



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante

## **I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE LA UA (2010-2012)**

### **INFORME DE SEGUIMENT**

**FEBRER DE 2012**

M<sup>a</sup> José Rodríguez Jaume  
Delegada del Rector per a Polítiques de Gènere  
UNIVERSITAT D'ALACANT

<b>1. ASPECTES GENERALS.....</b>	<b>3</b>
1. 1. PROCÉS PARTICIPATIU.....	5
1.2. ÍNDEX DE RESPOSTA PER TIPUS D'ÒRGAN EXECUTOR .....	5
1.3. L' AVALUACIÓ DEL GRAU D'EXECUCIÓ DEL PIUA.....	6
1.3.1. ÍNDEX D'EXECUCIÓ DE LES ACCIONS.....	6
1.3.2. ÍNDEX D'EXECUCIÓ PER EIXOS.....	7
1.3.3. ÍNDEX D'EXECUCIÓ DEL PIUA.....	8
<b>2. ANÀLISI I VALORACIÓ QUANTITATIVA. ....</b>	<b>9</b>
2.1. EIX 1: VISIBILITZACIÓ, SENSIBILITZACIÓ .....	9
OBJECTIU 1.....	9
OBJECTIU 2.....	12
OBJECTIU 3.....	22
OBJECTIU 4.....	24
RESUM EIX 1.....	28
2.2.- EIX 2: DOCÈNCIA.....	31
OBJECTIU 1.....	31
OBJECTIU 2.....	38
RESUM EIX 2.....	45
2.3.- EIX 3: INVESTIGACIÓ .....	48
OBJECTIU 1.....	48
OBJECTIU 2.....	50
RESUM EIX 3.....	54
2.4. EIX 4: ACCÉS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL DEL PDI I DEL PAS .....	56
OBJECTIU 1.....	56
OBJECTIU 2.....	62
RESUM EIX 4.....	64
2.5.- EIX 5: REPRESENTACIÓ.....	65
OBJECTIU 1.....	65
OBJECTIU 2.....	66
RESUM EIX 5.....	72
2.6.- EIX 6: TREBALLAR I ESTUDIAR EN LA UA .....	74
OBJECTIU 1.....	74
OBJECTIU 2.....	83
OBJECTIU 3.....	85
RESUM EIX 6.....	86
2.7.- EIX 7: FORMACIÓ.....	89
OBJECTIU 1.....	89
RESUM EIX 7.....	93
<b>3. ANÀLISI QUALITATIVA: ELS DISCURSOS EMERGENTS .....</b>	<b>96</b>
<b>ANNEX I: RESUM PER EIXOS I OBJECTIUS .....</b>	<b>100</b>
<b>ANNEX II: RECOMANACIONS.....</b>	<b>111</b>

## 1. ASPECTES GENERALS.

El procés de recollida d'informació es va fer amb un qüestionari administrat en línia. L'administració **del qüestionari en línia ha sigut l'únic canvi introduït sobre la proposta inicial** de procediment de seguiment, aprovat per la Comissió d'Igualtat el 24 de maig de 2011. L'administració del qüestionari en línia ha permès agilitar el procés de recollida de dades, a més de facilitar la sistematització i anàlisi de la informació dels **551** qüestionaris rebuts.

- **Sobre el disseny del qüestionari Seguiment del Pla**
  - ✓ El qüestionari, a través de la fitxa-acció, recollia els indicadors de resultats i processament aprovats per al seguiment del Pla.
  - ✓ El qüestionari combinava preguntes tancades i obertes. Les preguntes obertes es van incloure amb el propòsit que els òrgans executors indicaren accions alternatives dutes a terme i els passos seguits en l'execució de les accions.
  - ✓ S'hi va incloure la pregunta oberta "Aspectes a ressenyar". Aquesta pregunta s'havia d'emplenar si no s'havia dut a terme l'acció (el sistema adreçava automàticament l'enquestat a aquesta última pregunta, en cas d'haver respost que l'acció estava no realitzada) i addicionalment si es volia fer consideracions no abordades en el qüestionari. La inclusió d'aquesta pregunta, i les seues respostes, ha permès a la UI abordar les raons que subjauen en la no-realització de les accions; pot, en conseqüència, iniciar mesures de coordinació i assessorament. Igualment, també ha aportat informació qualitativa que no és presentada en aquest informe (està prevista la inclusió en l'informe final).
  - ✓ El qüestionari sol·licitava que s'indicara el tipus de recursos econòmics i tècnics que s'havien utilitzat en la realització de l'acció. Les opcions de respostes (propis o externs) eren excloents. Aquest fet va ser subratllat per alguns òrgans executors que van manifestar la combinació dels dos tipus recursos en la realització de les accions en què eren òrgans executors. Tot i això, aquesta circumstància fou marginal perquè sempre va ser indicada en el camp "Aspectes a ressenyar".
- ✓ **OBSERVACIONS IU.** El contingut de les preguntes ha sigut apropiat als objectius proposats. No obstant això, la pregunta "Passos o procediment seguit" mereix consideracions addicionals, ja que, en alguns casos, aquesta pregunta no ha sigut entesa (les respostes oferides no s'ajusten al propòsit) i, en d'altres, les respostes obtingudes no han afegit informació rellevant en l'avaluació final. Per això, i a fi d'optimitzar ulteriors processos de recollida d'informació en processos de seguiments de plans d'Igualtat, se'n recomana la no-inclusió.
- **Aspectes tècnics de l'administració del qüestionari Seguiment del Pla**
  - ✓ A fi de facilitar la sistematització i el tractament posterior de les dades, es va recórrer a la plataforma en línia gratuïta que ofereix Google (*Google Docs*). Prèviament, s'havia passat l'enquesta al format de diversos formularis en línia (versió en castellà i valencià). De les 85 persones (46 homes i 39 dones) que han emplenat el formulari, el 84% ho ha fet en castellà i el 16% en valencià.

- ✓ Per a fer més còmoda la navegació i poder incorporar amb major facilitat text i instruccions de navegació, a més de la identitat visual de la Unitat d'Igualtat, també vam recórrer al suport d'un bloc, allotjat en l'espai gratuït Google.
- ✓ Vam inserir els formularis en línia en un bloc dedicat a cadascuna de les dos versions (valencià i castellà). Una vegada construït l'espai de respostes, enviàrem les instruccions a cada òrgan i els vam animar a acudir a les dues adreces preparades (fitxes d'accions en castellà i en valencià).
- ✓ Amb el propòsit de garantir la màxima participació en el procediment de seguiment del Pla i reduir així la taxa de no-resposta, el protocol de seguiment va establir quatre dates recordatori:

INICI DEL SEGUIMENT DEL PLA (4 de juliol de 2011). Es va notificar, per correu electrònic, a tots els òrgans executors recollits en el Pla l'inici del procés de seguiment d'aquest. Per a facilitar la tasca de resposta, s'adjuntava al correu la relació d'accions en què participaven com a òrgan executor. En el formulari en línia, els òrgans executors només havien de seleccionar, en un desplegable, l'acció i eix sobre els quals proporcionaven informació. Els òrgans havien d'emplenar una fitxa-acció per a cadascuna de les accions de què eren executors, cosa que implicava repetir el procés tantes vegades com a accions tingueren assignades.

PRIMER RECORDATORI (11 de juliol de 2011). El primer recordatori es va fer de manera general a tots els òrgans executors, se'ls recordava que la data límit per a emplenar els formularis era el 18 de juliol.

SEGON RECORDATORI (18 de juliol de 2011). Coincidint amb la data final del termini, es va fer el segon recordatori, un correu electrònic als òrgans executors que no havien respost la totalitat de les seues accions.

TERCER RECORDATORI (22 de juliol de 2011). Una vegada finalitzat el termini assenyalat inicialment i feta la primera revisió de les respostes, es va enviar un correu electrònic en què es recordava, als òrgans que no havien emplenat els formularis, la conveniència de fer-ho i la disponibilitat de la Unitat d'Igualtat per a resoldre qualsevol dubte.

QUART RECORDATORI. Al setembre es va reprendre el contacte amb els òrgans i unitats que no havien respost encara. En aquest cas, i atès que al juliol la delegada del rector per a polítiques de gènere havia mantingut reunions amb directors i directores de centre, se'ls va demanar, a ells i als representants dels centres en la Comissió d'Igualtat, que foren ells els qui recordaren la necessitat d'emplenar les fitxes d'acció. Cal anotar que, en la data en què es va enviar aquest recordatori (14 de setembre de 2011), els departaments eren els òrgans executors que menys havien participat en el procés de seguiment del Pla, seguits de prop pels instituts d'investigació. En aquella data, tots els serveis, unitats i centres havien respost la seua part.

- ✓ **OBSERVACIONS UI.** L'administració en línia de les fitxes informació ha incorporat millores substancials respecte de la proposta inicial, cosa que permet un òptim

seguiment de la participació dels òrgans executors i simplifica l'anàlisi de la informació. Només va haver-hi dos enquestats que van fer observacions sobre el procediment: un va manifestar que el procediment era "tediós" i els dos coincidien que el procediment no els "retornava" automàticament les respostes. La UI va resoldre l'última de les observacions generant un document (pdf) amb les respostes oferides, que va ser posteriorment remés a les i els responsables de cada òrgan executor que participa en el procés.

### 1. 1. PROCÉS PARTICIPATIU

En general, el grau de participació ha sigut molt alt. Això es constata no sols per l'elevat nombre de fitxes-accions emplenades i l'elevat índex de resposta, també, pel nombre de telefonades i correus que la UI ha atès. La rica i fluida interacció entre la UI i els òrgans executors ha generat beneficis addicionals no previstos inicialment. Així, amb el procediment de seguiment del Pla s'ha aconseguit no només una **radiografia** del grau de consecució de les accions i objectius recollits, el procés també ha sigut una acció de dinamització, **difusió** i **sensibilització** per al conjunt de la comunitat universitària.

En total en el procediment de seguiment del Pla han participat **85** òrgans, serveis i unitats dels 115 a què ens hem adreçat (**74%** de participació) i s'han obtingut 551 respostes (fitxes) sobre les accions del Pla.

### 1.2. ÍNDEX DE RESPOSTA PER TIPUS D'ÒRGAN EXECUTOR

L'índex de resposta mesura el grau de participació dels òrgans executors en la fase de seguiment del Pla. És un índex que indica, per tipus d'òrgan executor, el grau de resposta de les fitxes-acció. Ha sigut molt elevat en conjunt, si bé descendeix a mesura que la direcció o responsabilitat de l'òrgan executor s'allunya dels nivells superiors en la jerarquia de la UA.

**Taula 1. Índex de resposta segons òrgan executor**

TIPUS D'ÒRGAN EXECUTOR	%	Nombre
Equip de govern	100	-
Secretariats	100	-
Serveis i unitats	100	-
Centres	100	-
Instituts universitaris	53	8/15
Departaments	38	23/60
Econòmiques i Empresarials	18	2/11
Ciències	33	5/15
Ciències de la Salut	0 <sup>1</sup>	0/2

<sup>1</sup> Només hi ha una resposta del Departament d'Infermeria Comunitària sobre l'acció 8 de l'eix 1, relativa a l'ús no sexista del llenguatge.

Dret	12,5	1/8
Educació	100	4/4
Filosofia i Lletres	80	8/10
Politécnica	30	3/10

Font: elaboració pròpia. Seguiment del Pla

L'índex de resposta és molt reduït entre instituts d'investigació i departaments, constatem entre els departaments una dissimil participació per centres. Destaca el 100% de resposta dels departaments adscrits a la Facultat d'Educació, el 80% de resposta dels departaments de la Facultat de Filosofia i Lletres. La Facultat de Ciències i l'Escola Politècnica se situen en la franja intermèdia i, finalment, els centres amb departaments de resposta molt baixa són Ciències Econòmiques i Empresariales, Dret i la Facultat de Ciències de la Salut. (Com que el nombre de departaments adscrits a cada centre varia molt, s'indica al costat del percentatge el nombre de departaments que han respost, sobre el total).

### 1.3. L'AVUACIÓ DEL GRAUL D'EXECUCIÓ DEL PIUA

Un dels objectius perseguits amb el procediment de seguiment del Pla és establir-ne el grau d'execució, és a dir, concretar quantes accions, de les 86 que té el Pla, han sigut executades, quantes estan en procés, quines no s'han realitzat i quines no s'han abordat però estan programades abans que finalitze la vigència del Pla. Determinar el grau d'execució en cada nivell d'anàlisi (accions, eixos i Pla), a més del nivell d'objectius aconseguits en cada eix és, doncs, una de les metes del procediment de seguiment del Pla.

#### 1.3.1. ÍNDEX D'EXECUCIÓ DE LES ACCIONS

Les fitxes-acció que havien d'emplenar els òrgans executors incloïen una pregunta que els sondejava sobre el nivell d'execució. La resposta individual (per òrgan executor) a cada acció no ha comportat dificultat. No obstant això, des de la UI s'han identificat dificultats, de distinta naturalesa, per a determinar, a partir de les dades facilitades, el nivell d'execució real d'algunes accions. Les dificultats identificades es poden resumir en:

1. Nivell de concreció verbal en la definició de les accions: *difondre, ampliar, elaborar i publicar, establir, adequar, incrementar, procurar, establir, garantir, oferir, incloure, crear, oferir, impulsar, fomentar, utilitzar, promoure, intensificar, valorar, generar, mantenir, traslladar*. Aquesta definició ha provocat diferents interpretacions per a determinar-ne el nivell d'execució.
2. Simultaneïtat d'òrgans executors en accions. La majoria de les accions han sigut emplenades per més de tres òrgans, cosa que ha generat dificultats afegides a la concreció del nivell d'execució de les accions. Aquesta circumstància ha provocat la dificultat en l'anàlisi de l'execució, especialment en les accions en què participen simultàniament centres, departaments i instituts d'investigació. En aquests casos, la variabilitat de resposta ha sigut molt significativa.

Atès que el seguiment ha de determinar el grau d'execució de cada una de les accions, des de la Unitat d'Igualtat s'ha fet una valoració individualitzada de cada acció en dues fases.

- En la primera s'ha tingut en compte la informació (i comprovació) proporcionada pels òrgans executors quant al nivell d'execució en el context de les respostes oferides per a l'acció, és a dir, tenint en compte el conjunt de dades proporcionades. Aquesta anàlisi ha derivat en el fet que, en algunes ocasions, la valoració que fa la UI no correspon a l'oferida pels òrgans executors.
- En la segona fase, i a partir de l'anàlisi de la primera, s'ha fet una valoració additiva: tenint en compte el conjunt d'òrgans executors de l'acció s'ha determinat el nivell d'execució de l'acció. Aquesta valoració final és la que s'indica en els quadres de "Compliments d'objectius" dels apartats de "Seguiment d'eix". El nivell d'execució de cada quadre de seguiment dels eixos no reflecteix, en conseqüència, el nivell d'execució aconseguït per cada òrgan executors de l'acció, ens ofereix una mesura qualitativa i, sobretot, orientativa del nivell d'execució. L'heterogeneïtat de resposta i els nivells d'execució aconseguïts pels òrgans executors es resumeixen en l'exposició del seguiment de cada acció. En l'apartat de "Notes" dels quadres resum de les accions, s'hi detallen els patrons de resposta i en l'apartat "Recomanacions de la UI" se suggereixen mesures de coordinació o de correcció.

### 1.3.2. ÍNDEX D'EXECUCIÓ PER EIXOS

A partir de l'anàlisi de les dades de les fitxes-acció, s'avaluen les accions amb relació a l'eix que desenvolupen. L'anàlisi del Pla per eixos implica abordar dos aspectes: el nivell de resultats aconseguït en cada eix (accions aconseguïdes) i el grau de consecució dels objectius definits en cada eix, a través de la vinculació amb les accions desenvolupades. La taula 2 recull el primer d'aquests aspectes: el nivell d'execució de cada un dels set eixos del Pla.

**Taula 1: Índex d'execució per eixos del Pla**




	ACCIONS	REALITZADA		EN PROCÉS		NO REALITZADA	
	TOTAL	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Eix 1: SENSIBILITZACIÓ	25	72	18	20	5	8	2
Eix 2: DOCÈNCIA	11	36	4	46	5	18	2
Eix 3: INVESTIGACIÓ	9	33	3	56	5	11	1
Eix 4: ACCÉS, PROMOCIÓ	9	67	6	22	2	11	1
Eix 5. REPRESENTACIÓ	10	10	1	60	6	30	3
Eix 6: TREBALLAR I ESTUDIAR	16	38	6	56	9	6	1
Eix 7: FORMACIÓ	6	100	6	-	-	-	-

Font: elaboració pròpia. Seguiment de Pla

El quadre 1 recull el grau global d'execució dels objectius en cada eix. Al final de cada eix hi ha una anàlisi detallada dels objectius, com a conclusions i valoració final.

**Quadre 1: Eixos / Objectius**

	OB1	OB2	OB3	OB4
EIX 1	Realitzada	Realitzada	Realitzada	Realitzada
EIX 2	En procés	Realitzada	—	—
EIX 3	En procés	En procés	—	—
EIX 4	Realitzada	En procés	—	—
EIX 5	En procés	En procés	—	—
EIX 6	Realitzada	En procés	En procés	—
EIX 7	Realitzada	—	—	—

Realitzada   
 En procés   
 No realitzada 

Font: elaboració pròpia. Seguiment PIUA

Els set eixos que articulen el Pla d'Igualtat defineixen 16 objectius: 8 completats i 8 en procés. El quadre evidencia que els objectius dels eixos 1 i 7 han sigut completats totalment, però cal centrar els esforços —en l'última part de vigència del Pla— a impulsar els eixos 3, 5 i 6, ja que la consecució dels objectius encara està en procés.

### 1.3.3. ÍNDEX D'EXECUCIÓ DEL PIUA.

Finalment, i a partir de l'anàlisi proporcionada pel grau d'execució de cada una de les accions, la taula 3 recull el nivell d'execució del Pla en conjunt.

**Taula 1. Índex d'execució del Pla**

	Nombre	%
REALITZADES	44	51
EN PROCÉS	32	37
NO REALIZADAS	10	12
Total	86	100

Font: elaboració pròpia. Seguiment Pla

El Pla, en el punt mitjà de la seua vigència, ha dut a terme el 51% de les seues accions. Resta articular estratègies que garantisquen la conversió de les accions que actualment estan en procés en accions realitzades. Si finalment és així, es pretén aconseguir el 81% de les accions



en finalitzar la vigència del primer Pla. El seguiment del Pla ha proporcionat informació per a abordar, també, l'impuls de les accions que en el moment de la revisió no havien sigut realitzades.

Cal valorar positivament el percentatge d'accions realitzades i en procés, ja que no s'ha d'obviar que parlem del primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a la UA. Hem de sumar a la visió predominantment quantitativa del procés avaluatius altres objectius diferents d'una avaluació "tècnica". L'avaluació té un important component polític que cal posar en valor perquè complementa el vessant purament tècnic i possibilita la realització d'una avaluació integral no centrada exclusivament en els resultats. El procés de seguiment, dut a terme amb una àmplia participació, ha posat de manifest que l'avaluació és convenient per a altres finalitats:

- És, en si mateixa, un instrument per a sensibilitzar sobre la perspectiva de gènere.
- És una ocasió per a comprometre-hi la comunitat universitària.
- És un mecanisme per a difondre i fer més visibles les polítiques d'igualtat.
- És útil per a orientar futures estratègies en forma de recomanacions. En l'annex se sistematitzen les recomanacions incloses en els quadres de seguiment de les accions per òrgan executor).

## 2. ANÀLISI I VALORACIÓ QUANTITATIVA.

A continuació, detallem la informació demanada en el procés de seguiment per a cadascuna de les 86 accions organitzades entorn dels corresponents eixos d'actuació. D'aquesta manera s'aborden els nivells d'anàlisi micro (accions) i macro (eixos) establits en el procés de seguiment. La informació facilitada per a cada acció se sistematitza en una taula, en què s'indica el grau d'execució de l'acció a què fa referència. En les taules analítiques d'algunes accions s'han inclòs els camps: notes, recomanacions i recursos. L'apartat de notes inclou aclariments i matisacions sobre l'acció. En les recomanacions hi ha mesures de coordinació i millora i en els recursos s'indiquen enllaços a pàgines i documents interns o externs que desenvolupen o exemplifiquen l'acció analitzada.

### 2.1. EIX 1: VISIBILITZACIÓ, SENSIBILITZACIÓ

#### OBJECTIU 1

OBJECTIU 1- Sensibilitzar la societat i, en particular, la comunitat universitària, posant en evidència situacions de falta d'igualtat, a les quals no és aliena la UA, a fi de promoure la reflexió sobre la necessitat de corregir-les.

#### ACCIÓ 1. Difusió entre la comunitat universitària de l'Informe diagnòstic de la situació de dones i homes a la UA

ÒRGAN EXECUTOR	• Unitat d'Igualtat
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada

ACCIONS	Presentació de l'Informe diagnòstic a la comunitat universitària, juntament amb la presentació del Pla. Disponible en web de la Unitat d'Igualtat des de febrer de 2009.
NOTES	Es preveu ampliar i actualitzar la informació del "Informe diagnòstic" a través del Observatorio para la Igualdad
RECOMANACIONS UI	<p>Seria convenient difondre les dades més rellevants de l'informe, a través de l'Observatori per a la Igualtat o dedicar un <i>newsletter</i> a la seua difusió a través del correu electrònic. És una actuació que es podria tenir en compte quan s'actualitzen les dades de l'informe.</p> <p>D'altra banda, si volem que els continguts de la web de la Unitat d'Igualtat siguen més coneguts per la comunitat universitària és important assegurar una major visibilitat de la pàgina web de la Unitat d'Igualtat i, per a això, seria convenient que comptara amb una millor ubicació dins de la web general de la institució.</p> <p>Seria recomanable que la web de la Unitat d'Igualtat fóra accessible des de la pàgina principal de la UA i que els centres i els departaments inclogueren un enllaç des de les seues respectives pàgines.</p>
RECURSOS	<a href="#">Informe diagnòstic de la situació de dones i homes a la UA (2009)</a>

**ACCIÓ 2. Ampliar l'Informe diagnòstic de la situació de dones i homes a la UA, incorporant dades sobre els permisos relacionats amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal i sobre la promoció professional del personal, tenint en compte el grup de titulació, els nivells de complement de destinació i específic i la forma de provisió del lloc de treball.**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unitat d'Igualtat</li> <li>Unitat Tècnica de Qualitat</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	La Unitat d'Igualtat i la Unitat Tècnica de Qualitat han col·laborat en la definició i ús d'una bateria d'indicadores sobre aspectes vinculats a la conciliació i corresponsabilitat.
NOTES	Hi ha prevista la publicació i difusió en l'Observatori per a la Igualtat.
RECOMANACIONS UI	<p>És manifesta la necessitat de comptar amb un observatori d'igualtat a la UA, amb una doble finalitat:</p> <p>1a) Fer visibles les desigualtats de diversa índole que tinguen lloc a la UA.</p> <p>2a) Servir d'instrument per a desenvolupar les millors estratègies</p>

	que contribuïsquen a eradicar les causes de les desigualtats
RECURSOS	<a href="#">Observatori d'igualtat de gènere de la UA</a>

**ACCIÓ 3. Elaborar i publicar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al PAS i al PDI, desagregades per sexe i mantenir actualitzada aquesta informació, de manera que siga accessible a la comunitat universitària, a través de la pàgina web o de qualsevol altre mitjà.**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unitat Tècnica de Qualitat</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	Les variables de sexe i la desagregació de les estadístiques per sexe es publiquen a través de la UA en xifres. Les estadístiques desagregades per sexe s'inclouen en els diversos informes que s'elaboren, si la variable objectiu de medició ho requereix.
RECURSOS	<a href="#">UA en xifres</a>

**ACCIÓ 4. Elaborar i publicar totes les estadístiques relatives a participació en investigació desagregades per sexe**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secretariat d'Investigació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	<p>Les estadístiques relatives a l'activitat investigadora de la UA desagregades per sexe i disponibles en el SIUA són:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>PDI por departament, categoria, edat i sexe.</li> <li>Becàries i becaris EJC per exercici, edat i sexe.</li> <li>Becàries i becaris EJC per exercici, país, edat i sexe.</li> <li>Becàries i becaris EJC por exercici, edat, sexe, disciplina científica I+D.</li> <li>Becàries i becaris EJC per exercici, edat, sexe, disciplina científica CRUE.</li> <li>Becàries i becaris EJC i nombre por titulació, exercici, edat i sexe.</li> </ul>
RECOMANACIONS UI	<p>Es valora molt positivament la disponibilitat d'estadístiques d'investigació desagregades per sexe, si bé seria necessari incloure-hi també la variable sexe en les estadístiques relatives a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tutores i tutors de tesis doctorals defensades per curs acadèmic, per categoria.</li> <li>Índex de sexennis</li> <li>Sexennis obtinguts en un curs acadèmic</li> </ul>
RECURSOS	<a href="#">UA en xifres</a>

**ACCIÓ 5. Establir un programa d'ajudes a facultats, departaments, instituts i centres per a incentivar projectes que promoguen la igualtat de gènere**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerectorat de Planificació Econòmica</li> <li>• Vicerectorat de Relacions Institucionals</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	No realitzada
NOTES	Ja es duen a terme iniciatives de sensibilització en igualtat de gènere. Hi destaca positivament la creació de l' <a href="#">Observatori de la Dona de la Facultat de Filosofia i Lletres</a> .

**OBJECTIU 2**

OBJECTIU 2 – Aconseguir que la UA transmeta una imatge institucional de compromís amb la igualtat de gènere i la no-discriminació.

**ACCIÓ 6. Elaborar un informe d'impacte de gènere previ a l'aprovació de normativa per la UA; si no escau, caldrà citar els motius.**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretaria General</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	No realitzada
NOTES	L'elaboració d'informes d'impacte de gènere és una de les actuacions, previstes en el Pla, que comporta major dificultat.
RECOMANACIONS UI	Seria recomanable organitzar accions formatives per al personal responsable de fer propostes de normativa, a fi d'integrar la perspectiva de gènere en els diversos àmbits d'activitat de la UA susceptibles de regulació.
RECURSOS	<a href="#">Guia d'aplicació pràctica per a elaborar informes d'impacte de gènere en les normatives</a> .

**ACCIÓ 7. Adequar a un llenguatge no sexista la nomenclatura de tots els centres, serveis, unitats i estructures de la UA**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretariat de Coordinació i Comunicació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	Accions de senyalètica. Pròximament tindrem disponible l'adreça web on es farà visible l'adequació de la senyalètica al Pla d'Igualtat.
NOTES	Es valora positivament que s'haja previst una web per a visualitzar l'esforç d'adaptació de la institució al llenguatge igualitari.

**ACCIÓ 8. Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista en totes les comunicacions internes i externes produïdes per la UA**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretariat de Comunicació i Coordinació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	Ús d'un llenguatge no sexista en les comunicacions internes i externes: administrador de correu, notes en campus virtual, notícies, Actualitat Universitària, etc.
ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centres<sup>2</sup></li> <li>• Instituts d'investigació<sup>3</sup></li> <li>• Departaments<sup>4</sup></li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada: 17
	En procés: 22
	Programada abans de la finalització del Pla: 2
	No realitzada: 6
NOTES	<p>De les respostes que qualifiquen l'acció com <b>no realitzada</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 no donen cap explicació addicional.</li> <li>• 1 manifesta desconèixer com dur a terme l'acció.</li> <li>• 1 afirma no tenir mitjans ni pressupost per a això.</li> <li>• 1 justifica la no-realització de l'acció pel desinterès de l'anterior equip directiu i manifesta el compromís del nou equip (en el qual hi ha una dona) amb l'ús del llenguatge igualitari.</li> </ul> <p>Les respostes que caracteritzen l'acció com <b>realitzada, en procés</b> o <b>programada abans de la finalització del Pla</b>, es basen en la realització de totes o algunes de les actuacions següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>COMPROMÍS</b>: només es manifesta el compromís d'utilitzar un llenguatge igualitari en futures comunicacions (12 respostes).</li> </ul>

<sup>2</sup>Tots els centres han emplenat la fitxa acció 8 (eix 1).

