesas de billar francés’, ‘Mataharis’, ‘Una palabra tuya’ (Cine de Dalt)</p>
NOTAS	<p>Gran parte de las actividades institucionales conmemorativas del 8 de marzo y del 25 de noviembre se desarrollan en las Sedes (acción 13). De ahí que esta acción esté desarrollada y se incluya en ella. Las actividades desarrolladas proceden del Secretariado de Cultura de la UA (Aulas universitarias de teatro, grupos de música, aula de cine, MUA), del CEM y de otros</p>

	organismos y asociaciones.
RECURSOS	Centro coordinador de Sedes

ACCIÓN 17. Incluir en la programación cultural estable de la UA actividades, actuaciones, programas, talleres de cultura,... que contribuyan a la consecución de la igualdad de género y a la sensibilización frente a la discriminación por razón de género

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Secretariado de Cultura
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	Programación "Paraninfo": obras relacionadas con temática de género en torno al 8 de marzo y al 25 de noviembre.
NOTAS	<p>La Escuela de Verano correspondiente al curso académico 2010-2011 ha incluido, a instancias de la Unidad de Igualdad, distintas actividades que pretenden romper estereotipos de género y sensibilizar en materia de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Taller de cuenta cuentos destinado a los niños y las niñas de 4 a 6 años. Participación de los equipos deportivos femeninos de la UA.
RECURSOS	Programación Paraninfo

ACCIÓN 18. Incluir en la programación del Museo de la UA y en todos los espacios expositivos de la UA, muestras que contribuyan a la sensibilización y a la consecución de la igualdad de género

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Museo de la UA (MUA)
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	'V Convocatoria de Artes Plásticas Mulier, Mulieris'; Exposición 'Mujeres de la Transición'
NOTAS	<p>'V Convocatoria de Artes Plásticas Mulier, Mulieris'. Concurso internacional dirigido a hombres y mujeres artistas que trabajan cuestiones relacionadas con las mujeres y el género.</p> <p>Exposición 'Mujeres de la Transición'. Revisión histórica de la aportación de las mujeres desde la guerra civil hasta el periodo democrático."</p> <p>Además de las exposiciones referidas por el MUA cabe destacar las exposiciones itinerantes organizadas por el CEM "Lenguaje para la igualdad en la comunicación (LIC) y "¡No tengo dueño!"</p> <p>La Unidad de Igualdad considera que la acción se cumple, especialmente en el contexto de las actividades conmemorativas del 8 de marzo y del 25 de noviembre</p>
RECURSOS	MUA Mulier, mulieris Campaña LIC (CEM) Campaña "No tengo dueño" (CEM)

	Exposición “Mujeres de la Transición”
--	---

ACCIÓN 19. Establecer entre los criterios para la adjudicación de cursos de verano, uno relativo a la previsión de cursos que contribuyan a la sensibilización de género y a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres

ÓRGANO EJECUTOR	• Secretariado de Extensión Universitaria
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	<p>En las convocatorias de Cursos de Verano en las Sedes Universitarias se ha incluido una oferta de curso relacionado con: el lenguaje no sexista, la educación en la igualdad y la prevención de situaciones de violencia de género.</p> <p>En el curso 2011 la oferta de cursos de verano sobre estas temáticas han sido:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Investigación y Buenas Prácticas en la Protección a la Infancia en Riesgo. 2. Lisbeth Salander y los Nuevos Arquetipos Feministas de la Saga Millenium. 3. III Curso de Educación Infantil: Perspectivas de Intervención en el Nuevo Modelo Educativo Infantil.
RECURSOS	Cursos de Verano en las Sedes Universitarias

OBJETIVO 3

OBJETIVO 3 – Desarrollar programas y actividades que contribuyan a la consecución de la igualdad de género en la sociedad, así como colaborar en las iniciativas que, con este objetivo, se organicen por otras instituciones y entidades sociales.

ACCIÓN 20. Incluir en la declaración de objetivos de la cooperación internacional al desarrollo por parte de la UA una referencia explícita a la necesidad de superar situaciones de discriminación de las mujeres en los países receptores de ayudas

ÓRGANO EJECUTOR	• Oficina de Cooperación
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	<p>En los objetivos de la convocatoria para financiar proyectos de cooperación para el desarrollo se ha incluido una referencia específica en la introducción y también como un criterio de valoración:</p> <p><i>“La presente convocatoria se marca dos nuevos retos; el primero, potenciar grupos de trabajo de carácter universitario que sean capaces de gestionar eficientemente la aportación de la comunidad universitaria; el segundo, garantizar que todos los proyectos tengan un enfoque transversal de equidad de género”</i></p>
NOTAS	Se valora muy positivamente la inclusión, como objetivo, del

	enfoque transversal de género en las bases de la convocatoria propia de la UA para financiar 'Proyectos de Cooperación Universitaria para el Desarrollo' (2010/2011). En convocatorias anteriores el Género se considera un sector de actuación, junto con la soberanía alimentaria, la salud pública o la educación, entre otros, que podía ser valorado con hasta 10 puntos. La última convocatoria apuesta por la transversalidad y considera como criterio el enfoque de género con independencia del sector de actuación.
RECURSOS	Convocatoria para financiar 'Proyectos de Cooperación Universitaria para el Desarrollo' (2010/2011) Convocatoria anteriores (convocatoria 2009/2010)

ACCIÓN 21. Establecer entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo uno relativo a la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres

ÓRGANO EJECUTOR	• Oficina de Cooperación
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	En las Bases de la III Convocatoria de becas para la realización de estudios del Máster Interuniversitario en Cooperación al Desarrollo - Especialidad en Sostenibilidad ambiental- durante el curso académico 2011/2012, se ha incluido como criterio específico de selección de beneficiarios, en su Art.4.d) <i>'Se aplicará el criterio de paridad, garantizando la igualdad de oportunidades entre ambos sexos para el acceso a las becas'</i>
NOTAS	La inclusión de la perspectiva de género en el proyecto constituye un criterio de valoración, tal y como se ha indicado en la Acción 20. anterior .
RECURSOS	Bases de la " III convocatoria de becas para la realización de estudios del Máster Interuniversitario en Cooperación al Desarrollo - Especialidad en Sostenibilidad ambiental "

ACCIÓN 22. Incluir la perspectiva de género en el programa formativo para el voluntariado de la UA

ÓRGANO EJECUTOR	• Secretariado de Prácticas y Apoyo al Estudiante (CAE)
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	Se ha establecido un acuerdo con la Unidad de Igualdad para introducir en los futuros cursos de formación de voluntariado universitario la perspectiva de género. Donde los profesionales de esta Unidad ofrecerán una formación específica en este ámbito de actuación. Se están organizando unas jornadas sobre "mujer y diversidad funcional" cuyas conclusiones servirán de base para un apartado específico en la formación del voluntariado.

OBJETIVO 4

OBJETIVO 4 – Conseguir equilibrar la proporción de mujeres y hombres entre el alumnado de las distintas titulaciones de la UA

ACCIÓN 23. Realizar campañas específicas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de carrera

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Secretariado de Acceso Oficina de Información al Alumnado
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	<p>Inicio de diseño de acciones específicas de promoción en titulaciones con una minoría significativa de alumnado femenino.</p> <p>Presentación a los profesores acompañantes del programa de 'Visitas de Secundaria a la UA' (2010-11), de la política de igualdad de la UA. Específicamente se ha buscado la sensibilización con aquellas titulaciones con poca presencia femenina o masculina.</p>
NOTAS	<p>Se valora muy positivamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> los contactos establecidos con los centros de secundaria; la inclusión en las charlas semanales al profesorado de secundaria que visita la UA de contenidos relativos a la política de igualdad de la UA y a la feminización y masculinización de titulaciones sustentada en estereotipos y prejuicios de género; la formación en materia de igualdad al personal becario y a las y los monitores que acompañan a los grupos de estudiantes de secundaria que visitan la UA
RECOMENDACIONES UI	Edición de un folleto-resumen con los datos más significativos, que sirva de material de apoyo.
ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Centros
NIVEL DE EJECUCIÓN	<p>Realizada (Politécnica Superior, CCEE y Empresariales Filosofía y Letras)</p> <p>En proceso (Educación)</p> <p>No realizada (Derecho, Ciencias, Ciencias de la Salud)</p>
ACCIONES	<p><u>Realizadas:</u></p> <p>ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR. Campaña en los Centros de Secundaria para eliminar el estereotipo extendido de que las ingenierías son titulaciones de hombres y contribuir a aumentar la matriculación de alumnas en sus titulaciones.</p> <p>CCEE Y EMPRESARIALES. En las presentaciones de las carreras al alumnado de secundaria no se transmiten estereotipo de género en la elección de la carrera</p> <p>FILOSOFÍA Y LETRAS. Fomento de la matriculación del alumnado de secundaria en nuestros Grados y másteres, mediante la visita a Institutos de Secundaria y participando en las jornadas realizadas por el Vicerrectorado de Alumnado, en la promoción</p>

	<p>de las titulaciones. Inculcar la participación de las estudiantes de secundaria en tareas de investigación histórica, a través de las Primeras Olimpiadas de Historia celebradas en abril.</p> <p><u>En proceso:</u> FACULTAD DE EDUCACIÓN. Elaboración de un video/promocional de los estudios de la facultad combatiendo estereotipos de género en la elección del perfil profesional.</p> <p><u>No realizada:</u> DERECHO. No tiene previsto realizar campañas específicas dirigidas a alumnos de secundaria en este sentido;</p> <p>CIENCIAS. No se ha detectado un problema de discriminación por razón de género en las carreras de ciencias</p>
NOTAS	<p>Se valora muy positivamente que en la presentación de las titulaciones de la EPS en los centros de secundaria participe, junto al director del Centro, la coordinadora. La presencia de referentes femeninos en ámbitos profesionales masculinizados viene siendo subrayada por la literatura especializada como una estrategias para fomentar la presencia de mujeres en dichos ámbitos.</p> <p>Se valora positivamente la iniciativa de Facultad de Educación de editar un video promocional rompiendo estereotipos.</p> <p>La Facultad de Ciencias arroja mayor número de matriculación femenina en prácticamente todas sus titulaciones.</p>
RECOMENDACIONES UI	<p>Los datos recogidos en 'La UA en cifras' "la UA en cifras" relativos a matriculación por centro en 2009-2010 arrojan la feminización en ENFERMERIA (83,1% alumnas matriculadas) y EDUCACIÓN (72,7 % alumnas matriculadas); y la masculinización en EPS (30,6% alumnas matriculadas). Estos indicadores de matriculación alimentan los estereotipos de los ámbitos profesionales vinculados a los roles tradicionales de lo 'masculino' y lo 'femenino'</p> <p>Se recomienda diseñar campañas específicas para incrementar la matriculación masculina en las titulaciones vinculadas a la ética del cuidado (enfermería, educación) y para incrementar la matrícula femenina en las titulaciones relacionadas con la elaboración y provisión de recursos y control del entorno (ingenierías, arquitectura)</p> <p>Se recomienda:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar material promocional (gráfico, audiovisual...); 2. Diseñar campañas similares a las desarrolladas en otras Universidades españolas y europeas (Girl's day) dirigidas a incrementar la matrícula femenina en titulaciones tradicionalmente masculinizadas
RECURSOS	<p>Datos ofrecidos por la UTC en "la UA en cifras" relativos a matriculación por centro en 2009-2010.</p> <p>Campaña de Girl's day en la Universidad de Zaragoza (2011)</p>

	organizada en colaboración con la AMIT. En ella se acerca a las alumnas de bachiller a la formación en ingeniería pues éstas continúan estando infrarrepresentadas en estos estudios y, aún más, en el desarrollo profesional en este campo Girl's day. Por una ingeniería más igualitaria. AMIT (2011)
--	--

ACCIÓN 24. Garantizar que el material de promoción de las titulaciones no transmita una imagen y un lenguaje sexista

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Secretariado de Acceso/Oficina de Información al Alumnado. Secretariado de Coordinación y Comunicación
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
NOTAS	<p>Se ha comprobado que la Guía del Alumnado 2011-12 hace uso de un lenguaje igualitario y el video promocional que incluye su versión web busca el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres y la ruptura de estereotipos en las imágenes.</p> <p>Folletos de los grados: editados en papel y accesibles en pdf en la web del Servicio de Información al Alumnado; se utiliza lenguaje no sexista en algunos de ellos, pero no de forma generalizada.</p>
ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Centros
NIVEL DE EJECUCIÓN	<p>Realizada (Escuela Politécnica Superior, Derecho)</p> <p>En proceso (Educación, Ciencias, Filosofía y Letras, Ciencias Económicas y Empresariales)</p> <p>No realizada (Ciencias de la Salud)</p>
ACCIONES	<p><u>Realizadas:</u> ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR. Se cuida las imágenes que aparecen en los trípticos y en el material publicitario de modo que aparezcan mujeres. A la vez se revisa el lenguaje empleado para evitar el lenguaje sexista.</p> <p>DERECHO: Revisión del material impreso de difusión de las titulaciones que oferta la Facultad para promover la utilización de un lenguaje no sexista. Mantener el equilibrio entre sexos en todas las charlas y mesas redondas dirigidas a difundir las titulaciones de la Facultad entre los alumnos de secundaria, así como en las charlas sobre salidas profesionales dirigidas al alumnado.</p> <p><u>En proceso:</u> CCEE Y EMPRESARIALES. Observación del material de promoción de las titulaciones para evitar la transmisión de imágenes o lenguaje sexista. Cada curso académico se revisa el material de promoción de las titulaciones.</p> <p>FILOSOFÍA Y LETRAS. Revisión corrección de alguna terminología</p>

	<p>sexista</p> <p>FACULTAD DE EDUCACIÓN. Elaboración de un documento guía para la elaboración de las guías docentes así como reuniones con los coordinadores de las diversas asignaturas de las titulaciones de la Facultad.</p> <p>CIENCIAS: El material de promoción de las titulaciones está siendo revisado, para adecuarlo a una imagen y un discurso igualitario. (Sirva de ejemplo el vídeo de promoción de la titulación de Ciencias del Mar, en el que queda reflejado el trabajo de las investigadoras en el mar).</p> <p><u>No realizada:</u> CIENCIAS DE LA SALUD</p>
NOTAS	<p>No todos los centros disponen de material de promoción de las titulaciones accesible en la web. La Facultad de Filosofía y Letras tienen folletos editados en pdf que respetan el lenguaje igualitario y son cuidadosos con las imágenes. En general, la información (administrativa, académica, de servicios y recursos) disponible en las webs de los centros no han sido adaptadas al lenguaje no sexista, a excepción de la Facultad de Educación y la Facultad de Ciencias de la Salud.</p> <p>En las Facultades de Ciencias y de Filosofía y Letras se observa cierto esfuerzo por hacer un uso igualitario del lenguaje, aunque en la mayor parte de la información persiste la utilización del masculino genérico.</p> <p>En la Facultad de Económicas, la de Derecho y la Escuela Politécnica Superior no se aplica de forma generalizada las recomendaciones que recoge la “Guía para un discurso igualitario en la UA”.</p>
RECOMENDACIONES UI	<p>El volumen de información que recogen las webs de los Centros es muy grande y, generalmente, su actualización es tarea de varias personas. Cabe esperar que a partir de la publicación de la Guía y de la realización de cursos específicos por parte del PAS la información que se publique respete las recomendaciones. Por otra parte, es deseable la revisión de la información antigua para su adaptación</p>
RECURSOS	<p>Guía del alumnado 2011-2012 Cuadernillos de las titulaciones de grado de la UA Video promocional “Ciencias de Mar”</p>

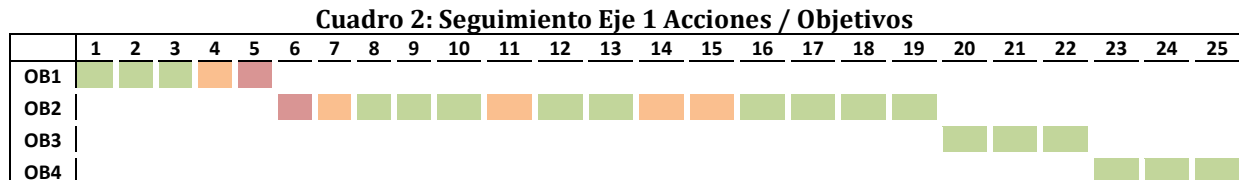
ACCIÓN 25. Intensificar el contacto con el profesorado de secundaria para ofrecer formación sobre perspectiva de género y recursos para combatir estereotipos en la elección de carrera por parte del alumnado

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Secretariado de Acceso
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	En las reuniones con los profesores de secundaria durante las

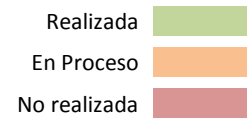
	visitas de los alumnos a la Universidad, se ha ofrecido información sobre la perspectiva de género para evitar estereotipos en la elección de carrera
--	---

RESUMEN EJE 1.

El Cuadro 2 relaciona el nivel de ejecución de las acciones en relación a sus objetivos.



Fuente: elaboración propia. Seguimiento PIUA



La Tabla 4 incluye el conjunto de respuestas ofrecidas por los órganos ejecutores a las preguntas de 'dificultad' y recursos 'económicos' y 'técnicos' utilizados en la ejecución de las acciones que dan contenido al Eje 1.

Tabla 4. Indicadores Eje 1

INDICADOR	EJE 2	
	CATEGORÍAS	RESPUESTAS
Dificultad ¹	Baja	46
	Media	21
	Alta	11
RECURSOS ECONÓMICOS	Propios	89
	Externos	0
RECURSOS TÉCNICOS	Propios	88
	Externos	1

NOTAS:

La tabla recoge la respuesta ofrecida por cada órgano ejecutor. La tabla muestra el agregado de los resultados obtenidos.

1. Cuando las acciones no han sido realizadas por alguno de los órganos ejecutores la percepción en la dificultad no se indica y, en consecuencia, no queda recogido en el recuento.

En torno al Eje 1 (Visibilización, sensibilización) se concentra el mayor número de acciones (el 29%). El 72% de las mismas han sido realizadas; el 20% están en proceso; y el 8% no han sido ejecutadas. Las acciones se han ejecutado casi en su totalidad con recursos económicos y técnicos propios. Son, precisamente, las restricciones en los presupuestos de la UA y las dificultades técnicas las que explican la no realización de las dos acciones de este eje (acción 5

y 6 respectivamente). En general, el nivel de dificultad señalado es bajo (el 59% de las respuestas recabadas así lo valoraron).

OBJETIVO 1.

La UA cuenta, incluye y difunde estadísticas desagregadas por sexo cuando la variable objeto de medición así lo requiere. Esta información nos acerca a la realidad abordada de forma más precisa al tiempo que permite conocer y reflexionar sobre las diferencias entre mujeres y hombres en los ámbitos de trabajo propios de la Universidad. Alcanzado este objetivo cabe plantearse la ampliación de la desagregación por sexo en las estadísticas de otros ámbitos más específicos. Así, y en aras de conocer en profundidad la situación de mujeres y hombres en la investigación de la UA y poder diseñar estrategias de actuación específicas, sería interesante contar con estadísticas desagregadas por sexo en: Tutores/as de tesis doctorales defendidas por curso académico, por categoría; Índice de sexenios; y Sexenios por curso académico.

Actualmente, la página web de la Unidad de Igualdad de la UA, sistematiza información y contenidos relacionados, entre otros, con las diferencias entre mujeres y hombres en entornos universitarios. Sin embargo, el acceso a la página no es fácil lo que dificulta el acceso a estadísticas, informes y análisis de esta naturaleza. Es necesario que la página de la UI cuente con una mejor ubicación dentro de la web general de la institución.

OBJETIVO 2.

La UA, desde la aprobación del PIUA, ha incrementado esfuerzos en adecuar y utilizar el lenguaje no sexista en comunicaciones y nomenclaturas. Junto a estas actuaciones, servicios y unidades vienen adaptando el lenguaje igualitario a sus propios procedimientos de trabajo. Para transmitir institucionalmente el compromiso de la UA con la igualdad de género y la no discriminación es necesario que los contenidos (e imágenes) de cada una de las páginas web de la UA se adecuen al lenguaje no sexista. La redacción del Estatuto de la UA (aprobado por Claustro en abril de 2011) refleja no solo el compromiso de la UA con la igualdad de género sino que se presenta como el referente a seguir por el resto de documentos, informes,... universitarios.

La visibilización del trabajo de mujeres destacadas en las distintas áreas de conocimiento pasa, entre otros, por su distinción en premios y honores. Al reconocer la aportación y valía de las mujeres académicas ofrecemos modelos de referencia y de liderazgo en femenino a la sociedad en general y a las nuevas generaciones en particular que sirven, a su vez, de estímulo y antídoto frente a la discriminación por sexo. Por ello, es necesario que desde los Centros y el Consejo de Dirección se proponga un mayor número de mujeres “doctoras honoris causa”, entre otros reconocimientos.

OBJETIVO 3.

El compromiso de la UA por la igualdad de género queda reflejado en el vasto y extenso programa de actividades que a lo largo del curso académico y, específicamente el 25 de noviembre y 8 de marzo, se desarrollan en la UA y en las sedes universitarias. La campaña institucional de la UA del 25 de noviembre de 2011, ‘*Ámame bien*’ contó con la colaboración y financiación del Instituto de la Mujer, Ayuntamiento de San Vicente y Diputación de Alicante. De este modo, la UA se convierte en transmisora de los valores de igualdad de género entre la ciudadanía alicantina y no solo en el ámbito universitario. Cabe subrayar la implicación de un número elevado de vicerrectorados en este objetivo siendo, a su vez, ejemplo de transversalidad de la política de género de la UA. Los contactos con la Fundación Clara Campoamor (Vicerrectorado de la Relaciones Institucionales), la convocatoria periódica de artes plásticas ‘Mulier, Mulieris’ (Vicerrectorado de Extensión Universitaria) y la convocatoria

propia de la UA para financiar 'Proyectos de Cooperación Universitaria para el Desarrollo' (Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación), son algunos ejemplos del compromiso de la UA en la promoción de la igualdad de género entre la comunidad universitaria y en la sociedad.

OBJETIVO 4.

La UA ha intensificado sus esfuerzos en aquellas acciones tendentes a promover la matrícula de mujeres en las titulaciones en las que su presencia es reducida. En este sentido, las actuaciones que se desarrollan en y con centros de secundaria se presentan como estratégicas. Sería interesante poder llevar a cabo campañas como las promovidas en otras universidades europeas y españolas (campaña de Girl's day) en las que se acerca a las alumnas de bachiller a la formación en, específicamente, ingeniería pues éstas continúan estando infrarrepresentadas en estos estudios y, aún más, en el desarrollo profesional en este campo. Del mismo modo, sería interesante promover acciones que estimulen la matrícula masculina en aquellas titulaciones (las destinadas al cuidado) en las que su presencia es, también, minoritaria. La mayor presencia, de un lado, de mujeres en titulaciones consideradas de 'provisión' y, de otro, de hombres, en titulaciones vinculadas con el 'cuidado', contribuiría a la ruptura de estereotipos de roles y género, elementos subyacentes en la discriminación por sexo.

En el entorno universitario de la UA, específicamente, la UA va a impulsar en el curso 2011-2012 estrategias para promover el avance de las mujeres en los puestos ejecutivos y de dirección. Las mujeres que eligen empleos no tradicionales pueden afrontar apremios especiales en el lugar de trabajo, en particular el aislamiento, un acceso limitado a mentores y a modelos de comportamiento femeninos. El programa '*Universitarias líderes*' ha sido impulsado por la Unidad de Igualdad de la UA, con la implicación del Vicerrectorado de Alumnado, y cuenta con la financiación del Instituto de la Mujer y la colaboración y apoyo de la Asociación de Fomento y Desarrollo Empresarial/Empresarias de Alicante (AFIDE) y la Asociación de Empresarias de la provincia de Alicante. Con él se busca: revertir las dinámicas profesionales apuntadas dotando a las estudiantes de recursos que fortalezcan su liderazgo potencial; refutar los mitos que rodean las aptitudes de las mujeres y su dedicación al trabajo; y respaldar la aportación de las mujeres en la imagen de la empresa y su productividad.

2.2.- EJE 2: DOCENCIA

OBJETIVO 1

OBJETIVO 1 – Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.

ACCIÓN 1. Ofertar asignaturas en materia de igualdad de género, con reconocimiento de créditos, en los estudios de grado y posgrado

ÓRGANO EJECUTOR	• Vicerrectorado de Planificación de Estudios
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	"1.-Aprobación por Consejo de Gobierno de la NORMATIVA DE RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS EN ESTUDIOS OFICIALES (29/09/2009): "5. Finalmente, y a

	<p>propuesta del equipo de dirección, el Consejo de Gobierno podrá proponer asignaturas que contribuyan al desarrollo de los criterios de igualdad, a los procesos de normalización lingüística o que resulten de interés para la Universidad por cuestiones institucionales o estratégicas. El número de créditos reconocidos por este concepto no podrá exceder de seis créditos"</p> <p>Impulso de la Red de Investigación en Docencia Universitaria "Universidad, docencia, género e igualdad"</p>
ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Centros
NIVEL DE EJECUCIÓN	<p>Realizada: Facultad de CCEE y Empresariales, Derecho, Filosofía de Letras y Educación</p> <p>En proceso: Ciencias, Ciencias de la Salud, Escuela Politécnica Superior</p>
ACCIONES	<p><u>CCEE y Empresariales</u>. El plan de estudios de Sociología incluye una asignatura en materia de igualdad de género: ESTUDIOS DE GÉNERO. Las titulaciones del Centro incorporan igualdad de género de forma transversal a través de las competencias.</p> <p><u>Derecho</u>. Inclusión de asignaturas en materia de igualdad de género en los planes de estudios de los grados de Gestión y Administración Pública (ÉTICA E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA) y de Criminología (VIOLENCIA DE GÉNERO). En las titulaciones de Derecho o Relaciones Laborales, en las que no se han incluido asignaturas específicas, la igualdad de género es tratada de manera interdisciplinar por diversas asignaturas, como el Derecho constitucional, el Derecho civil, el Derecho penal o el Derecho laboral.</p> <p><u>Filosofía y Letras</u>. Inclusión de una asignatura en materia de igualdad de género en el plan de estudios del grado de Estudios Franceses (LITERATURA FRANCESA Y GÉNERO).</p> <p><u>Educación</u>. Inclusión de una asignatura en materia de igualdad de género en el plan de estudios del grado en Maestro en Educación Primaria (EDUCAR EN IGUALDAD DE GÉNERO)</p>
NOTAS	<p>Se han incluido contenidos relacionados con el género especialmente en las titulaciones de las Facultades de <u>Educación</u> y de <u>Ciencias de la Salud</u>; pero estos contenidos nos se han convertido en asignaturas específicas, excepto la asignatura "Educar en Igualdad".</p> <p>La <u>Facultad de Derecho</u> cuenta con dos asignaturas específicas y, además, ha incluido en otras, contenidos relacionados con la violencia de género.</p> <p>Por otra parte, se han identificado contenidos relacionados con el género en dos asignaturas de <u>Filosofía y Letras</u> y también en algunas (2) asignaturas de publicidad, en el contexto de los estereotipos de género.</p>

	<p>En las titulaciones de <u>Ciencias</u> y de la <u>Escuela Politécnica</u> no se incluyen asignaturas específicas.</p> <p>Se prevé la creación de una Red en el marco del Proyecto de Redes de Investigación en Docencia Universitaria de la UA (Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad). La Red de investigación en docencia universitaria “Universidad, docencia, género e igualdad” persigue avanzar en la calidad e innovación de las enseñanzas universitarias apostando por la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria.</p> <p>De este modo, se daría cumplimiento a las directrices generales de los nuevos planes de estudio respecto del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la formación universitaria (Real Decreto 1393/2007. BOE nº 260, 30 de octubre de 2007), y se iría más allá, puesto que todas las titulaciones ofrecerían la posibilidad de cursar una asignatura de esta naturaleza.</p>
RECOMENDACIONES UI	<p>La creación de la RED UNIVERSIDAD, DOCENCIA, GÉNERO E IGUALDAD, pretende ser el motor a partir del cual se diseñen las asignaturas previstas en la <i>NORMATIVA DE RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS EN ESTUDIOS OFICIALES (29/09/2009)</i> <i>NORMATIVA DE RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS EN ESTUDIOS OFICIALES (29/09/2009)</i>.</p> <p>Es necesario trabajar desde la Unidad de Igualdad con los Centros para fomentar la implicación del profesorado en dicha red.</p>
RECURSOS	<p>Asignaturas de género en los grados de la UA: Literatura francesa y género (Grado en Estudios franceses. OB) Educar en igualdad de género (Grado en Maestro en Educación Infantil y Grado en Maestro en Educación Primaria. OP) Violencia de género (Grado en Criminología. OP) Ética e igualdad de género en la Administración Pública (Grado en gestión y administración pública. OB) Estudios de género. (Sociología. OB)</p> <p>Asignaturas sobre relaciones de género en los estudios de grado de la Universitat de València. Guía académica. Descripción de las asignaturas</p>

ACCIÓN 2. Incluir en los planes de estudio de las titulaciones que habilitan para la docencia en los niveles educativos de Primaria, Secundaria y Bachiller, formación específica en materia de igualdad de género

ÓRGANO EJECUTOR	• Vicerrectorado de Planificación de Estudios
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	<u>Asignaturas recogidas en el plan de estudios de los grados de</u>

	<p>Maestro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 17803 - EDUCAR EN IGUALDAD DE GÉNERO (Asignatura optativa) <p>Contenidos de género en la asignatura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 17517 - CAMBIOS SOCIALES, CULTURALES Y EDUCACIÓN (Reconocer situaciones de desigualdad en relación al género y promover acciones educativas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres en la institución escolar, en la familia y en el grupo de iguales)
ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Centros
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada: CCEE y Empresariales
	En proceso: Filosofía y Letras
	No realizada: Ciencias, Ciencias de la Salud, Derecho, Educación
ACCIONES	CCEE y Empresariales. La titulación en Sociología incluye materias específicas en igualdad de género. Se trata de una titulación que habilita para docencia en Secundaria.
NOTAS	<p>Las Facultades que comprenden la mayor parte de titulaciones que habilitan para la docencia en Primaria, Secundaria y Bachillerato son, la Facultad de Educación (primaria) y las Facultades de Filosofía y Letras y de Ciencias (secundaria y bachiller), por lo que el grado de realización de esta acción tiene mayor relevancia en unas facultades que en otras.</p> <p>No hay ninguna asignatura sobre igualdad de género en el “Máster universitario en profesorado de educación secundaria”, obligatorio para ejercer la docencia en cualquiera de las áreas de ese nivel académico.</p>
RECOMENDACIONES UI	<p>La formación del profesorado de las titulaciones que forman al alumnado cuya salida profesional preferente es la enseñanza (muy especialmente los grados de Maestro/a) deben adquirir los conocimientos y técnicas necesarias que les habiliten para el ejercicio de su profesión de acuerdo con los principios que recoge el artículo 7 de la Ley 1/2004 de Medidas de protección integral contra la violencia de género.</p> <p><i>Artículo 7. Formación inicial y permanente del profesorado.</i> <i>Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:</i></p> <p><i>a) La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.</i></p> <p><i>b) La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.</i></p> <p><i>c) La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.</i></p>

	<p><i>d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.</i></p> <p>El desarrollo y concreción de la Acción 1 (eje 2), especialmente, en las Facultades de Educación y Filosofías y Letras es de suma importancia.</p> <p>Se recomienda la inclusión de una asignatura obligatoria sobre igualdad entre mujeres y hombres y coeducación en el “Máster universitario en profesorado de educación secundaria”</p>
RECURSOS	<p>Educar en igualdad de género (Grado en Maestro en Educación Infantil y Grado en Maestro en Educación Primaria. OP)</p> <p>Cambios sociales, culturales y educación (Grado en Maestro en Educación Primaria. Formación Básica)</p>

ACCIÓN 3. Crear posgrados específicos sobre temas de género

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Planificación de Estudios
NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizada
NOTAS	No ha habido propuestas
ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Centros⁵ • Institutos⁶ • Departamentos⁷
NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizada
NOTAS	<p>Se han recibido 32 respuestas del conjunto de Facultades, Institutos Universitarios de Investigación y Departamentos. Solo el Departamento de Expresión Gráfica y Cartografía califica la acción como “en proceso”. El “Máster Universitario en Arquitectura y Urbanismo Sostenibles” incluye una línea de investigación específica sobre el <u>urbanismo y la arquitectura desde la perspectiva de género y la participación ciudadana</u>. Se aporta amplia información sobre ello. Se considera muy positiva esta iniciativa, especialmente porque se inserta en un área de conocimiento especialmente masculinizada.</p> <p>La práctica totalidad de las respuestas que caracterizan la acción como “no realizada” indican que la acción no procede por</p>

⁵ Todos los Centros han cumplimentado la ficha-acción 3 (eje 2).

⁶ Los Institutos de Investigación que han cumplimentado la ficha-acción 3 (eje 2) han sido: *I.U. Ingeniería dels Processos Químics, I.U. Agua y Ciencias Ambientales, I.U. Investigación Informática, I.U. Síntesis Orgánica, I.U. Electroquímica, I.U. Materiales.*

⁷ Los Departamentos que han cumplimentado la ficha-acción 3 (eje 2) han sido: *Análisis Geográfico Regional y Geografía Física, Filologías Integradas, Historia Medieval, Historia Moderna y Ciencias y Técnicas Historiográficas, Preh., Arqu., H. Antigua, F. Griega y F. Latina, Humanitats Contemporànies, Geografía Humana; Sociología I, Trabajo Social y Servicios Sociales ; Innovació i Formació Didàctica, Didáctica General y Didácticas Específicas, Psicología de la Salud, Psicología Evolutiva y Didáctica; Química Física, Química Orgánica, Ciencias Ambientales y Recursos Naturales, Física Aplicada, Matemática aplicada; Estadística e Investigación Operativa, Expresión Gráfica y Cartografía;*

	<p>tratarse de una materia que no corresponde con los contenidos de las áreas de conocimiento de los Departamentos, de los ámbitos de investigación de los Institutos, o de las titulaciones de las Facultades. Hay que hacer una salvedad a este planteamiento general, ya que, —aunque señalan la acción como “no realizada”, las Facultades de Ciencias Económicas y Empresariales y de Filosofía y Letras, dejan abierta la posibilidad de que se propongan posgrados de esta naturaleza. Por otra parte, el Departamento de Humanidades Contemporáneas hace referencia a la existencia de una asignatura con contenidos de igualdad de género en el máster “Historia de la Europa contemporánea: identidades e integración”. El Departamento de Psicología de la Salud indica que “sí está prevista la posibilidad de ofertar posgrados específicos sobre temas de género”.</p>
RECURSOS	<p>La construcción de Europa como espacio de igualdad y convivencia (Máster Historia de la Europa contemporánea: identidades e integración. DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES CONTEMPORÁNEAS).</p> <p>La asignatura “Arqueologías diacrónicas y antropológicas” del Máster Arqueología Profesional y Gestión Integral del Patrimonio contiene el bloque “Arqueología del Género”. (DEPARTAMENTO DE PREHISTORIA, ARQUEOLOGÍA)</p> <p>La literatura escrita por las mujeres en España e Hispanoamérica ; Voces de mujer en la literatura angloamericana; La literatura francesa escrita por las mujeres analizada desde la perspectiva de género; Narrativa femenina árabe contemporánea (Máster universitario en estudios literarios, DEPARTAMENTO DE FILOLOGIA ESPAÑOLA).⁸</p>

ACCIÓN 4. Ofrecer itinerarios de género en las titulaciones en que proceda

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Planificación de Estudios
NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizada
NOTAS	No ha habido propuestas
ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Centros⁹ • Institutos¹⁰ • Departamentos¹¹

⁸ El Departamento de Filología Española no ha respondido al cuestionario. Obtenemos la información a partir de la revisión de Planes de Estudio de Posgrados abordado por la Unidad de Igualdad

⁹ Todos los Centros han cumplimentado la ficha-acción 4 (eje 2).

¹⁰ Los Institutos de Investigación que han cumplimentado la ficha-acción 4 (eje 2) han sido: I.U. Ingeniería dels Processos Químics, I.U. Agua y Ciencias Ambientales, I.U. Investigación Informática, I.U. Síntesis Orgánica, I.U. Electroquímica, I.U. Materiales.

¹¹ Los Departamentos que han cumplimentado la ficha-acción 4 (eje 2) han sido: Análisis Geográfico Regional y Geografía Física, Filologías Integradas, Historia Medieval, Historia Moderna y Ciencias y Técnicas Historiográficas, Preh., Arqu., H. Antigua, F. Griega y F. Latina, Humanitats Contemporànies, Geografía Humana, Filologia Catalana; Sociología I, Trabajo Social y Servicios Sociales;; Innovació i Formació Didàctica, Didáctica General y Didácticas Específicas, Psicología de la Salud, Psicología Evolutiva y Didáctica; Derecho Internacional Público y Derecho Penal; Química Física, Química Orgánica,

NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizada
NOTAS	<p>Se han recibido 34 respuestas del conjunto de Facultades, Institutos Universitarios de Investigación y Departamentos, distribuidas del siguiente modo en cuanto a su grado de ejecución: “no realizada” (32); “realizada” (2).</p> <p>La práctica totalidad de las respuestas que caracterizan la acción como “no realizada” y que han incluido información en el campo “aspectos a reseñar” indican que la acción no procede por las características de las áreas de conocimiento de los Departamentos, de los ámbitos de investigación de los Institutos, o de las titulaciones de las Facultades. Algunos departamentos han señalado que la creación de itinerarios no se encuentra entre sus competencias, sino que corresponde a los Centros.</p> <p>Los siguientes departamentos hacen referencia a la existencia de asignaturas de género en los másteres que imparten (algunos ya indicaron esta circunstancia al dar cuenta de la acción 3 del eje 2): Expresión Gráfica y Cartografía, Prehistoria, Arqueología e Historia Antigua, y de Humanidades Contemporáneas.</p> <p>La Facultad de Ciencias de la Salud refiere una línea de doctorado relacionada con diferencias de género en la percepción de la enfermedad de la cardiopatía isquémica. Señala la acción como “realizada”, al igual que el Departamento de Psicología de la Salud, que hace referencia a dos asignaturas (“Psicología de la Mujer” y “Violencia de género”) que el departamento oferta como optativas a los distintos centros.</p> <p>La asignatura “Psicología de la Mujer” se imparte en la titulación de Humanidades (plan 1996); no forma parte del plan de estudios del Grado en Humanidades</p>

ACCIÓN 5. Crear un descriptor de estudios de género en las bibliotecas de la UA

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> SIBYD
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	Informe de los descriptores existentes susceptibles de incluir en el de estudios de género
NOTAS	El informe de descriptores plantea dificultades. Es necesario analizar cada uno de los ítems para valorar su inclusión en el descriptor general de “estudios de género”
ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Facultad de Ciencias Facultad de Derecho

Ciencias Ambientales y Recursos Naturales, Física Aplicada, Matemática aplicada;; Estadística e Investigación Operativa, Expresión Gráfica y Cartografía.

	<ul style="list-style-type: none"> • Facultad de CCEE y Empresariales • Facultad de CC de la Salud
NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizada: Ciencias, Filosofía y Letras y CC de la Salud
	Realizada: CCEE y Empresariales
	En proceso: Derecho
Acciones	<p><u>Biblioteca de la Facultad de CC. EE y Empresariales</u>. Apartado para materias y CDU (Clasificación Decimal Universal) para estudios de Género, correspondiente al CDU 305.</p> <p><u>Biblioteca de la Facultad de Derecho</u>. Actualmente, no cuenta con un descriptor de estudios de género, pero a propuesta del Decanato se está estudiando la posibilidad de crearlo si la entidad de la bibliografía especializada en la materia de la que disponen los fondos de dicha biblioteca así lo justificara.</p>
NOTAS	Se valora muy positivamente la gestión del SIBYD y de la Biblioteca de la Facultad de CCEE y Empresariales. Se valora muy positivamente la iniciativa de la Facultad de Derecho.
RECOMENDACIONES UI	Impulsar la línea de trabajo iniciada entre la UI y el SIBYD para la creación de descriptores

OBJETIVO 2

OBJETIVO 2 – Integrar la perspectiva de género en los contenidos de las materias que imparten en la UA.

ACCIÓN 6. Impulsar la inclusión, tanto de forma específica como transversal, del significado y alcance de la igualdad de mujeres y hombres en los contenidos y competencias de los planes de estudio de grado y posgrado de la UA

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Planificación de Estudios
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	Está previsto la creación de la Red de Investigación en Docencia Universitaria "Universidad, docencia, género e igualdad" en el curso 2011-2012 para impulsar la inclusión de la perspectiva de género en los materiales docentes y en el proceso de enseñanza-aprendizaje
RECOMENDACIONES UI	Entre el profesorado universitario se encuentra extendida la idea de que incluir la perspectiva de género en la docencia universitaria es, exclusivamente, visibilizar la aportación de las mujeres en la temática y área objeto de conocimiento; o, también, se entiende que incluir la perspectiva de género exige, o parte, del desarrollo y participación en líneas y proyectos de investigación especializados en torno al género. La presencia de asignaturas específicas de género no debe ser la única manera con la que se ha de incorporar la perspectiva de género en el curriculum universitario; así como tampoco es condición suficiente para conseguir la integración de asignaturas

	<p>específicas de género la presencia de grupos de investigación en género. Introducir la perspectiva de género de forma transversal en la docencia universitaria implica examinar, de forma reflexiva, el conjunto de elementos en torno a los cuales se diseña el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas universitarias para identificar y omitir la presencia de posibles sesgos de género.</p> <p>Con la creación de la Red en Investigación en Docencia Universitaria 'UNIVERSIDAD, DOCENCIA, GÉNERO E IGUALDAD' se busca la inclusión de la perspectiva de género en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Uno de los aspectos que abordará será fomentar la edición y publicación de materiales docentes con perspectivas de género. La ausencia de estos materiales, de referentes, es uno de los principales obstáculos para avanzar en la difusión de la perspectiva de género en la docencia.</p>
--	--

ACCIÓN 7. Fomentar que la oferta de asignaturas extracurriculares, cursos de verano, seminarios, responda a una perspectiva de género

(No se ha obtenido información acerca de esta acción por no tener un órgano ejecutor específico asignado. Los datos que sirven para el análisis se han obtenido por la Unidad de Igualdad a través de lo publicado en la página web de la UA).

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> El que proceda en cada caso
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	<p>Cursos, Congresos, Jornadas organizados por el CEM Universidad de Verano “Rafael Altamira” Seminarios organizados por Departamentos e Institutos</p>
NOTAS	<p>Los cursos organizados por el CEM, con reconocimiento de créditos, constituyen una oferta permanente de formación específica en género que abarca ámbitos muy diversos.</p> <p>En cuanto a la oferta de cursos de verano “Rafael Altamira”, la presencia de cursos relacionados con el género ha ido disminuyendo desde 2007, edición en la que se ofertaron dos cursos hasta 2010 y 2011, convocatorias en las que no hay ninguna oferta de estas características.</p> <p>Los Departamentos e Institutos responden a esta cuestión en la acción 8</p>
RECOMENDACIONES UI	<p>Sería conveniente reforzar la presencia de cursos en materias relacionadas con la igualdad de género en la Universidad de Verano Rafael Altamira, valorando explícitamente en la convocatoria los cursos con este perfil.</p>
RECURSOS	<p>Cursos CEM presenciales Cursos CEM no presenciales Seminarios, congresos, jornadas CEM</p> <p>Universidad de Verano Rafael Altamira: Programación 2011. Programación 2010. Programación 2009. (“Mercado de trabajo y mujer”) Programación 2008. (“ Movida(s) mujeres: música y transgresión en la transición española”) Programación 2007 (“Coeducar para la igualdad, tarea saludable y solidaria” , “La mujer y el islam, una visión plural”)</p>

ACCIÓN 8. Ofertar formación no reglada específica en materia de igualdad de género

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Departamentos¹²
-----------------	--

¹² Los Departamentos que han cumplimentado la ficha-acción 8 (eje 2) han sido: *Análisis Geográfico Regional y Geografía Física, Filologías Integradas, Historia Medieval, Historia Moderna y Ciencias y Técnicas Historiográficas, Preh., Arq., H. Antigua, F. Griega y F. Latina, Humanitats Contemporànies, Filologia Catalana, Geografía Humana; Sociología I, Trabajo Social y Servicios Sociales,; Innovació i Formació Didàctica, Didáctica General y Didácticas Específicas, Psicología Evolutiva y Didáctica,*

	<ul style="list-style-type: none"> Institutos de Investigación¹³
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso o realizada (7)
	No realizada (17)
NOTAS	<p><u>En proceso o realizada.</u> Han calificado la acción como “en proceso” o “realizada” 7 Departamentos (Historia Medieval, Historia Moderna, Ciencias y Técnicas Historiográficas, Filología Catalana, Geografía Humana; Sociología I, Psicología Evolutiva y Didáctica, Psicología de la Salud; Dret Internacional Públic i Dret Penal) afirman haber organizado —o estar en proceso de ello—, seminarios, jornadas, conferencias, cuyo contenido está relacionado con el género en sus respectivas áreas de conocimiento.</p> <p><u>No realizada.</u> 17 Departamentos e Institutos no han realizado esta acción por considerar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> No procede (6); No está previsto o no se ha valorado abordar este tipo de docencia no reglada (3); Se califica la acción como no realizada pero manifiesta la intención de plantearse actuaciones de este tipo (1)
ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> CEM
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	<p>Cursos presenciales y no presenciales con reconocimiento de créditos para el alumnado (oferta de 24 cursos en el curso 2010-2011 y propuesta de 25 cursos programados para el curso 2011-2012)</p> <p>Propuesta de cursos al ICE</p>
NOTAS	<p>En los cursos ofertados por el CEM y destinados para el alumnado, cabe destacar el alto nivel de participación, en particular en los cursos no presenciales.</p> <p>Considerando la amplia oferta de cursos de formación no reglada ofrecidos por el CEM así como su amplia acogida esta acción es valorada como realizada.</p>
RECURSOS	Oferta de cursos del CEM

ACCIÓN 9. Fomentar la elaboración de materiales docentes que incorporen la perspectiva de género

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> ICE
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	A partir de la guía de lenguaje igualitario se han definido recomendaciones para la elaboración de materiales docentes,

Psicología de la Salud; Dret Internacional Públic i Dret Penal; Química Física, Química Orgánica, Matemática aplicada; Estadística e Investigación Operativa, Expresión Gráfica y Cartografía.

¹³ Los Institutos de Investigación que han cumplimentado la ficha-acción 4 (eje 2) han sido: *I.U. Enginyeria dels Processos Químics, I.U. Agua y Ciencias Ambientales, I.U. Investigación Informática, I.U. Síntesis Orgánica I.U. Electroquímica, I.U. Materiales.*

	incluso multimedia, y las guías docentes de las titulaciones oficiales para las redes en investigación en docencia universitaria (redes ICE) y grupos de innovación tecnológica-educativa (GITEs) a través de la difusión vía webs del ICE-VrPEQ y el ITE-VrTIE
NOTAS	Las recomendaciones de la guía de lenguaje igualitario se incorporarán en curso 2011-12. Se valoran muy positivamente la inclusión de las recomendaciones sobre el lenguaje igualitario en los materiales y recursos docentes que se publican en el Repositorio Institucional de la UA
ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Departamentos¹⁴ • Institutos de Investigación¹⁵
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada o en proceso (10) No realizada (17)
NOTAS	<p>De las 27 respuestas facilitadas por Departamentos e Institutos, 17 califican la acción de “no realizada” y 10 la consideran “realizada” o “en proceso”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de estas respuestas no aportan ningún comentario adicional (10); • los Departamentos e Institutos que justifican la no realización de la acción argumentan, o bien, que “no procede” por la naturaleza de las materias que se imparten (4); • que es una opción personal del profesorado incorporar o no la perspectiva de género en sus materiales (3). <p>Los Departamentos (Filologías Integradas, Preh., Arqu., H. Antigua, F. Griega y F. Latina, Filología Catalana, Trabajo Social y Servicios Sociales, Innovació i Formació Didàctica, Psicología de la Salud) e Institutos (Institut Interuniversitari de Filologia Valenciana) que han respondido favorablemente refieren lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de materiales y recursos docentes específicos relacionados con el género (5); • Desde la dirección del departamento se han hecho recomendaciones en este sentido al profesorado (2); • Se están revisando los materiales docentes para detectar y corregir sesgos de género (3)
RECOMENDACIONES UI	A la luz de las respuestas ofrecidas cabe anotar que entre el profesorado universitario se encuentra extendida la idea de que

¹⁴ Los Departamentos que han cumplimentado la ficha-acción 9 (eje 2) *Análisis Geográfico Regional y Geografía Física, Filologías Integradas, Historia Medieval, Historia Moderna y Ciencias y Técnicas Historiográficas, Preh., Arqu., H. Antigua, F. Griega y F. Latina, Humanitats Contemporànies, Filologia Catalana, Geografia Humana; Sociologia I, Trabajo Social y Servicios Sociales, Innovació i Formació Didàctica, Didáctica General y Didácticas Específicas, Psicología Evolutiva y Didáctica, Psicología de la Salud; Dret Internacional Públic i Dret Penal; Química Física, Química Orgánica, Matemática aplicada, Física aplicada; Estadística e Investigación Operativa, Expresión Gráfica y Cartografía.*

¹⁵ Los Institutos de Investigación que han cumplimentado la ficha-acción 9 (eje 2) han sido: *I.U. Enginyeria dels Processos Químics, I.U. Agua y Ciencias Ambientales, I.U. Investigación Informática, I.U. Síntesis Orgánica I.U. Electroquímica, I.U. Materiales, Institut Interuniversitari de Filologia Valenciana.*

	<p>incluir la perspectiva de género en la docencia universitaria es, exclusivamente, visibilizar la aportación de las mujeres en la temática y área objeto de conocimiento; o, también, se entiende que incluir la perspectiva de género exige, o parte, del desarrollo y participación en líneas y proyectos de investigación especializados en torno al género. La presencia de asignaturas específicas de género no debe ser la única manera con la que se ha de incorporar la perspectiva de género en el curriculum universitario; así como tampoco es condición suficiente para conseguir la integración de asignaturas específicas de género la presencia de grupos de investigación en género. Introducir la perspectiva de género de forma transversal en la docencia universitaria implica examinar, de forma reflexiva, el conjunto de elementos en torno a los cuales se diseña el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas universitarias para identificar y omitir la presencia de posibles sesgos de género.</p> <p>El ICE hace referencia exclusivamente al uso del lenguaje igualitario sin contemplar otras vertientes de la incorporación de la perspectiva de género en los materiales docentes.</p> <p>Con la creación de la Red en Investigación en Docencia Universitaria 'UNIVERSIDAD, DOCENCIA, GÉNERO E IGUALDAD' se busca la inclusión de la perspectiva de género en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Uno de los aspectos que abordará será fomentar la edición y publicación de materiales docentes con perspectivas de género. La ausencia de estos materiales, de referentes, es uno de los principales obstáculos para avanzar en la difusión de la perspectiva de género en la docencia.</p>
RECURSOS	<p>Guías docentes de las titulaciones oficiales de la UA disponibles en http://www.ua.es , proyectos y materiales docentes en RUA y OCW accesibles desde http://web.ua.es/ua2.0/</p>

ACCIÓN 10. Utilizar un lenguaje no sexista en los materiales docentes y asegurar la visibilización de las aportaciones de las mujeres en todas las ramas del conocimiento

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Departamentos¹⁶ • Institutos de Investigación¹⁷
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso

¹⁶ Los Departamentos que han cumplimentado la ficha-acción 10 (eje 2) han sido: *Análisis Geográfico Regional y Geografía Física, Filologías Integradas, Historia Medieval, Historia Moderna y Ciencias y Técnicas Historiográficas, Humanitats Contemporànies, Filologia Catalana, Geografía Humana; Sociología I, Trabajo Social y Servicios Sociales,; Innovació i Formació Didàctica, Didáctica General y Didácticas Específicas, Psicología Evolutiva y Didáctica, Psicología de la Salud; Dret Internacional Públic i Dret Penal; Química Física, Química Orgánica, Matemática aplicada, Física aplicada; Estadística e Investigación Operativa, Expresión Gráfica y Cartografía.*

¹⁷ Los Institutos de Investigación que han cumplimentado la ficha-acción 10 (eje 2) han sido: *I.U. Enginyeria dels Processos Químics, I.U. Agua y Ciencias Ambientales, I.U. Investigación Informática, I.U. Síntesis Orgánica I.U. Electroquímica, I.U. Materiales.*

<p>NOTAS</p>	<p>Se han recibido 27 respuestas a esta acción (4 respuestas no hay ningún comentario adicional). La falta de coherencia entre la calificación de las acciones como “realizada”, “no realizada”, “en proceso” o “programada antes de la finalización del PIUA”, motiva que en el análisis realizado se prescinda de este dato. A partir de los comentarios adicionales se aprecia el patrón de respuesta que sigue: Las conclusiones sobre el grado de ejecución las podemos extraer del número de respuestas que responden a cada uno de los tipos que hemos detectado.</p> <p><u>Patrón de respuestas positivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • COMPROMISO (4): Se manifiesta el compromiso o la intención de cumplir con la acción a partir de expresiones como “se intenta”, “se procurará”, “se pretende, en adelante, se tendrá en cuenta....”; • AFIRMACIÓN: Se afirma que el Departamento o Instituto utiliza un lenguaje igualitario en sus materiales docentes y visibiliza las aportaciones de las mujeres en la materia de que se trate. • RECOMENDACIONES / INSTRUCCIONES (6): Se han cursado recomendaciones / instrucciones desde la dirección del Departamento o Instituto en ese sentido. • REVISIÓN (2): Además de respetar el lenguaje no sexista en la elaboración de nuevos materiales, se está revisando material antiguo para actualizar el lenguaje a las normas de la “Guía para un discurso igualitario en la UA”. <p><u>Patrón de respuestas negativo:</u></p> <p>Se considera que la acción no procede por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • RESPONSABILIDAD DE CADA DOCENTE (4): Se apela a la responsabilidad individual, sin que se aprecie la necesidad de que el Departamento o Instituto deba realizar ninguna actuación específica de promoción. • TIPO DE MATERIA (3): Se considera que el tipo de materia que se imparte (generalmente relacionada con la tecnología) no es susceptible de consideraciones relacionadas con el género.
<p>RECOMENDACIONES UI</p>	<p>Las respuestas ofrecidas evidencian, en algunos casos, el desconocimiento del significado de ‘visibilizar la aportación de las mujeres al conocimiento’, así como del alcance de la aplicación de la perspectiva de género y el uso de un lenguaje igualitario en los materiales docentes y en general, en la interacción del proceso de enseñanza-aprendizaje. Algunos ejemplos ilustran lo apuntado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Tanto en las guías docentes como en las actividades que desarrolla el Departamento aparece el nombre de las profesoras que han elaborado o participado en las mismas”; • “Los materiales docentes son de carácter técnico y no sexista”; • “Proceder con total normalidad centrándonos en los

	<p>conocimientos a transmitir”.</p> <p>Se valora muy positivamente la iniciativa del Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad al impulsar la creación de la Red en Investigación en Docencia Universitaria “Universidad, docencia, género e igualdad”. Su estructura, en red, y su funcionamiento, trabajo colaborativo, es el contexto más idóneo para formar y extender entre el PDI la inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria.</p>
RECURSOS	‘Guía del lenguaje igualitario de la Universidad de Alicante’

ACCIÓN 11. Promover la elaboración de un sistema de evaluación de programas docentes desde la perspectiva de género

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • CEM
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	Reuniones con el Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad y propuesta de cursos formativos específicos a incluir en la programación del ICE.
RECOMENDACIONES UI	Se recomienda avanzar en la elaboración de un sistema de evaluación de programas docentes en donde se incluyan indicadores y recomendaciones en cada uno de los elementos en torno a los cuales se diseña el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este sistema de evaluación, a su vez, podrá ser utilizado en el proceso de verificación de los planes de estudios universitarios
RECURSOS	<p>La Universitat Jaume I ha trabajado en la línea de las recomendaciones sugeridas. Una síntesis del estudio de los planes de estudio de la UJI se encuentra en el informe : “Integración de la perspectiva de género y las enseñanzas en materia de igualdad de hombres y mujeres y no discriminación en los planes de estudio de grado de la UJI”</p> <p>El informe sitúa en su contexto legal la integración de la perspectiva de género en los planes de estudio, y establece criterios para evaluar si los planes de estudio integran o no esa perspectiva no sólo en los objetivos de las titulaciones y en la denominación de las materias, sino también en las competencias, los resultados del aprendizaje, los criterios metodológicos y la planificación de las enseñanzas.</p>

RESUMEN EJE 2.