<sup>3</sup> Els instituts d'investigació que han emplenat la fitxa-acció 8 (eix 1) han sigut Enginyeria dels Processos Químics, Aigua i Ciències Ambientals, Investigació Informàtica, Síntesi Orgànica, Interuniversitari de Desenvolupament Social i Pau, Electroquímica, Materials, Física Aplicada a les Ciències i les Tecnologies i Interuniversitari de Filologia Valenciana.

<sup>4</sup>Els departaments que han emplenat la fitxa acció 8 (eix 1) han sigut Anàlisi Geogràfica Regional i Geografia Física, Filologies Integrades, Història Medieval, Història Moderna i Ciències i Tècniques Historiogràfiques, Prehistòria, Arqueologia, Història Antiga, Filologia Grega i Filologia Llatina, Traducció i Interpretació, Humanitats Contemporànies, Filologia Catalana, Geografia Humana; Sociologia I, Treball Social i Serveis Socials, Sociologia II, Anàlisi Econòmica Aplicada; Innovació i Formació Didàctica, Didàctica General i Didàctiques Específiques, Psicologia de la Salut, Psicologia Evolutiva i Didàctica, Comunicació i Psicologia Social; Dret Internacional Públic i Dret Penal, Filosofia del Dret i Dret Internacional privat; Química Física, Química Orgànica, Ciències Ambientals i Recursos Naturals, Física Aplicada, Agroquímica i Bioquímica, Ciències del Mar i Biologia Aplicada, Matemàtica Aplicada, Infermeria comunitària, Medicina Preventiva, Estadística i Investigació Operativa, Física, Enginyeria de Sistemes i Teoria de la Senyal, Expressió Gràfica i Cartografia, Enginyeria i Gestió de l'Edificació.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>REVISIÓ:</b> revisió de documents, del contingut de la web, de formularis, etc., a fi d'adaptar-los gradualment a llenguatge no sexista (12 respostes).</li> <li>• <b>FORMACIÓ:</b> referència a la realització de cursos de formació específics pel PAS de secretaria, del departament o de l'institut universitari (5 respostes).</li> <li>• <b>GUIA:</b> referència a l'ús de la Guia per a un discurs igualitari en la UA (9 respostes).</li> <li>• <b>INSTRUCCIONS:</b> instruccions des de la direcció de la facultat o escola, institut universitari o departament al conjunt del PDI i el PAS sobre la conveniència d'usar el llenguatge igualitari (15 respostes)</li> </ul>
RECOMANACIONS UI	<p>És l'acció amb major índex de respostes. Alguns departaments només han respost sobre aquesta acció. Destaca el baix percentatge de respostes que al·ludeixen a la guia publicada per la UA. Podria reflectir un alt grau de desconeixement de l'existència d'aquest recurs.</p> <p>Continuar amb la campanya per l'ús del llenguatge igualitari i recordar que la UA disposa d'un recurs propi: Guia per a un discurs igualitari a la UA</p>
RECURSOS	<a href="#">Guia per a un discurs igualitari a la UA</a>

#### ACCIÓ 9. Utilitzar un llenguatge no sexista en la redacció de normatives

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretaria General</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	<p>Estatut de la UA (aprovat pel Claustre Universitari de 19/04/2011).</p> <p>Desenvolupament reglamentari de l'Estatut: reglament electoral, intern del Claustro Universitari, etc.</p>
NOTES	Es valora molt positivament el treball fet en la redacció de l'Estatut
RECOMANACIONS UI	Adaptar progressivament a llenguatge igualitari els models de convenis, documents electorals, reglaments orgànics.
RECURSOS	<a href="#">Projecte d'Estatuto de la UA aprovat pel Claustre</a>

**ACCIÓ 10. Elaborar una guia d'ús no sexista a la Universitat d'Alacant i difondre-la entre la comunitat universitària**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unitat d'Igualtat</li> <li>Centre d'Estudis de la Dona</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	<p>Publicació de la guia del llenguatge igualitari de la Universitat d'Alacant.</p> <p>La guia està disponible en la pàgina de la UI i en RUA Institucional.</p> <p>La guia compta amb una edició en paper que s'ha distribuït entre els òrgans de gestió acadèmica i administrativa.</p>
NOTES	<p>La guia es va incloure en la agenda d'activitats del 8 de Març (2011), data en què va ser presentada en línia a través dels <i>newsletter</i> de la Unitat.</p> <p>Campanya de difusió i distribució de la Guia entre els serveis, unitats i departaments</p> <p>Es recomana elaborar, a partir del contingut de la guia, unes fitxes de consulta ràpida per als dubtes més habituals, a més d'elaborar models de documents administratius (formularis, actes, oficis, etc.).</p>
RECURSOS	<p><a href="#">Guía del lenguaje igualitari de la Universitat d'Alacant</a>, publicada en la web de la Unitat d'Igualtat.</p> <p><a href="#">Enllaç a RUA</a></p> <p><a href="#">Newsletter 1 de la Unitat d'Igualtat</a></p>

**ACCIÓ 11. Incrementar el nombre de dones entre les propostes per a nomenaments honoris causa, entre el professorat que imparteix lliçons inaugurals i, en general, entre les persones sobre les quals recauen distincions i honors**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicerectorat d'Extensió Universitària</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	Distinció Premi Maisonnave
ÒRGANO EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>CENTRES</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	No realitzada
ACCIONS	DRET: en el curs 2010-2011, a l'acte de Sant Ramon de Penyafort, es va convidar Pilar de la Oliva, presidenta del TSJ del País Valencià.
NOTES	S'observa que la tendència en les propostes per a nomenaments honoris causa no s'ha vist modificada i persisteix la infrarepresentació de les dones, fins i tot després de l'aprovació del Pla. En el període 1984-2009 el ràtio va ser de 59/5; i en el període 2009-2011 ha sigut de 5/1.

	Es valora molt positivament que, des de la vigència del Pla, el premi Maisonnave s'ha atorgat a un home i a una dona. En el període 2002-2008 el premi es va atorgar a 5 homes.
RECOMANACIONS UI	Instar els centres i el Consell de Direcció a prendre en consideració el treball de dones destacades en les diverses àrees de coneixement, que han sigut reconegudes en altres instàncies, per a proposar el seu nomenament com a doctores honoris causa per la Universitat d'Alacant.  Independentment del frau d'execució assenyalat a l'acció (realitzada, en procés o no realitzada) pels centres, no s'aprecia una política clara per part dels centres de promoció del nomenament de dones per a distincions honorífiques.
RECURSOS	<a href="#">Relació d'honoris causa des de 1984</a> <a href="#">Lliçons inaugurals, des de 1981-82</a>

**ACCIÓ 12. Procurar que en la composició de les meses presidencials dels actes protocol·laris, la representació de la UA siga paritària**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerectorat de Relacions Institucionals</li> <li>• Servei de Protocol</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	Es busca la paritat en els actes propis de la UA, però el fet que totes les persones que han de presidir els actes, en funció dels seus càrrecs, siguen actualment homes (rector, rector honorífic, president del Consell Social, rectors de les altres universitats, etc.) complica el compliment de l'acció. Només la Secretaria General està ocupada per una dona.  En els actes que organitzen els centres la composició de les meses ve imposada.
RECOMANACIONS UI	La proporció d'homes i dones només s'equilibrarà en la mesura que més dones ocupen càrrecs de direcció i representació.

**ACCIÓ 13. Organitzar campanyes institucionals de sensibilització entorn de la celebració del 8 de març (Dia Internacional de les Dones) i el 25 de novembre (Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència contra les Dones)**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretariat de Cultura</li> <li>• Secretariat d'Extensió Universitària</li> <li>• Centre d'Estudis de la Dona</li> </ul>
----------------	---



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consell d'Alumnes</li> <li>• MUA</li> <li>• Unitat d'Igualtat</li> <li>• Sindicats</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	<p>UNITAT D'IGUALTAT. Presentació de la <i>Guia de llenguatge igualitari</i>;</p> <p>CONSELL D'ALUMNES. Cursos amb crèdits de lliure configuració sobre prevenció de la violència de gènere (nov. 2010 i edicions anteriors).</p> <p>MOUA. V Convocatòria d'Arts Plàstiques "Mulier, Mulieris"; Exposició "Dones de la transició";</p> <p>SECRETARIAT DE CULTURA I EXTENSIÓ. Conferència "Les edats de la dona en la publicitat" (Biar); conferència "Explorant noves formes de violència de gènere: la dona com a objecte en els fullets de clíniques d'estètica" (Centre Social Nucia Park, La Nucia); conferència "La nova llei matrimonial valenciana" (Casa de Cultura de Finestrat); conferència "Aprentent a saber escoltar" (Seu de Biar); conferència "Models de dona en la pintura i la literatura" (Seu de Villena); conferència "Les dones i la tecnologia: fent història" (Seu de Xixona); conferència "Models de dona en la pintura i la literatura" (Centre Social Real Blanc de Cocentaina);</p> <p>Representació de la obra de teatre <i>Aduosadas</i>, (Auditori Municipal de Salinas),</p> <p>Cocentaina: xarrada "El tratamiento de la violencia de género en el cine" ( Aula de Cinema de la Universitat d'Alacante); Actuació de la cantautora cubana Marta Campos (Centre Social Real Blanc);</p> <p>Villena: representació de l'obra de teatre <i>Silencios</i>, (teatre Chapí de Villena);</p> <p>Taller de prevenció contra la violència de gènere entre els joves, (IES Germans Amorós, IES Navarro Santa Fe, i IES); Amenitzat pel quartet de corda MULIERIS de l'Orquestra Filharmònica de la UA, (Casa de Cultura de Villena);</p> <p>Presentació del llibre <i>La igualdad también se aprende. cuestión de coeducación</i> (Biblioteca Miguel Hernández- Casa Cultura);</p> <p>Representació teatral <i>Pájaros azules</i> (Bramant Teatre); Text i dramaturgia de Jerónimo Cornelles i Pedro Montalbán Kroebel (teatrr Chapí de Villena).</p> <p>La Marina: ciclo de cinema "La finestra indiscreta", <i>Margot y la boda</i> (sala d'actes de la Seu Universitària de la Marina);</p>

	<p>presentació del llibre <i>Por qué las italianas son tan fascinantes</i> (sala d'actes de la Seu Universitària de la Marina); Representació teatral <i>Pájaros Azules</i> (Centre Cultural de Benissa).</p> <p>Xixona: representació teatral <i>Silencis</i> (Cine de Dalt); concerto a càrrec de Laboramusic (Cine de Dalt de Xixona); cicle de cinema "Mujeres directoras": <i>Siete mesas de billar francés</i>, <i>Mataharis</i>, <i>Una palabra tuya</i> (Cine de Dalt).</p> <p>SINDICAT. Participació en el disseny i en la difusió de la campanya 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 <i>Información</i> amb motiu del 8 de Març sobre la presència escassa de les dones en els llocs de decisió de la UA.</p> <p>CEM. "Campanya del semàfor contra la violència de gènere", distribució de material gràfic en cafeteries (salvamanteles). <u>Cursos</u>: "Gènere i televisió: anàlisi del tractament de les dones en les sèries de ficció en televisió: models i representacions sexistes"; "Microdesigualdades quotidianas". "Dones Pop: gènere i identitat en les músiques populars del segle XX", "Alimentació i nutrició de la dona. Trastorns del comportament alimentari", "Identitat i gènere: dones amb diversitat funcional", "Divas.és: música i espectacle a Espanya: de la fi-de-siècle al nou mil·lenni", "Cinema espanyol i dones. Crítica i anàlisi cinematogràfica per a la prevenció del sexisme i la violència de gènere". <u>Exposicions itinerants</u>: "No té nom", "No tinc amo", en diferents associacions (Associació "Temps de Dona" de Petrer), IES de la província (IES Andreu Sempere d'Alcoi, IES Barre d'Elda, IES Mediterrani de La Vila Joiosa...) Ajuntaments (Ontinyent, Benicassim, Benidorm, Los Montesinos, Callosa de Segura, Torrevella...)</p>
NOTES	<p>Es valora molt positivament el desenvolupament, com a línia preferent d'actuació, d'accions de sensibilització de la societat i la comunitat universitària, dut a terme pel Secretariat d'Extensió Universitària de la UA, i l'establiment d'un protocol per a la seua consecució. És una pràctica habitual oferir a les seues universitàries la possibilitat de programar accions culturals per a recordar aquestes efemèrides. Les activitats procedeixen del Secretariat de Cultura UA, del Vicerectorat d'Extensió (aules universitàries de teatre, grups de música, aula de cinema, MUA), del CED i d'altres organismes o associacions que ofereixen la</p>

	seua producció cultural. El protocol obri l'opció de sol·licitar una proposta relacionada amb temes d'igualtat i prevenció de la violència de gènere, i si ho sol·liciten, Extensió Universitària proposa programes o ponents. Les activitats és vinculen als col·lectius locals relacionats amb temes d'igualtat. L'oferta és molt diversa al llarg del curs acadèmic i s'hi impliquen moltes instàncies de la UA.
RECURSOS	Les pàgines institucionals <a href="#">DIA INTERNACIONAL DE LES DONES: 8 DE MARÇ</a> (2011) i <a href="#">25 DE NOVEMBRE, Dia MUNDIAL CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE</a> , recullen, organitzats segons el tipus d'activitat, tots els esdeveniments organitzats a instàncies de la UA: cursos, conferències i xarrades, exposicions, projeccions, teatre, dansa i música, activitats diverses, altres activitats en la UA.

**ACCIÓ 14. Fer campanyes específiques adreçade a tota la comunitat universitària amb l'objectiu de promoure la cultura de la coresponsabilitat en l'àmbit de la vida familiar**

ÒRGAN EXECUTOR	• Centre d'Estudis de la Dona
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés

**ACCIÓ 15. Celebrar un acte de reconeixement a la persona o entitat, o a la facultat, departament, institut o centre propi, que s'haja destacat per les seues actuacions en la promoció de la igualtat entre dones i homes**

ÒRGAN EXECUTOR	• Secretariat de Coordinació i Comunicació
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	Elaboració de criteris per a atorgar el reconeixement

**ACCIÓ 16. Dur a terme programes i activitats que contribuïsqnen a la consecució de la igualtat de gènere i a la sensibilització en qüestions de gènere a les seus universitàries de la UA**

ÒRGAN EXECUTOR	• Secretariat d'Extensió Universitària
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	SECRETARIAT DE CULTURA I EXTENSIÓ. Conferència "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), conferència "La nueva ley matrimonial valenciana" (Casa de Cultura de Finestrat), conferència "Aprendiendo a saber

	<p>escuchar” (Seu de Biar), conferència “Modelos de mujer en la pintura y la literatura” (Seu de Villena), conferència “Les dones i la tecnologia: fent història” (Seu de Xixona), conferència “Modelos de mujer en la pintura y la literatura” (Centre Social Real Blanc de la Seu de Cocentaina), representació de l'obra de teatre <i>Aduosadas</i> (auditori municipal de Salinas), Cocentaina: xarrada “El tractament de la violència de gènere en el cinema” (Aula de Cinema de la Universitat d'Alacant), actuació de la cantautora cubana Marta Campos (Centre Social Real Blanc); Villena: representació de l'obra de teatre <i>Silencios</i>, (teatre Chapí de Villena), taller de prevenció contra la violència de gènere entre els joves, (IES Hermanos Amorós, IES Navarro Santa Fé, i IES); amenització del quartet de corda MULIERIS de l'Orquestra Filharmònica de la UA, (Casa de Cultura de Villena); Presentació del llibre <i>La igualdad también se aprende. cuestión de coeducación</i> (Biblioteca Miguel Hernández-Casa Cultura); representació teatral <i>Pájaros azules</i> (Bramant Teatre), text i dramaturgia de Jerónimo Cornelles i Pedro Montalbán Kroebel (teatre Chapí de Villena).</p> <p>La Marina: Cicle de Cinema “La finestra indiscreta”, <i>Margot y la boda</i> (sala d'actes de la Seu Universitària de la Marina); Presentació del llibre <i>Por qué las italianas son tan fascinantes</i> (sala d'actes de la Seu Universitària de la Marina); representació teatral <i>Pájaros Azules</i> (Centre Cultural de Benissa).</p> <p>Xixona: representació teatral <i>Silencios</i> (Cine de Dalt); concert a cargo de Laboramusica (Cine de Dalt de Xixona); cicle de cinema “Dones Directores”: <i>Siete mesas de billar francés, Mataharis, Una palabra tuya</i> (Cine de Dalt)</p>
NOTES	<p>Gran part de les activitats institucionals commemoratives del 8 de Març i del 25 de Novembre es desenvolupen a les Seus (acció 13). Per aquest motiu podem considerar que aquesta acció està desenvolupada i inclosa. Les activitats desenvolupades procedeixen del Secretariat de Cultura de la UA (Aules universitàries de teatre, grups de música, aula de cinema, MUA), del CEM i d'uns altres organismes i associacions.</p>
RECURSOS	<p><a href="#">Centre Coordinador de Seus</a></p>

**ACCIÓ 17. Incloure en la programació cultural estable de la UA activitats, actuacions, programes, tallers de cultura... que contribuïsquen a la consecució de la igualtat de gènere i a la sensibilització enfront de la discriminació per raó de gènere.**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secretariat de Cultura</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada

ACCIONS	Programació Paranimf: obres relacionades amb temàtica de gènere entorn del 8 de març i al 25 de novembre.
NOTES	<p><b>L'Escola d'Estiu</b> corresponent al curs acadèmic 2010-2011 ha inclòs, a instàncies de la Unitat d'Igualtat, activitats que pretenen trencar estereotips de gènere i sensibilitzar en matèria d'igualtat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller de contacontes destinat als xiquets i les xiquetes de 4 a 6 anys.</li> <li>• Participació dels equips esportius femenins de la UA.</li> </ul>
RECURSOS	<a href="#">Programació Paranimf</a>

**ACCIÓ 18. Incloure en la programació del Museu de la UA, i en tots els espais expositius de la UA, mostres que contribuïsqen a la sensibilització i a la consecució de la igualtat de gènere**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Museu de la UA (MUA)</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	V Convocatòria d'Arts Plàstiques "Mulier, Mulieris"; Exposició "Dones de la Transició"
NOTES	<p>V Convocatòria d'Arts Plàstiques "Mulier, Mulieris". Concurs Internacional adreçat a homes i dones artistes que treballen qüestions relacionades amb les dones i el gènere.</p> <p>Exposició "Dones de la Transició". Revisió històrica de l'aportació de les dones des de la Guerra Civil fins al període democràtic.</p> <p>A més de les exposicions del MUA, cal destacar les exposicions itinerants organitzades pel CED: "Llenguatge per a la igualtat en la comunicació (LIC)" i "No tinc amo!"</p> <p>La Unitat d'Igualtat considera que l'acció es compleix, especialment en el context de les activitats commemoratives del 8 de Març i del 25 de Novembre</p>
RECURSOS	<p><a href="#">MUA</a> Mulier, mulieris</p> <p><a href="#">Campanya LIC (CED)</a></p> <p><a href="#">Campanya "No tinc amo" (CED)</a></p> <p><a href="#">Exposició "Dones de la Transició"</a></p>

**ACCIÓ 19. Entre els criteris per a l'adjudicació de cursos d'estiu, establir-ne un de relatiu a la previsió de cursos que contribuïsqen a la sensibilització de gènere i a reduir les desigualtats entre dones i homes**

ÒRGAN EXECUTOR	• Secretariat d'Extensió Universitària
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	<p>En les convocatòries de cursos d'estiu a les seues universitàries s'ha inclòs una oferta de curs relacionat amb el llenguatge no sexista, l'educació en la igualtat i la prevenció de situacions de violència de gènere.</p> <p>En el curs 2011 l'oferta de cursos d'estiu sobre aquestes temàtiques ha sigut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Investigació i Bones Pràctiques en la Protecció a la Infància en Risc.</li> <li>2. Lisbeth Salander i els Nous Arquetips Feministes de la Saga Millenium.</li> <li>3. III Curs d'Educació Infantil: Perspectives d'Intervenció en el Nou Model Educatiu Infantil.</li> </ol>
RECURSOS	<a href="#">Cursos d'estiu a las seues universitàries</a>

### OBJECTIU 3

OBJECTIU 3 – Desenvolupar programes i activitats que contribuïsqen a la consecució de la igualtat de gènere en la societat, a més de col·laborar en les iniciatives que, amb aquest objectiu, s'organitzen per altres institucions i entitats socials.

**ACCIÓ 20. Incloure, en la declaració d'objectius de la cooperació internacional al desenvolupament per part de la UA, una referència explícita a la necessitat de superar situacions de discriminació de les dones en els països receptors d'ajudes.**

ÒRGAN EXECUTOR	• Oficina de Cooperació
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	<p>En els objectius de la convocatòria per a finançar projectes de cooperació per al desenvolupament s'ha inclòs una referència específica en la introducció i també com un criteri de valoració:</p> <p><i>"Aquesta convocatòria es marca dos nous reptes: el primer és potenciar grups de treball de caràcter universitari que siguen capaços de gestionar eficientment l'aportació de la comunitat universitària; el segon, garantir que tots els projectes tinguen un enfocament transversal d'equitat de gènere"</i></p>
NOTES	Es valora molt positivament la inclusió, com a objectiu, de l'enfocament transversal de gènere en les bases de la

	convocatòria pròpia de la UA per a finançar projectes de cooperació universitària per al desenvolupament (2010/2011). En convocatòries anteriors, el gènere es considera un sector d'actuació, juntament amb la sobirania alimentària, la salut pública o l'educació, entre altres, que podia ser valorat fins a 10 punts. L'última convocatòria aposta per la transversalitat i considera com a criteri l'enfocament de gènere amb independència del sector d'actuació.
RECURSOS	<a href="#">Convocatòria</a> per a finançar projectes de cooperació universitària per al desenvolupament (2010-2011) Convocatòries anteriors ( <a href="#">convocatòria 2009/2010</a> )

**ACCIÓ 21. Establir, entre els criteris per a adjudicar ajudes a projectes internacionals de cooperació al desenvolupament, un de relatiu a la previsió d'actuacions que contribuïsquen a reduir les desigualtats entre dones i homes**

ÒRGAN EXECUTOR	• Oficina de Cooperació
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	En les bases de la III Convocatòria de Beques per a la Realització d'estudis del Màster Interuniversitari en Cooperació al Desenvolupament (especialitat en Sostenibilitat Ambiental), durant el curs acadèmic 2011/2012, s'ha inclòs com a criteri específic de selecció de beneficiaris, en l'article 4.d) <i>'S'aplicarà el criteri de paritat, garantint la igualtat d'oportunitats entre els dos sexes per a l'accés a les beques'</i>
NOTES	La inclusió de la perspectiva de gènere en el projecte constitueix un criteri de valoració, tal com s'indica en l'acció 20.
RECURSOS	Bases de la <a href="#">III convocatòria de beques per a la realització d'estudis del Màster Interuniversitari en Cooperació al Desenvolupament - Especialitat en Sostenibilitat ambiental</a>

**ACCIÓ 22. Incloure la perspectiva de gènere en el programa formatiu per al voluntariat de la UA**

ÒRGAN EXECUTOR	• Secretariat de Pràctiques i Suport a l'Estudiant (CAE)
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	S'ha establert un acord amb la Unitat d'Igualtat per a introduir en els futurs cursos de formació de voluntariat universitari la perspectiva de gènere, en què els professionals d'aquesta unitat oferiran una formació específica en aquest àmbit d'actuació.

	S'estan organitzant unes jornades sobre dona i diversitat funcional, les conclusions de les quals serviran de base per a un apartat específic en la formació del voluntariat.
--	---

#### OBJECTIU 4

OBJECTIU 4 – Aconseguir equilibrar la proporció de dones i homes entre l'alumnat de les diverses titulacions de la UA

#### ACCIÓ 23. Realitzar campanyes específiques de sensibilització adreçades a alumnat de secundària i orientades a combatre estereotips de gènere en l'elecció de carrera

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretariat d'Accés</li> <li>• Oficina d'Informació a l'Alumnat</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	<p>Inici de disseny d'accions específiques de promoció en titulacions amb una minoria significativa d'alumnat femení.</p> <p>Presentació als professors acompanyants del programa de visites de secundària a la UA (2010-2011), de la política d'igualtat de la UA. Específicament s'ha buscat la sensibilització amb aquelles titulacions amb poca presència femenina o masculina.</p>
NOTES	<p>Es valoren molt positivament:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Els contactes establits amb els centres de secundària.</li> <li>2. La inclusió en les xarrades setmanals al professorat de secundària que visita la UA de continguts relatius a la política d'igualtat de la UA i a la feminització i masculinització de titulacions sustentada en estereotips i prejudicis de gènere;</li> <li>3. la formació en matèria d'igualtat al personal becari i a les i els monitors que acompanyen els grups d'estudiants de secundària que visiten la UA</li> </ol>
RECOMANACIONS UI	Edició d'un fullet resum amb les dades més significatives, que servisca de material de suport.
ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centres</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	<p>Realitzada (Politécnica Superior, CCEE i Empresariales Filosofia i Lletres)</p> <p>En procés (Educació)</p> <p>No realitzada (Dret, Ciències, Ciències de la Salut)</p>
ACCIONS	<p><u>Realitzades:</u></p> <p>ESCOLA POLITÈCNICA SUPERIOR. Campanya en els centres de Secundària per a eliminar l'estereotip que les enginyeries són titulacions d'homes i contribuir a augmentar la matriculació d'alumnat femení en les seues titulacions.</p>



	<p>CCEE I EMPRESARIALS. En les presentacions de les carreres a l'alumnat de secundària no es transmeten estereotips de gènere en l'elecció de la carrera</p> <p>FILOSOFIA I LLETRES. Foment de la matriculació de l'alumnat de secundària en els nostres graus i màsters, mitjançant la visita a instituts de secundària i participant en les jornades realitzades pel Vicerectorat d'Alumnat, en la promoció de les titulacions. Inculcar la participació de les estudiants de secundària en tasques d'investigació històrica, a través de les I Olimpíades d'Història, dutes a terme a l'abril.</p> <p><u>En procés:</u> FACULTAT D'EDUCACIÓ. Elaboració d'un vídeo promocional dels estudis de la Facultat, en què es combaten estereotips de gènere en l'elecció del perfil professional.</p> <p><u>No realitzada:</u> DRET. No té previst realitzar campanyes específiques adreçades a alumnes de secundària en aquest sentit</p> <p>CIÈNCIES. No s'ha detectat un problema de discriminació per raó de gènere en les carreres de ciències.</p>
NOTES	<p>Es valora molt positivament que en la presentació de les titulacions de l'EPSA en els centres de secundària participe, juntament amb el director del centre, la coordinadora. La presència de referents femenins en àmbits professionals masculinitzats és subratllada per la literatura especialitzada com una estratègia per a fomentar la presència de dones en aquests àmbits. Es valora positivament la iniciativa de Facultat d'Educació d'editar un vídeo promocional per a trencar estereotips. La Facultat de Ciències té un nombre més gran de matriculació femenina en pràcticament totes les seues titulacions.</p>
RECOMANACIONS UI	<p>Les dades recollides en <a href="#">la UA en xifres</a>, relatives a matriculació per centre en 2009-2010, mostren la feminització en INFERMERIA (83,1% alumnes matriculades) i EDUCACIÓ (72,7 % alumnes matriculades); i la masculinització en EPSA (30,6% alumnes matriculades). Aquests indicadors de matriculació alimenten els estereotips dels àmbits professionals vinculats als rols tradicionals masculí i femení. Es recomana dissenyar campanyes específiques per a incrementar la matriculació masculina en les titulacions vinculades a l'ètica de l'atenció (infermeria, educació) i per a incrementar la matrícula femenina</p>