El Cuadro 3 relaciona el nivel de ejecución de las acciones en relación a sus objetivos.

Cuadro 3: Seguimiento Eje 2 Acciones / Objetivos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
OB1											
OB2											

Fuente: elaboración propia. Seguimiento PIUA

Realizada	
En Proceso	
No realizada	

La Tabla 5 incluye el conjunto de respuestas ofrecidas por los órganos ejecutores a las preguntas de 'dificultad' y recursos 'económicos' y 'técnicos' utilizados en la ejecución de las acciones que dan contenido al Eje 2.

Tabla 5. Indicadores Eje 2

EJE 2		
INDICADOR	CATEGORÍAS	RESPUESTAS
Dificultad ^{1,2}	Baja	3
	Media	3
	Alta	7
RECURSOS ECONÓMICOS ³	Propios	10
	Externos	0
RECURSOS TÉCNICOS	Propios	10
	Externos	0

NOTAS:

La tabla recoge la respuesta ofrecida por cada órgano ejecutor. La tabla muestra el agregado de los resultados obtenidos.

1. Cuando las acciones no han sido realizadas por alguno de los órganos ejecutores la percepción en la dificultad no se indica y, en consecuencia, no queda recogido en el recuento.
2. En este eje el nivel de dificultad se ha computado excluyendo las acciones 6 y 7, ya que se trata de acciones con un índice muy elevado de respuestas por afectar a todos los departamentos, centros e institutos de investigación.
3. En este eje los recursos técnicos y económicos se han computando excluyendo las acciones 6 y 7, ya que se trata de acciones con un índice muy elevado de respuestas por afectar a todos los departamentos, centros e institutos de investigación.

El Eje 2 (Docencia) aglutina el 13% de las acciones del PIUA. El Eje 2 es, junto al Eje 3 (Investigación), el que cuenta con menor número de acciones realizadas (36% y 33% respectivamente). Estos bajos porcentajes en la consecución de acciones en los ejes de docencia e investigación evidencian las dificultades de llevar a la práctica planes de igualdad en entornos universitarios que, además de ser lugares de trabajo, son instituciones en las que se produce, difunde y transmite conocimiento. Las carencias apreciadas en estos dos ejes

centrarán los esfuerzos de actuación en el último periodo de vigencia del PIUA impulsando, siempre que sea posible, acciones no recogidas en el propio PIUA. Corolario de lo expuesto, los Ejes 2 y 3 son los que concentran las percepciones y valoraciones más altas en relación a su nivel de dificultad: el 54% de los órganos ejecutores que participan en el Eje 2 manifiestan un 'Alto' nivel de dificultad; así también lo valoran el 42% de los órganos ejecutores del Eje 3. La inclusión de la perspectiva de género tanto en la docencia como en la investigación es una práctica relativamente reciente lo que explica el acceso restringido y limitado a buenas prácticas que sirvan de referente y que agilicen y faciliten la inclusión de género de forma transversal en la docencia e investigación universitaria. Contribuir a la producción y transmisión del conocimiento con perspectiva de género es uno de los retos que debe asumir la UA.

OBJETIVO 1.

En la Universidad de Alicante las titulaciones que incluyen asignaturas específicas en materia de igualdad de género son: Sociología (Estudios de Género); Gestión y Administración Pública (Ética e Igualdad de Género en La Administración Pública); Criminología (Violencia de Género); Estudios Franceses (Literatura Francesa y Género); Maestro en Educación Primaria (Educar en Igualdad de Género). En otras titulaciones se incluyen contenidos relacionados con el género y la igualdad entre mujeres y hombres de forma puntual y/o transversal. Este es el caso de las titulaciones de Derecho, Relaciones Laborales y Publicidad y RRPP y en las titulaciones de las Facultades de Educación y Ciencias de la Salud. En las titulaciones de Ciencias y de la Escuela Politécnica no se incluyen asignaturas específicas.

Con la finalidad de que todas las titulaciones ofrezcan la posibilidad de cursar una asignatura con contenidos de género, el Vicerrectorado de Planificación de Estudios, en colaboración con la Unidad de Igualdad, se encuentra trabajando en el desarrollo del Acuerdo del Consejo de Gobierno (sobre la Normativa de reconocimiento y transferencia de créditos en estudios oficiales de 29 de septiembre de 2009). En dicho acuerdo, en su punto 5º se recoge la propuesta del equipo de dirección de asignaturas que contribuyan al desarrollo de, específicamente, los criterios de igualdad.

La UA no cuenta con postgrados específicos que aborden la temática del género. Sin embargo, cabe destacar la inclusión en el "Máster Universitario en Arquitectura y Urbanismo Sostenibles" de una línea de investigación específica sobre *el urbanismo y la arquitectura desde la perspectiva de género y la participación ciudadana*.

OBJETIVO 2.

Entre el profesorado universitario se encuentra extendida la idea de que incluir la perspectiva de género en la docencia universitaria es, exclusivamente, visibilizar la aportación de las mujeres en la temática y área objeto de conocimiento; o, también, se entiende que incluir la perspectiva de género exige, o parte, del desarrollo y participación en líneas y proyectos de investigación especializados en torno al género. La presencia de asignaturas específicas de género no debe ser la única manera con la que se ha de incorporar la perspectiva de género en el curriculum universitario; así como tampoco es condición suficiente para conseguir la integración de asignaturas específicas de género la presencia de grupos de investigación en género. Introducir la perspectiva de género de forma transversal en la docencia universitaria implica examinar, de forma reflexiva, el conjunto de elementos en torno a los cuales se diseña el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas universitarias para identificar y omitir la presencia de posibles sesgos de género. Con este propósito, los Vicerrectorados de Planificación de Estudios y Planificación Estratégica y Calidad, en colaboración con la Unidad de Igualdad, han impulsado la Red de investigación en docencia universitaria "**Universidad,**

docencia, género e igualdad”. Con ella se persigue avanzar en la calidad e innovación de las enseñanzas universitarias apostando por la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria. Entre sus objetivos prioritarios se encuentra la edición y publicación de materiales docentes con perspectivas de género. La ausencia de estos materiales, de referentes, es uno de los principales obstáculos para avanzar en la difusión de la perspectiva de género en la docencia. La Red se adscribe al Proyecto Redes de Investigación en Docencia Universitaria que en su edición 2011-2012 ha incluido, como línea prioritaria, la ‘inclusión de la perspectiva de género en la docencia Universitaria’. La red cuenta con la participación de 49 docentes (10 profesores y 39 profesoras), 1 PAS y 1 alumna de la UA, y alcanza a las titulaciones de: Publicidad y RRPP, Sociología; Trabajo Social; Enfermería; Maestro/a en Educación Primaria; Criminología, Gestión y Administración Pública; Derecho; Relaciones Laborales y Recursos Humanos; Ingeniería Informática; Arquitectura; Ingeniería Civil; Ingeniería de la Edificación; Ingeniería Multimedia; Ingeniería en Sonido e Imagen; Ingeniería de Caminos; y Máster en español e inglés como segundas lenguas/lenguas extranjeras. La Red cuenta con el asesoramiento del Centro de Estudios sobre la Mujer, quien oferta en el curso 2011-2012 un total de 25 cursos sobre distintas temáticas relacionadas con el género, la mujer y la igualdad.

De forma paralela a la promoción de la inclusión de la perspectiva de género en la docencia es necesario avanzar en la elaboración de un sistema de evaluación de programas docentes en donde se incluyan indicadores y recomendaciones para cada uno de los elementos en torno a los cuales se diseña el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este sistema de evaluación, a su vez, podrá ser utilizado en el proceso de verificación de los planes de estudios universitarios.

2.3.- EJE 3: INVESTIGACIÓN

OBJETIVO 1

OBJETIVO 1 – Promover la participación de las mujeres en las tareas investigadoras.

ACCIÓN 1. Valorar la participación de mujeres en grupos de investigación como criterio para la concesión de ayudas.

ÓRGANO EJECUTOR	• Secretariado de Investigación
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	Estudio y valoración desde el Secretariado de Investigación de la modificación del baremo de concesión de ayudas para aquellos grupos de investigación donde la participación de mujeres sea inferior al 50%
RECOMENDACIONES UI	Incorporar en la Normativa sobre grupos de investigación de la UA (BOUA 4/7/08) una recomendación sobre la composición equilibrada entre mujeres y hombres de los grupos de investigación.

ACCIÓN 2. Introducir factores de corrección en el baremo para que los permisos de maternidad/paternidad no repercutan negativamente en la evaluación de la actividad investigadora del PDI

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Secretariado de Investigación
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	Pendiente de la modificación del Plan de Ordenación Integral que permita introducir este factor corrector
ACCIONES ALTERNATIVAS	Reconocimiento del cuidado y atención a menores a los candidatos a plazas de Personal Investigador en Formación en régimen de beca o contrato convocadas en la UA: la fecha de obtención del título pase de cuatro a seis años en el caso de acreditar la situación de haberse dedicado a la atención y cuidado de hijos menores de 6 años. (ANEXO I punto 3)
NOTAS	Esta acción ha sido respondida por VOAP. La acción no depende directamente del VOAP. Sin embargo, con ocasión de los trabajos de preparación de una propuesta de Normativa sobre la jornada laboral, los permisos, las licencias y las vacaciones PDI, se han tenido presente este objetivo
RECOMENDACIONES UI	Es importante que las medidas queden reflejadas en los documentos oficiales (Plan de Ordenación Integral) de la UA, garantizando así su continuidad y por tanto, la consolidación de las políticas de igualdad.
RECURSOS	Programa Propio del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, para el fomento de la I+D+I en la UA

ACCIÓN 3. Diseñar campañas de sensibilización para estimular a las mujeres a cursar estudios de doctorado

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Secretariado de Coordinación y Comunicación
NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizada
ASPECTOS A RESEÑAR	Se elaborará un Plan de Comunicación en colaboración con el Vicerrectorado de Investigación

ACCIÓN 4. En la resolución de las solicitudes de becas y ayudas a la investigación, en igualdad de méritos, aplicar la acción positiva a favor del sexo menos representado.

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Secretariado de Investigación
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	En la resolución de la convocatoria de la UA de becas y ayudas a la investigación, la Comisión Evaluadora aplica acciones positivas a favor del sexo menos representado en igualdad de méritos.
RECOMENDACIONES UI	Es oportuno recoger en las “Bases de la convocatoria del Programa Propio del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, para el fomento de la I+D+I en la UA” que la

	resolución “a igualdad de méritos” aplicará la acción positiva a favor del sexo menos representado. Se garantiza su continuidad y por tanto, la consolidación de las políticas de igualdad.
RECURSOS	Programa Propio del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, para el fomento de la I+D+I en la UA

OBJETIVO 2

OBJETIVO 2 – Promover la investigación sobre género en los distintos ámbitos del conocimiento y difundir sus resultados.

ACCIÓN 5. Difundir los resultados de tesis doctorales y trabajos de investigación en género.

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • CEDIP • Servicio de Publicaciones • CEM
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	Difusión a través tanto de la <u>Revista Feminismo/s</u> , como de las colecciones <u>Lilith</u> y <u>Lilith Joven</u> . Información a través del BOCEM
NOTAS	<p>Actualmente, el CEDIP, no se tiene constancia de la realización de tesis doctorales cuya temática específica sea de género. Cabe subrayar que el CEDIP ya está trabajando en la recomendación apuntada.</p> <p>La difusión de las tesis doctorales con enfoque de género a través del BOCEM es insuficiente debido a que éste se distribuye a través de una lista de distribución (en la que no está incluida la totalidad del PDI de la UA)</p> <p>El volumen y la diversidad de trabajos de investigación que genera la UA en sus diferentes titulaciones hace imposible su seguimiento para seleccionar y dar difusión específica a los relativos al género.</p>
RECOMENDACIONES UI	<p>La difusión de tesis doctorales con enfoque de género se podría enriquecer coordinando las dinámicas de trabajo de los órganos ejecutores. Se sugiere: la inclusión, en el CEDIP, de las palabras clave en la comunicación de depósito de tesis que se dirige a través de correo electrónico al PDI; por su parte, el CEM, a partir de esta notificación, podría incluir en el espacio de ‘investigación’ de su página web aquellas tesis que contengan las palabras clave (género, mujer...).</p> <p>De este modo se optimizan los recursos para una mejor difusión de los trabajos de investigación en género de la UA sin alterar en exceso las dinámicas de trabajo.</p>
RECURSOS	BOCEM

ACCIÓN 6. Establecer una línea de investigación financiada de estudios de género

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Secretariado de Investigación • CEM
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	Cofinanciación de la "Convocatoria de ayudas del CEM para la realización de tesis doctorales que contemplen la perspectiva de género" entre el Vicerrectorado de Investigación, el Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad y el CEM. Cofinanciación de la "Convocatoria de ayudas a la investigación" entre el CEM, Vicerrectorado de Alumnado y el Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad"
NOTAS	En el mes de Julio hubo la primera resolución.
RECOMENDACIONES UI	<p>Inclusión en el Programa Propio del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, para el fomento de la I+D+I en la UA una línea de investigación financiada de estudios de género. De este modo, se asumiría lo previsto en la Disposición Adicional Decimotercera ("Implantación de la perspectiva de género") de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en relación con la promoción de los estudios de género:</p> <p><i>"2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación."</i></p>
RECURSOS	<p>Convocatoria de ayudas Resolución ayudas julio 2011 Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación</p>

ACCIÓN 7. Promover la elaboración de un sistema de evaluación de proyectos de investigación desde la perspectiva de género

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Secretariado de Investigación • CEM
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	<p>Los proyectos de investigación financiados a través de la convocatoria del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, son evaluados externamente por la ANEP.</p> <p>El CEM vincula el sistema de evaluación a la existencia previa de una línea de investigación en materia de género</p>
NOTAS	<p>La UI valora que la acción está <i>en proceso</i>. Entre los criterios que aplica la ANEP para la evaluación de proyectos no hay ninguna referencia a la composición de los grupos de investigación (mujeres / hombres) ni a la incorporación de la perspectiva de género en el diseño del proyecto. No obstante, los controles específicos de calidad que se aplican para garantizar la objetividad y el rigor de las y los evaluadores buscan entre otras cosas determinar posibles sesgos de género en las evaluaciones:</p> <p>“Además de los controles automáticos de la aplicación, en la ANEP se hacen controles específicos para determinar parámetros de los procesos de evaluación. Entre otros, se realizan determinaciones estadísticas del número de evaluaciones por solicitud, número de evaluaciones por evaluador, análisis de discrepancias entre expertos, participación de mujeres, distribución geográfica de expertos, entre otros. Asimismo, se han hecho controles de evaluación mediante evaluaciones paralelas realizados por otra agencia (ESF), y para determinar posibles sesgos de género en las evaluaciones. Muchos de estos os análisis de control se publican en la página Web de la ANEP”</p> <p>La acción alude a la concreción de un sistema de evaluación de proyectos de investigación con perspectiva de género aplicable a todos los proyectos de investigación financiados por la convocatoria propia de la UA y no exclusivamente a proyectos de investigación que busquen el desarrollo de materias de género</p>
RECOMENDACIONES UI	<p>Es importante que los proyectos financiados a través de la convocatoria propia de la UA se valore, también, la inclusión de la perspectiva de género sea cual fuere el propósito de la investigación, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley de la Ciencia (“Implantación de la perspectiva de género”) Para ello se precisa de un sistema de indicadores que valoren la inclusión de la perspectiva de género en la investigación. En este sentido resulta de utilidad el Manual “El Género en la investigación”. “2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de</p>

	<i>Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.</i>
RECURSOS	Criterios que aplica la ANEP Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación Manual “El género en la investigación”

ACCIÓN 8. Generar, mantener y publicar una base de datos de investigación en género con información sobre tesis, grupos y proyectos de investigación y PDI especializado

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • CEDIP • VOAP • Secretariado de Internacionalización y Transferencia de Tecnología
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	En la web de la Oferta Tecnológica del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, se encuentra todas las líneas de investigación de la UA. En esta web se encuentra la herramienta de búsqueda que permite encontrar las líneas de investigación usando palabras clave. En el caso de investigaciones en estudio de género se pueden también hacer búsqueda por palabras clave como: género, violencia de género, discriminación sexual, etc., apareciendo un enlace que te proporciona toda la información del grupo y PDI involucrados junto con la actividad realizada.
NOTAS	La UI valora que la acción se ha realizado a pesar que el CEDIP y el VOAP indican que la acción no ha sido realizada. En este sentido cabe retomar las indicaciones señaladas para la difusión de tesis doctorales con enfoque de género (ver acción 5). Por su parte, el VOAP indica que esta acción no está directamente vinculada con sus competencias. Las acciones señaladas por el Secretariado de Internacionalización y Transferencia de Tecnología cubren no sólo los objetivos señalados en la acción, sino que centralizan la base de datos.
RECURSOS	Web de la Oferta Tecnológica del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación Herramienta de búsqueda en la web de la Oferta Tecnológica del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación

ACCIÓN 9. Difundir las convocatorias de subvención pública para proyectos I+D que incluyan perspectiva de género

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • CEM • Secretariado de Investigación
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	<p>Publicación en la web de la Unidad de Igualdad</p> <p>Publicación en el BOCEM (boletín del CEM)</p> <p>La página web del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación recoge: las convocatorias de ayudas públicas para I+D+I, incluidas aquellas que incluyan la perspectiva de género; las convocatorias de I+D+i con plazo de solicitud abierto; y un buscador que facilita la búsqueda de convocatorias por palabras clave y tipo de ayuda a solicitar</p>
RECURSOS	<p>Página web del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación recoge las convocatorias de ayudas públicas para I+D+i, incluidas aquellas que incluyan la perspectiva de género: Convocatorias públicas de investigación Unidad de Igualdad</p> <p>(En la Unidad de Igualdad se publicitan las convocatorias en apartado noticias mientras está el plazo en vigor)</p> <p>BOCEM</p>


RESUMEN EJE 3.

El Cuadro 4 relaciona el nivel de ejecución de las acciones en relación a sus objetivos.


Cuadro 4: Seguimiento Eje 3 Acciones / Objetivos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
OB1	En Proceso	En Proceso	No realizada	Realizada					
OB2					En Proceso	En Proceso	En Proceso	Realizada	Realizada

Fuente: elaboración propia. Seguimiento PIUA

Realizada 

En Proceso 

No realizada 

La Tabla 6 incluye el conjunto de respuestas ofrecidas por los órganos ejecutores a las preguntas de 'dificultad' y recursos 'económicos' y 'técnicos' utilizados en la ejecución de las acciones que dan contenido al Eje 3.

Tabla 6. Indicadores Eje 3

EJE 3		
INDICADOR	CATEGORÍAS	RESPUESTAS
Dificultad ¹	Baja	3
	Media	4
	Alta	5
RECURSOS ECONÓMICOS	Propios	12
	Externos	3
RECURSOS TÉCNICOS	Propios	12
	Externos	1

NOTAS:

La tabla recoge la respuesta ofrecida por cada órgano ejecutor. La tabla muestra el agregado de los resultados obtenidos.

1. Cuando las acciones no han sido realizadas por alguno de los órganos ejecutores la percepción en la dificultad no se indica y, en consecuencia, no queda recogido en el recuento.

El Eje 3 (Investigación) desarrolla el 10% de las acciones del PIUA. El 39% de sus acciones se encuentra realizadas y el 33% en proceso. Solo una de las acciones (la tercera del objetivo 1) no ha sido realizada. Como ya se ha indicado en el resumen del Eje 2, en este eje los órganos ejecutores valoran las acciones (con un 44%) con un nivel de dificultad 'Alta'.

OBJTIVO 1.

Los Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación y el de Ordenación Académica han incorporado distintas consideraciones relativas a transversalidad de género en la Investigación. Así, se encuentra en estudio y valoración la modificación del baremo de concesión de ayudas a grupos de investigación tomando en consideración la presencia equilibrada entre investigadores e investigadoras; se reconoce el cuidado y atención a menores en los procesos de provisión de plazas de Personal Investigador en Formación en régimen de beca o contrato convocadas en la UA; y se aplica acciones positivas, en igualdad de méritos, a favor del sexo menos representado en la resolución de la convocatoria de la UA de becas y ayudas a la investigación. Para garantizar así su continuidad y por tanto, la consolidación de las políticas de igualdad, es necesario que las medidas queden reflejadas en los documentos oficiales de la UA (Plan de Ordenación Integral y Bases de la convocatoria del Programa Propio del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, para el fomento de la I+D+I en la UA).

OBJETIVO 2.

El Centro de Estudios sobre la Mujer cuenta con la "Convocatoria de ayudas del CEM para la realización de tesis doctorales que contemplen la perspectiva de género". En la edición 2010-2011 contó con la cofinanciación del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación y el Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad. Con la finalidad de desarrollar lo previsto en la Disposición Adicional Decimotercera ("Implantación de la perspectiva de género") de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en relación con la promoción de los estudios de género, sería interesante estudiar la viabilidad de dos estrategias alternativas: la inclusión en el Programa Propio del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, para el fomento de la I+D+I en la UA una línea de investigación financiada de estudios de género; la valoración en los proyectos financiados a través de la convocatoria propia de la UA de la inclusión de la perspectiva de género sea cual fuere el propósito de la

investigación. En este sentido resulta de interés el Manual “El Género en la investigación” publicado por la Unidad “Mujeres y Ciencia”, adscrita actualmente al Ministerio de Economía y Competitividad.

Actualmente la UA difunde, a través de distintos unidades y servicios, tanto las convocatorias de subvención pública para proyectos I+D que incluyan perspectiva de género, como los resultado de Tesis doctorales con enfoque de género. A partir del trabajo de seguimiento del PIUA se han realizado propuestas de coordinación que mejoran su difusión y en ellas ya se está trabajando. En la web de la Oferta Tecnológica del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación se encuentra la herramienta de búsqueda que permite encontrar las líneas de investigación usando palabras clave. En el caso de investigaciones en estudio de género se pueden también hacer búsqueda por palabras clave como: género, violencia de género, discriminación sexual, etc., apareciendo un enlace que te proporciona toda la información del grupo y PDI involucrados junto con la actividad realizada.

2.4.-EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PDI Y DEL PAS

OBJETIVO 1

OBJETIVO 1 – Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del PDI y del PAS en los procesos de acceso y promoción profesional en la UA

ACCIÓN 1. Trasladar a la normativa de la UA las disposiciones vigentes relativas a la representación equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones que deben resolver los concursos de acceso a los cuerpos de funcionarias/os docentes; y velar por su cumplimiento

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Departamentos¹⁸
ORGANO RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Ordenación Académica
OTRO ÓRGANO RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría General
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	Propuestas para la composición de las comisiones según el art. 6.4 de la ‘Normativa de la Universidad de Alicante para la regulación de los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios’ (Aprobada en Consejo de Gobierno de 27.02.09. Modificada por Consejo de Gobierno de 30.07.09)

¹⁸ Los Departamentos que han cumplimentado la ficha-acción 1 (eje 4) han sido: *Análisis Geográfico Regional y Geografía Física, Filologías Integradas, Historia Medieval, Historia Moderna y Ciencias y Técnicas Historiográficas, Preh., Arqu., H. Antigua, F. Griega y F. Latina, Traducción e Interpretación Geografía Humana; Sociología I, Trabajo Social y Servicios Sociales; Didáctica General y Didácticas Específicas, Psicología de la Salud, Psicología Evolutiva y Didáctica; Química Física, Química Orgánica, Física Aplicada, Fisiología, Genética y Microbiología, Matemática Aplicada; Estadística e Investigación Operativa, Física, Ingeniería de Sistemas y Teoría de la Señal, Expresión Gráfica y Cartografía.*

	<p>Proyecto de 'Estatuto de la UA' (Aprobado por el claustro, 19/04/2011) - Artículo 143 - Composición de las comisiones juzgadoras de los concursos de acceso</p>
<p>NOTAS</p>	<p>Artículo 6.4 de la 'Normativa de la UA para la regulación de los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios': <i>"Para designar las Comisiones, de acuerdo con lo dispuesto en la base 3.4.1, el Consejo de Departamento elevará al Rector o Rectora una propuesta en la que habrá de contemplarse: a) Presidenta o presidente y secretaria o secretario de la Comisión, y de sus suplentes correspondientes, (...). La propuesta de presidenta o presidente y de secretaria o secretario será paritaria entre mujeres y hombres, al igual que la de sus respectivos suplentes, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. En todo caso (...)</i> <i>b) Una relación de nueve vocales que reúnan los requisitos necesarios (...). En todo caso la propuesta procurará una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. (...)</i></p> <p>Artículo 143.3 del 'Proyecto de Estatuto UA': <i>"La designación de integrantes deberá realizarse garantizando la necesaria aptitud científica y docente de sus componentes. Dicha composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus integrantes, procurando la composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas"</i></p> <p>Las respuestas aportadas por los Departamentos en la atribución a la acción de "realizada", "no realizada" o "en proceso" no es coherente, en muchos casos, con la información que se facilita en otros campos. Se observa el siguiente patrón de respuesta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Indican que la acción "no procede" porque no es competencia del Departamento "trasladar ninguna normativa" (3 respuestas); 2.- Responden sobre el cumplimiento de la paridad en las propuestas que parten de su departamento, manifestando que tienen dificultades debido a la escasez de mujeres (3 respuestas) y debido a la escasez de hombres (1 respuesta); 3.- Responden sobre el cumplimiento de la paridad en las propuestas que parten de su departamento, manifestando que el requisito se cumple (7 respuestas), que se cumple siempre que es posible (2 respuestas), o que se cumple siempre que es posible y se emite un informe motivado cuando no ha sido posible (1 respuesta); 4.- Califican la acción de "no realizada" sin más observaciones (2 respuestas)
<p>RECOMENDACIONES UI</p>	<p>La redacción de la acción puede dar lugar a confusión pues los</p>

	<p>Departamentos se deben ajustar, en los procesos de selección, a la normativa que establece la universidad en instancias superiores (Estatuto y Consejo de Gobierno). No obstante, los reglamentos de los departamentos establecen entre sus funciones <i>“Proponer la convocatoria de plazas vacantes de los cuerpos docentes universitarios y elevar la propuesta de los miembros de las comisiones conforme a lo previsto en el Estatuto de la Universidad de Alicante”</i>. En este contexto, se recomienda que los propios reglamentos expliciten que las propuestas de miembros para las comisiones de valoración deben ajustarse al principio de paridad, como así establece el Estatuto y la Normativa General que regula los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios.</p> <p>Es importante que las medidas queden reflejadas en los documentos oficiales (en este caso en las normativas internas) de la UA, ya que así se garantiza su continuidad y por tanto, la consolidación de las políticas de igualdad.</p>
RECURSOS	<p>Normativa UA acceso a cuerpos docentes (BOUA 3/3/2009) Proyecto de Estatuto aprobado por el Claustro</p>

ACCIÓN 2. Trasladar a la normativa de la UA las disposiciones vigentes relativas a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de los procesos selectivos de acceso y en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo del PAS; y velar por su cumplimiento

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Selección y Formación
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	Inclusión en las normativas aprobadas recientemente de las disposiciones vigentes relativas a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y comisiones de los procesos selectivos y de provisión
NOTAS	<p>La ‘Normativa de la Universidad de Alicante reguladora de las convocatorias para la selección de personal de administración y servicios contratado en régimen laboral en los proyectos de investigación’ establece en el apartado 5:</p> <p><i>“La composición de las Comisiones deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus componentes, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.”</i></p> <p>Sin embargo, las “Bases generales de aplicación en los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS en la UA” (Aprobación en Consejo de Gobierno de 30 de julio de 2008, BOUA 5/09/2008) <u>no incluye</u> ninguna referencia a la composición equilibrada entre mujeres y hombres</p>
RECOMENDACIONES UI	Se debería modificar las ‘Bases generales de aplicación en los concursos para la provisión de puestos de trabajo del personal de administración y servicios en la Universidad de Alicante’ para

	su adaptación a la normativa vigente
RECURSOS	<p>"Bases generales de aplicación en los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS en la UA" (Aprobación en Consejo de Gobierno de 30 de julio de 2008, BOUA 5/09/2008)</p> <p>'Normativa de la universidad de alicante reguladora de las convocatorias para la selección de personal de administración y servicios contratado en régimen laboral en los proyectos de investigación' (BOUA, 15/01/2010)</p>

ACCIÓN 3. Incluir en todas las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público mención, en su caso, a la infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos.

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado • Servicio de Selección y Formación
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	<p>Inclusión, en todas las convocatorias de concurso de acceso a plazas de Cuerpos de Funcionarios Docentes Universitarios, de la cláusula de revisión de la infrarrepresentación siguiente:</p> <p><i>"De conformidad con lo previsto en el Acuerdo de Consejo de Gobierno de la UA, de 26 de enero de 2010 por el que se aprueba el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Alicante, se hace constar que:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Existe infrarrepresentación de las mujeres en la categoría de Catedrático de Universidad en las áreas de y en la categoría de Profesor Titular de Universidad en las áreas de ...</i> - <i>Existe infrarrepresentación de los hombres en la categoría de Profesor Titular de Universidad en el área de ...</i> - <i>No existe infrarrepresentación de ninguno de los géneros en las categorías convocadas en el resto de las áreas"</i> <p>Inclusión, en todas las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso y para la provisión, en su caso, a la infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos.</p>

ACCIÓN 4. Acompañar las convocatorias de las pruebas selectivas para el acceso al empleo público de un informe de impacto de género, y justificar cuando este no proceda.

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado • Servicio de Selección y Formación
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	<p>Inclusión de un 'INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO' en todas las convocatorias de concurso de acceso a plazas de funcionarios docentes universitarios.</p> <p>Acompañar a las convocatorias de las pruebas selectivas para el acceso al empleo público, un informe de impacto de género</p>

	para su aprobación o firma según proceda
NOTAS	<p>El Servicio de Selección y Formación de la UA ha elaborado informes-tipo de impacto de género que acompañan las convocatorias de las distintas modalidades de acceso tanto del PDI como del PAS. En todos ellos se hace constar que “no existen elementos que supongan una disminución de las condiciones de igualdad entre ambos géneros”, por lo tanto el impacto de género es neutro.</p> <p>El informe se refiere tanto a los requisitos para el acceso como al sistema de selección, no apreciándose elementos de discriminación en ninguno de estos dos aspectos. En todo caso, la eliminación de los posibles elementos de discriminación indirecta presentes en la baremación de méritos (como los derivados del disfrute de permisos de paternidad o maternidad en la valoración de la actividad investigadora del PDI) son objeto de otras acciones (Acción 2 del Eje 3).</p>
RECURSOS	Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de impacto de género (recurso publicado en web de la Unidad de Igualdad)

ACCIÓN 5. Garantizar que los criterios de contratación, de evaluación de currícula y de proyectos de investigación no contengan elementos de discriminación indirecta por razón de sexo o identidad sexual

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • El órgano que proceda
ORGANO RESPONSABLE ¹⁹	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	Elaboración de las normativas correspondientes a la contratación prestando atención a los elementos que pudieran tener efectos discriminatorios
NOTAS	<p>Se considera la acción como realizada porque las convocatorias de los procesos selectivos (acción 4) ya incluyen informe de impacto de género.</p> <p>El Servicio de Selección y Formación de la UA ha elaborado informes-tipo de impacto de género que acompañan las convocatorias de las distintas modalidades de acceso tanto del PDI como del PAS. En todos ellos se hace constar que “no existen elementos que supongan una disminución de las condiciones de igualdad entre ambos géneros”, por lo tanto el impacto de género es neutro.</p> <p>El informe se refiere tanto a los requisitos para el acceso como al sistema de selección, no apreciándose elementos de discriminación en ninguno de estos dos aspectos. En todo caso, la eliminación de los posibles elementos de discriminación indirecta presentes en la baremación de méritos (como los derivados del disfrute de permisos de paternidad o maternidad</p>

¹⁹ Junto con VOAP el órganos que aparece como responsable de la Acción 5 (eje 4) es el Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación.

	<p>en la valoración de la actividad investigadora del PDI) son objeto de otras acciones (Acción 2 del Eje 3). El PIUA recoge como órgano ejecutor de esta acción ‘el órgano que proceda’. Esta ausencia de concreción ha derivado en que el único órgano que ha respondido a esta acción haya sido el VOAP (recogiendo en sus respuesta que esta acción estaba ‘realizada’).</p> <p>Al enunciar la acción con ‘garantizar’ se pierde concreción lo que dificulta su evaluación y/o asunción de la misma por órganos ejecutores concretos.</p>
RECOMENDACIONES UI	Es necesario incluir en la redacción del II PIUA los órganos ejecutores de todas las acciones.

ACCIÓN 6. Adoptar medidas específicas en el desarrollo de las correspondientes pruebas selectivas, para la atención de mujeres en circunstancias de embarazo de riesgo o parto

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • El órgano que proceda
ORGANOS RESPONSABLES ²⁰	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado • Servicio de Selección y Formación
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	<p>Se consideraría cuando sea necesario (no existen precedentes entre PDI)</p> <p>Asesoramiento e información a los tribunales y comisiones de selección de la obligación de adoptar de medidas específicas en los caso de embarazo de riesgo o parto (PAS)</p>
NOTAS	<p>El PIUA recoge como órgano ejecutor de esta acción ‘el órgano que proceda’. Esta ausencia de concreción ha derivado en que los dos únicos órganos que han respondido hayan sido el VOAP y el Servicio de Selección y formación (ambos valoran que la acción está ‘realizada’). Si bien no disponemos de más información y considerando que los órganos que la han cumplimentado velan por los procesos de selección y promoción del PDI y PAS, la UI valora como acción realizada</p>
RECOMENDACIONES UI	<p>Es necesario incluir en la redacción del II PIUA órganos ejecutores de las acciones.</p> <p>Establecer un cauce —a través de la propia instancia de inscripción o mediante otro mecanismo— para que una mujer que va a participar en un proceso selectivo en situación de embarazo pueda comunicarlo con la antelación suficiente que permita al Servicio de Prevención arbitrar las medidas específicas que procedan.</p>

²⁰ Junto con VOAP y Gerencia (Servicio de Selección y Formación) aparece como órgano responsable el Vicerrectorado de Infraestructuras, Espacios y Medio Ambiente.

OBJETIVO 2

OBJETIVO 2 –Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el PDI y el PAS, en todos los niveles profesionales, y, en el caso del PDI, también en las distintas áreas de conocimiento.

ACCIÓN 7. Desarrollar la normativa de la UA para incorporar acciones positivas a favor del sexo menos representado en los procedimientos de acceso y promoción tanto del PDI como del PAS

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Quien corresponda (según normativa vigente)
ÓRGANOS PARTICIPANTES ²¹	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Ordenación Académica
NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizada
NOTAS	La responsabilidad de la acción recae sobre Secretaría General (“desarrollar la normativa de la UA”), con la participación de otros órganos implicados como son VOAP y Gerencia. El PIUA recoge como órgano ejecutor de esta acción ‘quien proceda’. Esta ausencia de concreción ha derivado que el único órgano que ha respondido a esta acción haya sido el VOAP (valorando que la acción no es de su competencia). No se ha recabado información acerca de esta acción en el proceso de seguimiento. La UI valora como no realizada la acción
RECOMENDACIONES UI	Es necesario incluir en la redacción del II PIUA órganos ejecutores de las acciones Impulsar, durante el periodo de vigencia del I PIUA y con los órganos competentes, la realización de esta acción.

ACCIÓN 8. Adaptar la normativa sobre jornada de trabajo, vacaciones, licencias y permisos tanto del PDI como del PAS, para que contemple la posibilidad de participar en cursos de formación, procesos de promoción o concursos de provisión de puestos de trabajo durante el disfrute del permiso de maternidad, de paternidad o de cuidado de personas dependientes

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • El órgano que proceda
ÓRGANOS PARTICIPANTES ²²	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Ordenación Académica
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	Elaboración de una propuesta de ‘Normativa que regula la jornada de trabajo, los permisos, las licencias y otras situaciones y las vacaciones del PDI’ de la UA
NOTAS	El PIUA recoge como órgano ejecutor de esta acción ‘el órgano

²¹ Junto Con VOAP el órgano que aparece como órgano participante es Gerencia.

²² Junto Con VOAP el órgano que aparece como órgano participante es Gerencia.

	que proceda'. Esta ausencia de concreción ha derivado que el único órgano que ha respondido a esta acción haya sido el VOAP (valorando que la acción se encuentra en proceso). No se ha recabado información acerca de esta acción en el proceso de seguimiento.
RECOMENDACIONES UI	Aprobación de la 'Normativa sobre jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del PDI' de la UA. Modificación de la 'Normativa que regula la jornada de trabajo, horarios, permisos, licencias y vacaciones del PAS, para incluir (en el Art. 15, que regula el permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de hijos o hijas) el siguiente apartado: "3. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que se convoquen, así como en los procesos de promoción o concursos de provisión de puestos de trabajo".
RECURSOS	Normativa que regula la jornada de trabajo, horarios, permisos, licencias y vacaciones del PAS

ACCIÓN 9. Dar preferencia para participar en actividades de formación -durante un año- a las personas que se reincorporen al servicio activo procedentes de permisos de paternidad y maternidad, o de una excedencia por razones de guarda legal y atención a dependientes

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto de Ciencias de la Educación • Servicio de Selección y Formación
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	Modificación del formulario web de inscripción en los cursos del ICE Inclusión en la página web informativa del ICE de cada curso con los criterios de preferencia Establecimiento de un procedimiento de identificación de PAS que se reincorpora al servicio activo procedentes de permisos de paternidad y maternidad, o de una excedencia por razones de guarda legal y atención a dependientes para incorporarlos a la base datos de formación continua
NOTAS	El ICE ha incorporado de forma inmediata las recomendaciones trasladadas desde la UI
RECURSOS	Formulario web de inscripción en los cursos del ICE Inclusión de los criterios de preferencia en la página web informativa de la oferta formativa del ICE.


RESUMEN EJE 4.

El Cuadro 5 relaciona el nivel de ejecución de las acciones en relación a sus objetivos.

Cuadro 5: Seguimiento Eje 4 Acciones / Objetivos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
OB1	Realizada	En Proceso	Realizada	Realizada	Realizada	Realizada			
OB2							No realizada	En Proceso	Realizada

Fuente: elaboración propia. Seguimiento PIUA

Realizada	
En Proceso	
No realizada	

Nota. Para la valoración del grado de realización de las acciones del eje 4 se han tenido en cuenta las valoraciones recogidas en el resumen de cada una de las acciones.

La Tabla 7 incluye el conjunto de respuestas ofrecidas por los órganos ejecutores a las preguntas de 'dificultad' y recursos 'económicos' y 'técnicos' utilizados en la ejecución de las acciones que dan contenido al Eje 4.

Tabla 7. Indicadores Eje 4

INDICADOR	EJE 4	
	CATEGORÍAS	RESPUESTAS
Dificultad ¹	Baja	8
	Media	5
	Alta	0
RECURSOS ECONÓMICOS	Propios	11
	Externos	0
RECURSOS TÉCNICOS	Propios	11
	Externos	0

NOTAS:

La tabla recoge la respuesta ofrecida por cada órgano ejecutor. La tabla muestra el agregado de los resultados obtenidos.

1. Cuando las acciones no han sido realizadas por alguno de los órganos ejecutores la percepción en la dificultad no se indica y, en consecuencia, no queda recogido en el recuento.

EL EJE 4 (Acceso y promoción profesional del PDI y del PAS), cuenta con el 10% de las acciones del PIUA. El 65% de las acciones ya han sido completadas y el 22% se encuentran en proceso. Solo una de las acciones (la séptima) no se ha realizado. La percepción y valoración que realizan los órganos ejecutores sobre el nivel de dificultad es baja (así lo reconocen el 61%). La totalidad de las acciones se ha realizado con los recursos económicos y propios de la UA.

OBJETIVOS 1 Y 2

El seguimiento del PIUA ha identificado incoherencias en las respuestas ofrecidas en algunas de las acciones. En estos casos las inconsistencias obedecen, en su mayoría, a la disímil

interpretación que los órganos ejecutores han realizado de las acciones y éstas, a su vez, a la deficiente definición de la acción. Esta situación se aprecia en la primera de las acciones del Eje 4 (*Trasladar a la normativa de la UA las disposiciones vigentes relativas a la representación equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones que deben resolver los concursos de acceso a los cuerpos de funcionarias/os docentes; y velar por su cumplimiento*). Al respecto, desde la Unidad de Igualdad se recomienda la incorporación en los respectivos reglamentos de los Departamentos de las consideraciones que, en materia de paridad en las comisiones que resuelven los concursos de acceso a los cuerpos de funcionarios/as docentes, ya aparecen recogidas en la normativa que establece la universidad en instancias superiores (Estatuto y Consejo de Gobierno). Se recomienda que los propios reglamentos expliciten que las propuestas de miembros para las comisiones de valoración deben ajustarse al principio de paridad, como así establece el Estatuto y la Normativa General que regula los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios. Es importante que las medidas queden reflejadas en los documentos oficiales (en este caso en las normativas internas) de la UA, ya que así se garantiza su continuidad y por tanto, la consolidación de las políticas de igualdad. Cabe subrayar la inclusión, en todas las convocatorias de concurso de acceso a plazas de Cuerpos de Funcionarios Docentes Universitarios, de la cláusula de revisión de la infrarrepresentación así como la inclusión del informe sobre impacto de género en todas las convocatorias de concurso de acceso a plazas de funcionarios docentes universitarios.

En aras de garantizar la atención de mujeres en situación de embarazo de riesgo o parto en procesos selectivos sería necesario establecer un cauce —a través de la propia instancia de inscripción o mediante otro mecanismo— para comunicar esta circunstancia con la antelación suficiente que permita al Servicio de Prevención arbitrar las medidas específicas que procedan. El Instituto de Ciencias de la Educación ha modificado su formulario web de inscripción en los cursos de formación del PDI incluyendo criterios de preferencia para los casos en los que en el último año se ha reincorporado al servicio activo procedente de un permiso de maternidad / paternidad o de una excedencia por guarda legal o atención a dependientes. Esta medida se podría hacer extensible al programa de formación del PAS.

2.5.- EJE 5: REPRESENTACIÓN

OBJETIVO 1

OBJETIVO 1 –Propiciar la participación de las mujeres en todos los niveles de representación y dirección de la UA.

ACCIÓN 1. Realizar un estudio para detectar los obstáculos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de dirección

ÓRGANO EJECUTOR	• Unidad de Igualdad
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	Estudio diseñado en dos fases: 1. Fase de investigación cualitativa: grupos de discusión con mujeres PDI y PAS 2. Fase de investigación cuantitativa: diseño del cuestionario 'Evaluación de la promoción profesional en la UA' (durante los

	meses de octubre y noviembre se va a desarrollar el trabajo de campo)
NOTAS	<p>El diseño del cuestionario para el diagnóstico de los obstáculos en la promoción profesional y el diseño del trabajo de campo ha sido dificultoso técnicamente. En este sentido, no partíamos de trabajos previos desarrollados en otros contextos universitarios y además los objetivos perseguidos han dificultado el proceso de operacionalización inherente al diseño de un cuestionario. El trabajo de campo tiene que sortear las dificultades inherentes al desarrollo de una muestra aleatoria simple.</p> <p>El proyecto cuenta con la financiación del Instituto de la Mujer. Se prevé publicar los resultados del estudio antes de la finalización del I PIUA.</p>
RECOMENDACIONES UI	Publicar los resultados del estudio antes de la finalización del I PIUA

ACCIÓN 2. Implantar acciones dirigidas a incentivar la participación de mujeres en la dirección y gobierno de la UA

ÓRGANO EJECUTOR	• Secretariado de Coordinación y Comunicación
NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizada
ACCIONES	
NOTAS	Contacto con la UI para la elaboración de un plan conjunto de actuación.

OBJETIVO 2

OBJETIVO 2 –Conseguir una representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno, consultivos y de representación de la UA

ACCIÓN 3. Desarrollar en los Estatutos de la UA las condiciones para la composición paritaria de los órganos de gobierno y representación y velar por su cumplimiento

ÓRGANO EJECUTOR	• Secretaría General
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	<p>Proyecto de 'Estatuto de la UA' (Aprobado por el claustro, 19/04/2011)</p> <p>Artículo 36 - Comisión de reclamaciones</p> <p>Artículo 37 - Comisiones de apoyo al Consejo de Gobierno</p> <p>Artículo 38 - Otras comisiones</p> <p>Artículo 40 - Representación en los órganos colegiados y desempeño de cargos unipersonales</p> <p>Artículo 126 - Estructuras de investigación</p> <p>Se incorpora en la redacción de estos artículos la necesidad de</p>

	que la composición de las comisiones, de las estructuras de investigación y de los órganos de gobierno y representación sea equilibrada entre mujeres y hombres
NOTAS	Cabe destacar que el nuevo texto estatutario reconoce, como parte de su estructura organizativa, la Unidad de Igualdad
RECURSOS	Proyecto de Estatuto de la UA aprobado por el Claustro

ACCIÓN 4. Modificar la normativa electoral de la UA, de acuerdo con lo prevenido en los principios y directrices del Estatuto de la UA y de la normativa general en materia de igualdad de género, de manera que se garantice el equilibrio entre personas de diferente sexo en la composición por sufragio de los órganos colegiados

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría General
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	Preparación del borrador de nuevo 'Reglamento electoral' que incluirá las modificaciones del nuevo Estatuto
NOTAS	El desarrollo normativo se retomará cuando los órganos competentes de la Generalitat Valenciana realicen el control de legalidad del nuevo Estatuto de la UA y se publique el texto en el DOCV

ACCIÓN 5. Desarrollar en los diferentes reglamentos internos las condiciones para la composición paritaria de los órganos de gobierno y representación y velar por su cumplimiento

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría General
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	Preparación de los borradores de nuevos Reglamentos tipo de Departamentos e Institutos, y las directrices para la elaboración de los Reglamentos internos de los Centros en los que se incluirán las modificaciones del nuevo Estatuto.
NOTAS	El desarrollo normativo se retomará cuando los órganos competentes de la Generalitat Valenciana realicen el control de legalidad del nuevo Estatuto de la UA y se publique el texto en el DOCV

ACCIÓN 6. Mantener el equilibrio entre sexos en los nombramientos para cargos de gobierno unipersonales

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Facultades y Centros²³ Departamentos²⁴
-----------------	---

²³ Todos Centros han respondido a la ficha-acción 6 (eje 5).

²⁴ Los Departamentos que han cumplimentado la ficha-acción 6 (eje 5) han sido: *Análisis Geográfico Regional y Geografía Física, Didáctica General y Didácticas Específicas, Estadística e Investigación Operativa, Filologías Integradas, Historia Medieval, Historia Moderna y Ciencias y Técnicas Historiográficas, Preh., Arqu., H. Antigua, F. Griega y F. Latina, Química Física,*

	<ul style="list-style-type: none"> • Institutos²⁵
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	<p>En algunos casos se observan discrepancias entre la calificación que se da a la acción (realizada, en proceso, programada, o no realizada) y los datos que hemos comprobado directamente a través de la información facilitada en las distintas páginas web. Se califica de “no realizada” cuando en realidad el equipo de dirección del departamento sí es paritario (director / secretaria o directora / secretario). Y, al contrario, se afirma que la acción se ha realizado pero los datos no lo corroboran.</p> <p>Se manifiestan dificultades de varios tipos para el cumplimiento de la acción y comentarios acerca de su pertinencia. Se observan los siguientes patrones de respuesta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- La acción se define como “no realizada” sin añadir más comentarios (7 respuestas); 2.-Se alude a la escasez de mujeres o escasez de mujeres disponibles para ocupar cargos para justificar la no realización o la dificultad de la realización (3 respuestas); 3.-Se alude a la escasez de hombres en departamentos feminizados (1 respuesta); 4.-Se hace referencia a las limitaciones para aplicar criterios de paridad cuando se prevé un solo cargo unipersonal por designación para los Departamentos e IU (el director o directora nombra secretario o secretaria). Se expresa la voluntad de compensar estos desequilibrios en los nombramientos para coordinación de áreas (3 respuestas); 5.- Se afirma que la acción ya se venía realizando con anterioridad a la aprobación del Plan de Igualdad, y se califica como “no realizada” (2 respuestas); 6.- Se cumple el equilibrio, pero se matiza que este responde a criterios de eficacia y disponibilidad y no a la voluntad de cumplir con el principio de paridad (1 respuesta); 7.- Se emplaza a las siguientes elecciones y se deja en mano de futuros equipos la aplicación del criterio de paridad (4 respuestas); 8.- La acción se califica como realizada o en proceso y en algunos casos se indica en el apartado “actuaciones realizadas” que se han hecho recomendaciones en el seno del Departamento, Instituto Universitario o Facultad de la conveniencia de tener en cuenta el criterio de la paridad en la

Química Orgánica, Física, Ingeniería de Sistemas y Teoría de la Señal, Traducción e Interpretación, Filología Catalana, Geografía Humana, Humanitats Contemporànies, Innovació i Formació Didàctica, Ciencias Ambientales y Recursos Naturales, Expresión Gráfica y Cartografía, Física Aplicada, Fisiología, Genética y Microbiología, Psicología de la Salud, Psicología Evolutiva y Didáctica, Sociología I, Trabajo Social y Servicios Sociales, Dret Internacional Públic i Dret Penal.