	<p>en les titulacions relacionades amb l'elaboració i provisió de recursos i control de l'entorn (enginyeries, arquitectura)</p> <p>Es recomana:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar material promocional (gràfic, audiovisual, etc.);</li> <li>2. Dissenyar campanyes semblants a les d'altres universitats espanyoles i europees (<i>Girl's day</i>), adreçades a incrementar la matrícula femenina en titulacions tradicionalment masculinitzades</li> </ol>
RECURSOS	<p>Dades oferides per la UTC en <a href="#">la UA en xifres</a> relatives a matriculació per centre en 2009-2010.</p> <p>Campanya de Girl's day a la Universitat de Saragossa (2011), organitzada en col·laboració amb l'AMIT. Apropa les alumnes de batxiller a la formació en enginyeria, ja continuen infrarepresentades en aquests estudis i, encara més, en el camp professional</p> <p><a href="#">Girl's day, per una enginyeria més igualitària. AMIT (2011)</a></p>

**ACCIÓ 24. Garantir que el material de promoció de les titulacions no transmeta una imatge i un llenguatge sexista.**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretariat d'Accés i Oficina d'Informació a l'Alumnat.</li> <li>• Secretariat de Coordinació i Comunicació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
NOTES	<p>S'ha comprovat que la Guia de l'Alumnat 2011-12 fa ús d'un llenguatge igualitari i el vídeo promocional que inclou la seua versió web busca l'equilibri en la presència de dones i homes i la ruptura d'estereotips en les imatges.</p> <p>Fullets dels graus: editats en paper i accessibles en pdf en la web del Servei d'Informació a l'Alumnat; s'utilitza llenguatge no sexista en alguns d'això, però no de forma generalitzada.</p>
ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centres</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	<p>Realitzada (Escola Politècnica Superior, Dret)</p> <p>En procés (Educació, Ciències, Filosofia i Lletres, Ciències Econòmiques i Empresarials)</p> <p>No realitzada (Ciències de la Salut)</p>
ACCIONS	<p><u>Realitzades:</u></p> <p>ESCOLA POLITÈCNICA SUPERIOR. Es cuida que en les imatges dels tríptics i del material publicitari apareguen dones. També es revisa el llenguatge per a evitar el llenguatge sexista.</p> <p>DRET: Revisió del material imprès de difusió de les titulacions</p>

	<p>que ofereix la Facultat per a promoure la utilització d'un llenguatge no sexista. Manténir l'equilibri entre sexes en totes les xarrades i taules redones dirigides a difondre les titulacions de la Facultat entre els alumnes de secundària, a més de les xarrades sobre eixides professionals per a l'alumnat.</p> <p><u>En procés:</u> CCEE I EMPRESARIALS. Observació del material de promoció de les titulacions per a evitar la transmissió d'imatges o llenguatge sexista. Cada curs acadèmic es revisa el material de promoció de les titulacions.</p> <p>FILOSOFIA I LLETRES. Revisió correcció d'alguna terminologia sexista.</p> <p>FACULTAT D'EDUCACIÓ. Elaboració d'un document guia per a l'elaboració de les guies docents i reunions amb els coordinadors de les diverses assignatures de les titulacions de la Facultat.</p> <p>CIÈNCIES: El material de promoció de les titulacions està sent revisat, per a adequar-lo a una imatge i un discurs igualitari. Com a exemple, hi ha el vídeo de promoció de la titulació de Ciències del Mar, en què queda reflectit el treball de les investigadores en el mar.</p> <p><u>No realitzada:</u> CIÈNCIES DE LA SALUT</p>
NOTES	<p>No tots els centres disposen de material de promoció de les titulacions accessible en la web. La Facultat de Filosofia i Lletres tenen fullets editats en pdf que respecten el llenguatge igualitari i són cuidadosos amb les imatges. En general, la informació (administrativa, acadèmica, de serveis i recursos) disponible en les webs dels centres no han sigut adaptades al llenguatge no sexista, a excepció de la Facultat d'Educació i la Facultat de Ciències de la Salut.</p> <p>En les Facultats de Ciències i de Filosofia i Lletres s'observa un cert esforç per fer un ús igualitari del llenguatge, encara que en la major part de la informació persisteix la utilització del masculí genèric.</p> <p>En la Facultat d'Econòmiques, la de Dret i l'Escola Politècnica Superior no s'aplica de forma generalitzada les recomanacions que arreplega la "Guia per a un discurs igualitari en la UA".</p>
RECOMANACIONS UI	<p>El volum d'informació de les webs dels centres és molt gran i, generalment, la seua actualització és treball de diverses persones. Cal esperar que, a partir de la publicació de la Guia i</p>

	de la realització de cursos específics per part del PAS, la informació que es publiqui respecte les recomanacions. D'altra banda, és desitjable la revisió de la informació antiga per a la seua adaptació.
RECURSOS	<a href="#">Guía del alumnado 2011-2012</a> <a href="#">Cuadernillos de las titulaciones de grado de la UA</a> <a href="#">Video promocional "Ciencias de Mar"</a>

**ACCIÓ 25. Intensificar el contacte amb el professorat de secundària per a oferir formació sobre perspectiva de gènere i recursos per a combatre estereotips en l'elecció de carrera per part de l'alumnat**

ÒRGAN EXECUTOR	• Secretariat d'Accés
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	En les reunions amb el professorat de secundària durant les visites d'alumnes a la Universitat, s'ha oferit informació sobre la perspectiva de gènere per a evitar estereotips en l'elecció de carrera.

**RESUM EIX 1.**

El quadre 2 relaciona el grau d'execució de les accions amb relació als objectius.

**Quadre 2: seguiment eix 1 Accions / Objectius**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
OB1	Realitzada	Realitzada	Realitzada	En procés	No realitzada																					
OB2						No realitzada	En procés	Realitzada	Realitzada	Realitzada	En procés	Realitzada	Realitzada	En procés	En procés	Realitzada	Realitzada	Realitzada	Realitzada							
OB3																					Realitzada					
OB4																										

Font: elaboració pròpia. Seguiment Pla



La taula 4 inclou el conjunt de respostes oferides pels òrgans executors a les preguntes sobre dificultat i recursos econòmics i tècnics utilitzats en l'execució de les accions que donen contingut a l'eix 1.

**Taula1. Indicadors Eix 1**

INDICADOR	EIX 2	
	CATEGORIES	RESPOSTES
Dificultat <sup>1</sup>	Baixa	46
	Mitjana	21
	Alta	11
RECURSOS ECONÒMICS	Propis	89
	Externs	0
RECURSOS TÈCNICS	Propis	88
	Externs	1

**NOTES:**

La taula recull la resposta oferida per cada òrgan executor. La taula mostra l'agregat dels resultats obtinguts.

1. Quan les accions no han sigut realitzades per algun dels òrgans executors, la percepció en la dificultat no s'indica i, en conseqüència, no queda recollida en el recompte.

Entorn de l'eix 1 (visibilització, sensibilització) es concentra el nombre més gran d'accions (el 29%). El 72% s'ha dut a terme, el 20% està en procés i el 8% ha sigut executat. Les accions s'han executat quasi en la seua totalitat amb recursos econòmics i tècnics propis. Són, precisament, les restriccions en els pressupostos de la UA i les dificultats tècniques les que expliquen la no-realització de les dues accions d'aquest eix (acció 5 i 6 respectivament). En general, el grau de dificultat assenyalat és baix (el 59% de les respostes demanades així ho va valorar).

**OBJECTIU 1.**

La UA té, inclou i difon estadístiques desagregades per sexe quan la variable de mesura ho requereix. Aquesta informació ens acosta a la realitat abordada de forma més precisa i alhora permet conèixer i reflexionar sobre les diferències entre dones i homes en els àmbits de treball propis de la Universitat. Una vegada aconseguit aquest objectiu, cal plantejar-se l'ampliació de la desagregació per sexe en les estadístiques d'altres àmbits més específics. Així, i per a aconseguir conèixer en profunditat la situació de dones i homes en la investigació de la UA i poder dissenyar estratègies d'actuació específiques, seria interessant comptar amb estadístiques desagregades per sexe en tutors de tesis doctorals per curs acadèmic, per categoria, index de sexennis i sexennis per curs acadèmic.

Actualment, la pàgina web de la Unitat d'Igualtat de la UA, sistematitza informació i continguts relacionats, entre altres, amb les diferències entre dones i homes en entorns universitaris. No obstant això, l'accés a la pàgina no és fàcil cosa que dificulta l'accés a estadístiques, informes i anàlisis d'aquesta naturalesa. Cal que la pàgina de la UI compte amb una millor ubicació dins de la web general de la institució.

**OBJECTIU 2**

La UA, des de l'aprovació del Pla, ha incrementat esforços a adequar i utilitzar el llenguatge no sexista en comunicacions i nomenclatures. Juntament amb aquestes actuacions, serveis i

unitats adapten el llenguatge igualitari als seus procediments de treball. Per a transmetre institucionalment el compromís de la UA amb la igualtat de gènere i la no-discriminació, és necessari que els continguts i imatges de les pàgines web de la UA s'adeqüen al llenguatge no sexista. La redacció de l'Estatut de la UA (aprovat pel Claustre a l'abril de 2011) no només reflecteix el compromís de la UA amb la igualtat de gènere, també es presenta com el referent a seguir per la resta de documents, informes, etc. de la Universitat.

La visibilització del treball de dones destacades en les diverses àrees de coneixement passa, entre d'altres, per la distinció en premis i honors. En reconèixer l'aportació i vàlua de les dones acadèmiques, oferim models de referència i de lideratge en femení a la societat en general i a les noves generacions en particular, que serveixen, al seu torn, d'estímul i antídoto davant de la discriminació per sexe. Per això, cal que des dels centres i el Consell de Direcció es propose un nombre més gran de dones doctores honoris causa, entre altres reconeixements.

### **OBJECTIU 3**

El compromís de la UA per la igualtat de gènere queda reflectit en el vast i extens programa d'activitats que al llarg del curs acadèmic i, específicament, en la celebració del 25 de Novembre i el 8 de Març a la UA i les seues universitàries. La campanya institucional de la UA del 25 de novembre de 2011, "Estima'm bé" va comptar amb la col·laboració i el finançament de l'Institut de la Dona, l'Ajuntament de Sant Vicent del Raspeig i la Diputació d'Alacant. Així la UA esdevé transmissora dels valors d'igualtat de gènere entre la ciutadania, no només en l'àmbit universitari. Cal subratllar la implicació d'un nombre elevat de vicerectorats en aquest objectiu sent, al seu torn, exemple de transversalitat de la política de gènere de la UA. Els contactes amb la Fundació Clara Campoamor (Vicerectorat de la Relacions Institucionals), la convocatòria periòdica d'arts plàstiques "Mulier, Mulieris" (Vicerectorat d'Extensió Universitària) i la convocatòria pròpia de la UA per a finançar projectes de cooperació universitària per al desenvolupament (Vicerectorat de Relacions Internacionals i Cooperació) són alguns exemples del compromís de la UA en la promoció de la igualtat de gènere entre la comunitat universitària i en la societat.

### **OBJECTIU 4.**

La UA ha intensificat els seus esforços en aquelles accions tendents a promoure la matriculació de dones en les titulacions en què la seua presència és reduïda. En aquest sentit, les actuacions que es desenvolupen en centres de secundària es presenten com a estratègiques. Seria interessant poder dur a terme campanyes com les promogudes en altres universitats europees i espanyoles (campanya Girl's day), en què s'apropa les alumnes de batxiller a la formació en, específicament, enginyeria perquè aquestes continuen estant infrarepresentades en aquests estudis i, encara més, en el camp professional respectiu. De la mateixa manera, seria interessant promoure accions que estimulen la matrícula masculina en aquelles titulacions (les destinades a l'atenció) en què la seua presència és, també, minoritària. La major presència de dones en titulacions considerades de provisió i d'homes en titulacions vinculades amb l'atenció contribuiria a la ruptura d'estereotips de rols i gènere, elements subjacents en la discriminació per sexe.

En l'entorn universitari de la UA, específicament, la UA impulsarà en el curs 2011-2012 estratègies per a promoure l'avanç de les dones en els llocs executius i de direcció. Les dones

que trien ocupacions no tradicionals poden afrontar dificultats especials en el lloc de treball, en particular l'aïllament, un accés limitat a mentors i a models de comportament femenins. El programa "Universitàries líders" ha sigut impulsat per la Unitat d'Igualtat de la UA, amb la implicació del Vicerectorat d'Alumnat i compta amb el finançament de l'Institut de la Dona i la col·laboració i el suport de l'Associació de Foment i Desenvolupament Empresarial Empresàries d'Alacant (AFIDE) i l'Associació d'Empresàries de la Província d'Alacant. Es pretén revertir les dinàmiques professionals apuntades i dotar les estudiants de recursos que enfortisquen el seu lideratge potencial, refutar els mites sobre les aptituds de les dones i la seua dedicació al treball i protegir l'aportació de les dones en la imatge de l'empresa i la seua productivitat.

## 2.2.- EIX 2: DOCÈNCIA

### OBJECTIU 1

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

### ACCIÓ 1. Oferir assignatures en matèria d'igualtat de gènere, amb reconeixement de crèdits, en els estudis de grau i postgrau

ÒRGAN EXECUTOR	• Vicerectorat de Planificació d'Estudis
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	"1. Aprovació pel Consell de Govern de la NORMATIVA DE RECONeixEMENT I TRANSFERÈNCIA DE CRÈDITS EN ESTUDIS OFICIALS (29/09/2009): "5. Finalment, i a proposta de l'equip de direcció, el Consell de Govern podrà proposar assignatures que contribuïsquen al desenvolupament dels criteris d'igualtat, als processos de normalització lingüística o que resulten d'interès per a la Universitat per qüestions institucionals o estratègiques. El nombre de crèdits reconeguts per aquest concepte no podrà excedir sis crèdits"  Impuls de la Xarxa d'Investigació en Docència Universitària "Universitat, docència, gènere i igualtat"
ÒRGAN EXECUTOR	• Centres
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada: Facultat d'Econòmiques i Empresarials, Dret, Filosofia de Lletres i Educació En procés: Ciències, Ciències de la Salut, Escola Politècnica Superior
ACCIONS	<u>Econòmiques i Empresarials</u> : El pla d'estudis de Sociologia inclou una assignatura en matèria d'igualtat de gènere: ESTUDIS DE GÈNERE. Les titulacions del Centre incorporen igualtat de gènere de forma transversal a través de les competències.

	<p><u>Dret</u>: inclusió d'assignatures en matèria d'igualtat de gènere en els plans d'estudis dels graus de Gestió i Administració Pública (ÈTICA I IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA) i de Criminologia (VIOLÈNCIA DE GÈNERE). En les titulacions de Dret o Relacions Laborals, en les quals no s'han inclòs assignatures específiques, la igualtat de gènere és tractada de manera interdisciplinària per diverses assignatures, com el Dret constitucional, el Dret civil, el Dret penal o el Dret laboral.</p> <p><u>Filosofia i Lletres</u>: Inclusió d'una assignatura en matèria d'igualtat de gènere en el pla d'estudis del grau d'Estudis Francesos (LITERATURA FRANCESA I GÈNERE).</p> <p><u>Educació</u>: inclusió d'una assignatura en matèria d'igualtat de gènere en el pla d'estudis del grau en Mestre en Educació Primària (EDUCAR EN IGUALTAT DE GÈNERE)</p>
NOTES	<p>S'han inclòs continguts relacionats amb el gènere, especialment en les titulacions de les Facultats d'<u>Educació</u> i de <u>Ciències de la Salut</u>, però aquests continguts no s'han convertit en assignatures específiques, excepte l'assignatura "Educar en Igualtat".</p> <p>La <u>Facultat de Dret</u> compta amb dues assignatures específiques i, a més, ha inclòs en d'altres, continguts relacionats amb la violència de gènere.</p> <p>D'altra banda, s'han identificat continguts relacionats amb el gènere en dues assignatures de <u>Filosofia i Lletres</u> i també en algunes (2) assignatures de publicitat, en el context dels estereotips de gènere.</p> <p>En les titulacions de <u>Ciències</u> i de <u>l'Escola Politècnica</u> no s'inclouen assignatures específiques.</p> <p>Es preveu la creació d'una xarxa en el marc del Projecte de Xarxes d'Investigació en Docència Universitària de la UA (Vicerectorat de Planificació Estratègica i Qualitat). La xarxa d'investigació en docència universitària Universitat, <b>docència, gènere i igualtat</b> vol avançar en la qualitat i innovació dels ensenyaments universitaris i apostar per la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària.</p> <p>D'aquesta manera, es compliria a les directrius generals dels nous plans d'estudi respecte del principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la formació universitària (Reial Decret 1393/2007. BOE núm. 260, 30 d'octubre de 2007), i aniria més enllà, ja que totes les titulacions oferirien la possibilitat de cursar una assignatura d'aquesta naturalesa.</p>



RECOMANACIONS UI	<p>La creació de la XARXA UNIVERSITAT, DOCÈNCIA, GÈNERE I IGUALTAT, pretén ser el motor a partir del qual es dissenyen les assignatures previstes en la <i>NORMATIVA DE RECONeixEMENT I TRANSFERÈNCIA DE CRÈDITS EN ESTUDIS OFICIALS (29/09/2009)</i> <i>NORMATIVA DE RECONeixEMENT I TRANSFERÈNCIA DE CRÈDITS EN ESTUDIS OFICIALS (29/09/2009)</i>.</p> <p>Cal treballar, des de la Unitat d'Igualtat, amb els centres per a fomentar-hi la implicació del professorat.</p>
RECURSOS	<p><b>Assignatures de gènere en els graus de la UA:</b></p> <p><a href="#">Literatura francesa i gènere</a> (Grau en Estudis francesos. OB)</p> <p><a href="#">Educar en igualtat de gènere</a> (Grau en Mestre en Educació Infantil i Grau en Mestre en Educació Primària. OP)</p> <p><a href="#">Violència de gènere</a> (Grau en Criminologia. OP)</p> <p><a href="#">Ètica i igualtat de gènere en l'Administració Pública</a> (Grau en gestió i administració pública. OB)</p> <p><a href="#">Estudis de gènere</a>. (Sociologia. OB)</p> <p><b>Assignatures sobre relacions de gènere en els estudis de grau de la Universitat de València.</b></p> <p><a href="#">Guia acadèmica. Descripció de les assignatures</a></p>

**ACCIÓ 2. Incloure en els plans d'estudi de les titulacions que habiliten per a la docència en els nivells educatius de primària, secundària i batxillerat, formació específica en matèria d'igualtat de gènere**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicerectorat de Planificació d'Estudis</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	<p>Assignatures del pla d'estudis dels graus de mestre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>17803 - EDUCAR EN IGUALTAT DE GÈNERE (Assignatura optativa)</li> </ul> <p><u>Continguts de gènere en l'assignatura:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>17517 - CANVIS SOCIALS, CULTURALS I EDUCACIÓ (Reconèixer situacions de desigualtat en relació al gènere i promoure ACCIONS educatives que fomenten la igualtat entre homes i dones en la institució escolar, en la família i en el grup d'iguals)</li> </ul>
ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centres</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	<p>Realitzada: Econòmiques i Empresarials</p> <p>En procés: Filosofia i Lletres</p> <p>No realitzada: Ciències, Ciències de la Salut, Dret, Educació</p>
ACCIONS	Econòmiques i Empresarials. La titulació en Sociologia inclou matèries específiques en igualtat de gènere. Es tracta d'una titulació que habilita per a docència en secundària.
NOTES	Les facultats que comprenen la major part de titulacions que

	<p>habiliten per a la docència en primària, secundària i batxillerat són la Facultat d'Educació (primària) i les facultats de Filosofia i Lletres i de Ciències (secundària i batxillerat), per la qual cosa el grau de realització d'aquesta acció té major rellevància en unes facultats que en altres.</p> <p>No hi ha cap assignatura sobre igualtat de gènere en el Màster universitari en professorat d'educació secundària, obligatori per a exercir la docència en qualsevol de les àrees d'aqueix GRAU acadèmic.</p>
<p>RECOMANACIONS UI</p>	<p>La formació del professorat de les titulacions que formen l'alumnat l'eixida professional de la qual preferentment és l'ensenyament (molt especialment els graus de mestre) han d'adquirir els coneixements i tècniques necessàries que els habiliten per a l'exercici de la seua professió d'acord amb els principis de l'article 7 de la Llei 1/2004 de Mesures de protecció integral contra la violència de gènere.</p> <p><u>Article 7. Formació inicial i permanent del professorat.</u> <i>Les administracions educatives adoptaran les mesures necessàries perquè en els plans de formació inicial i permanent del professorat s'incloga una formació específica en matèria d'igualtat, a fi d'assegurar que adquireixen els coneixements i les tècniques necessàries que els habiliten per a:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a) L'educació en el respecte dels drets i llibertats fonamentals i de la igualtat entre homes i dones i en l'exercici de la tolerància i de la llibertat dins dels principis democràtics de convivència.</i></li> <li><i>b) L'educació en la prevenció de conflictes i en la resolució pacífica dels mateixos, en tots els àmbits de la vida personal, familiar i social.</i></li> <li><i>c) La detecció precoç de la violència en l'àmbit familiar, especialment sobre la dona i els fills i filles.</i></li> <li><i>d) El foment d'actituds encaminades a l'exercici dels mateixos drets i obligacions per part de dones i homes, tant en l'àmbit públic com a privat, i la coresponsabilitat entre els mateixos en l'àmbit domèstic.</i></li> </ul> <p>El desenvolupament i concreció de l'acció 1 (eix 2), especialment, en les facultats d'Educació i Filosofies i Lletres és de la màxima importància.</p> <p>Es recomana la inclusió d'una assignatura obligatòria sobre igualtat entre dones i homes i coeducació en el Màster universitari en professorat d'educació secundària</p>
<p>RECURSOS</p>	<p><a href="#">Educar en igualtat de gènere</a> (grau en Mestre en Educació Infantil i grau en Mestre en Educació Primària. OP)</p> <p><a href="#">Canvis socials, culturals i educació</a> (grau en Mestre en Educació Primària. Formació Bàsica)</p>

### ACCIÓ 3. Crear postgraus específics sobre temes de gènere

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicerectorat de Planificació d'Estudis</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	No realitzada
NOTES	No hi ha hagut propostes
ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centres<sup>5</sup></li> <li>Instituts<sup>6</sup></li> <li>Departaments<sup>7</sup></li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	No realitzada
NOTES	<p>S'han rebut 32 respostes del conjunt de facultats, instituts universitaris d'investigació i departaments. Només el Departament <b>d'Expressió Gràfica i Cartografia</b> qualifica l'acció en procés. El Màster Universitari en Arquitectura i Urbanisme Sostenibles inclou una línia d'investigació específica sobre <u>l'urbanisme i l'arquitectura des de la perspectiva de gènere i la participació ciutadana</u>. S'aporta àmplia informació sobre això. Es considera molt positiva aquesta iniciativa, especialment perquè s'insereix en una àrea de coneixement especialment masculinitzada.</p> <p>La pràctica totalitat de les respostes que caracteritzen l'acció com a no realitzada indica que l'acció no és procedent per tractar-se d'una matèria que no correspon als continguts de les àrees de coneixement dels departaments, dels àmbits d'investigació dels instituts o de les titulacions de les facultats. Cal fer una excepció a aquest plantejament general, ja que, encara que assenyalen l'acció com a no realitzada, les facultats <b>de Ciències Econòmiques i Empresarials</b> i de Filosofia i <b>Lletres</b> deixen oberta la possibilitat que es proposen postgraus d'aquesta naturalesa. D'altra banda, el Departament <b>d'Humanitats Contemporànies</b> fa referència a l'existència d'una assignatura amb continguts d'igualtat de gènere en el màster Història de l'Europa contemporània: identitats i integració. El Departament <b>de Psicologia de la Salut</b> indica que "sí</p>

<sup>5</sup> Tots els centres han omplert la fitxa-acció 3 (eix 2).

<sup>6</sup> Els instituts d'investigació que han omplert la fitxa-acció 3 (eix 2) han sigut: *IU Enginyeria dels Processos Químics*, *IU Aigua i Ciències Ambientals*, *IU Investigació Informàtica*, *IU Síntesi Orgànica*, *I.U. Electroquímica*, *IU Materials*.

<sup>7</sup> Els departaments que han omplert la fitxa-acció 3 (eix 2) han sigut: Anàlisi Geogràfica Regional i Geografia Física, Filologies Integrades, Història Medieval, Història Moderna i Ciències i Tècniques Historiogràfiques, Preh., Arqu., H. Antiga, F. Grega i F. Llatina, Humanitats Contemporànies, Geografia Humana; Sociologia I, Treball Social i Serveis Socials; Innovació i Formació Didàctica, Didàctica General i Didàctiques Específiques, Psicologia de la Salut, Psicologia Evolutiva i Didàctica; Química Física, Química Orgànica, Ciències Ambientals i Recursos Naturals, Física Aplicada, Matemàtica aplicada; Estadística i Investigació Operativa, Expressió Gràfica i **Cartografia**;

	que està prevista la possibilitat d'oferir postgraus específics sobre temes de gènere”.
RECURSOS	<p><a href="#">La construcció d'Europa com a espai d'igualtat i convivència</a> (Màster Història de l'Europa contemporània: identitats i integració. DEPARTAMENT D'HUMANITATS CONTEMPORÁNEAS). L'assignatura Arqueologies Diacròniques i Antropològiques del Màster d'<a href="#">Arqueologia Professional i Gestió Integral del Patrimoni</a> conté el bloc Arqueologia del Gènere. (DEPARTAMENT DE PREHISTÒRIA, ARQUEOLOGIA)</p> <p><a href="#">La literatura escrita per les dones a Espanya i Hispanoamèrica</a> ; Veus <a href="#">de dona en la literatura angloamericana</a>; <a href="#">La literatura francesa escrita per les dones analitzada des de la perspectiva de gènere</a>; <a href="#">Narrativa femenina àrab contemporània</a> (Màster universitari en estudis literaris, DEPARTAMENT DE FILOLOGIA ESPANYOLA).<sup>8</sup></p>

#### ACCIÓ 4. Oferir itineraris de gènere en les titulacions en què procedisca

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerectorat de Planificació d'Estudis</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	No realitzada
NOTES	No hi ha hagut propostes
ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centres<sup>9</sup></li> <li>• Instituts<sup>10</sup></li> <li>• Departaments<sup>11</sup></li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	No realitzada
NOTES	S'han rebut 34 respostes del conjunt de facultats, instituts universitaris d'investigació i departaments, distribuïdes de la manera següent quant al seu grau d'execució: no realitzada (32); realitzada (2).

<sup>8</sup> El Departament de Filologia Espanyola no ha respost al qüestionari. Obtenim la informació a partir de la revisió de plans d'estudi de postgraus abordat per la Unitat d'Igualtat

<sup>9</sup> Tots els centres han omplert la fitxa-acció 4 (eix 2).

<sup>10</sup> Els instituts d'investigació que han emplenat la fitxa acció 4 (eix 2) han sigut: I.U. Enginyeria dels Processos Químics, I.U. Aigua i Ciències Ambientals, I.U. Investigació Informàtica, I.U. Síntesi Orgànica, I.U. Electroquímica, I.U. Materials.

<sup>11</sup> Els Departaments que han emplenat la fitxa-acció 4 (eix 2) han sigut: Anàlisi Geogràfica Regional i Geografia Física, Filologies Integrades, Història Medieval, Història Moderna i Ciències i Tècniques Historiogràfiques, Preh., Arqu., H. Antiga, F. Grega i F. Llatina, Humanitats Contemporànies, Geografia Humana, Filologia Catalana; Sociologia I, Treball Social i Serveis Socials,; Innovació i Formació Didàctica, Didàctica General i Didàctiques Específiques, Psicologia de la Salut, Psicologia Evolutiva i Didàctica; Dret Internacional Públic i Dret Penal; Química Física, Química Orgànica, Ciències Ambientals i Recursos Naturals, Física Aplicada, Matemàtica Aplicada; Estadística i Investigació Operativa, Expressió Gràfica i Cartografia.

	<p>La pràctica totalitat de les respostes que caracteritzen l'acció com a no realitzada i que ha inclòs informació en el camp aspectes a ressenyar indica que l'acció no és procedent per les característiques de les àrees de coneixement dels departaments, dels àmbits d'investigació dels Instituts o de les titulacions de les Facultats. Alguns departaments han assenyalat que la creació d'itineraris no es troba entre les seues competències, sinó que correspon als centres.</p> <p>Els següents departaments fan referència a l'existència d'assignatures de gènere en els màsters que imparteixen (alguns ja van indicar aquesta circumstància en informar sobre l'acció 3 de l'eix 2): Expressió Gràfica i Cartografia, Prehistòria, Arqueologia i Història Antiga, i d'Humanitats Contemporànies.</p> <p>La Facultat de Ciències de la Salut referix una línia de doctorat relacionada amb diferències de gènere en la percepció de la malaltia de la cardiopatia isquèmica. Assenyalava l'acció com "realitzada", igual que el Departament de Psicologia de la Salut, que fa referència a dues assignatures ("Psicologia de la Dona" i "Violència de gènere") que el departament oferta com a optatives als diferents centres.</p> <p>L'assignatura "Psicologia <a href="#">de la Dona</a>" s'imparteix en la titulació d'Humanitats (pla 1996); no forma part del pla d'estudis del Grau en Humanitats</p>
--	---

#### ACCIÓ 5. Crear un descriptor d'estudis de gènere en les biblioteques de la UA

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>SIBID</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	Informe dels descriptors existents susceptibles d'incloure en el d'estudis de gènere
NOTES	L'informe de descriptors planteja dificultats. Cal analitzar cada ítem per a valorar-ne la inclusió en el descriptor general d'estudis de gènere.
ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facultat de Ciències</li> <li>Facultat de Dret</li> <li>Facultat de CCEE i Empresarials</li> <li>Facultat de CC de la Salut</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	<p>No realitzada: Ciències, Filosofia i Lletres i Ciències de la Salut</p> <p>Realitzada: Econòmiques i Empresarials</p> <p>En procés: Dret</p>

ACCIONS	<p><u>Biblioteca de la Facultat d'Econòmiques i Empresariales</u>. Apartat per a matèries i CDU (Classificació Decimal Universal) per a estudis de gènere, corresponent al CDU 305.</p> <p><u>Biblioteca de la Facultat de Dret</u>. Actualment, no compta amb un descriptor d'estudis de gènere, però a proposta del Deganat s'està estudiant la possibilitat de crear-lo si l'entitat de la bibliografia especialitzada en la matèria de què disposen els fons de la biblioteca ho justificara.</p>
NOTES	Es valora molt positivament la gestió del SIBID i de la Biblioteca de la Facultat d'Econòmiques i Empresariales. Es valora molt positivament la iniciativa de la Facultat de Dret.
RECOMANACIONS UI	Impulsar la línia de treball iniciada entre la UI i el SIBYD per a la creació de descriptors

## OBJECTIU 2

OBJECTIU 2 – Integrar la perspectiva de gènere en els continguts de les matèries que imparteixen en la UA.

**ACCIÓ 6. Impulsar la inclusió, tant de forma específica com a transversal, del significat i abast de la igualtat de dones i homes en els continguts i competències dels plans d'estudi de grau i postgrau de la UA**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicerectorat de Planificació d'Estudis</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	Està prevista la creació de la Xarxa d'Investigació en Docència Universitària "Universitat, docència, gènere i igualtat" en el curs 2011-2012, per a impulsar la inclusió de la perspectiva de gènere en els materials docents i en el procés d'ensenyament i aprenentatge
RECOMANACIONS UI	Entre el professorat universitari hi ha la idea que incloure la perspectiva de gènere en la docència universitària és, exclusivament, visibilitzar l'aportació de les dones en la temàtica i àrea objecte de coneixement o, també, s'entén que incloure la perspectiva de gènere exigeix el desenvolupament i participació en línies i projectes d'investigació especialitzats entorn del gènere. La presència d'assignatures específiques de gènere no ha de ser l'única manera amb què s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere al currículum universitari, tampoc és condició suficient per a aconseguir la integració d'assignatures específiques de gènere la presència de grups d'investigació en gènere. Introduir

	<p>la perspectiva de gènere transversalment en la docència universitària implica examinar, de manera reflexiva, el conjunt d'elements entorn dels quals es dissenya el procés d'ensenyament i aprenentatge a les aules universitàries per a identificar i ometre la presència de possibles caires de gènere.</p> <p>Amb la creació de la Xarxa en Investigació en Docència Universitària "UNIVERSITAT, DOCÈNCIA, GÈNERE I IGUALTAT", es busca la inclusió de la perspectiva de gènere en el procés d'ensenyament i aprenentatge. Un dels aspectes que abordarà serà fomentar l'edició i publicació de materials docents amb perspectives de gènere. L'absència d'aquests materials, de referents, és un dels principals obstacles per a avançar en la difusió de la perspectiva de gènere en la docència.</p>
--	---

**ACCIÓ 7. Fomentar que l'oferta d'assignatures extracurriculars, cursos d'estiu, seminaris, responga a una perspectiva de gènere.**

No s'ha obtingut informació sobre aquesta acció per no tenir un òrgan executor específic assignat. Les dades que serveixen per a l'anàlisi s'han obtingut per la Unitat d'Igualtat a través d'allò que s'ha publicat en la pàgina web de la UA.

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>El que procedisca en cada cas</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	<p>Cursos, congressos, jornades organitzats pel CED Universitat d'Estiu "Rafael Altamira"</p> <p>Seminaris organitzats per departaments i instituts</p>
NOTES	<p>Els cursos organitzats pel CEM, amb reconeixement de crèdits, són una oferta permanent de formació específica en gènere que comprèn àmbits molt diversos.</p> <p>Quant a l'oferta de cursos d'estiu "Rafael Altamira", la presència de cursos relacionats amb el gènere ha anat disminuint des de 2007, edició en què es van oferir dos cursos, fins a 2010 i 2011, convocatòries en què no hi ha cap oferta d'aquestes característiques.</p> <p>Els departaments i instituts responen a aquesta qüestió en l'acció 8</p>
RECOMANACIONS UI	<p>Seria convenient reforçar la presència de cursos en matèries relacionades amb la igualtat de gènere en la Universitat d'Estiu Rafael Altamira i valorar explícitament en la convocatòria els cursos amb aquest perfil.</p>
RECURSOS	<p><a href="#">Cursos CEM presencials</a></p>

	<p><a href="#">Cursos CEM no presencials</a> <a href="#">Seminaris, congressos, jornades CEM</a></p> <p>Universitat d'Estiu Rafael Altamira: Programació <a href="#">2011</a>. Programació <a href="#">2010</a>. Programació <a href="#">2009</a>. (“Mercat de treball i dona”) Programació <a href="#">2008</a>. (“Mogude(s) dones: música i transgressió en la transició espanyola”) Programació <a href="#">2007</a> (“Coeducar per a la igualtat, tasca saludable i solidària”, “La dona i l’islam, una visió plural”)</p>
--	--

#### ACCIÓ 8. Oferir formació no reglada específica en matèria d’igualtat de gènere

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departaments<sup>12</sup></li> <li>• Instituts d'Investigació<sup>13</sup></li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés o realitzada (7)
	No realitzada (17)
NOTES	<p><u>En procés o realitzada.</u> Han qualificat l’acció com “en procés” o “realitzada” 7 departaments (Història Medieval, Història Moderna, Ciències i Tècniques Historiogràfiques, Filologia Catalana, Geografia Humana; Sociologia I, Psicologia Evolutiva i Didàctica, Psicologia de la Salut, Dret Internacional Públic i Dret Penal) afirmen haver organitzat o estar organitzant seminaris, jornades, conferències, el contingut del qual està relacionat amb el gènere en les respectives àrees de coneixement.</p> <p><u>No realitzada.</u> 17 departaments i instituts no han dut a terme aquesta acció per considerar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No escau: 6.</li> <li>• No està previst o no s’ha valorat abordar aquest tipus de docència no reglada: 3</li> <li>• No realitzada però amb intenció de plantejar-se actuacions d’aquest tipus: 1</li> </ul>
ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CED</li> </ul>

<sup>12</sup> Els departaments que han emplenat la fitxa-acció 8 (eix 2) han sigut Anàlisi Geogràfica regional i Geografia Física, Filologies Integrades, Història Medieval, Història Moderna i Ciències i Tècniques Historiogràfiques, Prehistòria, Arqueologia, Història Antiga, Filologia Grega i Filologia Llatina, Humanitats Contemporànies, Filologia Catalana, Geografia Humana, Sociologia I, Treball Social i Serveis Socials, Innovació i Formació Didàctica, Didàctica General i Didàctiques Específiques, Psicologia Evolutiva i Didàctica, Psicologia de la Salut, Dret Internacional Públic i Dret Penal, Química Física, Química Orgànica, Matemàtica Aplicada; Estadística i Investigació Operativa, Expressió Gràfica i Cartografia.

<sup>13</sup> Els instituts d’investigació que han emplenat la fitxa-acció 4 (eix 2) han sigut Enginyeria dels Processos Químics, Aigua i Ciències Ambientals, Investigació Informàtica, Síntesi Orgànica, Electroquímica i Materials.



GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	Cursos presencials i no presencials amb reconeixement de crèdits per a l'alumnat (oferta de 24 cursos en el curs 2010-2011 i proposta de 25 cursos programats per al curs 2011-2012) Proposta de cursos a l'ICE
NOTES	En els cursos oferits pel CED adreçats a l'alumnat, cal destacar l'alt GRAU de participació, en particular en els cursos no presencials.  Si considerem l'àmplia oferta de cursos de formació no reglada oferits pel CED, a més de l'àmplia acollida, aquesta acció és valorada com realitzada.
RECURSOS	<a href="#">Oferta de cursos del CED</a>

#### ACCIÓ 9. Fomentar l'elaboració de materials docents que incorporen la perspectiva de gènere

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ICE</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	A partir de la guia de llenguatge igualitari s'han definit recomanacions per a elaborar materials docents (també multimèdia) i les guies docents de les titulacions oficials per a les xarxes en investigació en docència universitària (xarxes ICE) i grups d'innovació tecnològica i educativa (GITE), a través de la difusió via webs de l'ICE-VrPEQ i l'ITE-VrTIE
NOTES	Les recomanacions de la guia de llenguatge igualitari s'incorporaran en curs 2011-12. Es valora molt positivament la inclusió de les recomanacions sobre el llenguatge igualitari en els materials i recursos docents que es publiquen al repositori institucional de la UA
ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departaments<sup>14</sup></li> <li>• Instituts d'investigació<sup>15</sup></li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada o en procés (10)

<sup>14</sup> Els departaments que han emplenat la fitxa-acció 9 (eix 2) són Anàlisi Geogràfica Regional i Geografia Física, Filologies Integrades, Història Medieval, Història Moderna i Ciències i Tècniques Historiogràfiques, Prehistòria, Arqueologia, Història Antiga, Filologia Grega i Filologia Llatina, Humanitats Contemporànies, Filologia Catalana, Geografia Humana, Sociologia I, Treball Social i Serveis Socials, Innovació i Formació Didàctica, Didàctica General i Didàctiques Específiques, Psicologia Evolutiva i Didàctica, Psicologia de la Salut, Dret Internacional Públic i Dret Penal, Química Física, Química Orgànica, Matemàtica Aplicada, Física Aplicada, Estadística i Investigació Operativa, Expressió Gràfica i Cartografia.

<sup>15</sup> Els instituts d'investigació que han emplenat la fitxa-acció 9 (eix 2) han sigut Enginyeria dels Processos Químics, Aigua i Ciències Ambientals, Investigació Informàtica, Síntesi Orgànica, Electroquímica, Materials i Interuniversitari de Filologia Valenciana.

	No realitzada (17)
ACCIONS	
NOTES	<p>De les 27 respostes facilitades per departaments i instituts, 17 qualifiquen l'acció com no realitzada, 10 la consideren realitzada o en procés.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La majoria d'aquestes respostes no aporten cap comentari addicional (10).</li> <li>• Els departaments i instituts que justifiquen la no-realització de l'acció argumenten que no és procedent per la naturalesa de les matèries que s'hi imparteixen (4).</li> <li>• És una opció personal del professorat incorporar o no la perspectiva de gènere en els seus materials (3).</li> </ul> <p>Els departaments (Filologies Integrades, Prehistòria, Arqueologia, Història Antiga, Filologia Grega i Filologia Llatina, Filologia Catalana, Treball Social i Serveis Socials, Innovació i Formació Didàctica, Psicologia de la Salut ) i instituts (Institut Interuniversitari de Filologia Valenciana) que han respost favorablement afirmen el següent:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència de materials i recursos docents específics relacionats amb el gènere (5).</li> <li>• Des de la direcció del departament s'han fet recomanacions en aquest sentit al professorat (2).</li> <li>• S'estan revisant els materials docents per a detectar i corregir caïres de gènere (3).</li> </ul>
RECOMANACIONS UI	<p>Vistes les respostes, cal anotar que entre el professorat universitari hi ha la idea que incloure la perspectiva de gènere en la docència universitària és, exclusivament, visibilitzar l'aportació de les dones en la temàtica i àrea objecte de coneixement i que incloure la perspectiva de gènere exigeix el desenvolupament i participació en línies i projectes d'investigació especialitzats entorn del gènere. La presència d'assignatures específiques de gènere no ha de ser l'única manera per a incorporar la perspectiva de gènere al currículum universitari. Tampoc és condició suficient, per a aconseguir la integració d'assignatures específiques de gènere, la presència de grups d'investigació en gènere. Introduir la perspectiva de gènere transversalment en la docència universitària implica examinar, reflexivament, el conjunt d'elements entorn dels quals es dissenya el procés d'ensenyament i aprenentatge a les aules universitàries per a identificar i ometre la presència de possibles caïres de gènere.</p> <p>L'ICE fa referència exclusivament a l'ús del llenguatge igualitari, sense contemplar altres vessants de la incorporació de la perspectiva de gènere als materials docents.</p>

	Amb la creació de la Xarxa en Investigació en Docència Universitària UNIVERSITAT, DOCÈNCIA, GÈNERE I IGUALTAT, es vol incloure la perspectiva de gènere en el procés d'ensenyament i aprenentatge. Un dels aspectes que abordarà serà el foment de l'edició i publicació de materials docents amb perspectives de gènere. L'absència d'aquests materials, de referents, és un dels principals obstacles per a avançar en la difusió de la perspectiva de gènere en la docència.
RECURSOS	Guies docents de les titulacions oficials de la UA disponibles en <a href="http://www.ua.es">http://www.ua.es</a> , projectes i materials docents en RUA i OCV accessibles des de <a href="http://web.ua.es/ua2.0/">http://web.ua.es/ua2.0/</a>

**ACCIÓ 10. Utilitzar un llenguatge no sexista en els materials docents i assegurar la visibilització de les aportacions de les dones en totes les branques del coneixement.**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departaments<sup>16</sup></li> <li>• Instituts d'Investigació<sup>17</sup></li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
NOTES	<p>S'han rebut 27 respostes a aquesta acció (4 respostes no hi ha cap comentari addicional). La falta de coherència entre la qualificació de les ACCIONS realitzades, no realitzades, en procés o programada abans de la finalització del Pla motiva que en l'anàlisi realitzada es prescindisca d'aquesta dada. A partir dels comentaris addicionals, s'aprecia el patró de resposta que segueix: Les conclusions sobre el grau d'EXECUCIÓ les podem extraure del nombre de respostes que responen a cada un dels tipus que hem detectat.</p> <p><u>Patró de respostes positiu:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• COMPROMÍS (4): es manifesta el compromís o la intenció de complir amb l'acció a partir d'expressions com "s'intenta", "es procurarà", "es pretén", "d'ara en avant, es tindrà en compte" etc.,</li> <li>• AFIRMACIÓ: el departament o institut utilitza un</li> </ul>

<sup>16</sup> Els departaments que han emplenat la fitxa-acció 10 (eix 2) han sigut: Anàlisi Geogràfica regional i Geografia Física, Filologies Integrades, Història Medieval, Història Moderna i Ciències i Tècniques Historiogràfiques, Humanitats Contemporànies, Filologia Catalana, Geografia Humana; Sociologia I, Treball Social i Serveis Socials; Innovació i Formació Didàctica, Didàctica General i Didàctiques Específiques, Psicologia Evolutiva i Didàctica, Psicologia de la Salut; Dret Internacional Públic i Dret Penal; Química Física, Química Orgànica, Matemàtica aplicada, Física aplicada; Estadística e Investigación Operativa, Expresión Gráfica y Cartografía.

<sup>17</sup> Los Institutos de Investigación que han cumplimentado la ficha-acción 10 (eje 2) han sido: I.U. Ingeniería de los Procesos Químicos, I.U. Agua y Ciencias Ambientales, I.U. Investigación Informática, I.U. Síntesis Orgánica I.U. Electroquímica, I.U. Materiales.

	<p>llenguatge igualitari en seus materials docents i visibilitza les aportacions de les dones en la matèria que es tracte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• RECOMANACIONS i INSTRUCCIONS (6): s'han cursat recomanacions i instruccions, des de la direcció del departament o institut, en aquest sentit.</li> <li>• REVISIÓ (2): a més de respectar el llenguatge no sexista en l'elaboració de nous materials, s'està revisant material antic per a actualitzar el llenguatge a les normes de la <i>Guia per a un discurs igualitari en la UA</i>.</li> </ul> <p><u>Patró de respostes negatiu:</u> Es considera que l'acció no és procedent per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• RESPONSABILITAT DE CADA DOCENT (4): s'apel·la a la responsabilitat individual, sense que s'aprecie la necessitat que el departament o institut haja d'actuar específicament en la promoció.</li> <li>• TIPUS DE MATÈRIA (3): es considera que el tipus de matèria que s'imparteix (generalment relacionada amb la tecnologia) no és susceptible de consideracions relacionades amb el gènere.</li> </ul>
RECOMANACIONS UI	<p>Les respostes oferides evidencien, en alguns casos, el desconeixement del significat de l'expressió "visibilitzar l'aportació de les dones al coneixement" i de l'abast de l'aplicació de la perspectiva de gènere i l'ús d'un llenguatge igualitari en els materials docents i, en general, en la interacció del procés d'ensenyament i aprenentatge. Alguns exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Tant en les guies docents com en les activitats que fa el Departament apareix el nom de les professores que les han elaborat o hi han participat".</li> <li>• "Els materials docents són de caràcter tècnic i no sexista";</li> <li>• "Procedir amb total normalitat centrant-nos en els coneixements a transmetre".</li> </ul> <p>Es valora molt positivament la iniciativa del Vicerectorat de Planificació Estratègica i Qualitat d'impulsar la creació de la Xarxa en Investigació en Docència Universitària "Universitat, docència, gènere i igualtat". L'estructura en xarxa i el funcionament col·laboratiu són el context idoni per a formar i estendre entre el PDI la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària.</p>
RECURSOS	<p><a href="#">Guia del llenguatge igualitari de la Universitat d'Alacant</a></p>

**ACCIÓ 11. Promoure l'elaboració d'un sistema d'avaluació de programes docents des de la perspectiva de gènere**

ÒRGAN EXECUTOR	• CED
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	Reunions amb el Vicerectorat de Planificació Estratègica i Qualitat i proposta de cursos formatius específics a incloure en la programació de l'ICE.
RECOMANACIONS UI	Es recomana avançar en l'elaboració d'un sistema d'avaluació de programes docents que incloguen indicadors i recomanacions en cada element de disseny del procés d'ensenyament i aprenentatge. Aquest sistema d'avaluació, al seu torn, podrà ser utilitzat en el procés de verificació dels plans d'estudis universitaris.
RECURSOS	La Universitat Jaume I ha treballat en la línia de les recomanacions suggerides. Una síntesi de l'estudi dels plans d'estudi de l'UJI es troba en l'informe <a href="#">Integració de la perspectiva de gènere i els ensenyaments en matèria d'igualtat d'homes i dones i no-discriminació en els plans d'estudi de grau de la UJI</a> . L'informe situa en el context legal la integració de la perspectiva de gènere en els plans d'estudi i estableix criteris per a avaluar si els plans d'estudi integren o no aquesta perspectiva, no sols en els objectius de les titulacions i en la denominació de les matèries, sinó també en les competències, els resultats de l'aprenentatge, els criteris metodològics i la planificació dels ensenyaments.

**RESUM EIX 2.**

El quadre 3 relaciona el grau d'execució de les accions amb relació als objectius.

**Quadre 2: Seguiment Eix 2 Accions / Objectius**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>OB1</b>	En procés	En procés	No realitzada	No realitzada	En procés						
<b>OB2</b>						Realitzada	Realitzada	Realitzada	Realitzada	En procés	En procés

Font: elaboració pròpia. Seguiment PIUA

Realitzada	
En procés	
No realitzada	

La taula 5 inclou el conjunt de respostes dels òrgans executors a les preguntes sobre dificultat i recursos econòmics i tècnics utilitzats en l'execució de les accions de l'Eix 2.

**Taula 1. Indicadors Eix 2**

<b>EIX 2</b>		
INDICADOR	CATEGORIES	RESPOSTES
Dificultat <sup>1,2</sup>	Baixa	3
	Mitjana	3
	Alta	7
RECURSOS ECONÒMICS <sup>3</sup>	Propis	10
	Externs	0
RECURSOS TÈCNICS	Propis	10
	Externs	0

**NOTES:**

La taula recull la resposta oferida per cada òrgan executor. La taula mostra l'agregat dels resultats obtinguts.

1. Quan les accions no han sigut realitzades per algun dels òrgans executors, la percepció en la dificultat no s'indica i, en conseqüència, no queda recollida en el recompte.
2. En aquest eix el grau de dificultat s'ha computat excloent les accions 6 i 7, ja que es tracta d'accions amb un índex molt elevat de respostes per afectar tots els departaments, centres i instituts d'investigació.
3. En aquest eix els recursos tècnics i econòmics s'han computant excloent les accions 6 i 7, ja que es tracta d'accions amb un índex molt elevat de respostes per afectar tots els departaments, centres i instituts d'investigació.

L'Eix 2 (Docència) aglutina el 13% de les accions del Pla. L'Eix 2 és, amb el 3 (Investigació), el que compta amb menor nombre d'accions realitzades (36% i 33% respectivament). Aquests baixos percentatges en la consecució d'accions en docència i investigació evidencien les dificultats de posar en pràctica plans d'igualtat en entorns universitaris que, a més de ser llocs de treball, són institucions en què es produeix i difon coneixement. Les mancances apreciades en aquests dos eixos centraran els esforços d'actuació en l'últim període de vigència del Pla, amb impuls, sempre que siga possible, d'accions no recollides en el Pla. Els eixos 2 i 3 són els que concentren les percepcions i valoracions més altes, amb relació al grau de dificultat: el 54% dels òrgans executors que participen en l'Eix 2 manifesten un alt grau de dificultat. Així ho valoren també el 42% dels òrgans executors de l'Eix 3. La necessitat d'incloure la perspectiva de gènere tant en la docència com en la investigació és relativament recent, cosa que explica l'accés restringit i limitat a bones pràctiques que servisquen de referent i que agiliten i faciliten la inclusió de gènere, transversalment, en la docència i investigació universitària. Contribuir a la producció i transmissió del coneixement amb perspectiva de gènere és un dels reptes que ha d'assumir la UA.

**OBJECTIU 1.**

A la Universitat d'Alacant, les titulacions que inclouen assignatures específiques en matèria d'igualtat de gènere són Sociologia (Estudis de Gènere), Gestió i Administració Pública (Ètica i Igualtat de Gènere en l'Administració Pública), Criminologia (Violència de Gènere), Estudis Francesos (Literatura Francesa i Gènere) i Mestre en Educació Primària (Educar en Igualtat de Gènere). En altres titulacions s'inclouen continguts relacionats amb el gènere i la igualtat entre dones i homes de manera puntual o transversal. Aquest és el cas de les titulacions de Dret, Relacions Laborals i Publicitat i Relacions Públiques i en les titulacions de les facultats d'Educació i Ciències de la Salut. En les titulacions de Ciències i de l'Escola Politècnica no s'inclouen assignatures específiques.

Amb la finalitat que totes les titulacions oferisquen la possibilitat de cursar una assignatura amb continguts de gènere, el Vicerectorat de Planificació d'Estudis, en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat, es troba treballant en el desenvolupament de l'Acord del Consell de Govern sobre la normativa de reconeixement i transferència de crèdits en estudis oficials de 29 de setembre de 200. Aquest acord recull, en el punt 5é, la proposta de l'equip de direcció d'assignatures que contribuïsquen al desenvolupament dels criteris d'igualtat.

La UA no compta amb postgraus específics que aborden la temàtica del gènere. No obstant això, cal destacar la inclusió en el Màster Universitari en Arquitectura i Urbanisme Sostenibles d'una línia d'investigació específica sobre l'urbanisme i l'arquitectura des de la perspectiva de gènere i la participació ciutadana.

## **OBJECTIU 2.**

Entre el professorat universitari, hi ha la idea que incloure la perspectiva de gènere en la docència universitària és, exclusivament, visibilitzar l'aportació de les dones en la temàtica i àrea de coneixement. També s'entén que incloure la perspectiva de gènere exigeix desenvolupar línies i projectes d'investigació especialitzats entorn del gènere. La presència d'assignatures específiques de gènere no ha de ser l'única manera per a incorporar la perspectiva de gènere en el currículum universitari. Tampoc és condició suficient, per a aconseguir la integració d'assignatures específiques de gènere, la presència de grups d'investigació en gènere. Introduir la perspectiva de gènere de manera transversal en la docència universitària implica examinar, reflexivament, el conjunt d'elements entorn dels quals es dissenya el procés d'ensenyament i aprenentatge a les aules universitàries, per a identificar i ometre la presència de possibles caires de gènere. Amb aquest propòsit, els vicerectorats de Planificació d'Estudis i Planificació Estratègica i Qualitat, en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat, han impulsat la Xarxa d'investigació en docència universitària "Universitat, **docència, gènere i igualtat**", amb què es pretén avançar en la qualitat i innovació dels ensenyaments universitaris i apostar per la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària. Entre els objectius prioritaris hi ha l'edició i publicació de materials docents amb perspectives de gènere. L'absència d'aquests materials, de referents, és un dels principals obstacles per a avançar en la difusió de la perspectiva de gènere en la docència. La xarxa s'adscriu al Projecte Xarxes d'Investigació en Docència Universitària que, en l'edició de 2011-2012, ha inclòs, com a línia prioritària, la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència Universitària. La xarxa compta amb la participació de 42 docents (10 professors i 32 professores) de la UA i arriba a les titulacions de Publicitat i Relacions Públiques, Sociologia, Treball Social; Infermeria; Mestre/a en Educació Primària, Criminologia, Gestió i Administració Pública, Dret, Relacions Laborals i Recursos Humans, Enginyeria Informàtica, Arquitectura, Enginyeria Civil, Enginyeria de l'Edificació, Enginyeria Multimèdia, Enginyeria en So i Imatge, Enginyeria de Camins i Màster en Espanyol i Anglès com a segones llengües. La Xarxa compta amb l'assessorament del Centre d'Estudis sobre la Dona, qui oferta en el curs 2011-2012 un total de 25 cursos sobre distintes temàtiques relacionades amb el gènere, la dona i la igualtat.

Paral·lelament a la promoció de la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència és necessari avançar en l'elaboració d'un sistema d'avaluació de programes docents que incloguen indicadors i recomanacions para cada element de disseny del procés d'ensenyament

i aprenentatge. Aquest sistema d'avaluació, al seu torn, podrà ser utilitzat en el procés de verificació dels plans d'estudis universitaris.

### 2.3.- EIX 3: INVESTIGACIÓ

#### OBJECTIU 1

OBJECTIU 1 – Promoure la participació de les dones en les tasques investigadores.