²⁵ Los Institutos de Investigación que han cumplimentado la ficha-acción 6 (eje 5) han sido: *I.U. Enginyeria dels Processos Químics, I.U. Agua y Ciencias Ambientales, I.U. Investigación Informática, I.U. Síntesis Orgánica, I. Interuniversitario Desarrollo Social y Paz, I.U. Electroquímica, I.U. Materiales*

	designación de cargos (11 respuestas); 9.- Se indica que la acción está “realizada” o “en proceso” sin añadir ninguna matización, pero los datos accesibles a través de la web no corroboran esta afirmación (5 respuestas, una de las cuales se refiere a un IU que no cumple la paridad porque el equipo directivo está formado exclusivamente por mujeres).
NOTAS	La Unidad de Igualdad valora que la acción está en proceso.
RECOMENDACIONES UI	De acuerdo con la Disposición Adicional Primera de la Ley3/2007 de Igualdad Efectiva, se <i>“entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”</i> Delimitar el alcance del criterio de paridad para cada tipo de estructura: para las Facultades y EPS, se refiere al equipo directivo formado, respectivamente, por vicedecanos/as y subdirectores/as; con respecto a Departamentos e IUI el equilibrio paritario debería aplicarse a los cargos de Dirección y Secretaría. La UI dirigirá un escrito a las Facultades y a la EPS, en el contexto de sus respectivos procesos electorales, recordando la necesidad de cumplir con las acciones recogidas en el Eje 5 (Representación) del I PIUA, que tienen su reflejo en las previsiones legislativas en materia de igualdad relativas a la composición de órganos de gobierno y representación

ACCIÓN 7. Asegurar que en los procesos electorales con listas cerradas las candidaturas tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres

ÓRGANO EJECUTOR	• Secretaría General
NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizada
NOTAS	Esta acción aparece vinculada a la acción 4 de Eje 5 sobre modificación del Reglamento Electoral para adecuarlo al Estatuto

ACCIÓN 8. Asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición por designación de las comisiones, comités, tribunales, jurados de premios y, en general, en todos los órganos que se puedan constituir

ÓRGANO EJECUTOR	• Vicerrectorado de Ordenación Académica • Servicio de Selección y Formación
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	PDI: ‘Normativa de la UA para la regulación de los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios’ (Aprobada en Consejo de Gobierno de 27.02.09. Modificada por Consejo de Gobierno de 30.07.09). En la normativa se recoge la necesidad de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las

	<p>Comisiones en los puntos 6.2 y 6.4.</p> <p>PAS: Dos tipos de actuación:</p> <p>1. Tribunales y comisiones propuestos por SSYF y Gerencia, en los que es el Rector quien hace la propuesta de la composición asegurando una presencia equilibrada entre hombres y mujeres.</p> <p>2. Resto de comisiones y tribunales, se comunica al órgano encargado de proponer, que se debe garantizar una presencia equilibrada entre hombres y mujeres.</p> <p>SSYF señala que en los tribunales cuya composición se decide ante sorteo, no se toma ninguna medida al respecto</p>
NOTAS	<p>Esta acción no se incluyó en la relación de acciones atribuidas a los distintos órganos, servicios y unidades porque la responsabilidad de su ejecución se recoge en el PIUA como “el órgano que proceda en cada caso”. Únicamente han respondido a esta acción: VOAP, Servicio de Selección y Formación, Escuela Politécnica Superior, y cuatro departamentos.</p>
RECOMENDACIONES UI	<p>Sería conveniente disponer de la relación de comisiones, comités, tribunales, jurados de premios que tienen carácter estable en la UA (excluidos los tribunales de selección para acceso PDI y PAS) y conocer su composición para hacer un adecuado seguimiento de la ejecución de la acción.</p> <p>Comisión de Ordenación Académica y Profesorado Comisión de Planificación Económica Tribunal de Selectividad Tribunal de acceso para mayores de 25 años Patronato de la Fundación General de la UA Comisión de Igualdad Comisión de Planificación Lingüística Comité de ética de la investigación Comisión de seguimiento de contratos art. 83 LOU Comisión asesora de doctorado Comisión de Investigación Comisión de Estudios de Posgrado Comisión de Calidad de la Actividad Docente</p> <p>De la información accesible en la web se desprende que ninguna de las comisiones que se indican arriba tiene una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Cabe subrayar que gran parte de los y las representantes en estas comisiones, comités..... lo son en virtud de los cargos que ocupan, lo que dificulta el equilibrio paritario en la composición global de estos órganos</p>
RECURSOS	<p>La "NORMATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE PARA LA REGULACIÓN DE LOS CONCURSOS DE ACCESO A LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS" (BOUA, 3/3/2009)</p>

ACCIÓN 9. Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación de las trabajadoras y los trabajadores de la UA: Junta de PAS, Junta de PDI y Comité de Empresa

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • CCOO • CSI-F • SEP • STEPV • UGT • CGT
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	<p>CCOO. En les últimes eleccions sindicals hem confeccionat les candidatures als diferents òrgans de representació, alternant dones i homes en la llista i, en els casos en que tenien una major participació d'un sexe que un altre (Junta de PDI), hem acumulat als homes en la part final de la llista, deixant els primers deus llocs per alternar home i dona.</p> <p>UGT. En la elaboración de listas para las elecciones sindicales se ha intentado conseguir la paridad, siempre y cuando lo permitiese la disponibilidad de los candidatos y las candidatas. Una vez realizadas las elecciones se ha intentado conseguir igualmente la paridad en los órganos de representación, en función de la disponibilidad de las personas elegidas. Así, en la Junta de PAS, UGT está representada por tres mujeres y tres hombres; en la Junta de PDI por seis hombres y tres mujeres; y finalmente en el Comité de Empresa por dos mujeres y cuatro hombres.</p> <p>SEP. Presentación de listas paritarias. Elección del 50% de delegados y delegadas</p> <p>Dos sindicatos indican que no han realizado la acción:</p> <p>CSI-F. En el Sindicato únicamente hay dos hombres liberados totalmente que son los realizan la mayor parte de las actividades. Y en cuanto a la participación de mujeres en el mismo se reduce a una.</p> <p>STEPV. Aquesta acció s'ha seguit sempre que ha estat possible, però a causa del perfil professional de les tres persones alliberades en aquest moment en l'STEPV, i també perquè parlem d'un sindicat minoritari (per tant, amb poc nombre de persones disponibles), en múltiples ocasions ens és del tot impossible garantir una presència equilibrada entre dones i homes en els òrgans de representació de la UA.</p>

ACCIÓN 10. Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Mesas de Negociación de la UA

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> El que proceda
ÓRGANOS RESPONSABLES ²⁶	<ul style="list-style-type: none"> Vicerrectorado de Ordenación Académica
NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizada
NOTAS	<p>El PIUA recoge como órgano ejecutor de esta acción 'el órgano que proceda'. Esta ausencia de concreción ha derivado en que el único órgano que ha respondido a esta acción haya sido el VOAP (valorando que la acción no se ha realizado). No se ha recabado información acerca de esta acción en el proceso de seguimiento.</p> <p>VOAP señala que depende de las Secciones sindicales representadas. Por parte del VOAP asisten las personas que proceden en cada caso.</p>




RESUMEN EJE 5.

El Cuadro 6 relaciona el nivel de ejecución de las acciones en relación a sus objetivos.

Cuadro 6: Seguimiento Eje 5 Acciones / Objetivos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
OB1	En Proceso	No realizada								
OB2			Realizada	En Proceso	En Proceso	En Proceso	No realizada	En Proceso	En Proceso	No realizada

Fuente: elaboración propia. Seguimiento PIUA

Realizada	
En Proceso	
No realizada	

Nota. Para la valoración del grado de realización de las acciones del eje 5 se han tenido en cuenta las valoraciones recogidas en el resumen de cada una de las acciones.

La Tabla 8 incluye el conjunto de respuestas ofrecidas por los órganos ejecutores a las preguntas de 'dificultad' y recursos 'económicos' y 'técnicos' utilizados en la ejecución de las acciones que dan contenido al Eje 5.

²⁶ Junto con VOAP, los órganos que aparecen como órganos responsables son: Sindicatos, Gerencia y Vicerrectorado de Planificación Económica.

Tabla 8. Indicadores Eje 5

EJE 5		
INDICADOR	CATEGORÍAS	RESPUESTAS
Dificultad ¹	Baja	5
	Media	2
	Alta	1
RECURSOS ECONÓMICOS	Propios	8
	Externos	0
RECURSOS TÉCNICOS	Propios	8
	Externos	0

NOTAS:

La tabla recoge la respuesta ofrecida por cada órgano ejecutor. La tabla muestra el agregado de los resultados obtenidos.

La tabla no recoge las respuestas ofrecidas por los Departamentos pues, como se comenta en el apartado de 'notas' de la acción 6 las respuestas eran contradictorias.

1. Cuando las acciones no han sido realizadas por alguno de los órganos ejecutores la percepción en la dificultad no se indica y, en consecuencia, no queda recogido en el recuento.

El Eje 5 (Representación) desarrolla el 12% de las acciones. Es el eje que cuenta con mayor número de acciones no realizadas (3 de las 10 que le dan contenido). Los órganos ejecutores participantes en este eje han valorado, mayoritariamente (con un 63%), que el nivel de dificultad de las acciones es bajo.

OBJETIVO 1.

La Unidad de Igualdad, en colaboración con la Unidad Técnica de Calidad, está llevando a cabo el estudio '*Evaluación de la promoción profesional en la UA*'. Dicho proyecto cuenta con la financiación del Instituto de la Mujer (en su convocatoria de 2010-2011) y su objetivo es analizar los obstáculos que frenan la promoción profesional de las mujeres PAS y PDI de la UA.

OBJETIVO 2.

Proyecto de Estatuto de la UA (Aprobado por el claustro el 19 de abril de 2011) incorpora en la redacción de los artículos (36. Comisión de reclamaciones; 37. Comisiones de apoyo al Consejo de Gobierno; 38. Otras comisiones; 40. Representación en los órganos colegiados y desempeño de cargos unipersonales; y 126. Estructuras de investigación) la necesidad de que la composición de las comisiones, de las estructuras de investigación y de los órganos de gobierno y representación sea equilibrada entre mujeres y hombres. El desarrollo normativo vinculado con el Estatuto se retomará cuando los órganos competentes de la Generalitat Valenciana lo publiquen en el DOCV. Por esta razón, el reglamento electoral, los reglamentos tipo de Departamentos e Institutos, y las directrices para la elaboración de los Reglamentos internos de los Centros son acciones que se encuentran en proceso.

Es importante que la paridad en las estructuras y cargos de gobierno unipersonales en Centros, Departamentos e Institutos de Investigación respondan a las previsiones legislativas en materia de igualdad en lo relativo a la composición de órganos de gobierno y representación. En los Centros la paridad debe asegurarse en el equipo de dirección formado,

respectivamente, por vicedecanos/as o subdirectores/as. En los Departamentos e IU el equilibrio paritario debería aplicarse a los cargos de Dirección y Secretaría.

2.6.- EJE6: TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA UA

OBJETIVO 1

OBJETIVO 1 –Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del profesorado, PAS y estudiantes de la UA

ACCIÓN 1. Adecuar la normativa reguladora de las relaciones laborales y funcionariales a las previsiones legales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia • VOAP
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	<p>Desde la UA desde siempre se ha tratado que la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva. Por ello, la normativa reguladora de las relaciones laborales y funcionariales se ajusta a las previsiones legales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p> <p>Propuesta de Normativa que regula la jornada de trabajo, los permisos, las licencias y otras situaciones, y las vacaciones del PDI"</p>
NOTAS	<p>La 'Normativa que regula la jornada de trabajo, horarios, permisos, licencias y vacaciones del PAS', contempla las previsiones del <i>Plan Integral para la Conciliación de la vida personal y laboral en la Administración (Plan Concilia)</i>, de 2005, así como las medidas que recoge la <i>Ley de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género (2004)</i> para las funcionarias y las previstas en el <i>Estatuto Básico del Empleado Público</i>, de 2007.</p> <p>El artículo 58 de la Ley de Igualdad Efectiva (LOI) regula la LICENCIA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, cuando las condiciones del puesto de trabajo de la funcionaria pudieran influir negativamente en la salud de la mujer. Esta modalidad de licencia no está contemplada en la normativa, aunque hemos constatado (Acción 16 del Eje 6) la aplicación de una medida equivalente en la política de prevención de riesgos laborales</p>
RECOMENDACIONES UI	Aprobar la Normativa que regula la jornada de trabajo, los permisos, las licencias y otras situaciones, y las vacaciones del PDI
RECURSOS	Normativa que regula la jornada de trabajo, horarios, permisos, licencias y vacaciones del PAS

ACCIÓN 2. Ampliar en una semana el periodo de permiso de paternidad (permiso por nacimiento o adopción de hijo o hija)

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia • VOAP
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	<p>(PAS) Ampliación del permiso de paternidad en 12 días sobre el permiso establecido en la Normativa Estatal. Para ello, se ha ampliado en una semana, según lo recogido en el Plan de Igualdad de la UA, el permiso que ya teníamos establecido en nuestra Normativa Interna que ya superaba al establecido en la normativa de la Seguridad Social</p> <p>(PDI) La Ley 9/2009 amplió el permiso a 4 semanas, modificando la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública</p>
NOTAS	<p>El permiso de paternidad que aplica la UA probablemente sea de los más amplios que puede disfrutar un funcionario, ya que amplía en una semana el periodo de tiempo que marca la legislación (15 días) y que ya fue mejorado en 5 días. En total, el permiso de paternidad en la UA asciende a 27 días.</p> <p>Esta acción se ha cumplido, y constituye una de las medidas más novedosas y avanzadas del conjunto de los planes de igualdad universitarios.</p>
RECOMENDACIONES UI	Estudiar la posibilidad de incluir en la Normativa para el PAS la licencia a que hace referencia el artículo 58 de la LOI. Aprobación de la 'Normativa sobre jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal docente e/o investigador de la Universidad de Alicante'
RECURSOS	En la página del Servicio de Personal se recoge la normativa reguladora para personal sujeto al Régimen General , y para el profesorado de MUFACE , con referencia explícita al Plan de Igualdad en la parte que le corresponde

ACCIÓN 3. Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento, por parte de las mismas, de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LO 3/2007

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • El órgano que proceda
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
NOTAS	<p>El PIUA recoge como órgano ejecutor de esta acción 'el órgano que proceda'. No se ha recabado información acerca de esta acción en el proceso de seguimiento., pero se dispone de información precisa sobre su ejecución.</p> <p>Los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, a partir de la aprobación del Plan de</p>

	<p>Igualdad, incluyen el siguiente apartado, con un valor de 0,5 puntos: "<i>Se valorará la proposición presentada por aquella empresa que, en el momento de acreditar la solvencia técnica o profesional, acredite el cumplimiento de las directrices de los artículos 33 y 34 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</i>"</p> <p>En estos momentos se está revisando una nueva formulación de esta cláusula de igualdad que se adapte a lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Contratos, de reciente aprobación.</p>
RECURSOS	<p>Ejemplos:</p> <p>Pliego de cláusulas administrativas para el contrato del servicio de Seguridad y Vigilancia en la UA (2009)</p>

ACCIÓN 4. Elaborar un informe sobre la distribución de la actividad docente del profesorado por sexo para, en caso de que se observen sesgos de género, impulsar medidas para corregirlos

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • VOAP
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	El VOAP ha tenido en cuenta previsiones en la elaboración de la propuesta de ' <i>Normativa sobre la jornada de trabajo, los permisos, las licencias, etc.</i> ', particularmente referidas a la solicitud de limitación (y concentración) de las horas de clase por jornada diaria y a la manifestación de las preferencias horarias en ciertas situaciones
NOTAS	El sentido de esta acción es indagar sobre la distribución de docencia para comprobar que existe un reparto equilibrado entre mujeres y hombres. Algunos estudios (Universidad Autónoma de Barcelona) han concluido que las mujeres PDI asumen en mayor medida que los hombres las tareas docentes.
RECOMENDACIONES UI	Aclarar el sentido de la acción. Reformular su redacción, si es necesario

ACCIÓN 5. Elaborar y difundir un código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo que incluya todas las instancias de la estructura académica y administrativa

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Centro de Estudios de la Mujer (CEM)
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	La acción se encuentra en fase de elaboración. Ya se cuenta con un borrador que se ha nutrido de distintas fuentes tales como el Instituto de la Mujer, ARHOE ,...
NOTAS	Se persigue que el Decálogo sea aplicable también a las particularidades del alumnado. El interés por incorporar también esta perspectiva (no sólo la laboral PDI y PAS) complica relativamente el proyecto
RECOMENDACIONES UI	Intentar que el documento esté preparado para la campaña del

	8 de marzo
RECURSOS	Asociación para la racionalización de los horarios españoles (ARHOE)

ACCIÓN 6. Convocar las reuniones de trabajo en los distintos ámbitos de la UA dentro de un horario que facilite la conciliación

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Facultades y EPS²⁷ • Institutos²⁸ • Departamentos²⁹ • Servicios y Unidades³⁰
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada (33)
	En proceso (5)
	No realizada (10)
	Programada antes de la finalización del PIUA (1)
NOTAS	<p>De las respuestas calificadas como “no realizada”:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 hacen referencia a que no ha sido necesaria ninguna actuación específica porque el Departamento, Instituto de Investigación o Facultad ya tenía en cuenta las necesidades de conciliación en las convocatorias desde antes de aprobación del PIUA; • 4 no aportan ninguna explicación adicional sobre la no ejecución de la acción; • 2 aluden al conjunto del horario laboral como horario adecuado para la convocatoria de reuniones (vemos que esto también sucede en el caso de algunas respuestas que califican la acción como “realizada” o “en proceso”); • 1 respuesta califica la acción como no realizada y manifiesta en el apartado de aspectos a reseñar una queja al respecto, sin indicar, por otra parte, qué actuaciones están previstas para remediar la situación

²⁷ Todos los Centros han cumplimentado la ficha-acción 6 (eje 6).

²⁸ Los Institutos de Investigación que han cumplimentado la ficha-acción 6 (eje 6) han sido: *I.U. Enginyeria dels Processos Químics, I.U. Agua y Ciencias Ambientales, I.U. Investigación Informática, I.U. Síntesis Orgánica, I. Interuniversitario Desarrollo Social y Paz, I.U. Electroquímica, I.U. Materiales.*

²⁹ Los Departamentos que han cumplimentado la ficha-acción 6 (eje 6) han sido: *Análisis Geográfico Regional y Geografía Física, Filologías Integradas, Historia Medieval, Historia Moderna y Ciencias y Técnicas Historiográficas, Preh., Arqu., H. Antigua, F. Griega y F. Latina, Traducción e Interpretación, Humanitats Contemporànies, Filologia Catalana, Geografía Humana; Sociología I, Trabajo Social y Servicios Sociales, Sociología II; Innovació i Formació Didàctica, Didáctica General y Didácticas Específicas, Psicología de la Salud, Psicología Evolutiva y Didáctica, Comunicación y Psicología Social; Dret Internacional Públic i Dret Penal; Química Física, Química Orgánica, Ciencias Ambientales y Recursos Naturales, Física Aplicada, Matemática Aplicada; Estadística e Investigación Operativa, Expresión Gráfica y Cartografía, Tecnología Informática y Computación;*

³⁰ Los Servicios y Unidades que han cumplimentado la ficha-acción 6 (eje 6) han sido: *Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Oficina de Información al alumno, Centro de Apoyo al estudiante, Unidad Técnica de Calidad, Área de Recursos Humanos, Servicio de Prevención, Servicio de Publicaciones, SIBYD, Unidad de Igualdad.*

	<p>por parte de la dirección, en este caso, de un departamento.</p> <p>Las repuestas que caracterizan la acción como “realizada”, “en proceso”, o “programada antes de la finalización del PIUA”, se basan en la realización de todas o algunas de las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • COMPROMISO: Sólo se manifiesta que se tienen en cuenta las necesidades de conciliación al fijar los horarios de reuniones (9 respuestas); • CONSULTA Y CONSENSO: Se consulta con los y las participantes y se consensua el horario (12 respuestas); • HORARIO LABORAL: Se alude a toda la franja del horario laboral como horario conciliador (1 respuesta); • HORARIO ESCOLAR: Se ha determinado una franja horaria concreta respetuosa con el horario escolar, fuera de la cual no se convocan reuniones, salvo excepciones (13 respuestas); • LÍMITE DE DURACIÓN: En las convocatorias de reuniones se especifica una hora límite de finalización (1 respuesta); • ANTES DEL PIUA: Las necesidades de conciliación ya se tenían en cuenta al convocar reuniones antes de la aprobación del PIUA (2 respuestas); <p>Destacar como positivo que desde el Área de Recursos Humanos se afirma que <i>“Se ha contactado con los responsables de los órganos o unidades para que las convocatorias se realicen en franjas horarias adecuadas”</i></p> <p>A pesar de que hay 33 respuestas que la consideran como realizada, se valora que esta acción está “en proceso”, porque el porcentaje de departamentos que ha respondido es demasiado reducido como para considerar que la acción está realizada.</p>
--	---

ACCIÓN 7. Promover la adaptación del horario de las asignaturas a las particulares necesidades de conciliación del PDI, siempre en la medida en que las razones académicas y las necesidades objetivas del servicio lo permitan

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Facultades y EPS³¹ • Institutos³² • Departamentos³³
-----------------	--

³¹ Los Centros que han cumplimentado la ficha-acción 7 (eje 6) han sido: Derecho, Filosofía y Letras, Escuela Politécnica Superior, Ciencias, Ciencias Económicas y Empresariales, Educación.

³² Los Institutos de Investigación que han cumplimentado la ficha-acción 7 (eje 6) han sido: *I.U. Ingeniería dels Processos Químics, I.U. Agua y Ciencias Ambientales, I.U. Investigación Informàtica, I.U. Síntesis Orgànica, I. Interuniversitario Desarrollo Social y Paz, I.U. Electroquímica, I.U. Materiales.*

³³ Los Departamentos que han cumplimentado la ficha-acción 7 (eje 6) han sido: *Anàlisis Geogràfic Regional y Geografía Física, Filologías Integradas, Historia Medieval, Historia Moderna y Ciencias y*

NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada (22)
	En proceso (1)
	No realizada (11)
NOTAS	<p>De las respuestas calificadas como “no realizada”:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 hacen referencia a que no está entre sus competencias la asignación de horarios; • 1 manifiesta que no es necesaria ninguna acción porque el departamento tiene en cuenta desde siempre las necesidades de conciliación de su personal; • 1 no aporta ninguna explicación; • 2 de las respuestas incluyen el apartado “aspectos a reseñar” observaciones que ponen de manifiesto una opinión contraria a este tipo de actuaciones. <p>Las respuestas que califican la acción como “realizada” o “en proceso” coinciden en afirmar que se tienen en cuenta las necesidades de conciliación a la hora de confeccionar los horarios, y para ello se siguen diferentes estrategias entre las que destaca la de celebrar reuniones para tratar de llegar a un consenso.</p> <p>Las respuestas añaden matices:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>SIEMPRE QUE SEA POSIBLE</u>: Las razones académicas prevalecen sobre la necesidades del PDI. Las preferencias se respetan siempre que sea posible (como, por otra parte, se recoge en la redacción de la acción) (14 respuestas); • <u>SE INDICA EL PROCEDIMIENTO SEGUIDO</u>: Generalmente, consiste en ofrecer al PDI un cauce para expresar su conformidad o no con el horario asignado, y tratar de resolver los problemas mediante el diálogo (10 respuestas); • <u>DIFICULTAD</u>: Se hace una referencia a la dificultad que implica el cumplimiento de la acción (4 respuestas); • <u>CONCILIACION DEL ALUMNADO</u>: Se atiende a las necesidades de conciliación también del alumnado, acumulando en mañana o tarde los horarios por cursos: 1 respuesta • <u>RECOMENDACIÓN</u>: Desde el Centro se han hecho recomendaciones por escrito a los departamentos en este sentido (1 respuesta) <p>Cabe incluir las anotaciones arrojadas por VOAP en la acción 4: El VOAP ha tenido en cuenta previsiones en la elaboración de la</p>

Técnicas Historiográficas, Preh., Arqu., H. Antigua, F. Griega y F. Latina, Traducción e Interpretación, Humanitats Contemporànies, Filologia Catalana ,Geografia Humana; Sociologia I, Trabajo Social y Servicios Sociales, Sociologia II; Innovació i Formació Didàctica, Didáctica General y Didácticas Específicas, Psicología de la Salud, Psicología Evolutiva y Didáctica, Comunicación y Psicología Social; Dret Internacional Públic i Dret Penal; Química Física, Química Orgánica, Ciencias Ambientales y Recursos Naturales, Física Aplicada, Matemática Aplicada; Estadística e Investigación Operativa, Expresión Gráfica y Cartografía, Tecnología Informática y Computación;

	propuesta de ' <i>Normativa sobre la jornada de trabajo, los permisos, las licencias, etc.</i> ', particularmente referidas a la solicitud de limitación (y concentración) de las horas de clase por jornada diaria y a la manifestación de las preferencias horarias en ciertas situaciones.
RECOMENDACIONES UI	<p>Desde la UI se remitió circular a Decanos y Decanas y al Director de la EPS recordando la recomendación del PIUA en este sentido. Sería conveniente repetir esa comunicación en cada curso académico.</p> <p>Aunque mayoritariamente se señala que se atienden las preferencias horarias del PDI, no hay un pronunciamiento claro sobre si las razones de conciliación prevalecen sobre las de otra índole a la hora de resolver los conflictos que puedan surgir. Se recomienda recoger expresamente en la normativa o comisiones de horarios de los Centros las necesidades de conciliación como un criterio a considerar en la asignación de horarios.</p>

ACCIÓN 8. Promover los servicios necesarios para facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes, así como impulsar iniciativas destinadas a la cooperación y solidaridad en este ámbito. (Escuela infantil, Centro para Mayores, Escuela de Verano)

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Rectorado
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
NOTAS	El Vicerrectorado de Infraestructuras, Espacios y Medio Ambiente cuenta con un proyecto avanzado que se ha visto paralizado por las restricciones presupuestarias.

ACCIÓN 9. Considerar el cuidado de menores y personas dependientes para la elección de turno por parte del alumnado

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Facultades y EPS³⁴ • Institutos³⁵
NIVEL DE EJECUCIÓN	<p>Realizada: (Derecho, CCEE y Empresariales, EPS, Educación)</p> <p>En proceso: (Filosofía y Letras)</p> <p>No realizada: (Ciencias)</p>
ACCIONES	<u>REALIZADAS</u> : Los Centros que tiene cumplida esta acción declaran que pese a que se aplica un procedimiento para asignación del alumnado a los grupos, se contempla el cuidado

³⁴ Los Centros que han cumplimentado esta acción son: *Facultad de CCEE y Empresariales, Facultad de Educación, Facultad de Derecho, Facultad de Ciencias, Facultad de Filosofía y Letras y Escuela Politécnica Superior.*

³⁵ Los Institutos de Investigación que han cumplimentado la ficha-acción 9 (eje 6) han sido: *I.U. Ingeniería dels Processos Químics, I.U. Agua y Ciencias Ambientales, I.U. Investigación Informàtica, I.U. Síntesis Orgànica, I. Interuniversitario Desarrollo Social y Paz, I.U. Electroquímica, I.U. Materiales.*

	<p>de menores y/o personas dependientes como factor motivado para el cambio de turno. La Facultad de CCEE y Empresariales, además, garantizó el cambio de turno a un deportista de élite estudiante de la UA.</p> <p><u>EN PROCESO</u>. La facultad de Filosofía y Letras expone que están trabajando en la mejora del procedimiento</p> <p><u>NO REALIZADA</u>: La facultad de Ciencias no puede desarrollar esta acción pues en las titulaciones del centro no hay desdoble de bloques horarios por curso</p>
NOTAS	<p>Se valora muy positivamente la propuesta en curso de la Facultad de Educación: recogida sistemática en el proceso de elección de estudios y horario el registro de peculiaridades respecto a la conciliación, tanto por crianza como por cuidado.</p> <p>LA EPS y la Facultad de Educación y Filosofía y Letras recogen que la acción está en proceso cuando, en sentido estricto, sí que se está teniendo en cuenta la atención y cuidados de dependientes en el cambio de grupo. Por lo expuesto, desde la Unidad de Igualdad se considera que en estos centros la acción está realizada</p> <p>La Unidad de Igualdad dirigió una circular a los Centros recordando que las necesidades de conciliación por cuidado de menores y personas dependientes debían contemplarse como criterio para el cambio de turno</p>
RECOMENDACIONES UI	<p>Se aprecia un alto grado de compromiso en los Centros a pesar de que se hace constar que a veces existen dificultades (restricciones de espacio en las aulas) para poder atender las necesidades de conciliación del alumnado.</p> <p>Sería interesante indicar en los procedimientos de cambio de horario de los centros, que la UA tiene un Plan de Igualdad que busca, también, la conciliación entre el alumnado. Esta información se traslada al alumnado de la Facultad de Educación de forma activa desde la secretaría del centro (se constata un incremento de esta motivación en las solicitudes del cambio de horario). Se recomienda que se incluya en los impresos (normativa) de cambio de grupo en los centros la atención de menores y cuidado de dependientes como factor a tener en cuenta.</p> <p>Remitir circular recordatorio en las fechas adecuadas.</p>
ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Institutos de Investigación
NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizada
NOTAS	<p>En todos los casos la respuesta ha sido “no realizada” por alguna de estas razones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Instituto no imparte docencia y por lo tanto no procede. • No han existido peticiones del alumnado en ese sentido. • No hay posibilidad el desdoble en turnos.

RECOMENDACIONES UI	Se recomienda que los Institutos de Investigación que sí que tienen docencia incluyan en los impresos (normativa) de cambio de grupo la atención de menores y cuidado de dependientes como factor a tener en cuenta
--------------------	---

ACCIÓN 10. Organizar los cursos de promoción del PAS en horarios o modalidades que faciliten la conciliación

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
NOTAS	Se está estudiando realizar los cursos de promoción del PAS en modalidad no presencial (e-learning) o semipresencial (b-learning)
RECOMENDACIONES UI	Se recomienda implementar esta modalidad en el próximo proceso de selección.

ACCIÓN 11. Organizar las acciones formativas dirigidas al PAS y al PDI en horarios o modalidades que faciliten la conciliación

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia Instituto de Ciencias de la Educación (ICE)
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	<p>(PAS) La oferta formativa dirigida al PAS se desarrolla dentro de la jornada laboral y en diferentes franjas.</p> <p>(PDI) Los cursos ofertados desde el ICE se gestionan según la disponibilidad (la demanda) de las y los docentes que los imparten (la presencia de docentes externos a la UA es significativa). Considerando este contexto, la oferta de cursos del ICE se hace en horario de tarde y mañana y en diferentes franjas horarias</p>
NOTAS	<p>Se valora muy positivamente el desarrollo de la oferta formativa dirigida al PAS dentro de la jornada laboral y en diferentes franjas horarias. La oferta formativa del PDI al incluir también distintas franjas horarias garantiza la formación continua y favorece (en ambos casos) la conciliación laboral y familiar al mayor número de trabajadores.</p> <p>Se valora muy positivamente el incremento en la oferta de cursos en modalidad no presencial (e-learning) y semipresencial (b-learning). Cabe anotar que en el curso 2010-2011 el curso destinado al PAS para dar difusión del PIUA se ha realizado en modalidad e-learning (a través de la opción de 'sesiones' del campus virtual de la UA). Este curso de formación ha sido impartido desde Gerencia y ha exigido el diseño de materiales ad hoc html</p>
RECURSOS	<p>Oferta anual de formación del ICE</p> <p>Formación continua ICE</p> <p>Cursos programados para el PAS 2011</p>

OBJETIVO 2

OBJETIVO 2 –Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género en el ámbito de la UA

ACCIÓN 12. Aplicar el protocolo de actuación previsto por el “Procedimiento de prevención de riesgos laborales de la UA” ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> El órgano que proceda en cada caso
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	La UA cuenta con el protocolo que figura en el “Procedimiento de prevención de riesgos laborales de la UA”
NOTAS	<p>La existencia de un protocolo específico para gestionar los posibles casos de acoso viene recogida específicamente en la LOI (Art. 48 y Art. 62). El artículo 62 enumera los principios que deberá comprender el protocolo y su contenido mínimo.</p> <p>El subdirector del Servicio de Prevención, y la Secretaria de Cargo de la Unidad de Igualdad han recibido formación específica a través del curso <i>on line</i> ‘Mecanismos de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género’ impartido por la fundación Isonomia y realizado a instancias de la Unidad de Igualdad.</p> <p>Cabe anotar la aprobación de un protocolo contra la publicación en la UA de publicidad con carácter sexista</p>
RECOMENDACIONES UI	Revisión del Protocolo, para asegurar que se ajusta a lo previsto en la LOI
RECURSOS	(No está operativo el enlace al procedimiento de prevención que contiene el protocolo, por estar en proceso de revisión) “Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d’assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe” Universitat Jaume I.

ACCIÓN 13. Facilitar recursos para la orientación, y la atención psicológica de las personas que hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, o violencia de género, en el ámbito universitario

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Centro de Apoyo al Estudiante (CAE) Servicio de Prevención
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
NOTAS	<p>Redacción de un procedimiento interno para gestionar dichas situaciones</p> <p>"Se ha incluido la atención a este tipo de situaciones dentro de los programas del Centro de Apoyo al Estudiante. Ante</p>

	<p>demandas específicas se han realizado: -consultas con profesores. - entrevistas especializadas de asesoramiento con los alumnos atendidos. ,- intervención en casos.,- derivación a servicios especializados externos.</p> <p>Asimismo se han atendido demandas de PAS y PDI que han sido derivadas al servicio pertinente."</p>
--	---

ACCIÓN 14. Establecer medidas para facilitar el desarrollo de la actividad laboral y académica en la UA de las mujeres víctima de violencia de género

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • El órgano que proceda
Mirar como lo he puesto en otras ocasiones	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
NIVEL DE EJECUCIÓN	En proceso
ACCIONES	<p>La propuesta de Normativa sobre la jornada de trabajo, los permisos, las licencias, etc., prevé estas situaciones y contempla la adaptación del cumplimiento de los deberes del PDI a las necesidades derivadas de las mismas.</p> <p>La Normativa sobre la jornada de trabajo, los permisos, las licencias del PAS contempla estas medidas.</p>
NOTAS	<p>La Ley 1/2004 de Medidas de protección integral contra la violencia de género establece en los artículos 23, 24 25 los derechos concretos que asisten a las funcionarias víctimas de violencia de género. También las recoge de manera muy precisa el Estatuto Básico de la Función Pública (Ley 1/2007).</p>
RECOMENDACIONES UI	<p>Se está negociando, a propuesta de la Unidad de Igualdad de la Universitat de València, un “Acuerdo de movilidad de personal de administración y servicios entre las universidades públicas valencianas, en situaciones probadas de violencia de género”. Es importante que este acuerdo articule también procedimientos que regulen las condiciones de promoción cuando una mujer víctima de violencia de género se reincorpora a su puesto, una vez superadas las circunstancias que aconsejaron su movilidad a otra administración, incluyendo en este procedimiento el reconocimiento de los progresos en su carrera profesional alcanzados en la otra administración.</p> <p>En tanto no se apruebe la “Normativa sobre jornada de trabajo, permisos y licencias del PDI”, que debe recoger las medidas a tomar antes estas situaciones, la acción no se puede considerar realizada.</p>

OBJETIVO 3

OBJETIVO 3 –Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

ACCIÓN 15. Ofrecer información y recursos formativos sobre perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales al personal del Servicio de Prevención

ÓRGANO EJECUTOR	• Servicio de Selección y Formación
NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizada

ACCIÓN 16. Tener en cuenta las posibles diferencias por razón de sexo entre trabajadoras y trabajadores en el análisis de las condiciones de trabajo y la exposición al riesgo

ÓRGANO EJECUTOR	• Servicio de Prevención
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	El desarrollo de la acción queda recogido en el procedimiento de Vigilancia de Salud a trabajadores y trabajadoras de la UA en el que se aplican los principios de protección a la maternidad y lactancia. Cambio de puesto de trabajo según exposición al riesgo en embarazadas y lactantes. Suspensión de empleo, en caso de no ser posible el cambio de puesto, con sueldo en embarazadas y lactantes en función de los riesgos del puesto. Adaptación del puesto a las características personales.
NOTAS	Se valora positivamente que el procedimiento de 'Vigilancia de Salud a trabajadores y trabajadoras de la UA' cumpla el artículo 58 de la LOI "Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia"
RECURSOS	Procedimiento de 'Vigilancia de Salud a trabajadores y trabajadoras de la UA'




RESUMEN EJE 6.

El Cuadro 7 relaciona el nivel de ejecución de las acciones en relación a sus objetivos.

Cuadro 7: Seguimiento Eje 6 Acciones / Objetivos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
OB1	En Proceso	Realizada	Realizada	En Proceso	En Proceso	En Proceso	Realizada	En Proceso	Realizada	En Proceso	Realizada					
OB2												En Proceso	En Proceso	En Proceso		
OB3															En Proceso	Realizada

Fuente: elaboración propia. Seguimiento PIUA

Realizada 
En Proceso 
No realizada 

La Tabla 9 incluye el conjunto de respuestas ofrecidas por los órganos ejecutores a las preguntas de 'dificultad' y recursos 'económicos' y 'técnicos' utilizados en la ejecución de las acciones que dan contenido al Eje 6.

Tabla 9. Indicadores Eje 6

INDICADOR	EJE 6	
	CATEGORÍAS	RESPUESTAS
Dificultad ^{1,2}	Baja	3
	Media	11
	Alta	7
RECURSOS ECONÓMICOS ³	Propios	21
	Externos	2
RECURSOS TÉCNICOS	Propios	21
	Externos	2

NOTAS:

La tabla recoge la respuesta ofrecida por cada órgano ejecutor. La tabla muestra el agregado de los resultados obtenidos.

1. Cuando las acciones no han sido realizadas por alguno de los órganos ejecutores la percepción en la dificultad no se indica y, en consecuencia, no queda recogido en el recuento.
2. En este eje el nivel de dificultad se ha computado excluyendo las acciones 6 y 7, ya que se trata de acciones con un índice muy elevado de respuestas por afectar a todos los departamentos, centros e institutos de investigación.
3. En este eje los recursos técnicos y económicos se han computando excluyendo las acciones 6 y 7, ya que se trata de acciones con un índice muy elevado de respuestas por afectar a todos los departamentos, centros e institutos de investigación.

El Eje 6 se ocupa de aspectos centrales de las políticas de igualdad: la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (objetivo 1), la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de la violencia de género (objetivo 2), y la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales (objetivo 3). Por esta razón, se trata de uno de los ejes más importantes y extensos pues incluye un total de 16 acciones. El Eje 6 se considera ejecutado en un 38% y el porcentaje de acciones "en proceso" asciende a 56%. Sólo una de las 16 acciones se considera no realizada en el momento del análisis. La percepción mayoritaria de los órganos ejecutores es que la realización de las acciones ha supuesto una dificultad "media" o "alta". La mayor parte de los recursos económicos y técnicos empleados han sido propios, aunque en algún caso se ha acudido también a medios externos.

OBJETIVO 1.

Las 11 acciones con las que se pretende facilitar la conciliación del personal de la UA y de sus estudiantes, con las otras esferas de la vida personal y familiar son bastante heterogéneas en su formulación y ello afecta al grado de concreción en su ejecución.

La ampliación en una semana del permiso de paternidad constituye una de las medidas más novedosas y avanzadas del conjunto de los planes de igualdad universitarios. El permiso de paternidad que aplica la UA probablemente sea de los más extensos que puede disfrutar un funcionario, ya que amplía en una semana el periodo de tiempo que marca la legislación (15 días) y que ya fue mejorado en 5 días. En total, el permiso de paternidad en la UA asciende a 27 días. Esta acción se ha diseñado para que el beneficio recaiga exclusivamente sobre el padre, lo que constituye un planteamiento novedoso en las políticas de igualdad en tanto en cuanto es una medida de promoción de la igualdad de género dirigida a los varones.

En cuanto a las acciones que se refieren a la racionalización de horarios de manera que sean compatibles con las obligaciones familiares (convocatoria de reuniones de trabajo, horario de clases, horarios de actividades de formación...) nos encontramos con distintos niveles de dificultad. No parece haber dificultad en fijar los horarios de reuniones y en la programación de cursos de formación, cada vez más, en modalidad on-line y en todo caso, siempre dentro del horario laboral. Se valora muy positivamente el incremento en la oferta de cursos de formación en modalidad no presencial (e-learning) y semipresencial (b-learning).

La elección de horario por parte del PDI con necesidades de conciliación resulta más problemática. Se aprecia una creciente sensibilización sobre el tema, ya que mayoritariamente se señala que se atienden las preferencias horarias del PDI. Sin embargo, no hay un pronunciamiento claro sobre si las razones de conciliación prevalecen sobre las de otras circunstancias a la hora de resolver los conflictos que puedan surgir. Por ello, se recomienda recoger expresamente en la normativa o comisiones de horarios de los Centros las necesidades de conciliación como un criterio a considerar en la asignación de horarios. Por otra parte, esta y otras cuestiones relacionadas con la conciliación del PDI llaman la atención sobre la urgente necesidad de aprobar la "Normativa reguladora de la jornada de trabajo, los permisos, las licencias, las vacaciones y otras situaciones del PDI".

El Eje 6 también contempla acciones de promoción de la conciliación del alumnado. En este sentido cabe indicar, de nuevo, la buena predisposición de los Centros a atender las solicitudes de cambios de grupo que se basen en necesidades de conciliación, pero no en todos los casos este tipo de necesidades quedan específicamente recogidas en la información que se ofrece al alumnado. Sería interesante indicar en los procedimientos de cambio de horario de los centros, que la UA tiene un Plan de Igualdad que busca, también, la conciliación entre el alumnado, por tanto, se recomienda que se incluya en los impresos (normativa) de cambio de grupo en los centros la atención de menores y cuidado de dependientes como factor a tener en cuenta.

A partir de la aprobación del PIUA se ha incluido en las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento, por parte de las mismas, de las directrices sobre igualdad efectiva contempladas en la Ley de Igualdad, con una valoración de 0,5 puntos, en los términos siguientes:

"Se valorará la proposición presentada por aquella empresa que, en el momento de acreditar la solvencia técnica o profesional, acredite el cumplimiento de las directrices de los artículos 33 y 34 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres"

En estos momentos se está revisando una nueva formulación de esta cláusula de igualdad que se adapte a lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Contratos, de reciente aprobación.

La difícil situación que atraviesa la UA en el contexto generalizado de crisis económica que afecta a todos los niveles de la Administración, ha provocado la paralización de actuaciones como la puesta en marcha de la Escuela Infantil y el Centro para Mayores. La Escuela de Verano, por su parte, continúa con su oferta anual y se está estudiando la posibilidad de ampliar a 16 la edad máxima para poder participar.

OBJETIVO 2.

La existencia de un protocolo específico para tratar los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo viene recogida específicamente en la LOI (Art. 48 y Art. 62). El artículo 62 enumera los principios que deberá comprender el protocolo y su contenido mínimo. La UA

cuenta para ello con el “Procedimiento de prevención de de riesgos laborales para la resolución de situaciones de riesgo psicosocial – PC_PPRL.07”, que se encuentra actualmente en proceso de revisión.

En cuanto a la oferta de recursos para la orientación y la atención psicológica de las personas que hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, o de violencia de género en el ámbito universitario (acción 13) se ha incluido la atención a este tipo de situaciones dentro de los programas del Centro de Apoyo al Estudiante. Ante demandas específicas se han realizado: consultas con profesores, entrevistas especializadas de asesoramiento con los alumnos atendidos, intervención en casos, y derivación a servicios especializados externos.

Por otra parte, la Ley 1/2004 de Medidas de protección integral contra la violencia de género establece, en los artículos 23, 24 25 los derechos concretos que asisten a las funcionarias víctimas de violencia de género que también son recogidas de manera muy precisa en el Estatuto Básico de la Función Pública (Ley 1/2007). En este sentido se está negociando un “Acuerdo de movilidad de personal de administración y servicios entre las universidades públicas valencianas, en situaciones probadas de violencia de género”. Es importante que este acuerdo articule también procedimientos que regulen las condiciones de promoción cuando una mujer víctima de violencia de género se reincorpora a su puesto, una vez superadas las circunstancias que aconsejaron su movilidad a otra administración, incluyendo en este procedimiento el reconocimiento de los progresos en su carrera profesional alcanzados en la otra administración.

Finalmente, cabe anotar la aprobación de un protocolo contra la publicación en la UA de publicidad con carácter sexista.

OBJETIVO 3

La incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales es el apartado que ha resultado más dificultoso aunque hay que señalar el esfuerzo realizado desde el Servicio de Prevención por aplicar las previsiones legales en la materia, como así queda reflejado en el Procedimiento de “Vigilancia de Salud, Planificación, Desarrollo y Gestión”.

Queda pendiente la organización de un curso específico de formación sobre perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales dirigido al personal del Servicio de Prevención. Esta es la única acción no realizada el Eje 6.

2.7.- EJE7: FORMACIÓN

OBJETIVO 1

OBJETIVO 1 –Ofrecer a la comunidad universitaria, a través de la formación, recursos y herramientas para facilitar la aplicación de la perspectiva de género en su ámbito de actividad docente, administrativa y de gestión.

ACCIÓN 1. Difusión entre la comunidad universitaria de la legislación vigente en materia de igualdad de género

ÓRGANO EJECUTOR	• Unidad de Igualdad
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	Inclusión de la 'pestaña' <i>marco legal</i> en la página de la UI. Inclusión del marco legal en las acciones impulsadas, coordinadas desde la UI así como en aquellas en las que colabora (Guía de lenguaje igualitario, <i>Newsletter</i> , procedimiento de seguimiento del PIUA, informe de seguimiento del PIU,...)
RECOMENDACIONES UI	Incluir marco legal en las acciones impulsadas y coordinadas desde la UI como estrategia de comunicación, difusión y sensibilización
NOTAS	La web de la UA incluye legislación relativa en materia de igualdad en los siguientes sitios WEB: Centro de Documentación Europea (CDE) Apartado de normativa y administración. Legislación básica. Función pública: Ley de Igualdad Efectiva, Ley de Medidas contra la violencia de género
RECURSOS	Unidad de Igualdad Centro de Documentación Europea (CDE): Apartado de normativa y administración. Legislación básica. Función pública: Ley de Igualdad Efectiva, Ley de Medidas contra la violencia de género CEM: normativa de Igualdad (enlace al "marco legal" de la Unidad de Igualdad)

ACCIÓN 2. Incluir materias relativas a la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las escalas de administración general y especial de la UA

ÓRGANO EJECUTOR	• Servicio de Selección y Formación
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	Inclusión de temas relativos a la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las escalas de administración general y especial de la UA
NOTAS	Desde mayo de 2011, los temarios de las <u>convocatorias de pruebas selectivas</u> para el ingreso en las distintas escalas de la

	<p>UA, contemplan el siguiente tema en su parte general: Tema 11. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Título preliminar (Objeto y ámbito de la Ley), título I (El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación); capítulo I (Principios generales); artículos 23, 24 y 25 del capítulo II (Acción administrativa para la igualdad) del título II; capítulo I (Igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral), capítulo II (Igualdad y conciliación); capítulo III (Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad) del título IV; capítulo I (Criterios de actuación de las administraciones públicas) del título V.”</p> <p>La <u>convocatoria para el ingreso en la escala oficial especialista del secretariado de cultura</u> contiene, además, el siguiente tema en su parte específica: Tema 28. Programación y gestión cultural desde la perspectiva de género y con la de erradicación de las desigualdades generales: planteamiento general y propuestas de actividades</p>
RECURSOS	<p>Convocatoria pruebas selectivas ingreso escala técnica UA Convocatoria pruebas selectivas ingreso escala oficial especialista UA</p>

ACCIÓN 3. Incluir materias relativas a la igualdad de género en los temarios de los cursos de promoción interna en todas las escalas de administración general y especial de la UA

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de Selección y Formación
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	Inclusión de temas relativos a la igualdad de género en los temarios de los cursos de promoción interna de todas las escalas de la UA
NOTAS	No se han convocado procesos de promoción interna en los últimos años.

ACCIÓN 4. Incluir materias relativas a la igualdad de género en el Plan de Formación del PAS

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de Selección y Formación
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	Inclusión de diversas acciones formativas en materia de igualdad de género en el Plan de Formación para el PAS
RECOMENDACIONES UI	Incluir marco legal en las acciones impulsadas y coordinadas desde la UI como estrategia de comunicación, difusión y sensibilización
NOTAS	<p>Cursos programados en 2011 “La igualdad en las TIC”. Se ha impartido la primera edición en junio 2011</p> <p>“Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA” . Se ha impartido la primera edición en septiembre de</p>

	2011 Ambos cursos están destinados al PAS, con carácter obligatorio
RECURSOS	Curso "La igualdad en las TIC" . Curso "Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA"

ACCIÓN 5. Incluir en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género impartidas dentro del Plan de Formación de la UA, así como de las organizadas por otras instituciones o centros

ÓRGANO EJECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos • Servicio de Selección y Formación
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	Inclusión en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de PAS de la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género
NOTAS	El baremo recogido en la convocatoria de concurso interno de provisión de puestos de trabajo de la plantilla de personal de administración con-01/11 gestor jefe y gestor jefe de departamento/instituto (BOUA 25/05/2011) contempla, en el apartado 4.3.1. Apartado B.2.- "Cursos de formación genéricos, materias relativas a la igualdad de género"
RECOMENDACIONES UI	<p>Las "Bases generales de aplicación en los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS en la UA (BOUA 5/09/2008, aprobadas por Consejo de Gobierno el 30/07/2008) deberían modificarse para incluir:</p> <p>a) <u>En el apartado 3. Convocatoria</u>, la obligatoriedad de hacer mención en la misma a la infrarrepresentación, en su caso, de personas de alguno de los dos sexos. (Orden Pre/ 525/2005. 7.1.) Esta mención ya se viene realizando en las convocatorias publicadas a partir de enero de 2011 pero debería quedar fijada en la normativa de la UA.</p> <p>b) <u>En el apartado 5. Comisión de Valoración</u> la necesidad de que la composición de las Comisiones de valoración se ajusten al principio de composición equilibrada de ambos sexos, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas (LOI, art. 53; LOEBFP, art. 60). Esta viene siendo la práctica habitual en los nombramientos de Tribunales de selección.</p> <p>Es importante que las medidas queden reflejadas en los documentos oficiales, puesto que así se garantiza su continuidad y, por tanto, la consolidación de las políticas de igualdad</p>
RECURSOS	Bases generales de aplicación en los concursos para la provisión de puestos de trabajo del personal de administración y servicios en la Universidad de Alicante (BOUA 5/09/2008)

	Convocatoria de concurso interno de provisión de puestos de trabajo de la plantilla de personal de administración con-01/11 gestor jefe y gestor jefe de departamento/instituto (BOUA 25/05/2011)
--	---

ACCIÓN 6. Incluir materias relativas a la igualdad de género en la oferta de formación permanente del PDI

ÓRGANO EJECUTOR	• Instituto de Ciencias de la Educación (ICE)
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizada
ACCIONES	Inclusión de acciones formativas relativas a la igualdad de género en la oferta formativa del ICE
NOTAS	<p>La oferta de 2010 incluyó el curso: "Coeducación e igualdad en la comunicación"</p> <p>La oferta de 2009 incluyó los cursos: "Construyendo el EEES en igualdad: género y feminismo en las ciencias sociales" "Coeducación e igualdad en la comunicación"</p> <p>En años anteriores se ha impartido el curso: "Inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria"</p>
RECOMENDACIONES UI	<p>Oferta formativa del ICE 2011</p> <p>No contempla ningún curso en materia de igualdad de género.</p> <p>A solicitud de la UI y en el marco de la Red de Investigación en Docencia Universitaria 'Docencia, investigación... (de próxima creación), el ICE incluirá el curso 'Inclusión de la perspectiva de género en el proceso de enseñanza-aprendizaje'.</p> <p>Es recomendable, al margen de los cursos de formación derivados de la Red, que se incremente la oferta formativa para el PDI sobre incorporación de la perspectiva de género en docencia a través de la organización de cursos específicos.</p>
RECURSOS	<p>"Coeducación e igualdad en la comunicación"</p> <p>"Construyendo el EEES en igualdad: género y feminismo en las ciencias sociales"</p> <p>"Coeducación e igualdad en la comunicación"</p> <p>"Inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria"</p>


RESUMEN EJE 7.

El Cuadro 8 relaciona el nivel de ejecución de las acciones en relación a sus objetivos.

Cuadro 8 : Seguimiento Eje 7 Acciones / Objetivos

	1	2	3	4	5	6
OB1						

Fuente: elaboración propia. Seguimiento PIUA

Realizada	
En Proceso	
No realizada	

La Tabla 10 incluye el conjunto de respuestas ofrecidas por los órganos ejecutores a las preguntas de 'dificultad' y recursos 'económicos' y 'técnicos' utilizados en la ejecución de las acciones que dan contenido al Eje 7.

Tabla 10. Indicadores Eje 7

INDICADOR	EJE 7	
	CATEGORÍAS	RESPUESTAS
Dificultad ¹	Baja	6
	Media	1
	Alta	0
RECURSOS ECONÓMICOS	Propios	6
	Externos	0
RECURSOS TÉCNICOS	Propios	6
	Externos	0

NOTAS:

La tabla recoge la respuesta ofrecida por cada órgano ejecutor. La tabla muestra el agregado de los resultados obtenidos

1. Cuando las acciones no han sido realizadas por alguno de los órganos ejecutores la percepción en la dificultad no se indica y, en consecuencia, no queda recogido en el recuento.

El Eje 7 Formación, con 6 acciones y un solo objetivo definido, es el más concreto de los Ejes que articulan el Plan de Igualdad. Todas las acciones, excepto la que se refiere a la formación del PDI, cuya ejecución se atribuye al ICE, y la más general sobre difusión de la legislación en materia de igualdad de género, que recae directamente en la Unidad de Igualdad, corresponden al área de Recursos Humanos de la UA. El porcentaje de ejecución alcanza el **100%** lo que pone de manifiesto la importante implicación de este área, y más concretamente del Servicio de Selección y Formación, en la implementación del Plan de Igualdad.

La percepción y valoración que realizan los órganos ejecutores sobre el nivel de dificultad es baja. La totalidad de las acciones se ha realizado con los recursos económicos y propios de la UA.

Las acciones contempladas en este Eje pretenden concretar mecanismos que posibiliten la formación del personal de la UA en materia de igualdad de género de manera específica en el ámbito de trabajo de la universidad, tanto desde el punto de vista del trabajo técnico y

administrativo (PAS) como en lo que respecta a las funciones del (PDI) a partir de la aplicación de la perspectiva de género en la docencia.

En cuanto a la formación del PAS, esta se prevé desde dos vías distintas:

a) Dentro de los procesos de selección y promoción:

Desde mayo de 2011, los temarios de las convocatorias de pruebas selectivas para el ingreso en las distintas escalas de la UA, incluyen un tema sobre las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en aspectos vinculados con la actuación de las administraciones públicas y los relativos a la educación superior. Por otra parte, también se han incluido materias específicas sobre igualdad en las convocatorias de acceso a la administración especial, de acuerdo con el ámbito concreto en que se inscriban. Y, finalmente, la formación en género que se pueda acreditar, es valorada en los concursos para la provisión de puestos del PAS.

b) En el marco de la formación continua que ofrece la UA

Durante 2011 la UA ha programado dos cursos con carácter obligatorio para el PAS: “La igualdad en las TIC”, organizado por la Fundación ISONOMIA especializada en formación on-line sobre igualdad de género, en junio de 2011; y el curso sobre el “Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA”, cuya primera edición se ha impartido en septiembre de 2011, en modalidad on-line por parte de personal de la UA.

Con respecto a la formación del PDI, durante este curso la oferta formativa del ICE se complementará con la que se realice en el marco de la Red “Universidad, Docencia, Género e Igualdad” adscrita al Programa de Redes y que cuenta con un total de 49 docentes inscritos.

Ante los datos obtenidos, podemos concluir que la UA ha incorporado las cuestiones relacionadas con la igualdad de género en sus políticas de formación y en los procesos de selección de personal con decisión y de una manera muy rápida y eficaz. Ello pone claramente de manifiesto una de las conclusiones generales que podemos extraer a partir de la información obtenida en esta fase de seguimiento del plan, esto es: la implementación del plan resulta más exitosa en aquellos ámbitos en los que la institución asume funciones gerenciales o “de empresa” mientras que las acciones que tienen que ver con la docencia y la investigación resultan más difíciles de ejecutar.