#### ACCIÓ 1. Valorar la participació de dones en grups d'investigació com a criteri per a la concessió d'ajudes.

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secretariat d'Investigació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	Estudi i valoració des del Secretariat d'Investigació de la modificació del barem de concessió d'ajudes per a aquells grups d'investigació on la participació de dones siga inferior al 50%
RECOMANACIONS UI	Incorporar a la <a href="#">Normativa sobre grups de investigació de la UA (BOUA 4/7/08)</a> una recomanació sobre la composició equilibrada entre dones i homes dels grups d'investigació.

#### ACCIÓ 2. Introduir factors de correcció en el barem perquè els permisos de maternitat/paternitat no repercutisquen negativament en l'avaluació de l'activitat investigadora del PDI

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica</li> <li>Secretariat d'Investigació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	Pendent de la modificació del Pla d'Ordenació Integral que permetia introduir aquest factor corrector
ACCIONS ALTERNATIVES	Reconeixement de l'atenció i atenció a menors als candidats a places de personal investigador en formació en règim de beca o contracte convocades en la UA: la data d'obtenció del títol passa de quatre a sis anys, en cas d'acreditar la situació d'haver-se dedicat a l'atenció i atenció de fills menors de 6 anys. (annex I punt 3)
NOTES	Aquesta acció ha sigut resposta per VOAP. L'acció no depèn directament del VOAP. No obstant això, en preparar una proposta de normativa sobre la jornada laboral, els permisos, les llicències i les vacances del PDI, s'ha tingut present aquest objectiu.



RECOMANACIONS UI	És important que les mesures queden reflectides en els documents oficials (Pla d'Ordenació Integral) de la UA i que se'n garantisca la continuïtat i, per tant, la consolidació de les polítiques d'igualtat.
RECURSOS	<a href="#">Programa propi del Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació, per al foment de l'I+D+I a la UA</a>

### ACCIÓ 3. Dissenyar campanyes de sensibilització per a estimular les dones a cursar estudis de doctorat

ÒRGAN EXECUTOR	• Secretariat de Coordinació i Comunicació
GRAU D'EXECUCIÓ	No realitzada
ASPECTOS A RESEÑAR	S'elaborarà un Pla de Comunicació en col·laboració amb el Vicerectorat d'Investigació

### ACCIÓ 4. En la resolució de les sol·licituds de beques i ajudes a la investigació, en igualtat de mèrits, aplicar l'acció positiva a favor del sexe menys representat.

ÒRGAN EXECUTOR	• Secretariat d'Investigació
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	En la resolució de la convocatòria de la UA de beques i ajudes a la investigació, la Comissió Avaluadora aplica ACCIONS positives a favor del sexe menys representat en igualtat de mèrits.
RECOMANACIONS UI	És oportú recollir en les bases de la convocatòria del programa propi del Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació, per al foment de l'I+D+I a la UA que la resolució "a igualtat de mèrits" aplicarà l'acció positiva a favor del sexe menys representat. <b>Se'n</b> garanteix la continuïtat i, per tant, la consolidació de les polítiques d'igualtat.
RECURSOS	<a href="#">Programa propi del Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació, per al foment de l'I+D+I a la UA</a>

## OBJECTIU 2

OBJECTIU 2 – Promoure la investigació sobre gènere en els diversos àmbits del coneixement i difondre'n els resultats.

### ACCIÓ 5. Difondre els resultats de tesis doctorals i treballs d'investigació en gènere.

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CEDIP</li> <li>• Servei de Publicacions</li> <li>• CED</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	Difusió a través tant de la revista <i>Feminismo/s</i> i de les col·leccions Lilith i Lilith Jove. Informació a través del BOCEM
NOTES	<p>Actualment el CEDIP no té constància de la realització de tesis doctorals la temàtica específica de les quals siga de gènere. Cal subratllar que el CEDIP ja està treballant en la recomanació apuntada.</p> <p>La difusió de les tesis doctorals amb enfocament de gènere a través del BOCEM és insuficient pel fet que aquest es distribueix a través d'una llista de distribució (en la qual no està inclosa la totalitat del PDI de la UA)</p> <p>El volum i la diversitat de treballs d'investigació que genera la UA en les diverses titulacions fa impossible el seguiment per a seleccionar i donar difusió específica als relatius al gènere.</p>
RECOMANACIONS UI	<p>La difusió de tesis doctorals amb enfocament de gènere es podria enriquir coordinant les dinàmiques de treball dels òrgans executors. Se suggereix la inclusió, en el CEDIP, de les paraules clau en la comunicació de dipòsit de tesi que es fa a través de correu electrònic al PDI. Per la seua banda, el CED, a partir d'aquesta notificació, podria incloure en l'espai d'investigació de la seua pàgina web les tesis que continguen les paraules clau (gènere, dona, etc.).</p> <p>D'aquesta manera s'optimitzen els recursos per a una millor difusió dels treballs d'investigació en gènere de la UA sense alterar massa les dinàmiques de treball.</p>
RECURSOS	<a href="#">BOCEM</a>

### ACCIÓ 6. Establir una línia d'investigació finançada d'estudis de gènere

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretariat d'Investigació</li> </ul>
----------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CED</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	Cofinançament de la convocatòria d'ajudes del CED per a la realització de tesis doctorals que contempen la perspectiva de gènere, entre el Vicerectorat d'Investigació, el Vicerectorat de Planificació Estratègica i Qualitat i el CED.
NOTES	Al juliol va haver-hi la primera resolució.
RECOMANACIONS UI	<p>Inclusió en el programa propi del Vicerectorat de Investigació, Desenvolupament i Innovació, per al foment de l'I+D+I a la UA una línia d'investigació finançada d'estudis de gènere. Així, s'assumiria el que preveu la disposició addicional 13a ("Implantació de la perspectiva de gènere") de la Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació, amb relació a la promoció dels estudis de gènere:</p> <p><i>2. L'Estratègia Espanyola de Ciència i Tecnologia i el Pla Estatal d'Investigació Científica i Tècnica promouran la incorporació de la perspectiva de gènere com una categoria transversal en la investigació i la tecnologia, de manera que la seua rellevància siga considerada en tots els aspectes del procés, inclosos la definició de les prioritats de la investigació científicotècnica, els problemes d'investigació, els marcs teòrics i explicatius, els mètodes, la recollida i interpretació de dades, les conclusions, les aplicacions i desenvolupaments tecnològics, i les propostes per a estudis futurs. Promouran <b>igualmente els estudis de gènere i de les dones</b>, a més de mesures concretes per a estimular i donar reconeixement a la presència de dones en els equips d'investigació."</i></p>
RECURSOS	<p><a href="#">Convocatòria d'ajudes</a>  <a href="#">Resolució ajudes juliol 2011</a>  <a href="#">Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació</a></p>

**ACCIÓ 7. Promoure l'elaboració d'un sistema d'avaluació de projectes d'investigació des de la perspectiva de gènere**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretariat d'Investigació</li> <li>• CED</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés

ACCIONS	<p>Els projectes d'investigació finançats a través de la convocatòria del Vicerectorat de Investigació, Desenvolupament i Innovació, són avaluats externament per l'ANEP.</p> <p>El CED vincula el sistema d'avaluació a l'existència prèvia d'una línia d'investigació en matèria de gènere</p>
NOTES	<p>La UI valora que l'acció està en procés. Entre els criteris que aplica l'ANEP per a avaluar els projectes, no hi ha cap referència a la composició dels grups d'investigació (dones/homes), ni a la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny del projecte. No obstant això, els controls específics de qualitat que s'apliquen per a garantir l'objectivitat i el rigor de les i els avaluadors busquen entre altres coses determinar possibles caires de gènere en les avaluacions:</p> <p>“A més dels controls automàtics de l'aplicació, en l'ANEP es fan controls específics per a determinar paràmetres dels processos d'avaluació. Entre altres, es realitzen determinacions estadístiques del nombre d'avaluacions per sol·licitud, nombre d'avaluacions per avaluador, anàlisi de discrepàncies entre experts, participació de dones, distribució geogràfica d'experts, entre altres. Així mateix, s'han fet controls d'avaluació mitjançant avaluacions paral·leles realitzades per una altra agència (ESF), i per a determinar possibles caires de gènere en les avaluacions. Molts d'aquestes anàlisis de control es publiquen en la pàgina web de l'ANEP”</p> <p>L'acció al·ludeix a la concreció d'un sistema d'avaluació de projectes d'investigació, amb perspectiva de gènere, aplicable a tots els projectes d'investigació finançats per la convocatòria pròpia de la UA i no exclusivament a projectes d'investigació que busquen el desenvolupament de matèries de gènere.</p>
RECOMANACIONS UI	<p>És important que en els projectes finançats a través de la convocatòria pròpia de la UA es valore, també, la inclusió de la perspectiva de gènere, siga quin siga el propòsit de la investigació, d'acord amb el que preveu la disposició addicional 13a de la Llei de la ciència (“Implantació de la perspectiva de gènere”). Per a això, cal un sistema d'indicadors que valoren la inclusió de la perspectiva de gènere en la investigació. En aquest sentit resulta d'utilitat el manual <i>El género en la investigación</i>.</p> <p><i>“2. L'Estratègia Espanyola de Ciència i Tecnologia i el Pla Estatal d'Investigació Científica i Tècnica promouran la incorporació de la perspectiva de gènere com a categoria transversal en la investigació i la tecnologia, de manera que la seua rellevància siga considerada en tots els aspectes del procés, inclosos la definició de les prioritats de la investigació científicotècnica, els problemes d'investigació, els marcs teòrics i explicatius, els</i></p>

	<i>mètodes, la recollida i interpretació de dades, les conclusions, les aplicacions i desenvolupaments tecnològics i les propostes per a estudis futurs. Promouran <b>igualmente els estudis de gènere i de les dones</b>, a més de mesures concretes per a estimular i donar reconeixement a la presència de dones en els equips d'investigació.”</i>
RECURSOS	<p> <a href="#">Criteris que aplica l'ANEP</a>  <a href="#">Llei de la Ciència, la tecnologia i la Innovació</a>  <a href="#">Manual El género en la investigación</a> </p>

**ACCIÓ 8. Generar, mantenir i publicar una base de dades d'investigació en gènere amb informació sobre tesis, grups i projectes d'investigació i PDI especialitzat**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CEDIP</li> <li>• VOAP</li> <li>• Secretariat d'Internacionalització i Transferència de Tecnologia</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	<p>En la web de l'oferta tecnològica del Vicerectorat de Investigació, Desenvolupament i Innovació, hi ha les línies d'investigació de la UA. En aquesta web hi ha l'eina de cerca que permet trobar les línies <b>d'investigació</b> usant paraules clau. En el cas d'investigacions <b>en estudi de gènere</b> es pot cercar per paraules clau com: gènere, violència de gènere, discriminació sexual, etc. Hi apareix un enllaç que proporciona tota la informació del <b>grup i PDI</b> involucrats, juntament amb l'<b>activitat</b> realitzada.</p>
NOTES	<p>La UI valora que l'acció s'ha realitzat, a pesar que el CEDIP i el VOAP indiquen que l'acció no ha sigut realitzada. En aquest sentit cal reprendre les indicacions assenyalades per a la difusió de tesis doctorals amb enfocament de gènere (veure acció 5). Per la seua banda, el VOAP indica que aquesta acció no està directament vinculada amb les seues competències. Les ACCIONS assenyalades pel Secretariat d'Internacionalització i Transferència de Tecnologia cobreixen no sols els objectius assenyalats en l'acció, sinó que en centralitzen la base de dades.</p>
RECURSOS	<p> <a href="#">Web de l'oferta tecnològica del Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació</a>  <a href="#">Eina de cerca en la web de l'oferta tecnològica del Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació</a> </p>

### ACCIÓ 9. Difondre les convocatòries de subvenció pública per a projectes I+D que inclouen perspectiva de gènere

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unitat d'Igualtat</li> <li>• CED</li> <li>• Secretariat d'Investigació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	<p>Publicació en la web de la Unitat d'Igualtat</p> <p>Publicació en el BOCED (butlletí del CED)</p> <p>La pàgina web del Vicerectorat de Investigació, Desenvolupament i innovació recull les convocatòries d'ajudes públiques per a I+D+i, incloses les que inclouen la perspectiva de gènere, les convocatòries d'I+D+i amb termini de sol·licitud obert i un buscador que facilita la busca de convocatòries per paraules clau i tipus d'ajuda a sol·licitar.</p>
RECURSOS	<p>Pàgina web del Vicerectorat de Investigació, Desenvolupament i Innovació recull les <a href="#">convocatòries d'ajudes públiques per a I+D+i</a>, incloses les que tenen perspectiva de gènere:</p> <p><a href="#">Convocatòries públiques d'investigació Unitat d'Igualtat</a></p> <p>(En la Unitat d'Igualtat es publiciten les convocatòries en apartat notícies mentre està el termini en vigor)</p> <p><a href="#">BOCED</a></p>

### RESUM EIX 3.

El quadre 4 relaciona el grau d'execució de les accions amb relació als objectius.

Quadre 3: seguiment eix 3 accions / objectius

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
OB1	En procés	En procés	No realitzada	Realitzada					
OB2					En procés	En procés	En procés	Realitzada	Realitzada

Font: elaboració pròpia. Seguiment Pla

Realitzada	
En procés	
No realitzada	

La taula 6 inclou el conjunt de respostes dels òrgans executors a les preguntes sobre dificultat i recursos econòmics i tècnics utilitzats en l'execució de les accions de l'Eix 3.

**Taula 2. Indicadors Eix 3**

<b>EIX 3</b>		
INDICADOR	CATEGORIES	RESPOSTES
Dificultat <sup>1</sup>	Baixa	3
	Mitjana	4
	Alta	5
RECURSOS ECONÓMICOS	Propis	12
	Externs	3
RECURSOS TÉCNICOS	Propis	12
	Externs	1

**NOTES:**

La taula recull la resposta de cada òrgan executor. La taula mostra l'agregat dels resultats obtinguts.

1. Quan les accions no han sigut realitzades per algun dels òrgans executors la percepció en la dificultat no s'indica i, en conseqüència, no queda recollida en el recompte.

L'Eix 3 (investigació) desenvolupa el 10% de les accions del Pla. El 39% de les accions està realitzat i el 33% en procés. Només una de les accions (la tercera de l'objectiu 1) no ha sigut realitzada. Com ja s'ha indicat en el resum de l'Eix 2, en aquest eix els òrgans executors valoren les accions (amb un 44%) amb un nivell de dificultat alt.

**OBJECTIU 1.**

Els vicerektorats d'Investigació, Desenvolupament i innovació i el d'Ordenació Acadèmica han incorporat diverses consideracions relatives a transversalitat de gènere en la investigació. Així, es troba en estudi i valoració la modificació del barem de concessió d'ajudes a grups d'investigació, prenent en consideració la presència equilibrada entre investigadors i investigadores. Es reconeix l'atenció i atenció a menors en els processos de provisió de places de personal investigador en formació en règim de beca o contracte convocades en la UA i s'hi apliquen accions positives, en igualtat de mèrits, a favor del sexe menys representat en la resolució de la convocatòria de la UA de beques i ajudes a la investigació. Per a garantir-ne, així, la continuïtat i per tant, la consolidació de les polítiques d'igualtat, és necessari que les mesures queden reflectides en els documents oficials de la UA (Pla d'Ordenació Integral i bases de la convocatòria del programa propi del Vicerectorat de Investigació, Desenvolupament i Innovació, per al foment de l'I+D+I en la UA).

**OBJECTIU 2**

El Centre d'Estudis sobre la Dona compta amb la convocatòria d'ajudes del CED per a la realització de tesis doctorals amb perspectiva de gènere. En l'edició 2010-2011 va comptar amb el cofinançament del Vicerectorat d'Investigació i el Vicerectorat de Planificació Estratègica i Qualitat. Amb la finalitat de desenvolupar el que preveu la disposició addicional 13a ("Implantació de la perspectiva de gènere") de la Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació, amb relació a la promoció dels estudis de gènere, seria interessant estudiar la viabilitat de dues estratègies alternatives: la inclusió en el programa propi del Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació, per al foment de la I+D+I en la UA una línia d'investigació finançada d'estudis de gènere, la valoració en els projectes finançats a través de

la convocatòria pròpia de la UA de la inclusió de la perspectiva de gènere, siga quin siga el propòsit de la investigació. En aquest sentit resulta interessant el manual *El gènere en la investigació*, publicat per la Unitat “Dones i Ciència”, adscrita actualment al Ministeri d’Economia i Competitivitat.

Actualment la UA difon, a través de diverses unitats i serveis, tant les convocatòries de subvenció pública per a projectes I+D que incloquen perspectiva de gènere, com els resultats de tesis doctorals amb enfocament de gènere. A partir del treball de seguiment del Pla s’han fet propostes de coordinació que en milloren la difusió. En la web de l’oferta tecnològica del Vicerectorat de Investigació, Desenvolupament i Innovació hi ha l'eina de cerca que permet trobar les línies d’investigació usant paraules clau. En el cas d’investigacions en estudi de gènere es pot també cercar per paraules clau com *gènere*, *violència de gènere*, *discriminació sexual*, etc. Un enllaç proporciona tota la informació del grup i PDI involucrats, juntament amb l’activitat realitzada.

## 2.4. EIX 4: ACCÉS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL DEL PDI I DEL PAS

### OBJECTIU 1

OBJECTIU 1 – Garantir la igualtat d’oportunitats entre dones i homes del PDI i del PAS en els processos d’accés i promoció professional en la UA

**ACCIÓ 1. Traslladar a la normativa de la UA les disposicions vigents relatives a la representació equilibrada de dones i homes en les comissions que han de resoldre els concursos d’accés als cossos de funcionaris i funcionàries docents i vigilar-ne el compliment**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departaments<sup>18</sup></li> </ul>
ÒRGAN RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerectorat d’Ordenació Acadèmica</li> </ul>
MÉS ÒRGANS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretaria General</li> </ul>
GRAU D’EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	Propostes per a la composició de les comissions segons l’article 6.4 de la Normativa de la Universitat d’Alacant per a la regulació dels concursos d’accés als cossos docents universitaris (aprovada pel Consell de Govern el 27/02/09. Modificada per Consell de Govern de 30/07/09)

<sup>18</sup> Els departaments que han emplenat la fitxa-acció 1 (eix 4) han sigut Anàlisi Geogràfica Regional i Geografia Física, Filologies Integrades, Història Medieval, Història Moderna i Ciències i Tècniques Historiogràfiques, Prehistòria, Arqueologia, Història Antiga, Filologia Grega i Filologia Llatina, Traducció i Interpretació Geografia Humana; Sociologia I, Treball Social i Serveis Socials, Didàctica General i Didàctiques Específiques, Psicologia de la Salut, Psicologia Evolutiva i Didàctica, Química Física, Química Orgànica, Física Aplicada, Fisiologia, Genètica i Microbiologia, Matemàtica Aplicada, Estadística i Investigació Operativa, Física, Enginyeria de Sistemes i Teoria del Senyal, Expressió Gràfica i Cartografia.



	<p>Projecte d'Estatut de la UA (aprovat pel claustre, 19/04/2011) - Article 143 - Composició de les comissions dels concursos d'accés</p>
NOTES	<p>Article 6.4 de la Normativa de la UA per a la regulació dels concursos d'accés als cossos docents universitaris: "Per a designar les comissions, d'acord amb el que disposa la base 3.4.1, el Consell de Departament farà arribar al rector o rectora una proposta en què haurà de contemplar-se: a) presidenta o president i secretària o secretari de la Comissió, i dels seus suplents corresponents, (...). <b>La proposta de presidenta o president i de secretària o secretari serà paritària entre dones i homes, com la dels respectius suplents, tret que no siga possible per raons fundades i objectives degudament motivades.</b> En tot cas (...) b) Una relació de nou vocals que reunisquen els requisits necessaris (...). <b>En tot cas la proposta procurarà una composició equilibrada entre dones i homes, tret que no siga possible per raons fundades i objectives degudament motivades.</b> (...)</p> <p>Article 143.3 del projecte d'Estatut UA: "La designació d'integrants haurà de fer-se garantint la necessària aptitud científica i docent dels components. La composició ha d'ajustar-se als principis d'imparcialitat i professionalitat dels integrants i es procurarà <b>la composició equilibrada entre dones i homes, llevat que no siga possible per raons fundades i objectives degudament motivades</b>"</p> <p>Les respostes aportades pels departaments en l'atribució a l'acció com a realitzada, no realitzada o en procés no és coherent, en molts casos, amb la informació que es facilita en altres camps. S'observa el següent patró de resposta:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Indiquen que l'acció no escau perquè no és competència del departament traslladar cap normativa (3 respostes).</li> <li>2.- Responen sobre el compliment de la paritat en les propostes del seu departament i manifesten que tenen dificultats per l'escassetat de dones (3 respostes) i a causa de l'escassetat d'homes (1 resposta).</li> <li>3.- Responen sobre el compliment de la paritat en les propostes del seu departament i manifesten que el requisit es compleix (7 respostes), que es compleix sempre que és possible (2 respostes) o que es compleix sempre que és possible i s'emet un informe motivat quan no ha sigut possible (1 resposta).</li> <li>4.- Qualifiquen l'acció com a no realitzada sense més observacions (2 respostes).</li> </ol>
RECOMANACIONS UI	<p>La redacció de l'acció pot donar lloc a confusió perquè els</p>

	<p>departaments s'han d'ajustar, en els processos de selecció, a la normativa que estableix la Universitat en instàncies superiors (Estatut i Consell de Govern). No obstant això, els reglaments dels departaments estableix entre les seues funcions "Proposar la convocatòria de places vacants dels cossos docents universitaris i elevar la proposta dels membres de les comissions d'acord amb el que preveu l'Estatut de la Universitat d'Alacant". En aquest context, es recomana que els reglaments expliciten que les propostes de membres per a les comissions de valoració han d'ajustar-se al principi de paritat, com estableixen l'Estatut i la normativa general que regula els concursos d'accés als cossos docents universitaris. És important que les mesures queden reflectides en els documents oficials (en aquest cas en les normatives internes) de la UA, ja que així se'n garanteix la continuïtat i, per tant, la consolidació de les polítiques d'igualtat.</p>
RECURSOS	<p><a href="#">Normativa UA accés a cossos docents (BOUA 3/3/2009)</a> <a href="#">Projecte d'Estatut aprovat pel Claustre</a></p>

**ACCIÓ 2. Traslladar a la normativa de la UA les disposicions vigents relatives a la representació equilibrada de dones i homes, en els tribunals dels processos selectius d'accés i en les comissions de valoració de mèrits per a proveir de places de treball del PAS i vetlar pel compliment.**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Servei de Selecció i Formació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	Inclusió en les normatives aprovades recentment de les disposicions vigents relatives a la representació equilibrada de dones i homes en els tribunals i comissions dels processos selectius i de provisió.
NOTES	<p>La normativa de la Universitat d'Alacant reguladora de les convocatòries per a la selecció de personal d'administració i serveis contractat en règim laboral en els projectes d'investigació estableix, en l'apartat 5:</p> <p><b>"La composició de les comissions ha d'ajustar-se als principis d'imparcialitat i professionalitat dels components i procurar una composició equilibrada entre dones i homes, llevat que no siga possible per raons fundades i objectives degudament motivades."</b></p> <p>No obstant això, les bases generals d'aplicació en els concursos per a proveir de llocs de treball del PAS en la UA (aprovada en Consell de Govern de 30 de juliol de 2008, BOUA 5/09/2008) <u>no inclou</u> cap referència a la composició equilibrada entre dones i homes.</p>
RECOMANACIONS UI	Caldria modificar les bases generals d'aplicació en els concursos

	per a proveir de llocs de treball del personal d'administració i serveis en la Universitat d'Alacant, perquè s'adaptara a la normativa vigent
RECURSOS	<a href="#">Bases generals d'aplicació en els concursos per a proveir de llocs de treball del PAS en la UA</a> (aprovació en Consell de Govern de 30 de juliol de 2008, BOUA 5/09/2008) <a href="#">Normativa de la Universitat d'Alacant reguladora de les convocatòries per a la selecció de personal d'administració i serveis contractat en règim laboral en els projectes d'investigació</a> (BOUA, 15/01/2010)

**ACCIÓ 3. Incloure, en totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública, una referència, si escau, a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat</li> <li>• Servei de Selecció i Formació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	<p>Inclusió, en totes les convocatòries de concurs d'accés a places de cossos de funcionaris docents universitaris, de la clàusula de revisió de la infrarepresentació següent:</p> <p><i>"D'acord amb l'acord de Consell de Govern de la UA, de 26 de gener de 2010, pel qual s'aprova el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat d'Alacant, es fa constar que:</i></p> <p><i>-Existeix infrarepresentació de les dones en la categoria de catedràtic d'universitat en les àrees de .... i en la categoria de professor titular d'universitat en les àrees de ...</i></p> <p><i>-Existeix infrarepresentació dels homes en la categoria de professor titular d'universitat en l'àrea de ...</i></p> <p><i>-No existeix infrarepresentació de cap dels gèneres en les categories convocades en la resta d'àrees"</i></p> <p>Inclusió, en totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés i per a la provisió, si és el cas, a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.</p>

**ACCIÓ 4. Acompanyar les convocatòries de les proves selectives per a accedir a l'ocupació pública d'un informe d'impacte de gènere i si no escau justificar-ho.**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat</li> <li>• Servei de Selecció i Formació</li> </ul>
----------------	---

GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	Inclusió d'un INFORME SOBRE IMPACTE DE GÈNERE en totes les convocatòries de concurs d'accés a places de funcionaris docents universitaris.  Adjuntar, a les convocatòries de les proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública, un informe d'impacte de gènere perquè siga aprovat o signat segons escaiga.
NOTES	El Servei de Selecció i Formació de la UA ha elaborat informes-tipus d'impacte de gènere que acompanyen les convocatòries de les diverses modalitats d'accés tant del PDI com del PAS. En tots es fa constar que “no hi ha elements que comporten una disminució de les condicions d'igualtat entre els dos gèneres”, per tant l'impacte de gènere és neutre. L'informe es referix als requisits per a accedir i al sistema de selecció. No s'hi aprecien elements de discriminació en cap d'aquests dos aspectes. En tot cas, l'eliminació dels possibles elements de discriminació indirecta presents en la baremació de mèrits (com els derivats del gaudi de permisos de paternitat o maternitat en la valoració de l'activitat investigadora del PDI) són objectiu d'altres ACCIONS (Acció 2 de l'Eix 3).
RECURSOS	<a href="#">Guia d'aplicació pràctica per a elaborar informes d'impacte de gènere</a> (recurs publicat en web de la Unitat d'Igualtat)

**ACCIÓ 5. Garantir que els criteris de contractació, d'avaluació de currículums i projectes d'investigació no continguem elements de discriminació indirecta per raó de sexe o identitat sexual.**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>El que escaiga</li> </ul>
ÒRGAN RESPONSABLE <sup>19</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	Elaboració de les normatives corresponents a la contractació, amb atenció als elements que pogueren tenir efectes discriminatoris.
NOTES	Es considera l'acció realitzada perquè les convocatòries dels processos selectius (acció 4) ja inclouen informe d'impacte de gènere. El Servei de Selecció i Formació de la UA ha elaborat informes-tipus d'impacte de gènere, que s'adjunten a les convocatòries de les diverses modalitats d'accés tant del PDI com del PAS. En tots es fa constar que “no hi ha elements que suposen una

<sup>19</sup> Junt amb VOAP l'òrgan que apareix com a responsable de l'Acció 5 (eix 4) és el Vicerectorat de Investigació, Desenvolupament i Innovació.

	<p>disminució de les condicions d'igualtat entre els dos gèneres”, per tant l'impacte de gènere és neutre.</p> <p>L'informe es referix als requisits per a l'accés i al sistema de selecció. No s'hi detecten elements de discriminació en cap d'aquests dos aspectes. En tot cas, l'eliminació dels possibles elements de discriminació indirecta presents en la baremació de mèrits (com els derivats del gaudi de permisos de paternitat o maternitat en la valoració de l'activitat investigadora del PDI ) són objectiu d'altres ACCIONS (Acció 2 de l'Eix 3).</p> <p>El Pla recull, com a ÒRGAN EXECUTOR d'aquesta acció, el que escaiga. Aquesta absència de concreció ha derivat en el fet que l'únic òrgan que ha respost a aquesta acció haja sigut el VOAP. Indica en les respostes que l'acció estava realitzada.</p> <p>En enunciar l'acció de <i>garantir</i> es perd concreció, cosa que en dificulta l'avaluació o assumpció pels òrgans executors concrets.</p>
RECOMANACIONS UI	Cal incloure en la redacció del II Pla els òrgans executors de totes les accions.

**ACCIÓ 6. Adoptar mesures específiques en el desenvolupament de les corresponents proves selectives, per a l'atenció de dones en circumstàncies d'embaràs de risc o part.**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El que escaiga</li> </ul>
ÒRGANS RESPONSABLES <sup>20</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat</li> <li>• Servei de Selecció i Formació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	<p>Es considerarien quan fóra necessari (no hi ha precedents entre PDI)</p> <p>Assessorament i informació als tribunals i comissions de selecció de l'obligació d'adoptar mesures específiques en els casos d'embaràs de risc o part (PAS).</p>
NOTES	<p>El Pla recull, com a òrgan executor d'aquesta acció, l'òrgan que escaiga. Aquesta absència de concreció ha fet que els dos únics òrgans que han respost siguen el VOAP i el Servei de Selecció i Formació (valoren que l'acció està realitzada). Si bé no disposem de més informació i, considerant que els òrgans que l'han emplenat vetlen pels processos de selecció i promoció del PDI i PAS, <u>la UI la valora com a acció realitzada.</u></p>
RECOMANACIONS UI	Cal incloure en la redacció del II Pla òrgans executors de les accions.

<sup>20</sup> Juntament amb VOAP i Gerència (Servei de Selecció i Formació) apareix com a òrgan responsable el Vicerectorat d'Infraestructures, Espais i Medi Ambient.

	Establir una base (la instància d'inscripció o un altre mecanisme) perquè una dona que participara en un procés selectiu en situació d'embaràs puga comunicar-ho amb l'antelació suficient que permeta al Servei de Prevenció arbitrar les mesures específiques escaients.
--	--

## OBJECTIU 2

OBJECTIU 2 –Aconseguir una presència equilibrada de dones i homes entre el PDI i el PAS, en tots els nivell professionals i en el cas del PDI també en les distintes àrees de coneixement.

### ACCIÓ 7. Desenvolupar la normativa de la UA per a incorporar accions positives a favor del sexe menys representat en els procediments d'accés i promoció tant del PDI com del PAS

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>El que escaiga (segons la normativa vigent)</li> </ul>
ÒRGANS PARTICIPANTS <sup>21</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	No realitzada
NOTES	<p>La responsabilitat de l'acció recau sobre Secretaria General (“desenvolupar la normativa de la UA”), amb la participació d'altres òrgans implicats, com ara VOAP i Gerència.</p> <p>El Pla recull com a ÒRGAN EXECUTOR d'aquesta acció “el que escaiga”. Aquesta absència de concreció ha fet que l'únic òrgan que ha respost a aquesta acció haja sigut el VOAP (afirma que l'acció no és competència seua). No s'ha demanat informació sobre aquesta acció en el procés de seguiment. La UI valora com no realitzada l'acció.</p>
RECOMANACIONS UI	<p>Cal incloure en la redacció del II Pla les òrgans executors de les ACCIONS</p> <p>Impulsar, durant el període de vigència del I Pla i amb els òrgans competents, la realització d'aquesta acció.</p>

### ACCIÓ 8. Adaptar la normativa sobre jornada de treball, vacances, llicències i permisos tant del PDI com del PAS, perquè contemple la possibilitat de participar en cursos de formació, processos de promoció o concursos de provisió de llocs de treball durant el gaudi del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de persones dependents.

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>El que escaiga</li> </ul>
ÒRGANS PARTICIPANTS <sup>22</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica</li> </ul>

<sup>21</sup>Juntament amb el VOAP, l'òrgan que apareix com a òrgan participant és Gerència.

<sup>22</sup>Juntament amb el VOAP, l'òrgan que apareix com a òrgan participant és Gerència.

GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	Elaboració d'una proposta de normativa que regula la jornada de treball, els permisos, les llicències i altres situacions i les vacances del PDI de la UA.
NOTES	El Pla recull com a ÒRGAN EXECUTOR d'aquesta acció "l'òrgan que procedisca". Aquesta absència de concreció ha derivat que l'únic òrgan que ha respost a aquesta acció haja sigut el VOAP (valora que l'acció es troba en procés). No s'ha demanat informació sobre aquesta acció en el procés de seguiment.
RECOMANACIONS UI	Aprovació de la Normativa sobre jornada de treball, permisos, llicències i vacances del PDI de la UA.  Modificació de la normativa que regula la jornada de treball, horaris, permisos, llicències i vacances del PAS, per a incloure (en l'article 15, que regula el permís per naixement, acolliment o adopció de fills o filles) l'apartat següent: "3. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que es convoquen, així com en els processos de promoció o concursos de provisió de llocs de treball".
RECURSOS	<a href="#">Normativa que regula la jornada de treball, horaris, permisos, llicències i vacances del PAS</a>

**ACCIÓ 9. Donar preferència per a participar en activitats de formació (durant 1 any) a les persones que es reincorporen al servei actiu procedents de permisos de paternitat i maternitat o d'una excedència per raons de guarda legal i atenció a dependents**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Institut de Ciències de l'Educació</li> <li>Servei de Selecció i Formació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	Modificació del formulari web d'inscripció en els cursos de l'ICE Inclusió en la pàgina web informativa de l'ICE de cada curs amb els criteris de preferència. Establiment d'un procediment d'identificació de PAS que es reincorpora al servei actiu procedents de permisos de paternitat i maternitat o d'una excedència per raons de guarda legal i atenció a dependents per a incorporar-los a la base dades de formació contínua.
NOTES	L'ICE ha incorporat immediatament las recomanacions de la UI
RECURSOS	<a href="#">Formulari web d'inscripció en els cursos de l'ICE</a> Inclusió dels criteris de preferència en la pàgina <a href="#">web</a> informativa de l'oferta formativa de l'ICE.

#### RESUM EIX 4.

El quadre 5 relaciona el grau d'execució de les accions amb relació als objectius.

**Quadre 4: Seguiment Eix 4 Accions / Objectius**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>OB1</b>									
<b>OB2</b>									

Font: elaboració pròpia. Seguiment PIUA

Realitzada

En procés

No realitzada

Nota. Per a la valoració del grau de realització de les accions de l'eix 4 s'han tingut en compte les valoracions recollides en el resum de cada una de les accions.

La taula 7 inclou el conjunt de respostes oferides pels òrgans executors a les preguntes sobre dificultat i recursos econòmics i tècnics utilitzats en l'execució de les accions que donen contingut a l'Eix 4.

**Taula 3. Indicadors Eix 4**

INDICADOR	EJE 4	
	CATEGORIES	RESPOSTES
Dificultat <sup>1</sup>	Baixa	8
	Mitjana	5
	Alta	0
RECURSOS ECONÒMICS	Propis	11
	Externs	0
RECURSOS TÈCNICS	Propis	11
	Externs	0

**NOTES:**

La taula recull la resposta oferida per cada òrgan executor i mostra l'agregat dels resultats obtinguts.

1. Quan les accions no han sigut realitzades per algun dels òrgans executors, la percepció en la dificultat no s'indica i, en conseqüència, no queda recollida en el recompte.

L'EIX 4 (Accés i promoció professional del PDI i del PAS), compta amb el 10% de les accions del Pla. El 65% de les accions ja ha sigut completades i el 22% es troba en procés. Només una de les accions (la setena) no s'ha realitzat. La percepció i valoració dels òrgans executors sobre el grau de dificultat és baixa (així ho reconeix el 61%). La totalitat de les accions s'ha realitzat amb els recursos econòmics i propis de la UA.



## OBJECTIUS 1 i 2

El seguiment del Pla ha identificat incoherències en les respostes oferides en algunes de les accions. En aquests casos les inconsistències obeeixen, majoritàriament, a la dissímil interpretació que els òrgans executors han fet de les accions i aquestes, al seu torn, a la deficient definició de l'acció. Aquesta situació s'aprecia en la primera de les accions de l'Eix 4 (Traslladar a la normativa de la UA les disposicions vigents relatives a la representació equilibrada de dones i homes en les comissions que han de resoldre els concursos d'accés als cossos de funcionàries i funcionaris docents; i vetlar pel seu compliment). Respecte d'això, des de la Unitat d'Igualtat es recomana la incorporació en els respectius reglaments dels departaments de les consideracions que, en matèria de paritat en les comissions que resolen els concursos d'accés als cossos de funcionaris docents, ja apareixen recollides en la normativa que estableix la Universitat en instàncies superiors (Estatut i Consell de Govern). Es recomana que els reglaments expliciten que les propostes de membres per a les comissions de valoració han d'ajustar-se al principi de paritat, tal com estableixen l'Estatut i la normativa general que regula els concursos d'accés als cossos docents universitaris. És important que les mesures queden reflectides en els documents oficials (en aquest cas en les normatives internes) de la UA, ja que així se'n garanteix la continuïtat i, per tant, la consolidació de les polítiques d'igualtat. Cal subratllar la inclusió, en totes les convocatòries de concurs d'accés a places de cossos de funcionaris docents universitaris, de la clàusula de revisió de la infrarepresentació, i la inclusió de l'informe sobre impacte de gènere en totes les convocatòries de concurs d'accés a places de funcionaris docents universitaris.

Per a aconseguir garantir l'atenció de dones en situació d'embaràs de risc o part en processos selectius, caldria establir una via —a través de la pròpia instància d'inscripció o mitjançant un altre mecanisme—per a comunicar aquesta circumstància amb antelació suficient, perquè permeta al Servei de Prevenció arbitrar les mesures específiques escaients. L'Institut de Ciències de l'Educació ha modificat el seu formulari web d'inscripció en els cursos de formació del PDI, amb la inclusió de criteris de preferència per als casos en què en l'últim any s'ha reincorporat al servei actiu procedent d'un permís de maternitat o paternitat o d'una excedència per guarda legal o atenció a dependents. Aquesta mesura es podria fer extensible al programa de formació del PAS.

## 2.5.- EIX 5: REPRESENTACIÓ

### OBJECTIU 1

OBJECTIU 1 –Propiciar la participació de les dones en tots els nivells de representació i direcció de la UA.

### ACCIÓ 1. Fer un estudi per a detectar els obstacles que frenen la incorporació de les dones als òrgans de direcció

ÒRGAN EXECUTOR	• Unitat d'Igualtat
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	Estudi dissenyat en dues fases: 1. Fase d'investigació qualitativa: grups de discussió amb dones

	PDI i PAS 2. Fase d'investigació quantitativa: disseny del qüestionari Avaluació de la promoció professional en la UA (durant els mesos d'octubre i novembre se'n farà el treball de camp).
NOTES	El disseny del qüestionari per al diagnòstic dels obstacles en la promoció professional i el disseny del treball de camp ha sigut dificultós tècnicament. En aquest sentit, no partíem de treballs previs en altres contextos universitaris i, a més, els objectius han dificultat el procés operatiu inherent al disseny d'un qüestionari. El treball de camp ha de sortejar les dificultats inherents al desenvolupament d'una mostra aleatòria simple.  El projecte té el finançament de l'Institut de la Dona. Es preveu publicar-ne els resultats abans de la finalització del I Pla.
RECOMANACIONS UI	Publicar els resultats de l'estudi abans de la finalització del I Pla.

### ACCIÓ 2. Implantar accions per a incentivar la participació de dones en la direcció i govern de la UA

ÒRGAN EXECUTOR	• Secretariat de Coordinació i Comunicació
GRAU D'EXECUCIÓ	No realitzada
ACCIONS	
NOTES	Contacte amb la UI per a elaborar un pla conjunt d'actuació.

### OBJECTIU 2

OBJECTIU 2 –Aconseguir una representació equilibrada entre dones i homes en tots els òrgans de govern, consultius i de representació de la UA

### ACCIÓ 3. Desenvolupar en els estatuts de la UA les condicions per a la composició paritària dels òrgans de govern i representació i vetlar pel seu compliment

ÒRGAN EXECUTOR	• Secretaria General
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	Projecte d'Estatut de la UA (aprovat pel claustre, 19/04/2011) Article 36 - Comissió de reclamacions Article 37 - Comissions de suport al Consell de Govern Article 38 - Altres comissions Article 40 - Representació en els òrgans col·legiats i exercici de càrrecs unipersonals Article 126 - Estructures d'investigació

	S'incorpora en la redacció d'aquests articles la necessitat que la composició de les comissions, de les estructures d'investigació i dels òrgans de govern i representació siga equilibrada entre dones i homes.
NOTES	Cal destacar que el nou text estatutari reconeix, com a part de la seua estructura organitzativa, la Unitat d'Igualtat
RECURSOS	<a href="#">Projecte d'Estatut de la UA aprovat pel Claustre</a>

**ACCIÓ 4. Modificar la normativa electoral de la UA, d'acord amb allò que s'ha previngut en els principis i directrius de l'Estatut de la UA i de la normativa general en matèria d'igualtat de gènere, de manera que es garantisca l'equilibri entre persones de diferent sexe en la composició per sufragi dels òrgans col·legiats.**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secretaria General</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	Preparació de l'esborrany de nou reglament electoral que inclourà les modificacions del nou Estatut
NOTES	El desplegament normatiu es reprendrà quan els òrgans competents de la Generalitat Valenciana realitzen el control de legalitat del nou Estatut de la UA i es publique el text en el DOCV

**ACCIÓ 5. Desenvolupar en els diferents reglaments interns les condicions per a la composició paritària dels òrgans de govern i representació i vetlar pel seu compliment**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secretaria General</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	Preparació dels esborranys de nous reglaments tipus de departaments i instituts i les directrius per a elaborar els reglaments interns dels centres en què s'inclouran les modificacions del nou Estatut.
NOTES	El desplegament normatiu es reprendrà quan els òrgans competents de la Generalitat Valenciana realitzen el control de legalitat del nou Estatut de la UA i es publique el text en el DOCV

**ACCIÓ 6. Mantenir l'equilibri entre sexes en els nomenaments per a càrrecs de govern unipersonals**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facultats i centres<sup>23</sup></li> </ul>
----------------	--

<sup>23</sup>Tots els centres han respost a la fitxa-acció 6 (eix 5).

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departaments<sup>24</sup></li> <li>• Instituts<sup>25</sup></li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	<p>En alguns casos s'observen discrepàncies entre la qualificació que es dóna a l'acció (realitzada, en procés, programada o no realitzada) i les dades que hem comprovat directament a través de la informació facilitada en les pàgines web. Es qualifica com a no realitzada quan en realitat l'equip de direcció del departament sí que és paritari (director / secretària o directora / secretari). I, contràriament, s'afirma que l'acció s'ha realitzat però les dades no ho corroboren.</p> <p>Es manifesten dificultats de diversos tipus per al compliment de l'acció i hi ha comentaris sobre la seua pertinença. S'observen els següents patrons de resposta:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'acció es defineix com a no realitzada sense afegir més comentaris (7 respostes);</li> <li>2. S'al·ludeix a l'escassetat de dones o escassetat de dones disponibles per a ocupar càrrecs per a justificar la no-realització o la dificultat de la realització (3 respostes);</li> <li>3. S'al·ludeix a l'escassetat d'homes en departaments feminitzats (1 resposta).</li> <li>4. Es fa referència a les limitacions per a aplicar criteris de paritat quan es preveu un sol càrrec unipersonal per designació per als departaments i instituts (el director o directora nomena secretari o secretària). S'expressa la voluntat de compensar aquests desequilibris en els nomenaments per a coordinació d'àrees (3 respostes).</li> <li>5. S'afirma que l'acció ja es realitzava abans d'aprovar el Pla d'Igualtat i es qualifica com a no realitzada (2 respostes).</li> <li>6. Es compleix l'equilibri, però es matisa que aquest respon a criteris d'eficàcia i disponibilitat i no a la voluntat de complir amb</li> </ol>

<sup>24</sup> Els departaments que han emplenat la fitxa-acció 6 (eix 5) han sigut Anàlisi Geogràfica Regional i Geografia Física, Didàctica General i Didàctiques Específiques, Estadística i Investigació Operativa, Filologies Integrades, Història Medieval, Història Moderna i Ciències i Tècniques Historiogràfiques, Prehistòria, Arqueologia, Història Antiga, Filologia Grega i Filologia Llatina, Química Física, Química Orgànica, Física, Enginyeria de Sistemes i Teoria del Senyal, Traducció i Interpretació, Filologia Catalana, Geografia Humana, Humanitats Contemporànies, Innovació i Formació Didàctica, Ciències Ambientals i Recursos Naturals, Expressió Gràfica i Cartografia, Física Aplicada, Fisiologia, Genètica i Microbiologia, Psicologia de la Salut, Psicologia Evolutiva i Didàctica, Sociologia I, Treball Social i Serveis Socials, Dret Internacional Públic i Dret Penal.

<sup>25</sup> Els Instituts d'Investigació que han emplenat la fitxa-acció 6 (eix 5) han sigut: Enginyeria dels Processos Químics, Aigua i Ciències Ambientals, Investigació Informàtica, Síntesi Orgànica, Interuniversitari de Desenvolupament Social i Pau, Electroquímica i Materials.

	<p>el principi de paritat (1 resposta).</p> <p>7. Es deixa per a les següents eleccions i en mans de futurs equips l'aplicació del criteri de paritat (4 respostes).</p> <p>8. L'acció es qualifica com a realitzada o en procés i en alguns casos s'indica, en l'apartat d'actuacions realitzades, que s'han fet recomanacions al si del departament, institut universitari o facultat sobre la conveniència de tenir en compte el criteri de la paritat en la designació de càrrecs (11 respostes).</p> <p>9. S'indica que l'acció està realitzada o en procés, sense afegir cap matisació, però les dades accessibles a través de la web no corroboren aquesta afirmació (5 respostes, una de les quals es referix a un institut que no compleix la paritat perquè l'equip directiu està format exclusivament per dones).</p>
NOTES	La Unitat d'Igualtat valora que l'acció està en procés.
RECOMANACIONS UI	<p>D'acord amb la disposició addicional primera de la Llei 3/2007 d'Igualtat Efectiva, s'entendrà "per composició equilibrada la presència de dones i homes, de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent".</p> <p>Delimitar l'abast del criteri de paritat per a cada tipus d'estructura: per a les facultats i EPS, es referix a l'equip directiu format, respectivament, per vicedeganes i vicedegans i subdirectores i subdirectors. Respecte a departaments i instituts, l'equilibri paritari hauria d'aplicar-se als càrrecs de direcció i secretaria.</p> <p>La UI adreçarà un escrit a les facultats i a l'EPSA, en el context dels seus respectius processos electorals, per a recordar-los la necessitat de complir les ACCIONS de l'Eix 5 (Representació) del Pla, que tenen el seu reflex en les previsions legislatives en matèria d'igualtat relatives a la composició d'òrgans de govern i representació.</p>

**ACCIÓ 7. Assegurar que en els processos electorals amb llistes tancades les candidatures tinguen una composició equilibrada de dones i homes.**

ÒRGAN EXECUTOR	• Secretaria General
GRAU D'EXECUCIÓ	No realitzada
ACCIONS	
NOTES	Aquesta acció apareix vinculada a l'acció 4 d'eix 5 sobre modificació del Reglament Electoral per a adequar-lo a l'Estatut

**ACCIÓ 8. Assegurar una presència equilibrada de dones i homes en la composició per designació de les comissions, comitès, tribunals, jurats de premis i, en general, en tots els òrgans que es puguen constituir.**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica</li> <li>• Servei de Selecció i Formació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	<p><b>PDI:</b> Normativa de la UA per a regular els concursos d'accés als cossos docents universitaris (aprovada en Consell de Govern de 27.02.09. Modificada per Consell de Govern de 30.07.09). La normativa recull la necessitat de presència equilibrada de dones i homes en les comissions en els punts 6.2 i 6.4.</p> <p><b>PAS:</b> Dos tipus d'actuació:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tribunals i comissions proposats per Selecció i Gerència, en els quals és el rector qui fa la proposta de la composició i assegura una presència equilibrada entre homes i dones.</li> <li>2. Resta de comissions i tribunals, es comunica a l'òrgan encarregat de proposar, que s'ha de garantir una presència equilibrada entre homes i dones.</li> </ol> <p>Selecció assenjala que en els tribunals amb una composició que es decideix per sorteig, no es pren cap mesura respecte d'això.</p>
NOTES	<p>Aquesta acció no es va incloure en la relació d'ACCIONS atribuïdes als òrgans, serveis i unitats perquè la responsabilitat de l'execució es recull en el Pla com "l'òrgan que escaiga en cada cas". Únicament han respost a aquesta acció: VOAP, Servei de Selecció i Formació, Escola Politècnica Superior i quatre departaments.</p>
RECOMANACIONS UI	<p>Seria convenient disposar de la relació de comissions, comitès, tribunals, jurats de premis que tenen caràcter estable en la UA (exclosos els tribunals de selecció per a accés PDI i PAS) i conèixer la seua composició per a fer un adequat seguiment de l'execució de l'acció.</p> <p>Comissió d'Ordenació Acadèmica i Professorat Comissió de Planificació Econòmica Tribunal de Selectivitat Tribunal d'Accés per a Majors de 25 anys Patronat de la Fundació General de la UA Comissió d'Igualtat Comissió de Planificació Lingüística Comitè d'Ètica de la Investigació Comissió de seguiment de contractes art. 83 LOU Comissió assessora de doctorat Comissió d'Investigació Comissió d'Estudis de Postgrau</p>

	<p>Comissió de Qualitat de l'Activitat Docent</p> <p>De la informació accessible en la web es desprèn que cap de les comissions indicades té una presència equilibrada de dones i homes. Cal subratllar que gran part dels i les representants en aquestes comissions, comitès, etc. ho són en virtut dels càrrecs que ocupen, la qual cosa dificulta l'equilibri paritari en la composició global d'aquests òrgans.</p>
RECURSOS	<p><a href="#">NORMATIVA DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT PER A LA REGULACIÓ DELS CONCURSOS D'ACCÉS ALS COSSOS DOCENTS UNIVERSITARIS</a> (BOUA, 3/3/2009)</p>

**ACCIÓ 9. Garantir una presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de representació de les treballadores i els treballadors de la UA: Junta de PAS, Junta de PDI i Comitè d'Empresa**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CCOO</li> <li>• CSI-F</li> <li>• SEP</li> <li>• STEPV</li> <li>• UGT</li> <li>• CGT</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	<p><b>CCOO.</b> En les últimes eleccions sindicals hem confeccionat les candidatures als òrgans de representació, alternant dones i homes en la llista i, en els casos en què tenien una major participació d'un sexe que un altre (Junta de PDI), hem acumulat els homes en la part final de la llista, deixant els primers deu llocs per alternar home i dona.</p> <p><b>UGT.</b> En l'elaboració de llistes per a les eleccions sindicals s'ha intentat aconseguir la paritat, sempre que ho permetera la disponibilitat dels candidats i les candidates. Una vegada realitzades les eleccions s'ha intentat aconseguir igualment la paritat en els òrgans de representació, en funció de la disponibilitat de les persones triades. Així, en la Junta de PAS, UGT està representada per tres dones i tres homes; en la Junta de PDI per sis homes i tres dones; i finalment en el Comitè d'Empresa per dues dones i quatre hòmens.</p> <p><b>SEP.</b> Presentació de llistes paritàries. Elecció del 50% de delegats i delegades</p> <p>Dos sindicats indiquen que no han realitzat l'acció:</p> <p><b>CSIF.</b> En el Sindicat únicament hi ha dos homes alliberats</p>

	<p>totalment que són els realitzen la major part de les activitats. I quant a la participació de dones en el mateix es redueix a una.</p> <p><b>STEPV.</b> 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>
--	--

#### ACCIÓ 10. Procurar la presència equilibrada de dones i homes en les meses de negociació de la UA

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>El que escaiga</li> </ul>
ÒRGANS RESPONSABLES <sup>26</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	No realitzada
NOTES	<p>El Pla recull com a òrgan executor d'aquesta acció l'òrgan que escaiga. Aquesta absència de concreció ha derivat en el fet que l'únic òrgan que ha respost a aquesta acció haja sigut el VOAP (valorant que l'acció no s'ha realitzat). No s'ha demanat informació sobre aquesta acció en el procés de seguiment.</p> <p>VOAP assenyala que depèn de les seccions sindicals representades. Per part del VOAP assisteixen les persones escaients en cada cas.</p>

#### RESUM EIX 5.

El quadre 6 relaciona el grau d'execució de les accions en relació als seus objectius.

Quadre 5: Seguiment Eix 5 Accions / Objectius

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
OB1	En procés	No realitzada								
OB2			Realitzada	En procés	En procés	En procés	No realitzada	En procés	En procés	No realitzada

Font: elaboració pròpia. Seguiment Pla

Realitzada	
En procés	
No realitzada	

Nota. Per a la valoració del grau de realització de les accions de l'eix 5 s'han tingut en compte les valoracions recollides en el resum de cada una de les accions.

<sup>26</sup> Juntament amb VOAP, els òrgans que apareixen com a òrgans responsables són dindicats, Gerència i Vicerectorat de Planificació Econòmica.



La taula 8 inclou el conjunt de respostes oferides pels òrgans executors a les preguntes sobre dificultat i recursos econòmics i tècnics utilitzats en l'execució de les accions que donen contingut a l'Eix 5.

**Taula 4. Indicadors Eix 5**

EIX 5		
INDICADOR	CATEGORIES	RESPOSTES
Dificultat <sup>1</sup>	Baixa	5
	Mitjana	2
	Alta	1
RECURSOS ECONÒMICS	Propis	8
	Externs	0
RECURSOS TÈCNICS	Propis	8
	Externs	0

**NOTES:**

La taula recull la resposta oferida per cada òrgan executor i mostra l'agregat dels resultats obtinguts.

La taula no recull les respostes oferides pels departaments perquè, com es comenta en l'apartat de notes de l'acció 6, les respostes eren contradictòries.

1. Quan les accions no han sigut realitzades per algun dels òrgans executors la percepció en la dificultat no s'indica i, en conseqüència, no queda recollida en el recompte.

L'Eix 5 (representació) desenvolupa el 12% de les accions. És l'eix que compta amb nombre més gran d'accions no realitzades (3 de les 10 que li donen contingut). Els òrgans executors participants en aquest eix han valorat, majoritàriament (63%) que el grau de dificultat de les accions és baix.

**OBJECTIU 1**

La Unitat d'Igualtat, en col·laboració amb la Unitat Tècnica de Qualitat, està duent a terme l'estudi **Avaluació de la promoció professional en la UA**, que compta amb el finançament de l'Institut de la Dona (en la seua convocatòria de 2010-2011) i té l'objectiu d'analitzar els obstacles que frenen la promoció professional de les dones PAS i PDI de la UA.

**OBJECTIU 2**

Projecte d'Estatut de la UA (aprovat pel Claustre el 19 d'abril de 2011) incorpora en la redacció dels articles (36. Comissió de Reclamacions; 37. Comissions de Suport al Consell de Govern; 38. Altres comissions; 40. Representació en els òrgans col·legiats i exercici de càrrecs unipersonals; i 126. Estructures d'investigació) la necessitat que la composició de les comissions, de les estructures d'investigació i dels òrgans de govern i representació siga equilibrada entre dones i homes. El desplegament normatiu vinculat amb l'Estatut es reprendrà quan els òrgans competents de la Generalitat Valenciana el publiquen en el DOCV. Per això, el reglament electoral, els reglaments tipus de departaments i instituts i les directrius per a elaborar els

reglaments interns dels centres són accions que es troben en procés.