3.-ANÁLISIS CUALITATIVO: LOS DISCURSOS EMERGENTES

El cuestionario diseñado para el seguimiento de PIUA incluye preguntas abiertas con el propósito de facilitar la explicación sobre los pasos seguidos en la ejecución de cada acción, exponer, en su caso, las causas de la su realización, y aportar cualquier otra información que el órgano ejecutor considere oportuno.

La información recogida en estos apartados ha permitido extraer conclusiones que van más allá de los aspectos meramente cuantitativos y nos ayudan a comprender y valorar el contexto en el que se están desarrollando las políticas de igualdad. Procesar y analizar la información complementaria permite rastrear los **discursos emergentes** en la UA sobre las medidas que se están implementando para favorecer una mayor equidad de género. Esta información resulta muy valiosa para interpretar adecuadamente los datos cuantitativos de ejecución de acciones; de hecho, en ocasiones, las explicaciones que han acompañado la determinación de una acción como realizada, no realizada o en proceso nos han aconsejado modificar la calificación propuesta por el ejecutor, al poner de manifiesto claras contradicciones entre la percepción sobre la ejecución y la realidad.

El procedimiento de seguimiento se ha convertido en el cauce para la expresión de un malestar, para la afirmación de un compromiso y también para manifestar ciertas resistencias que todavía persisten acerca de la necesidad de desarrollar políticas de igualdad en el ámbito de la universidad. Estas consideraciones, que reflejan aspectos subjetivos y opiniones, han pivotado, en prácticamente todos los casos, sobre las acciones relacionadas con dos aspectos centrales del PIUA: la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y la investigación. Son estas cuestiones, —las que resultan más controvertidas y sugieren mayores argumentos, matizaciones y comentarios—, las que reflejan un determinado clima de opinión.

3.1.-PERCEPCIÓN SOBRE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

El siguiente verbatim muestra cómo el hecho de que el departamento y/o instituto esté dirigido por mujeres constituye el motivo por el cual se tienen en cuenta las necesidades de conciliación de su personal.

“Puesto que la dirección y la secretaría están sustentadas por mujeres, siempre se convocan las reuniones en un horario que facilite la conciliación” (Directora de Departamento/Instituto Universitario, sobre la necesidad de convocar las reuniones en horarios que faciliten la conciliación).

Esta respuesta puede interpretarse de dos modos: o bien se quiere subrayar las propias necesidades de conciliación de la directora y la secretaria (puesto que son mujeres), o bien se quiere resaltar que “puesto que son mujeres” están sensibilizadas acerca de la importancia de la conciliación, y tienen en cuenta las circunstancias familiares y personales del personal del departamento o instituto. En cualquier caso, ambas interpretaciones establecen un claro vínculo entre la necesidad de conciliar y el hecho de ser mujer, lo que pone de manifiesto que persiste la idea de que la conciliación es un problema percibido, de forma muy mayoritaria, por ellas.

Otras respuestas abundan en esta idea:

(1) en un sentido positivo...

“Antes del inicio del Plan de Igualdad, siempre se ha intentado por parte de la dirección del dpto. realizar todas las convocatorias/reuniones de trabajo en aquellos horarios que dificultaran lo menos posible la conciliación de las/los trabajadoras/es. “(Directora de Departamento/ Instituto Universitario)

(2) como expresión de un malestar...

*“A veces las exigencias relacionadas con la maternidad y la vida familiar se enfrentan a **muchas incomprensiones**, sobre todo por parte de los profesores varones, que no suelen hacer valer sus derechos en esta materia” (Secretaria de Departamento/ Instituto, sobre la necesidad de confeccionar horarios atendiendo a necesidades de conciliación)*

(3) expresando cierta autocrítica hacia la actitud de las propias mujeres...

*“Se intenta la alternancia hombre/mujer en la designación de cargos es unipersonales, aunque **la igualdad aún está muy lejos de ser real**. En el fondo, **pocas mujeres están dispuestas** a sacrificar la vida familiar por un cargo unipersonal, salvo que se den circunstancias muy concretas. (Secretaria de Departamento/Instituto, sobre el mantenimiento del equilibrio entre sexos en los nombramientos para cargos de gobierno unipersonales)*

Encontramos otro patrón de respuesta con respecto a la conciliación de muy distinta naturaleza. Los ejemplos que se muestran a continuación son respuestas expresadas por varones:

*“En este apartado, como en los anteriores ha imperado el **sentido común** y una gran variedad de condiciones en los que algunos implicados han manifestado sus **necesidades de toda índole**” (Director de Departamento/Instituto Universitario, sobre la necesidad de confeccionar horarios atendiendo a necesidades de conciliación)*

La respuesta anterior pone de manifiesto que a las necesidades de conciliación se les otorga el mismo valor que a cualquier otra circunstancia personal que pueda interferir con las obligaciones laborales.

En la siguiente respuesta se puede apreciar cómo se minimiza la importancia de la conciliación como uno de los ejes de las políticas de igualdad en la UA, de manera muy expresiva:

*“Está **el asunto** como para eso, es irrisorio este cuestionario” (Director de Departamento / Instituto Universitario, sobre la necesidad de confeccionar horarios atendiendo a necesidades de conciliación)*

Por último, cabe señalar que las respuestas facilitadas por los Servicios Generales de la UA sobre estas mismas cuestiones no contienen comentarios destacables. Es en el colectivo del PDI donde se aprecia claramente que la conciliación es un asunto que suscita controversia.

3.2.-DESINFORMACIÓN SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Incorporar la perspectiva de género en la producción (investigación) y la transmisión (docencia) del conocimiento es uno de los objetivos del PIUA. Es un objetivo ambicioso y no exento de dificultades derivadas, fundamentalmente, de la falta de formación del PDI, de la ausencia de recursos bibliográficos, didácticos y metodológicos y, en general, del desconocimiento de su significado y alcance: se suele identificar la perspectiva de género con la visibilidad de las aportaciones de las mujeres a determinadas áreas del conocimiento, cuando la perspectiva de género engloba aspectos mucho más amplios, que tienen que ver con la propia dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Al preguntar sobre el grado de ejecución de las acciones relacionadas con la implementación de la perspectiva de género en la docencia, la mayoría de las respuestas se han limitado a un escueto “no procede” o, “no procede en este área de conocimiento”. Otras, han sido algo más explícitas, tratando de explicar porqué no proceden este tipo de consideraciones en el contexto de la docencia:

*“Las materias docentes son **de carácter técnico y no sexista**” (Director de Departamento/Instituto, sobre la incorporación de la perspectiva de género en la docencia)*

En la respuesta anterior se vincula la cualidad de “técnico” a la de “no sexista”, como si ambos conceptos se excluyeran automáticamente.

El siguiente *verbatim* deja entrever la opinión de que este tipo de consideraciones aplicadas a la docencia, se alejan del “sentido común”, por lo tanto lo que se aconseja es seguir actuando “con total normalidad”:

*Las actuaciones realizadas han sido “las que dicta **el sentido común** dentro de nuestra área de conocimiento, y los pasos seguidos han sido “proceder con **total normalidad** centrándonos en los conocimientos a transmitir” (Director de Departamento/Instituto Universitario, sobre la incorporación de la perspectiva de género en la docencia)*

Ambas respuestas reflejan ciertas reticencias a considerar la necesidad de revisar, en clave de género, los contenidos y los procedimientos en el ámbito de la docencia, pero expresan, sobre todo un gran desconocimiento sobre lo que ello significa y cómo abordarlo.

El seguimiento del PIUA ha permitido, también, recabar respuestas que expresan una actitud constructiva y favorable a avanzar en esta línea, como la que se desprende del siguiente *verbatim*:

*“Se celebró un **Consejo del Instituto** para indicar las pautas a seguir para el cumplimiento, siempre que fuera posible, de los objetivos marcados por la Unidad de Igualdad. El PDI del instituto está realizando **un esfuerzo añadido** a la hora de elaborar sus materiales docentes para incorporar las pautas indicadas en este eje” (Secretario de Departamento / Instituto, sobre la incorporación de la perspectiva de género en la docencia)*

ANEXO I: RESUMEN POR EJES Y OBJETIVOS

EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN

En torno al Eje 1 (Visibilización, sensibilización) se concentra el mayor número de acciones (el 29%). El 72% de las mismas han sido realizadas; el 20% están en proceso; y el 8% no han sido ejecutadas. Las acciones se han ejecutado casi en su totalidad con recursos económicos y técnicos propios. Son, precisamente, las restricciones en los presupuestos de la UA y las dificultades técnicas las que explican la no realización de las dos acciones de este eje (acción 5 y 6 respectivamente). En general, el nivel de dificultad señalado es bajo (el 59% de las respuestas recabadas así lo valoraron).

OBJETIVO 1- Sensibilizar a la sociedad, y en particular a la comunidad universitaria, poniendo en evidencia situaciones de falta de igualdad —a las que no es ajena la UA—, con el fin de promover la reflexión acerca de la necesidad de corregirlas.

La UA cuenta, incluye y difunde estadísticas desagregadas por sexo cuando la variable objeto de medición así lo requiere. Esta información nos acerca a la realidad abordada de forma más precisa al tiempo que permite conocer y reflexionar sobre las diferencias entre mujeres y hombres en los ámbitos de trabajo propios de la Universidad. Alcanzado este objetivo cabe plantearse la ampliación de la desagregación por sexo en las estadísticas de otros ámbitos más específicos. Así, y en aras de conocer en profundidad la situación de mujeres y hombres en la investigación de la UA y poder diseñar estrategias de actuación específicas, sería interesante contar con estadísticas desagregadas por sexo en: Tutores/as de tesis doctorales defendidas por curso académico, por categoría; Índice de sexenios; y Sexenios por curso académico.

Actualmente, la página web de la Unidad de Igualdad de la UA, sistematiza información y contenidos relacionados, entre otros, con las diferencias entre mujeres y hombres en entornos universitarios. Sin embargo, el acceso a la página no es fácil lo que dificulta el acceso a estadísticas, informes y análisis de esta naturaleza. Es necesario que la página de la UI cuente con una mejor ubicación dentro de la web general de la institución, y que sea enlazada desde páginas a su vez estratégicas y de amplia difusión como son las de los Centros y las de los Departamentos.

OBJETIVO 2 – Conseguir que la UA transmita una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y la no discriminación.

La UA, desde la aprobación del PIUA, ha incrementado esfuerzos en adecuar y utilizar el lenguaje no sexista en comunicaciones y nomenclaturas. Junto a estas actuaciones, servicios y unidades vienen adaptando el lenguaje igualitario a sus propios procedimientos de trabajo. Para transmitir institucionalmente el compromiso de la UA con la igualdad de género y la no discriminación es necesario que los contenidos (e imágenes) de cada una de las páginas web de la UA se adecuen al lenguaje no sexista. La redacción del Estatuto de la UA (aprobado por Claustro en abril de 2011) refleja no solo el compromiso de la UA con la igualdad de género sino que se presenta como el referente a seguir por el resto de documentos, informes,... universitarios.

La visibilización del trabajo de mujeres destacadas en las distintas áreas de conocimiento pasa, entre otros, por su distinción en premios y honores. Al reconocer la aportación y valía de las mujeres académicas ofrecemos modelos de referencia y de liderazgo en femenino a la sociedad en general y a las nuevas generaciones en particular que sirven, a su vez, de estímulo y antídoto frente a la discriminación por sexo. Por ello, es necesario que desde los Centros y el Consejo de Dirección se proponga un mayor número de mujeres “doctoras honoris causa”, entre otros reconocimientos.

OBJETIVO 3 – Desarrollar programas y actividades que contribuyan a la consecución de la igualdad de género en la sociedad, así como colaborar en las iniciativas que, con este objetivo, se organicen por otras instituciones y entidades sociales.

El compromiso de la UA por la igualdad de género queda reflejado en el vasto y extenso programa de actividades que a lo largo del curso académico y, específicamente el 25 de noviembre y 8 de marzo, se desarrollan en la UA y en las sedes universitarias. La campaña institucional de la UA del 25 de noviembre de 2011, ‘*Ámame bien*’ contó con la colaboración y financiación del Instituto de la Mujer, Ayuntamiento de San Vicente y Diputación de Alicante. De este modo, la UA se convierte en transmisora de los valores de igualdad de género entre la ciudadanía alicantina y no solo en el ámbito universitario. Cabe subrayar la implicación de un número elevado de vicerrectorados en este objetivo siendo, a su vez, ejemplo de transversalidad de la política de género de la UA. Los contactos con la Fundación Clara Campoamor (Vicerrectorado de la Relaciones Institucionales), la convocatoria periódica de artes plásticas ‘Mulier, Mulieris’ (Vicerrectorado de Extensión Universitaria) y la convocatoria propia de la UA para financiar ‘Proyectos de Cooperación Universitaria para el Desarrollo’ (Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación), son algunos ejemplos del compromiso de la UA en la promoción de la igualdad de género entre la comunidad universitaria y en la sociedad.

OBJETIVO 4 – Conseguir equilibrar la proporción de mujeres y hombres entre el alumnado de las distintas titulaciones de la UA

La UA ha intensificado sus esfuerzos en aquellas acciones tendentes a promover la matrícula de mujeres en las titulaciones en las que su presencia es reducida. En este sentido, las actuaciones que se desarrollan en y con centros de secundaria se presentan como estratégicas. Sería interesante poder llevar a cabo campañas como las promovidas en otras universidades europeas y españolas (campaña de *Girl's day*) en las que se acerca a las alumnas de bachiller a la formación en, específicamente, ingeniería pues éstas continúan estando infrarrepresentadas en estos estudios y, aún más, en el desarrollo profesional en este campo. Del mismo modo, sería interesante promover acciones que estimulen la matrícula masculina en aquellas titulaciones (las destinadas al cuidado) en las que su presencia es, también, minoritaria. La mayor presencia, de un lado, de mujeres en titulaciones consideradas de ‘provisión’ y, de otro, de hombres, en titulaciones vinculadas a la ética del ‘cuidado’, contribuiría a la ruptura de estereotipos de roles y género, elementos subyacentes en la discriminación por sexo.

En el entorno universitario de la UA, específicamente, la UA va a impulsar en el curso 2011-2012 estrategias para promover el avance de las mujeres en los puestos ejecutivos y de dirección. Las mujeres que eligen empleos no tradicionales pueden afrontar apremios especiales en el lugar de trabajo, en particular el aislamiento, un acceso limitado a mentores y a modelos de comportamiento femeninos. El programa ‘*Universitarias líderes*’ ha sido

impulsado por la Unidad de Igualdad de la UA, con la implicación del Vicerrectorado de Alumnado, y cuenta con la financiación del Instituto de la Mujer y la colaboración y apoyo de la Asociación de Fomento y Desarrollo Empresarial/Empresarias de Alicante (AFIDE) y la Asociación de Empresarias de la provincia de Alicante. Con él se busca: revertir las dinámicas profesionales apuntadas dotando a las estudiantes de recursos que fortalezcan su liderazgo potencial; refutar los mitos que rodean las aptitudes de las mujeres y su dedicación al trabajo; y respaldar la aportación de las mujeres en la imagen de la empresa y su productividad.

EJE 2: DOCENCIA

El Eje 2 (Docencia) aglutina el 13% de las acciones del PIUA. El Eje 2 es, junto al Eje 3 (Investigación), el que cuenta con menor número de acciones realizadas (36% y 33% respectivamente). Estos bajos porcentajes en la consecución de acciones en los ejes de docencia e investigación evidencian las dificultades de llevar a la práctica planes de igualdad en entornos universitarios que, además de ser lugares de trabajo, son instituciones en las que se produce y difunde conocimiento. Las carencias apreciadas en estos dos ejes centrarán los esfuerzos de actuación en el último periodo de vigencia del PIUA impulsando, siempre que sea posible, acciones no recogidas en el propio PI. Corolario de lo expuesto, los Ejes 2 y 3 son los que concentran las percepciones y valoraciones más altas en relación a su nivel de dificultad: el 54% de los órganos ejecutores que participan en el Eje 2 manifiestan un 'Alto' nivel de dificultad; así también lo valoran el 42% de los órganos ejecutores del Eje 3. La necesidad de incluir la perspectiva de género tanto en la docencia como en la investigación es relativamente reciente lo que explica el acceso restringido y limitado a buenas prácticas que sirvan de referente y que agilicen y faciliten la inclusión de género de forma transversal en la docencia e investigación universitaria. Contribuir a la producción y transmisión del conocimiento con perspectiva de género es uno de los retos que debe asumir la UA.

OBJETIVO 1 – Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.

En la Universidad de Alicante las titulaciones que incluyen asignaturas específicas en materia de igualdad de género son: Sociología (Estudios de Género); Gestión y Administración Pública (Ética e Igualdad de Género en La Administración Pública); Criminología (Violencia de Género); Estudios Franceses (Literatura Francesa y Género); Maestro en Educación Primaria (Educar en Igualdad de Género). En otras titulaciones se incluyen contenidos relacionados con el género y la igualdad entre mujeres y hombres de forma puntual y/o transversal. Este es el caso de las titulaciones de Derecho, Relaciones Laborales y Publicidad y RRPP y en las titulaciones de las Facultades de Educación y Ciencias de la Salud. En las titulaciones de Ciencias y de la Escuela Politécnica no se incluyen asignaturas específicas.

Con la finalidad de que todas las titulaciones ofrezcan la posibilidad de cursar una asignatura con contenidos de género, el Vicerrectorado de Planificación de Estudios, en colaboración con la Unidad de Igualdad, se encuentra trabajando en el desarrollo del Acuerdo del Consejo de Gobierno (sobre la Normativa de reconocimiento y transferencia de créditos en estudios oficiales de 29 de septiembre de 200). En dicho acuerdo, en su punto 5º se recoge la propuesta del equipo de dirección de asignaturas que contribuyan al desarrollo de, específicamente, los criterios de igualdad.

La UA no cuenta con postgrados específicos que aborden la temática del género. Sin embargo, cabe destacar la inclusión en el "Máster Universitario en Arquitectura y Urbanismo

Sostenibles” de una línea de investigación específica sobre *el urbanismo y la arquitectura desde la perspectiva de género y la participación ciudadana*.

OBJETIVO 2 – Integrar la perspectiva de género en los contenidos de las materias que imparten en la UA.

Entre el profesorado universitario se encuentra extendida la idea de que incluir la perspectiva de género en la docencia universitaria es, exclusivamente, visibilizar la aportación de las mujeres en la temática y área objeto de conocimiento; o, también, se entiende que incluir la perspectiva de género exige, o parte, del desarrollo y participación en líneas y proyectos de investigación especializados en torno al género. La presencia de asignaturas específicas de género no debe ser la única manera con la que se ha de incorporar la perspectiva de género en el curriculum universitario; así como tampoco es condición suficiente para conseguir la integración de asignaturas específicas de género la presencia de grupos de investigación en género. Introducir la perspectiva de género de forma transversal en la docencia universitaria implica examinar, de forma reflexiva, el conjunto de elementos en torno a los cuales se diseña el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas universitarias para identificar y omitir la presencia de posibles sesgos de género. Con este propósito, los Vicerrectorados de Planificación de Estudios y Planificación Estratégica y Calidad, en colaboración con la Unidad de Igualdad, han impulsado la Red de investigación en docencia universitaria “**Universidad, docencia, género e igualdad**”. Con ella se persigue avanzar en la calidad e innovación de las enseñanzas universitarias apostando por la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria. Entre sus objetivos prioritarios se encuentra la edición y publicación de materiales docentes con perspectivas de género. La ausencia de estos materiales, de referentes, es uno de los principales obstáculos para avanzar en la difusión de la perspectiva de género en la docencia. La Red se adscribe al Proyecto Redes de Investigación en Docencia Universitaria que en su edición 2011-2012 ha incluido, como línea prioritaria, la ‘inclusión de la perspectiva de género en la docencia Universitaria’. La red cuenta con la participación de 42 docentes (10 profesores y 32 profesoras) de la UA y alcanza a las titulaciones de: Publicidad y RRPP, Sociología; Trabajo Social; Enfermería; Maestro/a en Educación Primaria; Criminología, Gestión y Administración Pública; Derecho; Relaciones Laborales y Recursos Humanos; Ingeniería Informática; Arquitectura; Ingeniería Civil; Ingeniería de la Edificación; Ingeniería Multimedia; Ingeniería en Sonido e Imagen; Ingeniería de Caminos; y Máster en español e inglés como segundas lenguas/lenguas extranjeras. La Red cuenta con el asesoramiento del Centro de Estudios sobre la Mujer, quien oferta en el curso 2011-2012 un total de 25 cursos sobre distintas temáticas relacionadas con el género, la mujer y la igualdad.

De forma paralela a la promoción de la inclusión de la perspectiva de género en la docencia es necesario avanzar en la elaboración de un sistema de evaluación de programas docentes en donde se incluyan indicadores y recomendaciones para cada uno de los elementos en torno a los cuales se diseña el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este sistema de evaluación, a su vez, podrá ser utilizado en el proceso de verificación de los planes de estudios universitarios.

2.3.- EJE 3: INVESTIGACIÓN

El Eje 3 (Investigación) desarrolla el 10% de las acciones del PIUA. El 39% de sus acciones se encuentra realizadas y el 33% en proceso. Solo una de las acciones (la tercera del objetivo 1) no ha sido realizada. Como ya se ha indicado en el resumen del Eje 2, en este eje los órganos ejecutores valoran las acciones (con un 44%) con un nivel de dificultad ‘Alta’.

OBJETIVO 1 – Promover la participación de las mujeres en las tareas investigadoras.

El Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación y el de Ordenación Académica han incorporado distintas consideraciones relativas a transversalidad de género en la Investigación. Así, se encuentra en estudio y valoración la modificación del baremo de concesión de ayudas a grupos de investigación tomando en consideración la presencia equilibrada entre investigadores e investigadoras; se reconoce el cuidado y atención a menores en los procesos de provisión de plazas de Personal Investigador en Formación en régimen de beca o contrato convocadas en la UA; y se aplica acciones positivas, en igualdad de méritos, a favor del sexo menos representado en la resolución de la convocatoria de la UA de becas y ayudas a la investigación. Para garantizar así su continuidad y por tanto, la consolidación de las políticas de igualdad, es necesario que las medidas queden reflejadas en los documentos oficiales de la UA (Plan de Ordenación Integral y Bases de la convocatoria del Programa Propio del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, para el fomento de la I+D+I en la UA).

OBJETIVO 2 – Promover la investigación sobre género en los distintos ámbitos del conocimiento y difundir sus resultados.

El Centro de Estudios sobre la Mujer cuenta con la "Convocatoria de ayudas del CEM para la realización de tesis doctorales que contemplen la perspectiva de género". En la edición 2010-2011 contó con la cofinanciación del Vicerrectorado de Investigación y el Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad. Con la finalidad de desarrollar lo previsto en la Disposición Adicional Decimotercera ("Implantación de la perspectiva de género") de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en relación con la promoción de los estudios de género, sería interesante estudiar la viabilidad de dos estrategias alternativas: la inclusión en el Programa Propio del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, para el fomento de la I+D+I en la UA una línea de investigación financiada de estudios de género; la valoración en los proyectos financiados a través de la convocatoria propia de la UA de la inclusión de la perspectiva de género sea cual fuere el propósito de la investigación. En este sentido resulta de interés el Manual "El Género en la investigación" publicado por la Unidad "Mujeres y Ciencia", adscrita actualmente al Ministerio de Economía y Competitividad.

Actualmente la UA difunde, a través de distintas unidades y servicios, tanto las convocatorias de subvención pública para proyectos I+D que incluyan perspectiva de género, como los resultados de Tesis doctorales con enfoque de género. A partir del trabajo de seguimiento del PIUA se han realizado propuestas de coordinación que mejoran su difusión y en ellas ya se está trabajando. En la web de la Oferta Tecnológica del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación se encuentra la herramienta de búsqueda que permite encontrar las líneas de investigación usando palabras clave. En el caso de investigaciones en estudio de género se pueden también hacer búsqueda por palabras clave como: género, violencia de género, discriminación sexual, etc., apareciendo un enlace que te proporciona toda la información del grupo y PDI involucrados junto con la actividad realizada.

EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PDI Y DEL PAS

EL EJE 4 (Acceso y promoción profesional del PDI y del PAS), cuenta con el 10% de las acciones del PIUA. El 65% de las acciones ya han sido completadas y el 22% se encuentran en proceso. Solo una de las acciones (la séptima) no se ha realizado. La percepción y valoración que realizan los órganos ejecutores sobre el nivel de dificultad es baja (así lo reconocen el 61%). La totalidad de las acciones se ha realizado con los recursos económicos y propios de la UA.

OBJETIVO 1 – Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del PDI y del PAS en los procesos de acceso y promoción profesional en la UA

El seguimiento del PIUA ha identificado incoherencias en las respuestas ofrecidas en algunas de las acciones. En estos casos las inconsistencias obedecen, en su mayoría, a la disímil interpretación que los órganos ejecutores han realizado de las acciones y éstas, a su vez, a la deficiente definición de la acción. Esta situación se aprecia en la primera de las acciones del Eje 4 (*Trasladar a la normativa de la UA las disposiciones vigentes relativas a la representación equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones que deben resolver los concursos de acceso a los cuerpos de funcionarias/os docentes; y velar por su cumplimiento*). Al respecto, desde la Unidad de Igualdad se recomienda la incorporación en los respectivos reglamentos de los Departamentos de las consideraciones que, en materia de paridad en las comisiones que resuelven los concursos de acceso a los cuerpos de funcionarios/as docentes, ya aparecen recogidas en la normativa que establece la universidad en instancias superiores (Estatuto y Consejo de Gobierno). Se recomienda que los propios reglamentos expliciten que las propuestas de miembros para las comisiones de valoración deben ajustarse al principio de paridad, como así establece el Estatuto y la Normativa General que regula los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios. Es importante que las medidas queden reflejadas en los documentos oficiales (en este caso en las normativas internas) de la UA, ya que así se garantiza su continuidad y por tanto, la consolidación de las políticas de igualdad. Cabe subrayar la inclusión, en todas las convocatorias de concurso de acceso a plazas de Cuerpos de Funcionarios Docentes Universitarios, de la cláusula de revisión de la infrarrepresentación así como la inclusión del informe sobre impacto de género en todas las convocatorias de concurso de acceso a plazas de funcionarios docentes universitarios.

En aras de garantizar la atención de mujeres en situación de embarazo de riesgo o parto en procesos selectivos sería necesario establecer un cauce —a través de la propia instancia de inscripción o mediante otro mecanismo— para comunicar esta circunstancia con la antelación suficiente que permita al Servicio de Prevención arbitrar las medidas específicas que procedan.

OBJETIVO 2 –Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el PDI y el PAS, en todos los niveles profesionales, y, en el caso del PDI, también en las distintas áreas de conocimiento.

El Instituto de Ciencias de la Educación ha modificado su formulario web de inscripción en los cursos de formación del PDI incluyendo criterios de preferencia para los casos en los que en el último año se ha reincorporado al servicio activo procedente de un permiso de maternidad / paternidad o de una excedencia por guarda legal o atención a dependientes. Esta medida se podría hacer extensible al programa de formación del PAS.

EJE 5: REPRESENTACIÓN

El Eje 5 (Representación) desarrolla el 12% de las acciones. Es el eje que cuenta con mayor número de acciones no realizadas (3 de las 10 que le dan contenido). Los órganos ejecutores participantes en este eje han valorado, mayoritariamente, (con un 63%), que el nivel de dificultad de las acciones es bajo.