És important que la paritat en les estructures i càrrecs de govern unipersonals en centres, departaments i instituts d'investigació responguen a les previsions legislatives en matèria d'igualtat, quant a la composició d'òrgans de govern i representació. En els centres la paritat ha d'assegurar-se en l'equip de direcció format, respectivament, per vicedeganes i vicedegans o subdirectores i subdirectors. En els departaments i instituts l'equilibri paritari hauria d'aplicar-se als càrrecs de direcció i secretaria.

## 2.6.- EIX 6: TREBALLAR I ESTUDIAR EN LA UA

### OBJECTIU 1

OBJECTIU 1 Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del professorat, PAS i alumnes de la UA

### ACCIÓ 1. Adequar la normativa reguladora de les relacions laborals i funcionaries a les previsions legals en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerència</li> <li>• VOAP</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	<p>Des de la UA des de sempre s'ha tractat que la igualtat entre homes i dones siga efectiva. Per això, la normativa reguladora de les relacions laborals i funcionaries s'ajusta a les previsions legals en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes.</p> <p>Proposta de normativa que regula la jornada de treball, els permisos, les llicències i altres situacions, i les vacances del PDI.</p>
NOTES	<p>La normativa que regula la jornada de treball, horaris, permisos, llicències i vacances del PAS recull les previsions del Pla Integral per a la Conciliació de la vida personal i laboral en l'Administració (Pla Concilia), de 2005, a més de les mesures de la Llei de Mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere (2004) per a les funcionaries i les previstes en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, de 2007.</p> <p>L'article 58 de la Llei d'Igualtat Efectiva (LOI) regula la LLICÈNCIA PER RISC DURANT L'EMBARÀS, quan les condicions del lloc de treball de la funcionaria pogueren influir negativament en la salut de la dona. Aquesta modalitat de llicència no està prevista en la normativa, encara que hem constatat (Acció 16 de l'Eix 6) l'aplicació d'una mesura equivalent en la política de prevenció de riscos laborals.</p>
RECOMANACIONS UI	Aprovar la normativa que regula la jornada de treball, els

	permisos, les llicències i altres situacions i les vacances del PDI
RECURSOS	<a href="#">Normativa que regula la jornada de treball, horaris, permisos, llicències i vacances del PAS</a>

**ACCIÓ 2. Ampliar en una setmana el període de permís de paternitat (permís per naixement o adopció de fill o filla)**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerència</li> <li>• VOAP</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	<p>(PAS) Ampliació del permís de paternitat en 12 dies sobre el permís establert en la Normativa Estatal. Per a això, s'ha ampliat en una setmana, segons el Pla d'Igualtat de la UA, el permís ja establert en la normativa interna, que ja superava a l'establert en la normativa de la Seguretat Social</p> <p>(PDI) La Llei 9/2009 va ampliar el permís a 4 setmanes, modificant la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.</p>
NOTES	<p>El permís de paternitat que aplica la UA probablement siga dels més amplis que pot tenir un funcionari, ja que amplia en una setmana el període de temps que marca la legislació (15 dies) i que ja va ser millorat en 5 dies. En total, el permís de paternitat en la UA ascendeix a 27 dies.</p> <p><b>Aquesta acció s'ha complert i constitueix una de les mesures més noves i avançades del conjunt dels plans d'igualtat universitaris.</b></p>
RECOMANACIONS UI	<p>Estudiar la possibilitat d'incloure en la Normativa per al PAS la llicència a què fa referència l'article 58 de la LOI.</p> <p>Aprovació de la normativa sobre jornada de treball, permisos, llicències i vacances del personal docent i investigador de la Universitat d'Alacant.</p>
RECURSOS	<p>La pàgina del Servei de Personal recull la normativa reguladora per al <a href="#">personal del Règim General</a>, i per al professorat <a href="#">de MUFACE</a>, amb referència explícita al Pla d'Igualtat en la part que li correspon.</p>

**ACCIÓ 3. Incloure en els plecs de les clàusules administratives dels contractes amb empreses externes, entre els criteris d'adjudicació, el compliment, per part de les mateixes, de les directrius sobre igualtat efectiva, en els termes establerts en els articles 33 i 34 de la EL 3/2007**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El que escaiga</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada

NOTES	<p>El Pla recull com ÒRGAN EXECUTOR d'aquesta acció el que escaiga. No s'ha demanat informació sobre aquesta acció en el procés de seguiment, però es disposa d'informació precisa sobre la seua execució.</p> <p>Els plecs de les clàusules administratives dels contractes amb empreses externes, a partir de l'aprovació del Pla d'Igualtat, inclouen el següent apartat, amb un valor de 0,5 punts: "<i>Es valorarà la proposició presentada per aquella empresa que, en el moment d'acreditar la solvència tècnica o professional, acredite el compliment de les directrius dels articles 33 i 34 de la Llei 3/2007 de 22 de març de 2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes</i>".</p> <p>En aquests moments s'està revisant una nova formulació d'aquesta clàusula d'igualtat que s'adapte al que preveu el text refós de la Llei de contractes, de recent aprovació.</p>
RECURSOS	<p>Exemples:</p> <p><a href="#">Plec de clàusules administratives per al contracte del servei de seguretat i vigilància en la UA (2009)</a></p>

**ACCIÓ 4. Elaborar un informe sobre la distribució de l'activitat docent del professorat per sexe per a, en cas que s'observen caïres de gènere, impulsar mesures per a corregir-los**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VOAP</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	El VOAP ha tingut en compte previsions en l'elaboració de la proposta de normativa sobre la jornada de treball, els permisos, les llicències, etc., particularment les referides a la sol·licitud de limitació (i concentració) de les hores de classe per jornada diària i a la manifestació de les preferències horàries en certes situacions.
NOTES	El sentit d'aquesta acció és indagar sobre la distribució de docència per a comprovar que hi ha un repartiment equilibrat entre dones i homes. Alguns estudis (Universitat Autònoma de Barcelona) han conclòs que les dones PDI assumeixen en major grau que els homes les tasques docents.
RECOMANACIONS UI	Aclarir el sentit de l'acció. Reformular-ne la redacció si cal.

**ACCIÓ 5. Elaborar i difondre un codi de bones pràctiques sobre l'ús racional del temps de treball que incloga totes les instàncies de l'estructura acadèmica i administrativa**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unitat d'Igualtat</li> <li>• Centre d'Estudis de la Dona (CED)</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés

ACCIONS	L'acció es troba en fase d'elaboració. Ja es compta amb un esborrany que s'ha nodrit de distintes fonts com ara l'Institut de la Dona, ARHOE, etc.
NOTES	Es persegueix que el Decàleg siga aplicable també a les particularitats de l'alumnat. L'interès per incorporar també aquesta perspectiva (no sols la laboral PDI i PAS) complica relativament el projecte.
RECOMANACIONS UI	Intentar que el document estiga preparat per a la campanya del 8 de Març.
RECURSOS	<a href="#">Associació per a la racionalització dels horaris espanyols (ARHOE)</a>

#### ACCIÓ 6. Convocar les reunions de treball en els distints àmbits de la UA dins d'un horari que facilite la conciliació

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facultats i EPSA<sup>27</sup></li> <li>• Instituts<sup>28</sup></li> <li>• Departaments<sup>29</sup></li> <li>• Serveis i unitats<sup>30</sup></li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada (33)
	En procés (5)
	No realitzada (10)
	Programada abans de la finalització del Pla (1)
NOTES	De les respostes qualificades com a <b>no realitzada</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 fan referència al fet que no ha calgut cap actuació específica perquè el departament, institut d'investigació o facultat ja tenia en compte les necessitats de</li> </ul>

<sup>27</sup>Tots els centres han emplenat la fitxa-acció 6 (eix 6).

<sup>28</sup>Els instituts d'investigació que han emplenat la fitxa-acció 6 (eix 6) han sigut: Enginyeria dels Processos Químics, Aigua i Ciències Ambientals, Investigació Informàtica, Síntesi Orgànica, Interuniversitari Desenvolupament Social i Pau, Electroquímica, Materials.

<sup>29</sup>Els departaments que han emplenat la fitxa-acció 6 (eix 6) han sigut: Anàlisi Geogràfica Regional i Geografia Física, Filologies Integrades, Història Medieval, Història Moderna i Ciències i Tècniques Historiogràfiques, Prehistòria, Arqueologia, Història Antiga, Filologia Grega i Filologia Llatina, Traducció i Interpretació, Humanitats Contemporànies, Filologia Catalana, Geografia Humana; Sociologia I, Treball Social i Serveis Socials, Sociologia II; Innovació i Formació Didàctica, Didàctica General i Didàctiques Específiques, Psicologia de la Salut, Psicologia Evolutiva i Didàctica, Comunicació i Psicologia Social; Dret Internacional Públic i Dret Penal; Química Física, Química Orgànica, Ciències Ambientals i Recursos Naturals, Física Aplicada, Matemàtica Aplicada; Estadística i Investigació Operativa, Expressió Gràfica i Cartografia, Tecnologia Informàtica i Computació.

<sup>30</sup>Els serveis i unitats que han emplenat la fitxa-acció 6 (eix 6) han sigut: Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, Oficina d'Informació a l'Alumnat, Centre de Suport a l'Estudiant, Unitat Tècnica de Qualitat, Àrea de Recursos Humans, Servei de Prevenció, Servei de Publicacions, SIBID, Unitat d'Igualtat.

	<p>conciliació en les convocatòries des d'abans d'aprovació del PIUA.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 4 no aporten cap explicació addicional sobre la no-execució de l'acció.</li><li>• 2 al·ludeixen al conjunt de l'horari laboral com a horari adequat per a la convocatòria de reunions (veiem que això també passa en el cas d'algunes respostes que qualifiquen l'acció com a realitzada o en procés).</li><li>• 1 resposta qualifica l'acció com a no realitzada i manifesta en l'apartat d'aspectes a ressenyar una queixa respecte d'això, sense indicar, d'altra banda, quines actuacions estan previstes per a remeiar la situació per part de la direcció, en aquest cas, d'un departament.</li></ul> <p>Les respostes que caracteritzen l'acció com a <b>realitzada, en procés, o programada abans de la finalització del Pla</b>, es basen en la realització de totes o algunes de les actuacions següents:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>COMPROMÍS:</b> Només es manifesta que es tenen en compte les necessitats de conciliació a l'hora de fixar les reunions (9 respostes).</li><li>• <b>CONSULTA I CONSENS:</b> es consulta amb els i les participants i es consensua l'horari (12 respostes).</li><li>• <b>HORARI LABORAL:</b> s'al·ludeix a tota la franja de l'horari laboral com a horari conciliador (1 resposta).</li><li>• <b>HORARI ESCOLAR:</b> s'ha determinat una franja horària concreta respectuosa amb l'horari escolar, fora de la qual no es convoquen reunions, llevat d'excepcions (13 respostes);</li><li>• <b>LÍMIT DE DURADA:</b> en les convocatòries de reunions s'especifica una hora límit de finalització (1 resposta);</li><li>• <b>ABANS DEL PLA:</b> les necessitats de conciliació ja es tenien en compte en convocar reunions abans de l'aprovació del PIUA (2 respostes);</li></ul> <p>Destacar com a positiu que, des de l'Àrea de Recursos Humans, s'afirma que "s'ha contactat amb els responsables dels òrgans o unitats per tal que les convocatòries es realitzen en franges horàries adequades".</p> <p>A pesar que hi ha 33 respostes que la consideren realitzada, es valora que aquesta acció està en procés, perquè el percentatge de departaments que ha respost és massa reduït per a considerar que l'acció està realitzada.</p>
--	--

**ACCIÓ 7. Promoure l'adaptació de l'horari de les assignatures a les particulars necessitats de conciliació del PDI, sempre en la mesura que les raons acadèmiques i les necessitats objectives del servei ho permeten**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facultats i EPSA<sup>31</sup></li> <li>• Instituts<sup>32</sup></li> <li>• Departaments<sup>33</sup></li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	<p>Realitzada (22)</p> <p>En procés (1)</p> <p>No realitzada (11)</p>
NOTES	<p>Dels respostes qualificades com a <b>no realitzada</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 fan referència al fet que no està entre els seues competències l'assignació d'horaris;</li> <li>• 1 manifesta que no és necessària cap acció perquè el departament te en compte des de sempre les necessitats de conciliació del seu personal;</li> <li>• 1 no aporta cap explicació;</li> <li>• 2 dels respostes inclouen, en l'apartat d'aspectes a ressenyar, observacions que posen de manifest una opinió contrària a aquest tipus d'actuacions.</li> </ul> <p>Les respostes que qualifiquen l'acció com a <b>realitzada</b> o <b>en procés</b> coincideixen a afirmar que s'hi tenen en compte els necessitats de conciliació en fet els horaris i, per a això, se segueixen diferents estratègies.</p> <p>Les respostes afigen matisos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>SEMPRE QUE SIGA POSSIBLE</b>: les raons acadèmiques prevalen sobre la necessitats del PDI. Les preferències es respecten sempre que siga possible (com, d'altra banda, es recull en la redacció de l'acció) (14 respostes).</li> </ul>

<sup>31</sup> Els centres que han emplenat la fitxa-acció 7 (eix 6) han sigut Dret, Filosofia i Lletres, Escola Politècnica Superior, Ciències, Ciències Econòmiques i Empresariales i Educació.

<sup>32</sup> Els instituts d'investigació que han emplenat la fitxa-acció 7 (eix 6) han sigut *Enginyeria dels Processos Químics, Aigua i Ciències Ambientals, Investigació Informàtica, Síntesi Orgànica, Interuniversitari Desenvolupament Social i Pau, Electroquímica, Materials*.

<sup>33</sup> Els departaments que han emplenat la fitxa-acció 7 (eix 6) han sigut Anàlisi Geogràfica Regional i Geografia Física, Filologies Integrades, Història Medieval, Història Moderna i Ciències i Tècniques Historiogràfiques, Prehistòria, Arqueologia, Història Antiga, Filologia Grega i Filologia Llatina, Traducció i Interpretació, Humanitats Contemporànies, Filologia Catalana, Geografia Humana; Sociologia I, Treball Social i Serveis Socials, Sociologia II; Innovació i Formació Didàctica, Didàctica General i Didàctiques Específiques, Psicologia de la Salut, Psicologia Evolutiva i Didàctica, Comunicació i Psicologia Social; Dret Internacional Públic i Dret Penal; Química Física, Química Orgànica, Ciències Ambientals i Recursos Naturals, Física Aplicada, Matemàtica Aplicada; Estadística i Investigació Operativa, Expressió Gràfica i Cartografia, Tecnologia Informàtica i Computació.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>S'INDICA EL PROCEDIMENT SEGUIT:</b> generalment, consisteix a oferir al PDI una via per a expressar la seua conformitat o no amb l'horari assignat i tractar de resoldre els problemes mitjançant el diàleg (10 respostes).</li> <li>• <b>DIFICULTAT:</b> es fa una referència a la dificultat que implica el compliment de l'acció (4 respostes).</li> <li>• <b>CONCILIACIÓ DE L'ALUMNAT:</b> s'atén a les necessitats de conciliació també de l'alumnat i s'acumula en matí o vesprada els horaris per cursos: 1 resposta</li> <li>• <b>RECOMANACIÓ:</b> des del centre s'han fet recomanacions per escrit als departaments en aquest sentit (1 resposta)</li> </ul> <p>Cal incloure les anotacions del VOAP en l'acció 4: el VOAP ha tingut en compte previsions en l'elaboració de la proposta de Normativa sobre la jornada de treball, els permisos, les llicències, etc., particularment referides a la sol·licitud de limitació (i concentració) de les hores de classe per jornada diària i a la manifestació dels preferències horàries en certes situacions.</p>
RECOMANACIONS UI	<p>Des de la UI es va remetre una circular degans i deganes i al director de l'EPSA , per a recordar-los la recomanació del Pla en aquest sentit. Seria convenient repetir aquesta comunicació en cada curs acadèmic.</p> <p>Encara que majoritàriament s'assenyala que s'atenen les preferències horàries del PDI, no hi ha un pronunciament clar sobre si les raons de conciliació prevalen sobre les d'una altra índole a l'hora de resoldre els conflictes que puguen sorgir. Es recomana recollir expressament en la normativa o comissions d'horaris dels centres les necessitats de conciliació com un criteri a considerar en l'assignació d'horaris.</p>

**ACCIÓ 8. Promoure els serveis necessaris per a facilitar a la comunitat universitària l'atenció i atenció de menors i persones dependents, a més impulsar iniciatives destinades a la cooperació i solidaritat en aquest àmbit (escola infantil, centre per a majors, escola d'estiu).**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rectorat</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
NOTES	El Vicerectorat d'Infraestructures, Espais i Medi Ambient compta amb un projecte avançat que s'ha vist paralitzat per les restriccions pressupostàries.



**ACCIÓ 9. Considerar l'atenció de menors i persones dependents per a l'elecció de torn per part de l'alumnat**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facultats i EPSA<sup>34</sup></li> <li>• Instituts<sup>35</sup></li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	<p><b>Realitzada: Dret, Econòmiques i Empresariales, EPS i Educació.</b></p> <p>En procés: Filosofia i Lletres</p> <p>No realitzada: Ciències</p>
ACCIONS	<p><b>REALITZADES:</b> els centres que tenen complida aquesta acció declaren que, malgrat que s'aplica un procediment per a assignació de l'alumnat als grups, es contempla l'atenció de menors o persones dependents com a factor motivat per al canvi de torn. <b>La Facultat d'Econòmiques i Empresariales</b>, a més, va garantir el canvi de torn a un esportista d'elit estudiant de la UA.</p> <p><b>EN PROCÉS:</b> La facultat de Filosofia i <b>Lletres</b> exposa que estan treballant en la millora del procediment</p> <p><b>NO REALITZADA:</b> La facultat de <b>Ciències</b> no pot desenvolupar aquesta acció perquè en les titulacions del centre no hi ha desplegament de blocs per horaris per curs.</p>
NOTES	<p>Es valora molt positivament la proposta en curs de la Facultat <b>d'Educació</b>: recollida sistemàtica en el procés d'elecció d'estudis i horari del registre de peculiaritats respecte a la conciliació, tant per criança com per atenció.</p> <p><b>L'EPSA</b> i la Facultat d'Educació i Filosofia i Lletres afirmen que l'acció està en procés quan, en sentit estricte sí que s'està tenint en compte l'atenció i cures de dependents en el canvi de grup. Des de la Unitat d'Igualtat es considera que en aquests centres l'acció està realitzada.</p> <p>La Unitat d'Igualtat va adreçar una circular als centres, per a recordar-los que les necessitats de conciliació per atenció de menors i persones dependents havien de contemplar-se com a criteri per al canvi de torn</p>
RECOMANACIONS UI	<p>S'aprecia un alt grau de compromís en els centres, a pesar que es fa constar que a vegades hi ha dificultats (limitacions d'espai en les aules) per a poder atendre les necessitats de conciliació de l'alumnat.</p>

<sup>34</sup> Els centres que han emplenat aquesta acció són Econòmiques i Empresariales, Educació, Dret, Ciències, Filosofia i Lletres i Escola Politècnica Superior.

<sup>35</sup> Els Instituts d'Investigació que han emplenat la fitxa-acció 9 (eix 6) han sigut Enginyeria dels Processos Químics, Aigua i Ciències Ambientals, Investigació Informàtica, Síntesi Orgànica, Interuniversitari Desenvolupament Social i Pau, Electroquímica i Materials.

	<p>Seria interessant indicar, en els procediments de canvi d'horari dels centres, que la UA té un Pla d'Igualtat que busca, també, la conciliació entre l'alumnat. Aquesta informació es trasllada a l'alumnat de la Facultat d'Educació des de la Secretaria (es constata un increment d'aquesta motivació en les sol·licituds del canvi d'horari). Es recomana que s'incloga en els impresos (normativa) de canvi de grup en els centres l'atenció de menors i atenció de dependents com a factor a tindre en compte.</p> <p>Remetre circular recordatori en les dates adequades.</p>
ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instituts d'investigació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	No realitzada
NOTES	<p>En tots els casos la resposta ha sigut <b>no realitzada</b> per alguna d'aquestes raons:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'institut no imparteix docència i per tant no és procedent.</li> <li>No hi ha peticions de l'alumnat en aquest sentit.</li> <li>No hi ha possibilitat el desdoblament en torns.</li> </ul>
RECOMANACIONS UI	Es recomana que els instituts d'investigació que sí que tenen docència incloguen en els impresos (normativa) de canvi de grup en els centres l'atenció de menors i atenció de dependents com a factor a tenir en compte.

#### ACCIÓ 10. Organitzar els cursos de promoció del PAS en horaris o modalitats que faciliten la conciliació

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerència</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
NOTES	S'està estudiant realitzar els cursos de promoció del PAS en modalitat no presencial (e-learning) o semipresencial (b-learning)
RECOMANACIONS UI	Es recomana implementar aquesta modalitat en el pròxim procés de selecció.

#### ACCIÓ 11. Organitzar les accions formatives dirigides al PAS i al PDI en horaris o modalitats que faciliten la conciliació

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerència</li> <li>Institut de Ciències de l'Educació (ICE)</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	<p>(PAS) L'oferta formativa dirigida al PAS es desenvolupa dins de la jornada laboral i en diferents franges.</p> <p>(PDI) Els cursos oferits des de l'ICE es gestionen segons la</p>

	disponibilitat (la demanda) de les i els docents que els imparteixen (la presència de docents externs a la UA és significativa). Considerant aquest context, l'oferta de cursos de l'ICE es fa en horari de vesprada i matí i en diferents franges horàries.
NOTES	<p>Es valora molt positivament el desenvolupament de l'oferta formativa al PAS dins de la jornada laboral i en diferents franges horàries. L'oferta formativa del PDI en incloure també distintes franges horàries garanteix la formació contínua i afavoreix (en els dos casos) la conciliació laboral i familiar al nombre més gran de treballadors.</p> <p>Es valora molt positivament l'increment en l'oferta de cursos en modalitat no presencial (<i>e-learning</i>) i semipresencial (<i>b-learning</i>). Cal anotar que en el curs 2010-2011 el curs destinat al PAS per a donar difusió del Pla s'ha fet en modalitat <i>e-learning</i> (a través de l'opció de sessions del Campus Virtual de la UA). Aquest curs de formació ha sigut impartit des de Gerència i ha exigít el disseny de materials <i>ad hoc</i> html</p>
RECURSOS	<p><a href="#">Oferta anual de formació de l'ICE</a></p> <p><a href="#">Formació contínua ICE</a></p> <p><a href="#">Cursos programats per al PAS 2011</a></p>

## OBJECTIU 2

OBJECTIU 2 –Detectar, resoldre i prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència de gènere en l'àmbit de la UA

**ACCIÓ 12. Aplicar el protocol d'actuació prevíst pel procediment de prevenció de riscos laborals de la UA, davant de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>El que escaiga</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	La UA compta amb el protocol que figura en el procediment de prevenció de riscos laborals de la UA.
NOTES	<p>L'existència d'un protocol específic per a gestionar els possibles casos d'assetjament ve arrellegada específicament en la LOI (art. 48 i art. 62). L'article 62 enumera els principis que haurà de comprendre el protocol i el seu contingut mínim.</p> <p>El subdirector del Servei de Prevenció i la secretària de càrrec de la Unitat d'Igualtat han rebut formació específica a través del curs en línia "Mecanismes de prevenció de l'assetjament sexual i</p>

	de l'assetjament per raó de gènere" impartit per la fundació Isonomia i realitzat a instàncies de la Unitat d'Igualtat.  Cal anotar l'aprovació d'un protocol contra la publicació en la UA de publicitat amb caràcter sexista
RECOMANACIONS UI	Revisió del Protocol, per a assegurar que s'ajusta a la LOI
RECURSOS	(No està operatiu l'enllaç al procediment de prevenció que conté el protocol, per estar en procés de revisió) <a href="#">"Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe"</a> de la Universitat Jaume I.

**ACCIÓ 13. Facilitar recursos per a l'orientació i l'atenció psicològica de les persones que hagen sigut objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe, o violència de gènere, en l'àmbit universitari.**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centre de Suport a l'Estudiant</li> <li>• Servei de Prevenció</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
NOTES	Redacció d'un procediment intern per a gestionar aquestes situacions S'ha inclòs l'atenció a aquest tipus de situacions dins dels programes del Centre de Suport a l'Estudiant. Davant de demandes específiques s'han fet consultes amb professors, entrevistes especialitzades d'assessorament amb els alumnes atesos, intervenció en casos, derivació a serveis especialitzats externs. Així mateix, s'han atès demandes de PAS i PDI que han sigut derivades al servei pertinent.

**ACCIÓ 14. Establir mesures per a facilitar l'exercici de l'activitat laboral i acadèmica en la UA de les dones víctima de violència de gènere**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El òrgan</li> <li>• Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	En procés
ACCIONS	La proposta de normativa sobre la jornada de treball, els permisos, les llicències, etc., preveu aquestes situacions i l'adaptació del compliment dels deures del PDI a les necessitats derivades.  La normativa sobre la jornada de treball, els permisos, les llicències del PAS recull aquestes mesures.

NOTES	La Llei 1/2004 de Mesures de protecció integral contra la violència de gènere estableix en els articles 23, 24 i 25 els drets concrets que assisteixen a les funcionàries víctimes de violència de gènere. També les recull de manera molt precisa l'Estatut Bàsic de la Funció Pública (Llei 1/2007).
RECOMANACIONS UI	<p>S'està negociant un <b>acord de mobilitat de personal d'administració i serveis entre les universitats públiques valencianes, en situacions provades de violència de gènere</b>. És important que aquest acord articule també procediments que regulen les condicions de promoció quan una dona víctima de violència de gènere es <b>reincorpora</b> al seu lloc, una vegada superades les circumstàncies que van aconsellar la seua mobilitat a una altra administració, incloent-hi en aquest procediment el reconeixement dels progressos en la seua carrera professional aconseguits en l'altra administració.</p> <p>Fins que no s'aprove la normativa sobre jornada de treball, permisos i llicències del PDI, que ha de recollir les mesures a prendre abans aquestes situacions, l'acció no es pot considerar realitzada.</p>

### OBJECTIU 3

OBJECTIU 3 Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals

#### ACCIÓ 15. Oferir informació i recursos formatius sobre perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals al personal del Servei de Prevenció

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Servei de Selecció i Formació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	No realitzada

#### ACCIÓ 16. Tenir en compte les possibles diferències per raó de sexe entre treballadores i treballadors en l'anàlisi de les condicions de treball i l'exposició al risc

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Servei de Prevenció</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	El desenvolupament de l'acció queda recollit en el procediment de Vigilància de Salut a treballadors i treballadores de la UA, en què s'apliquen els principis de protecció a la maternitat i lactància. Canvi de lloc de treball segons exposició al risc en embarassades i lactants. Suspensió d'ocupació, en cas que no siga possible el canvi de lloc, amb sou en embarassades i lactants

	en funció dels riscos del lloc. Adaptació del lloc a les característiques personals.
NOTES	Es valora positivament que el procediment de vigilància de salut a treballadors i treballadores de la UA complisca l'article 58 de la LOI (llicència per risc durant l'embaràs i lactància).
RECURSOS	<a href="#">Procediment de vigilància de salut a treballadors i treballadores de la UA</a>

### RESUM EIX 6.

El quadre 7 relaciona el nivell d'execució de les accions amb relació als objectius.

**Quadre 6: Seguiment Eix 6 Accions / Objectius**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
OB1	En procés	Realitzada	Realitzada	En procés	En procés	En procés	Realitzada	En procés	Realitzada	En procés	Realitzada					
OB2												En procés	En procés	En procés		
OB3															No realitzada	Realitzada

Font: elaboració pròpia. Seguiment PIUA

Realitzada	
En procés	
No realitzada	

La Taula 9 inclou el conjunt de respostes oferides pels òrgans executors a les preguntes sobre dificultat i recursos econòmics i tècnics utilitzats en l'execució de les accions que donen contingut a l'Eix 6.

**Taula 5. Indicadors Eix 6**

INDICADOR	EJE 6	
	CATEGORIES	RESPOTES
Dificultat <sup>1,2</sup>	Baixa	3
	Mitjana	11
	Alta	7
RECURSOS ECONÒMICS <sup>3</sup>	Propis	21
	Externs	2
RECURSOS TÈCNICS	Propis	21
	Externs	2

**NOTES:**

La taula recull la resposta oferida per cada òrgan executor i mostra l'agregat dels resultats obtinguts.