OBJETIVO 1 –Propiciar la participación de las mujeres en todos los niveles de representación y dirección de la UA.

La Unidad de Igualdad, en colaboración con la Unidad Técnica de Calidad, está llevando a cabo el estudio '*Evaluación de la promoción profesional en la UA*'. Dicho proyecto cuenta con la financiación del Instituto de la Mujer (en su convocatoria de 2010-2011) y su objetivo es analizar los obstáculos que frenan la promoción profesional de las mujeres PAS y PDI de la UA.

OBJETIVO 2 –Conseguir una representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno, consultivos y de representación de la UA

Proyecto de Estatuto de la UA (Aprobado por el claustro el 19 de abril de 2011) incorpora en la redacción de los artículos (36. Comisión de reclamaciones; 37. Comisiones de apoyo al Consejo de Gobierno; 38. Otras comisiones; 40. Representación en los órganos colegiados y desempeño de cargos unipersonales; y 126. Estructuras de investigación) la necesidad de que la composición de las comisiones, de las estructuras de investigación y de los órganos de gobierno y representación sea equilibrada entre mujeres y hombres. El desarrollo normativo vinculado con el Estatuto se retomará cuando los órganos competentes de la Generalitat Valenciana lo publiquen en el DOCV. Por esta razón, el reglamento electoral, los reglamentos tipo de Departamentos e Institutos, y las directrices para la elaboración de los Reglamentos internos de los Centros son acciones que se encuentran en proceso.

Es importante que la paridad en las estructuras y cargos de gobierno unipersonales en Centros, Departamentos e Institutos de Investigación respondan a las previsiones legislativas en materia de igualdad en lo relativo a la composición de órganos de gobierno y representación. En los Centros la paridad debe asegurarse en el equipo de dirección formado, respectivamente, por vicedecanos/as o subdirectores/as. En los Departamentos e IU el equilibrio paritario debería aplicarse a los cargos de Dirección y Secretaría.

EJE6: TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA UA

El Eje 6 se ocupa de aspectos centrales de las políticas de igualdad: la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (objetivo 1), la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de la violencia de género (objetivo 2), y la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales (objetivo 3). Por esta razón, se trata de uno de los ejes más importantes y extensos pues incluye un total de 16 acciones. El Eje 6 se considera ejecutado en un 50% y el porcentaje de acciones "en proceso" asciende a 44%, lo que arroja un resultado global excelente, pues sólo una de las 16 acciones se considera no realizada en el momento del análisis. La percepción mayoritaria de los órganos ejecutores es que la realización de las acciones ha supuesto una dificultad "media" o "alta". La mayor parte de los recursos

económicos y técnicos empleados han sido propios, aunque en algún caso se ha acudido también a medios externos.

OBJETIVO 1 –Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del profesorado, PAS y estudiantes de la UA

Las 11 acciones con las que se pretende facilitar la conciliación del personal de la UA y de sus estudiantes, con las otras esferas de la vida personal y familiar son bastante heterogéneas en su formulación y ello afecta al grado de concreción en su ejecución.

La ampliación en una semana del permiso de paternidad constituye una de las medidas más novedosas y avanzadas del conjunto de los planes de igualdad universitarios. El permiso de paternidad que aplica la UA probablemente sea de los más extensos que puede disfrutar un funcionario, ya que amplía en una semana el periodo de tiempo que marca la legislación (15 días) y que ya fue mejorado en 5 días. En total, el permiso de paternidad en la UA asciende a 27 días. Esta acción se ha diseñado para que el beneficio recaiga exclusivamente sobre el padre, lo que constituye un planteamiento novedoso en las políticas de igualdad en tanto en cuanto es una medida de promoción de la igualdad de género dirigida a los varones.

En cuanto a las acciones que se refieren a la racionalización de horarios de manera que sean compatibles con las obligaciones familiares (convocatoria de reuniones de trabajo, horario de clases, horarios de actividades de formación...) nos encontramos con distintos niveles de dificultad. No parece haber grandes problemas en los horarios de reuniones y en la programación de cursos de formación, cada vez más, en modalidad on-line y en todo caso, siempre dentro del horario laboral. Se valora muy positivamente el incremento en la oferta de cursos de formación en modalidad no presencial (e-learning) y semipresencial (b-learning).

La elección de horario por parte del PDI con necesidades de conciliación resulta más problemática. Se aprecia una creciente sensibilización sobre el tema, ya que mayoritariamente se señala que se atienden las preferencias horarias del PDI. Sin embargo, no hay un pronunciamiento claro sobre si las razones de conciliación prevalecen sobre las de otra índole a la hora de resolver los conflictos que puedan surgir. Por ello, se recomienda recoger expresamente en la normativa o comisiones de horarios de los Centros las necesidades de conciliación como un criterio a considerar en la asignación de horarios. Por otra parte, esta y otras cuestiones relacionadas con la conciliación del PDI llaman la atención sobre la urgente necesidad de aprobar la “Normativa reguladora de la jornada de trabajo, los permisos, las licencias, las vacaciones y otras situaciones del PDI”.

El Eje 6 también contempla acciones de promoción de la conciliación del alumnado. En este sentido cabe indicar, de nuevo, la buena predisposición de los Centros a atender las solicitudes de cambios de grupo que se basen en necesidades de conciliación, pero no en todos los casos este tipo de necesidades quedan específicamente recogidas en la información que se ofrece al alumnado. Sería interesante indicar en los procedimientos de cambio de horario de los centros, que la UA tiene un Plan de Igualdad que busca, también, la conciliación entre el alumnado, por tanto, se recomienda que se incluya en los impresos (normativa) de cambio de grupo en los centros la atención de menores y cuidado de dependientes como factor a tener en cuenta.

A partir de la aprobación del PIUA se ha incluido en las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento, por parte de las mismas, de las directrices sobre igualdad efectiva contempladas en la Ley de Igualdad, con una valoración de 0,5 puntos, en los términos siguientes:

"Se valorará la proposición presentada por aquella empresa que, en el momento de acreditar la solvencia técnica o profesional, acredite el cumplimiento de las directrices de los artículos 33 y 34 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres"

En estos momentos se está revisando una nueva formulación de esta cláusula de igualdad que se adapte a lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Contratos, de reciente aprobación.

La difícil situación que atraviesa la UA en el contexto generalizado de crisis económica que afecta a todos los niveles de la Administración, ha provocado la paralización de actuaciones como la puesta en marcha de la Escuela Infantil y el Centro para Mayores. La Escuela de Verano, por su parte, continúa con su oferta anual y se está estudiando la posibilidad de ampliar a 16 la edad máxima para poder participar.

OBJETIVO 2 –Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género en el ámbito de la UA

La existencia de un protocolo específico para tratar los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo viene recogida específicamente en la LOI (Art. 48 y Art. 62). El artículo 62 enumera los principios que deberá comprender el protocolo y su contenido mínimo. La UA cuenta para ello con el "Procedimiento de prevención de riesgos laborales para la resolución de situaciones de riesgo psicosocial – PC_PPRL.07", que se encuentra actualmente en proceso de revisión.

En cuanto a la oferta de recursos para la orientación y la atención psicológica de las personas que hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, o de violencia de género en el ámbito universitario (acción 13) se ha incluido la atención a este tipo de situaciones dentro de los programas del Centro de Apoyo al Estudiante. Ante demandas específicas se han realizado: consultas con profesores, entrevistas especializadas de asesoramiento con los alumnos atendidos, intervención en casos, y derivación a servicios especializados externos.

Por otra parte, la Ley 1/2004 de Medidas de protección integral contra la violencia de género establece, en los artículos 23, 24 y 25 los derechos concretos que asisten a las funcionarias víctimas de violencia de género que también son recogidas de manera muy precisa en el Estatuto Básico de la Función Pública (Ley 1/2007). En este sentido se está negociando un "Acuerdo de movilidad de personal de administración y servicios entre las universidades públicas valencianas, en situaciones probadas de violencia de género". Es importante que este acuerdo articule también procedimientos que regulen las condiciones de promoción cuando una mujer víctima de violencia de género se reincorpora a su puesto, una vez superadas las circunstancias que aconsejaron su movilidad a otra administración, incluyendo en este procedimiento el reconocimiento de los progresos en su carrera profesional alcanzados en la otra administración.

Finalmente, cabe anotar la aprobación de un protocolo contra la publicación en la UA de publicidad con carácter sexista.

OBJETIVO 3 –Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

La incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales es el apartado que ha resultado más dificultoso aunque hay que señalar el esfuerzo realizado desde el Servicio de Prevención por aplicar las previsiones legales en la materia, como así queda reflejado en el Procedimiento de “Vigilancia de Salud, Planificación, Desarrollo y Gestión”.

Queda pendiente la organización de un curso específico de formación sobre perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales dirigido al personal del Servicio de Prevención. Esta es la única acción no realizada el Eje 6.

EJE7: FORMACIÓN

El Eje 7 Formación, con 6 acciones y un solo objetivo definido, es el más concreto de los Ejes que articulan el Plan de Igualdad. Todas las acciones, excepto la que se refiere a la formación del PDI, cuya ejecución se atribuye al ICE, y la más general sobre difusión de la legislación en materia de igualdad de género, que recae directamente en la Unidad de Igualdad, corresponden al área de Recursos Humanos de la UA. El porcentaje de ejecución alcanza el **100%** lo que pone de manifiesto la importante implicación de este área, y más concretamente del Servicio de Selección y Formación, en la implementación del Plan de Igualdad.

La percepción y valoración que realizan los órganos ejecutores sobre el nivel de dificultad es baja. La totalidad de las acciones se ha realizado con los recursos económicos y propios de la UA.

OBJETIVO 1 –Ofrecer a la comunidad universitaria, a través de la formación, recursos y herramientas para facilitar la aplicación de la perspectiva de género en su ámbito de actividad docente, administrativa y de gestión.

Las acciones contempladas en este Eje pretenden concretar mecanismos que posibiliten la formación del personal de la UA en materia de igualdad de género de manera específica en el ámbito de trabajo de la universidad, tanto desde el punto de vista del trabajo técnico y administrativo (PAS) como en lo que respecta a las funciones del (PDI) a partir de la aplicación de la perspectiva de género en la docencia.

En cuanto a la formación del PAS, esta se prevé desde dos vías distintas:

a) Dentro de los procesos de selección y promoción:

Desde mayo de 2011, los temarios de las convocatorias de pruebas selectivas para el ingreso en las distintas escalas de la UA, incluyen un tema sobre las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en aspectos vinculados con la actuación de las administraciones públicas y los relativos a la educación superior. Por otra parte, también se han incluido materias específicas sobre igualdad en las convocatorias de acceso a la administración especial, de acuerdo con el ámbito concreto en que se inscriban. Y, finalmente, la formación en género que se pueda acreditar, es valorada en los concursos para la provisión de puestos del PAS.

b) En el marco de la formación continua que ofrece la UA

Durante 2011 la UA ha programado dos cursos con carácter obligatorio para el PAS: “La igualdad en las TIC”, organizado por la Fundación ISONOMIA especializada en formación on-line sobre igualdad de género, en junio de 2011; y el curso sobre el “Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA”, cuya primera edición se ha impartido en septiembre de 2011, en modalidad on-line por parte de personal de la UA.

Con respecto a la formación del PDI, durante este curso la oferta formativa del ICE se complementará con la que se realice en el marco de la Red “Universidad, Docencia, Género e Igualdad” adscrita al Programa de Redes y que cuenta con un total de 49 docentes inscritos.

Ante los datos obtenidos, podemos concluir que la UA ha incorporado las cuestiones relacionadas con la igualdad de género en sus políticas de formación y en los procesos de selección de personal con decisión y de una manera muy rápida y eficaz. Ello pone claramente de manifiesto una de las conclusiones generales que podemos extraer a partir de la información obtenida en esta fase de seguimiento del plan, esto es: la implementación del plan resulta más exitosa en aquellos ámbitos en los que la institución asume funciones gerenciales o “de empresa” mientras que las acciones que tienen que ver con la docencia y la investigación resultan más difíciles de ejecutar.

ANEXO II: RECOMENDACIONES

EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN		
Acción	Recomendación	Dirigida a
1	Sería conveniente difundir los datos más relevantes del informe a través del Observatorio para la Igualdad, o dedicar un "newsletter" a su difusión a través del correo electrónico. Es una actuación que se podría tener en cuenta cuando se actualicen los datos del informe. Por otra parte, si se quiere que los contenidos de la web de la Unidad de Igualdad sean más conocidos por la comunidad universitaria es importante asegurar una mayor visibilidad de la página web de la Unidad de Igualdad y para ello sería conveniente que contara con una mejor ubicación dentro de la web general de la institución.	UNIDAD DE IGUALDAD, VICERRECTORADO DE RELACIONES INSTITUCIONALES
2	Se pone de manifiesto la necesidad de contar con un Observatorio de Igualdad en la UA con una doble finalidad: 1ª) Hacer visibles las desigualdades de diversa índole que se produzcan en la UA. 2ª) Servir de instrumento para desarrollar las mejores estrategias que contribuyan a erradicar las causas que sustentan las desigualdades	UNIDAD DE IGUALDAD
4	Se valora muy positivamente la disponibilidad de estadísticas de investigación desagregadas por sexo, si bien sería necesario incluir también la variable sexo en las estadísticas relativas a: <ul style="list-style-type: none"> Tutores/as de tesis doctorales defendidas por curso académico, por categoría. Índice de sexenios Sexenios obtenidos en un curso académico 	VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, UNIDAD TÉCNICA DE CALIDAD
6	Sería recomendable organizar acciones formativas, dirigidas al personal responsable de elaborar propuestas de normativa, para enseñar a integrar la perspectiva de género en los distintos ámbitos de actividad de la UA susceptibles de regulación.	SECRETARÍA GENERAL, SERVICIO DE SELECCIÓN Y FORMACIÓN
8	Se trata de la acción con mayor índice de respuestas. Algunos departamentos sólo han respondido sobre esta acción. De los datos destacamos el bajo porcentaje de respuestas que aluden a la "Guía" publicada por la UA. Podría reflejar un alto grado de desconocimiento de la existencia de este recurso. Continuar con la campaña por el uso del lenguaje igualitario y recordar que la UA dispone del recurso propio de la "Guía para un discurso igualitario en la UA" Elaborar un resumen de consulta rápida de la Guía y modelos de documentos.	UNIDAD DE IGUALDAD, CENTROS, DEPARTAMENTOS
9	Adaptar paulatinamente a lenguaje igualitario los modelos de: convenios, documentos electorales, reglamentos orgánicos.	SECRETARÍA GENERAL
11	Instar a los Centros y al Consejo de Dirección a tomar en consideración el trabajo de mujeres destacadas en las distintas áreas de conocimiento, que han sido reconocidas en otras instancias, para proponer su nombramiento como "doctoras honoris causa" por la Universidad de Alicante. Independientemente del nivel de ejecución señalado a la acción (realizada, en proceso o no realizada) por los Centros, no se aprecia una política clara por parte de los centros de promoción del nombramiento de mujeres para distinciones honoríficas.	CENTROS, VICERRECTORADO DE RELACIONES INSTITUCIONALES
23	Los datos recogidos en 'La UA en cifras' relativos a matriculación por centro en 2009-2010 arrojan la feminización en ENFERMERIA (83,1% alumnas matriculadas) y EDUCACIÓN (72,7 % alumnas matriculadas); y la masculinización en EPS (30,6% alumnas matriculadas). Estos indicadores de matriculación alimentan los estereotipos de los ámbitos profesionales vinculados a los roles tradicionales de lo 'masculino' y lo 'femenino' Se recomienda diseñar campañas específicas para incrementar la matriculación masculina en las titulaciones vinculadas a la ética del cuidado (enfermería, educación) y para incrementar la matrícula femenina en las titulaciones relacionadas con la elaboración y provisión de recursos y control del entorno (ingenierías, arquitectura)	UNIDAD DE IGUALDAD, CENTROS, VICERRECTORADO DE ALUMNADO, VICERRECTORADO DE RELACIONES INSTITUCIONALES

EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN		
Acción	Recomendación	Dirigida a
	Se recomienda: 1. Elaborar material promocional (gráfico, audiovisual...); 2. Diseñar campañas similares a las desarrolladas en otras Universidades españolas y europeas (<i>Girl's day</i>) dirigidas a incrementar la matrícula femenina en titulaciones tradicionalmente masculinizadas	
24	El volumen de información que recogen las webs de los Centros es muy grande y, generalmente, su actualización es tarea de varias personas. Cabe esperar que a partir de la publicación de la Guía y de la realización de cursos específicos por parte del PAS la información que se publique respete las recomendaciones. Por otra parte, es deseable la revisión de la información antigua para su adaptación	CENTROS

EJE 2: DOCENCIA		
Acción	Recomendación	Dirigida a
1	La creación de la RED UNIVERSIDAD, DOCENCIA, GÉNERO E IGUALDAD, pretende ser el motor a partir del cual se diseñen las asignaturas previstas en la <i>NORMATIVA DE RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS EN ESTUDIOS OFICIALES (29/09/2009)</i> <i>NORMATIVA DE RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS EN ESTUDIOS OFICIALES (29/09/2009)</i> . Es necesario trabajar desde la Unidad de Igualdad con los Centros para fomentar la implicación del profesorado en dicha red.	UNIDAD DE IGUALDAD, CENTROS
2	Se recomienda la inclusión de una asignatura obligatoria sobre igualdad entre mujeres y hombres y coeducación en el "Máster universitario en profesorado de educación secundaria"	FACULTAD DE EDUCACIÓN, VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN DE ESTUDIOS
5	Impulsar la línea de trabajo iniciada entre la UI y el SIBYD para la creación de descriptores	UNIDAD DE IGUALDAD, SIBYD
7	Sería conveniente reforzar la presencia de cursos en materias relacionadas con la igualdad de género en la Universidad de Verano Rafael Altamira, valorando explícitamente en la convocatoria los cursos con este perfil.	VICERRECTORADO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA, SECRETARIADO DE CULTURA
11	Se recomienda avanzar en la elaboración de un sistema de evaluación de programas docentes en donde se incluyan indicadores y recomendaciones en cada uno de los elementos en torno a los cuales se diseña el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este sistema de evaluación, a su vez, podrá ser utilizado en el proceso de verificación de los planes de estudios universitarios	VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y CALIDAD, CEM

EJE 3: INVESTIGACIÓN		
Acción	Recomendación	Dirigida a
1	Incorporar en la Normativa sobre grupos de investigación de la UA (BOUA 4/7/08) una recomendación sobre la composición equilibrada entre mujeres y hombres de los grupos de investigación.	VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN
2	Es importante que las medidas queden reflejadas en los documentos oficiales (Plan de Ordenación Integral) de la UA, garantizando así su continuidad y por tanto, la consolidación de las políticas de igualdad.	VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO

EJE 3: INVESTIGACIÓN		
Acción	Recomendación	Dirigida a
4	Es oportuno recoger en las “Bases de la convocatoria del Programa Propio del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, para el fomento de la I+D+I en la UA” que la resolución “a igualdad de méritos” aplicará la acción positiva a favor del sexo menos representado. Se garantiza su continuidad y por tanto, la consolidación de las políticas de igualdad.	VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN
5	La difusión de tesis doctorales con enfoque de género se podría enriquecer coordinando las dinámicas de trabajo de los órganos ejecutores. Se sugiere: la inclusión, en el CEDIP, de las palabras clave en la comunicación de depósito de tesis que se dirige a través de correo electrónico al PDI; por su parte, el CEM, a partir de esta notificación, podría incluir en el espacio de ‘investigación’ de su página web aquellas tesis que contengan las palabras clave (género, mujer....). De este modo se optimizan los recursos para una mejor difusión de los trabajos de investigación en género de la UA sin alterar en exceso las dinámicas de trabajo.	CEDIP, CEM
6	Inclusión en el Programa Propio del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, para el fomento de la I+D+I en la UA una línea de investigación financiada de estudios de género.	VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN

EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PDI Y DEL PAS		
Acción	Recomendación	Dirigida a
1	Se recomienda que los reglamentos expliciten que las propuestas de miembros para las comisiones de valoración deben ajustarse al principio de paridad, como así establece el Estatuto y la Normativa General que regula los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios. Es importante que las medidas queden reflejadas en los documentos oficiales (en este caso en las normativas internas) de la UA, ya que así se garantiza su continuidad y por tanto, la consolidación de las políticas de igualdad.	DEPARTAMENTOS, SECRETARÍA GENERAL
2	Se debería modificar las ‘Bases generales de aplicación en los concursos para la provisión de puestos de trabajo del personal de administración y servicios en la universidad de Alicante’ para su adaptación a la normativa vigente	SERVICIO DE SELECCIÓN Y FORMACIÓN, GERENCIA
6	Establecer un cauce —a través de la propia instancia de inscripción o mediante otro mecanismo—para que una mujer que va a participar en un proceso selectivo en situación de embarazo pueda comunicarlo con la antelación suficiente que permita al Servicio de Prevención arbitrar las medidas específicas que procedan	SERVICIO DE SELECCIÓN Y FORMACIÓN
8	Aprobación de la ‘Normativa sobre jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del PDI’ de la UA. Modificación de la ‘Normativa que regula la jornada de trabajo, horarios, permisos, licencias y vacaciones del PAS, para incluir (en el Art. 15, que regula el permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de hijos o hijas) el siguiente apartado: “3. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que se convoquen, así como en los procesos de promoción o concursos de provisión de puestos de trabajo”.	VOAP GERENCIA

EJE 5: REPRESENTACIÓN		
Acción	Recomendación	Dirigida a
1	Publicar los resultados del estudio para detectar los obstáculos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de dirección antes de la finalización del I PIUA	UNIDAD DE IGUALDAD, UNIDAD TÉCNICA DE CALIDAD
6	La UI dirigirá un escrito a las Facultades y a la EPS, en el contexto de sus respectivos procesos electorales, recordando la necesidad de cumplir con las acciones recogidas en el Eje 5 (Representación) del I PIUA, que tienen su reflejo en las previsiones legislativas en materia de igualdad relativas a la composición de órganos de gobierno y representación	UNIDAD DE IGUALDAD CENTROS, DEPTOS, INSTITUTOS
8	<p>Sería conveniente disponer de la relación de comisiones, comités, tribunales, jurados de premios que tienen carácter estable en la UA (excluidos los tribunales de selección para acceso PDI y PAS) y conocer su composición para hacer un adecuado seguimiento de la ejecución de la acción.</p> <p>Comisión de Ordenación Académica y Profesorado Comisión de Planificación Económica Tribunal de Selectividad Tribunal de acceso para mayores de 25 años Patronato de la Fundación General de la UA Comisión de Igualdad Comisión de Planificación Lingüística Comité de ética de la investigación Comisión de seguimiento de contratos art. 83 LOU Comisión asesora de doctorado Comisión de Investigación Comisión de Estudios de Posgrado Comisión de Calidad de la Actividad Docente</p> <p>De la información accesible en la web se desprende que ninguna de las comisiones que se indican arriba tiene una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Cabe subrayar que gran parte de los y las representantes en estas comisiones, comités..... lo son en virtud de los cargos que ocupan, lo que dificulta el equilibrio paritario en la composición global de estos órganos</p>	UNIDAD DE IGUALDAD

EJE 6: TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA UA		
Acción	Recomendación	Dirigida a
1	Aprobar la Normativa que regula la jornada de trabajo, los permisos, las licencias y otras situaciones, y las vacaciones del PDI	VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO
4	Aclarar el sentido de la acción.(“Elaborar un informe sobre la distribución de la docencia....) Reformular su redacción, si es necesario	UNIDAD DE IGUALDAD
5	Intentar que el documento (“Código de buenas prácticas sobre uso racional del tiempo”) esté preparado para la campaña del 8 de marzo	UNIDAD DE IGUALDAD, CEM
7	Desde la UI se remitió circular a Decanos y Decanas y al Director de la EPS recordando la recomendación del PIUA sobre las necesidades de conciliación como un criterio a considerar en la asignación de horarios.. Sería conveniente repetir esa comunicación en cada curso académico.	UNIDAD DE IGUALDAD, CENTROS
9	<p>Se aprecia un alto grado de compromiso en los Centros a pesar de que se hace constar que a veces existen dificultades (de limitaciones de espacio en las aulas) para poder atender las necesidades de conciliación del alumnado.</p> <p>Sería interesante indicar en los procedimientos de cambio de horario de los centros, que la UA tiene un Plan de Igualdad que busca, también, la conciliación entre el</p>	UNIDAD DE IGUALDAD, CENTROS

EJE 6: TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA UA		
Acción	Recomendación	Dirigida a
	alumnado. Se recomienda que se incluya en los impresos (normativa) de cambio de grupo en los centros la atención de menores y cuidado de dependientes como factor a tener en cuenta. Remitir circular recordatorio en las fechas adecuadas.	
10	Se recomienda que implementar la modalidad NO PRESENCIAL en los cursos del próximo proceso de promoción del PAS.	SERVICIO DE SELECCIÓN Y FORMACIÓN, GERENCIA
12	Revisión del Protocolo (SOBRE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO), para asegurar que se ajusta a lo previsto en la LOI	SERVICIO DE PREVENCIÓN
14	Se está negociando un “Acuerdo de movilidad de personal de administración y servicios entre las universidades públicas valencianas, en situaciones probadas de violencia de género” . Es importante que este acuerdo articule también procedimientos que regulen las condiciones de promoción cuando una mujer víctima de violencia de género se reincorpora a su puesto, una vez superadas las circunstancias que aconsejaron su movilidad a otra administración, incluyendo en este procedimiento el reconocimiento de los progresos en su carrera profesional alcanzados en la otra administración.	GERENCIA

EJE 7: FORMACIÓN		
Acción	Recomendación	Dirigida a
4	Incluir marco legal en las acciones impulsadas y coordinadas desde la UI como estrategia de comunicación, difusión y sensibilización	UNIDAD DE IGUALDAD
5	Las “Bases generales de aplicación en los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS en la UA (BOUA 5/09/2008, aprobadas por Consejo de Gobierno el 30/07/2008) deberían modificarse para incluir: c) <u>En el apartado 3. Convocatoria</u> , la obligatoriedad de hacer mención en la misma a la infrarrepresentación, en su caso, de personas de alguno de los dos sexos. (Orden Pre/ 525/2005. 7.1.) Esta mención ya se viene realizando en las convocatorias publicadas a partir de enero de 2011 pero debería quedar fijada en la normativa de la UA. d) <u>En el apartado 5. Comisión de Valoración</u> la necesidad de que la composición de las Comisiones de valoración se ajusten al principio de composición equilibrada de ambos sexos, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas (LOI, art. 53; LOEBFP, art. 60). Esta viene siendo la práctica habitual en los nombramientos de Tribunales de selección.	VICEGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS. SERVICIO DE SELECCIÓN Y FORMACIÓN
6	A solicitud de la UI y en el marco de la Red de Investigación en Docencia Universitaria “Universidad, Docencia, Género e Igualdad”, el ICE incluirá el curso ‘Inclusión de la perspectiva de género en el proceso de enseñanza-aprendizaje’. Se recomienda la organización, de forma paralela e independiente de los previstos en la red, de cursos específicos de formación en perspectiva de género y docencia.	UNIDAD DE IGUALDAD, ICE, CEM