1. Quan les accions no han sigut realitzades per algun dels òrgans executors la percepció en la dificultat no s'indica i, en conseqüència, no queda recollida en el recompte.
2. En aquest eix el grau de dificultat s'ha computat excloent les accions 6 i 7, ja que es tracta d'accions amb un índex molt elevat de respostes per afectar tots els departaments, centres i instituts d'investigació.
3. En aquest eix els recursos tècnics i econòmics s'han computat excloent les accions 6 i 7, ja que es tracta d'accions amb un índex molt elevat de respostes per afectar tots els departaments, centres i instituts d'investigació.

L'Eix 6 s'ocupa d'aspectes centrals de les polítiques d'igualtat: la conciliació de la vida personal,

familiar i laboral (objectiu 1), la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i de la violència de gènere (objectiu 2), i la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals (objectiu 3). Per aquesta raó, es tracta d'un dels eixos més importants i extensos perquè inclou un total de 16 accions. L'Eix 6 es considera executat en un 50% i el percentatge d'accions en procés és del 44%, cosa que presenta un resultat global excel·lent, perquè només una de les 16 accions es considera no realitzada en el moment de l'anàlisi. La percepció majoritària dels òrgans executors és que la realització de les accions ha comportat una dificultat mitjana o alta. La major part dels recursos econòmics i tècnics usats han sigut propis, encara que en algun cas s'ha acudit també a mitjans externs.

### **OBJECTIU 1**

Les 11 accions amb què es pretén facilitar la conciliació del personal de la UA i dels seus estudiants, amb les altres esferes de la vida personal i familiar són bastant heterogènies en la formulació, cosa que n'afecta el grau de concreció en l'execució.

L'ampliació en una setmana del permís de paternitat constitueix una de les mesures més noves i avançades del conjunt dels plans d'igualtat universitaris. El permís de paternitat que aplica la UA probablement siga dels més extensos que pot tenir un funcionari, ja que amplia en una setmana el període de temps que marca la legislació (15 dies) i que ja va ser millorat en 5 dies. En total, el permís de paternitat en la UA és de 27 dies. Aquesta acció s'ha dissenyat perquè el benefici recaiga exclusivament sobre el pare, la qual cosa constitueix un plantejament nou en les polítiques d'igualtat en tant que és una mesura de promoció de la igualtat de gènere dirigida als homes.

Quant a les accions que es refereixen a la racionalització d'horaris de manera que siguen compatibles amb les obligacions familiars (convocatòria de reunions de treball, horari de classes, horaris d'activitats de formació, etc.), hi ha amb diversos nivells de dificultat. No sembla haver-hi grans problemes en els horaris de reunions i en la programació de cursos de formació, cada vegada més, en modalitat en línia i, en tot cas, sempre dins de l'horari laboral. Es valora molt positivament l'increment en l'oferta de cursos de formació en modalitat no presencial (*e-learning*) i semipresencial (*b-learning*).

L'elecció d'horari per part del PDI amb necessitats de conciliació resulta més problemàtica. S'hi aprecia una creixent sensibilització sobre el tema, ja que majoritàriament s'assenyala que s'atenen les preferències horàries del PDI. No obstant això, no hi ha un pronunciament clar sobre si les raons de conciliació prevalen sobre les d'una altra índole a l'hora de resoldre els conflictes que puguen sorgir. Per això, es recomana recollir expressament en la normativa o comissions d'horaris dels centres les necessitats de conciliació, com un criteri a considerar en l'assignació d'horaris. D'altra banda, aquesta i altres qüestions relacionades amb la conciliació del PDI criden l'atenció sobre la urgent necessitat d'aprovar la normativa reguladora de la jornada de treball, els permisos, les llicències, les vacances i altres situacions del PDI.

L'Eix 6 també contempla accions de promoció de la conciliació de l'alumnat. En aquest sentit cal indicar, de nou, la bona predisposició dels Centres a atendre les sol·licituds de canvis de grup que es basen en necessitats de conciliació, però no en tots els casos aquests tipus de

necessitats queden específicament recollides en la informació que s'ofereix a l'alumnat. Seria interessant indicar en els procediments de canvi d'horari dels centres, que la UA té un Pla d'Igualtat que busca, també, la conciliació entre l'alumnat, per tant, es recomana que s'incloga en els impresos (normativa) de canvi de grup en els centres l'atenció de menors i atenció de dependents com a factor a tindre en compte.

A partir de l'aprovació del Pla, s'ha inclòs en les clàusules administratives dels contractes amb empreses externes, entre els criteris d'adjudicació, el compliment, per part d'aquestes, de les directrius sobre igualtat efectiva previstes en la Llei d'igualtat, amb una valoració de 0,5 punts, en els termes següents:

"Es valorarà la proposició presentada per aquella empresa que, en el moment d'acreditar la solvència tècnica o professional, acredite el compliment de les directrius dels articles 33 i 34 de la Llei 3/2007 de 22 de març de 2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes"

En aquests moments s'està revisant una nova formulació d'aquesta clàusula d'igualtat que s'adapte al que preveu el text refós de la Llei de contractes, de recent aprovació.

La difícil situació que travessa la UA en el context generalitzat de crisi econòmica, que afecta tots els nivells de l'administració, ha provocat la paralització d'actuacions com la posada en marxa de l'escola Infantil i el centre per a majors. L'escola d'estiu, per la seua banda, continua amb la seua oferta anual i s'està estudiant la possibilitat d'ampliar a 16 l'edat màxima per a poder participar-hi.

## **OBJECTIU 2**

L'existència d'un protocol específic per a tractar els possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe està recollida específicament en la LOI (art. 48 i art. 62). L'article 62 enumera els principis que haurà de tenir el protocol i el contingut mínim. La UA compta, per a això, amb el Procediment de prevenció de riscos laborals per a la resolució de situacions de risc psicosocial – PC\_PPRL.07, que es troba actualment en procés de revisió.

Quant a l'oferta de recursos per a l'orientació i l'atenció psicològica de les persones que hagen sigut objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe, o de violència de gènere en l'àmbit universitari (acció 13), s'ha inclòs l'atenció a aquest tipus de situacions dins dels programes del Centre de Suport a l'Estudiant. Davant de demandes específiques s'han fet consultes amb professors, entrevistes especialitzades d'assessorament amb els alumnes atesos, intervenció en casos i derivació a serveis especialitzats externs.

D'altra banda, la Llei 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere estableix, en els articles 23, 24 i 25 els drets concrets que assisteixen a les funcionàries víctimes de violència de gènere, que també són recollides de manera molt precisa en l'Estatut Bàsic de la Funció Pública (Llei 1/2007). En aquest sentit s'està negociant un acord de mobilitat de personal d'administració i serveis entre les universitats públiques valencianes, en situacions provades de violència de gènere. És important que aquest acord articule també procediments que regulen les condicions de promoció quan una dona víctima de violència de gènere es reincorpora al seu lloc, una vegada superades les circumstàncies que van aconsellar la seua



mobilitat a una altra administració, incloent-hi en aquest procediment el reconeixement dels progressos en la seua carrera professional aconseguits en l'altra administració.

Finalment, cal anotar l'aprovació d'un protocol contra la publicació en la UA de publicitat amb caràcter sexista.

### OBJECTIU 3

La incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals és l'apartat que ha resultat més difícil, encara que cal assenyalar l'esforç del Servei de Prevenció per aplicar les previsions legals en la matèria, com reflecteix el procediment de vigilància de salut, planificació, desenvolupament i gestió.

Queda pendent l'organització d'un curs específic de formació sobre perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, adreçat al personal del Servei de Prevenció. Aquesta és l'única acció no realitzada l'Eix 6.

## 2.7.- EIX 7: FORMACIÓ

### OBJECTIU 1

OBJECTIU 1 –Oferir a la comunitat universitària, a través de la formació, recursos i eines per a facilitar l'aplicació de la perspectiva de gènere en el seu àmbit d'activitat docent, administrativa i de gestió.

### ACCIÓ 1. Difusió entre la comunitat universitària de la legislació vigent en matèria d'igualtat de gènere

ÒRGAN EXECUTOR	• Unitat d'Igualtat
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	Inclusió de la pestanya "marc legal" a la pàgina de la UI. Inclusió del marc legal en les accions impulsades, coordinades des de la UI, com també en aquelles en què col·labora ( <i>Guia de llenguatge igualitari</i> , newsletter, procediment de seguiment del Pla, informe de seguiment del Pla, etc.)
RECOMANACIONS UI	Incloure el marc legal en les ACCIONS impulsades i coordinades des de la UI, com a estratègia de comunicació, difusió i sensibilització.
NOTES	La web de la UA inclou legislació relativa en matèria d'igualtat en els següents llocs WEB: Centre de Documentació Europea (CDE) Apartat de normativa i administració. Legislació bàsica. Funció pública: Llei d'igualtat efectiva, Llei de mesures contra la

	violència de gènere.
RECURSOS	<a href="#">Unitat d'Igualtat</a> <a href="#">Centre de Documentació Europea (CDE):</a> <a href="#">Apartat de normativa i administració. Legislació bàsica.</a> <a href="#">Funció pública:</a> Llei d'igualtat efectiva, Llei de mesures contra la violència de gènere <a href="#">CEM:</a> normativa d'igualtat (enllaç al "marc legal" de la Unitat d'Igualtat)

**ACCIÓ 2. Incloure matèries relatives a la igualtat de gènere en els temaris de les oposicions per accedir a totes les escales d'administració general i especial de la UA**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servei de Selecció i Formació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	Inclusió de temes relatius a la igualtat de gènere en els temaris de les oposicions per a l'accés a totes les escales d'administració general i especial de la UA
NOTES	<p>Des de maig de 2011, els temaris de les <u>convocatòries de proves selectives per a l'ingrés en les distintes escales de la UA</u> recullen el següent tema en la seua part general:</p> <p><b>Tema 11.</b> Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Títol preliminar (objecte i àmbit de la Llei), títol I (El principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació); capítol I (Principis generals); articles 23, 24 i 25 del capítol II (Acció administrativa per a la igualtat) del títol II; capítol I (Igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral), capítol II (Igualtat i conciliació); capítol III (Els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat) del títol IV; capítol I (Criteris d'actuació de les administracions públiques) del títol V."</p> <p>La <u>convocatòria per a ingressar en l'escala oficial especialista del Secretariat de Cultura</u> conté, a més, el següent tema en la seua part específica:</p> <p><b>Tema 28.</b> Programació i gestió cultural des de la perspectiva de gènere i amb la d'eradicació de les desigualtats generals: plantejament general i propostes d'activitats</p>
RECURSOS	<a href="#">Convocatòria proves selectives ingrés escala tècnica UA</a> <a href="#">Convocatòria proves selectives ingrés escala oficial especialista UA</a>

**ACCIÓ 3. Incloure matèries relatives a la igualtat de gènere en els temaris dels cursos de promoció interna en totes les escales d'administració general i especial de la UA**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servei de Selecció i Formació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	Inclusió de temes relatius a la igualtat de gènere en els temaris dels cursos de promoció interna de totes les escales de la UA.
NOTES	No s'han convocat processos de promoció interna en els últims anys.

**ACCIÓ 4. Incloure matèries relatives a la igualtat de gènere en el Pla de Formació del PAS**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servei de Selecció i Formació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	Inclusió de diverses ACCIONS formatives en matèria d'igualtat de gènere en el Pla de Formació per al PAS
RECOMANACIONS UI	Incloure marc legal en les ACCIONS impulsades i coordinades des de la UI com a estratègia de comunicació, difusió i sensibilització
NOTES	<p>Cursos programats en 2011</p> <p>“La igualtat en les TIC” s’ha impartit la primera edició al juny 2011</p> <p>“Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UA”. S’ha impartit la primera edició al setembre de 2011</p> <p>Ambdós cursos estan destinats al PAS, amb caràcter <b>obligatori</b></p>
RECURSOS	<p><a href="#">Curs La igualtat en les TIC</a></p> <p><a href="#">Curs “Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UA”</a></p>

**ACCIÓ 5. Incloure en el barem dels concursos per a la provisió de llocs de treball del PAS la valoració de les accions formatives en matèria d'igualtat de gènere impartides dins del Pla de Formació de la UA, així com de les organitzades per altres institucions o centres.**

ÒRGAN EXECUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de Recursos Humans</li> <li>• Servei de Selecció i Formació</li> </ul>
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	Inclusió en el barem dels concursos per a la provisió de llocs de PAS de la valoració de les ACCIONS formatives en matèria d'igualtat de gènere
NOTES	El barem de la convocatòria de concurs intern de provisió de llocs de treball de la plantilla de personal d'administració amb-01/11 gestor cap i gestor cap de departament/institut (BOUA

	25/05/2011) contempla, en l'apartat 4.3.1. Apartat B.2.- "Cursos de formació genèrics, matèries relatives a la igualtat de gènere"
RECOMANACIONS UI	<p>Les bases generals d'aplicació en els concursos per a proveir de llocs de treball del PAS en la UA (BOUA 5/09/2008, aprovades per Consell de Govern el 30/07/2008) haurien de modificar-se per a incloure:</p> <p>a) <u>En l'apartat 3. Convocatòria: l'obligatorietat</u> de fer-hi esment a la infrarepresentació, si és el cas, de persones d'algun dels dos sexes. (Orde Pre/ 525/2005. 7.1.) Aquesta menció ja es realitza en les convocatòries publicades a partir de gener de 2011, però hauria de quedar fixada en la normativa de la UA.</p> <p>b) <u>En l'apartat 5. Comissió de Valoració: la necessitat</u> que la composició de les comissions de valoració s'ajusten al principi de composició equilibrada del dos sexes, excepte per raons fundades i objectives, degudament motivades (LOI, art. 53; LOEBFP, art. 60). Aquesta és la pràctica habitual en els nomenaments de tribunals de selecció.</p> <p>És important que les mesures queden reflectides en els documents oficials, ja que així se'n garanteix la continuïtat i, per tant, la consolidació de les polítiques d'igualtat.</p>
RECURSOS	<p><a href="#">Bases generals d'aplicació en els concursos per a la provisió de llocs de treball del personal d'administració i serveis en la Universitat d'Alacant</a> (BOUA 5/09/2008)</p> <p><a href="#">Convocatòria de concurs intern de provisió de llocs de treball de la plantilla de personal d'administració amb-01/11 gestor cap i gestor cap de departament o institut</a> (BOUA 25/05/2011)</p>

#### ACCIÓ 6. Incloure matèries relatives a la igualtat de gènere en l'oferta de formació permanent del PDI

ÒRGAN EXECUTOR	• Institut de Ciències de l'Educació (ICE)
GRAU D'EXECUCIÓ	Realitzada
ACCIONS	Inclusió d'ACCIONS formatives relatives a la igualtat de gènere en l'oferta formativa de l'ICE
NOTES	<p>L'oferta de <b>2010</b> va incloure el curs: "Coeducació i igualtat en la comunicació"</p> <p>L'oferta de <b>2009</b> va incloure els cursos: "Construint l'EEES en igualtat: gènere i feminisme en les ciències"</p>

	<p>socials” “Coeducació i igualtat en la comunicació”</p> <p>En anys <b>anteriors</b> s’ha impartit el curs: “Inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària”</p>
RECOMANACIONS UI	<p><a href="#">Oferta formativa de l'ICE 2011</a> No hi ha cap curs en matèria d'igualtat de gènere.</p> <p>A sol·licitud de la UI, i en el marc de la Xarxa d’Investigació en Docència Universitària Docència, Investigació... (de pròxima creació), l’ICE inclourà el curs “Inclusió de la perspectiva de gènere en el procés d’ensenyament i aprenentatge”.</p> <p>És recomanable, al marge dels cursos de formació derivats de la Xarxa, que s’incremente l’oferta formativa per al PDI sobre incorporació de la perspectiva de gènere en docència a través de l’organització de cursos específics.</p>
RECURSOS	<p><a href="#">Coeducació i igualtat en la comunicació</a> <a href="#">Construint l'EEES en igualtat: gènere i feminisme en las ciències socials</a> <a href="#">Coeducació i igualtat en la comunicació</a> <a href="#">Inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària</a></p>

## RESUM EIX 7.

El Quadre 8 relaciona el nivell d’execució de les accions amb relació als objectius.

**Quadre 7 : Seguiment Eix 7 Accions / Objectius**

	1	2	3	4	5	6
OB1						

Font: elaboració pròpia. Seguiment Pla

Realitzada	
En procés	
No realitzada	

La taula 10 inclou el conjunt de respostes oferides pels òrgans executors a les preguntes de dificultat i recursos econòmics i tècnics utilitzats en l’execució de les accions que donen contingut a l’Eix 7.

**Taula 6. Indicadors Eix 7**

EIX 7		
INDICADOR	CATEGORIES	RESPOSTES
Dificultat <sup>1</sup>	Baixa	6
	Mitjana	1
	Alta	0
RECURSOS ECONÒMICS	Propis	6
	Externs	0
RECURSOS TÈCNICS	Propis	6
	Externs	0

NOTES:

La taula recull la resposta oferida per cada òrgan executor i mostra l'agregat dels resultats obtinguts

1. Quan les accions no han sigut realitzades per algun dels òrgans executors, la percepció en la dificultat no s'indica i, en conseqüència, no queda arrellegat en el recompte.

L'Eix 7 Formació, amb 6 accions i un sol objectiu definit, és el més concret dels eixos que articulen el Pla d'Igualtat. Totes les accions, excepte la que es refereix a la formació del PDI, l'execució de la qual s'atribueix a l'ICE, i la més general sobre difusió de la legislació en matèria d'igualtat de gènere, que recau directament en la Unitat d'Igualtat, corresponen a l'àrea de Recursos Humans de la UA. El percentatge d'execució arriba al **100%**, cosa que manifesta la important implicació d'aquest àrea, i més concretament del Servei de Selecció i Formació, en la implementació del Pla d'Igualtat.

La percepció i valoració dels òrgans executors sobre el nivell de dificultat és baixa. La totalitat de les accions s'ha realitzat amb els recursos econòmics i propis de la UA.

Les accions previstes en aquest eix pretenen concretar mecanismes que possibiliten la formació del personal de la UA en matèria d'igualtat de gènere de manera específica en l'àmbit de treball de la universitat, tant des del punt de vista del treball tècnic i administratiu (PAS) com pel que fa a les funcions del (PDI), a partir de l'aplicació de la perspectiva de gènere en la docència. Quant a la formació del PAS, aquesta es preveu des de dues vies distintes:

a) Dins dels processos de selecció i promoció:

Des de maig de 2011, els temaris de les convocatòries de proves selectives per a l'ingrés en les distintes escales de la UA inclouen un tema sobre les previsions de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en aspectes vinculats amb l'actuació de les administracions públiques i els relatius a l'educació superior. D'altra banda, també s'han inclòs matèries específiques sobre igualtat en les convocatòries d'accés a l'administració especial, d'acord amb l'àmbit concret en què s'inscriuen. I, finalment, la formació en gènere que es puga acreditar, és valorada en els concursos per a la provisió de llocs del PAS.

b) En el marc de la formació contínua que ofereix la UA

Durant 2011 la UA ha programat dos cursos amb caràcter obligatori per al PAS:

“La igualtat en les TIC”, organitzat per la Fundació ISONOMIA especialitzada en formació en línia sobre igualtat de gènere, al juny de 2011; i el curs sobre el “Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UA”, la primera edició del qual s'ha impartit al setembre de 2011, en modalitat en línia per part de personal de la UA.

Respecte a la formació del PDI, durant aquest curs l'oferta formativa de l'ICE es complementarà amb la que es realitza en el marc de la Xarxa Universitat, Docència, Gènere i Igualtat, adscrita al Programa de Xarxes i que compta amb un total de 42 docents inscrits. Davant de les dades obtingudes, podem concloure que la UA ha incorporat les qüestions relacionades amb la igualtat de gènere en les seues polítiques de formació i en els processos de selecció de personal amb decisió i d'una manera molt ràpida i eficaç. Això posa clarament de manifest una de les conclusions generals que podem extraure a partir de la informació obtinguda en aquesta fase de seguiment del Pla, es a dir, la implementació del Pla resulta més reeixida en aquells àmbits en què la institució assumeix funcions gerencials o d'empresa, mentre que les accions que tenen a veure amb la docència i la investigació resulten més difícils d'executar.

### 3. ANÀLISI QUALITATIVA: ELS DISCURSOS EMERGENTS

El qüestionari, dissenyat per fer el seguiment del Pla, inclou preguntes obertes per a facilitar l'explicació sobre els passos seguits en l'execució de cada acció, exposar, si escau, les causes de la realització i aportar qualsevol altra informació que l'òrgan executor considere oportú.

La informació recollida en aquests apartats ha permès extraure conclusions que van més enllà dels aspectes merament quantitius i ens ajuden a comprendre i valorar el context en què s'estan desenvolupant les polítiques d'igualtat. Processar i analitzar la informació complementària permet rastrejar, a la UA, els discursos emergents sobre les mesures que s'estan implementant per a afavorir una major equitat de gènere. Aquesta informació resulta molt valuosa per a interpretar adequadament les dades quantitatives d'execució d'accions. De fet, les explicacions adjuntes de vegades a la consideració de realitzada, no realitzada o en procés per a una acció ens han aconsellat modificar la qualificació proposada per l'executor, ja que manifestaven clares contradiccions entre la percepció i la realitat.

El procediment de seguiment ha esdevingut la via per a expressar malestar, afirmar compromís o manifestar resistències pel que fa al desplegament de polítiques d'igualtat en l'àmbit universitari. Aquestes consideracions, que manifesten aspectes subjectius i opinions, han pivotat, en pràcticament tots els casos, sobre les accions relacionades amb dos aspectes centrals del Pla: la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, i la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i la investigació. Aquestes qüestions, les que resulten més controvertides i suggereixen majors arguments, matisacions i comentaris, són les que reflecteixen un determinat clima d'opinió.

#### 3.1. PERCEPCIÓ SOBRE LES MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

El següent exemple demostra que el fet que el departament o institut estiga dirigit per dones és el motiu pel qual es tenen en compte les necessitats de conciliació del personal.

***“Ja que la direcció i la secretaria estan sustentades per dones, sempre es convoquen les reunions en un horari que facilite la conciliació”***

(opinió d'una directora de departament o institut universitari, sobre la necessitat de convocar les reunions en horaris que faciliten la conciliació)

Aquesta resposta pot interpretar-se en dos sentits: potser vol subratllar les pròpies necessitats de conciliació de la directora i la secretària o potser vol ressaltar que, ja que són dones, estan sensibilitzades de la importància de la conciliació i tenen en compte les circumstàncies familiars i personals del personal del departament o institut. En tot cas, les dues interpretacions estableixen un clar vincle entre la necessitat de conciliar i el fet de ser dona, cosa que posa de manifest que persisteix la idea que la conciliació és un problema percebut, molt majoritàriament, per elles.



Altres respostes reiteren aquesta idea:

- en sentit positiu...

***“Abans de l’inici del Pla d’Igualtat sempre s’ha intentat, per part de la direcció del departament, fer totes les convocatòries i reunions de treball en horaris que dificultaren el mínim possible la conciliació dels treballadors i treballadores”*** (opinió d'una directora de departament o institut universitari)

- com a expressió d'un malestar...

***“De vegades les exigències relacionades amb la maternitat i la vida familiar s’enfronten a moltes incomprensions, sobretot per part dels professors barons, que no solen fer valdre els seus drets en aquesta matèria”***  
(opinió d'una secretària de departament o institut universitari sobre la necessitat de confeccionar horaris atenent a necessitats de conciliació)

- amb una certa autocrítica cap a l'actitud de les dones mateix...

***“S’intenta l’alternança home/dona en la designació de càrrecs unipersonals, encara que la igualtat encara està molt lluny de ser real. En el fons, poques dones estan disposades a sacrificar la vida familiar per un càrrec unipersonal, tret que es donen circumstàncies molt concretes”***  
(opinió d'una secretària de departament o institut universitari sobre el manteniment de l'equilibri entre sexes en els nomenaments per a càrrecs de govern unipersonals)

Hi ha un altre patró de resposta, respecte de la conciliació, molt distinta. Els exemples següents són respostes expressades per homes:

***“En aquest apartat, com en els anteriors, ha imperat el sentit comú i una gran varietat de condicions, en què alguns implicats han manifestat les seues necessitats de tota índole”***  
(opinió d'un director de departament o institut universitari, sobre la necessitat de confeccionar horaris d'acord amb les necessitats de conciliació)

La resposta anterior posa de manifest que a les necessitats de conciliació s'atorga el mateix valor que a qualsevol altra circumstància personal que pugui interferir amb les obligacions laborals.

En la següent resposta es pot apreciar, de manera molt expressiva, com es minimitza la importància de la conciliació com un dels eixos de les polítiques d'igualtat en la UA:

***“Està l’assumpte com per a això, és irrisori aquest qüestionari”***  
(opinió d'un director de departament o institut universitari sobre la necessitat de confeccionar horaris d'acord amb les necessitats de conciliació)

Finalment, cal assenyalar que les respostes facilitades pels Serveis Generals de la UA sobre aquestes mateixes qüestions no contenen comentaris destacables. En el col·lectiu de PDI sí que s'aprecia clarament que la conciliació és un assumpte que suscita controvèrsia.

### 3.2. DESINFORMACIÓ SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Incorporar la perspectiva de gènere en la producció (investigació) i la transmissió (docència) del coneixement és un dels objectius del Pla. És un objectiu ambiciós i no exempt de dificultats derivades, fonamentalment, de la falta de formació del PDI, de l'absència de recursos bibliogràfics, didàctics i metodològics i, en general, del desconeixement del seu significat i abast, ja que sol identificar-se la perspectiva de gènere amb la visibilitat de les aportacions de les dones a determinades àrees del coneixement, quan la perspectiva de gènere engloba aspectes molt més amplis, que tenen a veure amb la pròpia dinàmica del procés d'ensenyament i aprenentatge.

En preguntar sobre el grau d'execució de les accions relacionades amb la implementació de la perspectiva de gènere en la docència, la majoria de les respostes s'han limitat a un concís "no és procedent" o "no és procedent en aquesta àrea de coneixement", d'altres han sigut un poc més explícites i han tractat d'explicar perquè no escau aquest tipus de consideracions en el context de la docència:

***"Les matèries docents són de caràcter tècnic i no sexista"***  
(opinió d'un director de departament o institut sobre la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència)

En la resposta anterior es vincula la qualitat de tècnic a la de no sexista, com si els conceptes s'excloueren automàticament.

El següent exemple deixa entreveure l'opinió que aquest tipus de consideracions aplicades a la docència s'allunyen del "sentit comú" i, per tant, el que s'aconsella és continuar actuant "amb total normalitat":

***"Les actuacions realitzades han sigut les que dicta el sentit comú dins de la nostra àrea de coneixement i els passos seguits han sigut procedir amb total normalitat i centrar-nos en els coneixements a transmetre"***  
(opinió d'un director de departament o institut sobre la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència)

Les dues respostes reflecteixen certes reticències a la necessitat de revisar, en clau de gènere, els continguts i els procediments en l'àmbit de la docència, però expressen sobretot un gran desconeixement sobre el que això significa i com abordar-ho.

El seguiment del Pla ha permès, també, trobar respostes que expressen una actitud constructiva i favorable a avançar en aquesta línia:

***“Es va fer un consell de l'institut per a indicar les pautes que cal seguir per a complir, sempre que siga possible, els objectius marcats per la Unitat d'Igualtat. El PDI de l'institut està fent un esforç afegit a l'hora d'elaborar els seus materials docents per a incorporar les pautes indicades en aquest eix”***

(opinió d'un secretari de departament o institut sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència)

## ANNEX I: RESUM PER EIXOS I OBJECTIUS

### EIX 1: VISIBILITZACIÓ, SENSIBILITZACIÓ

Entorn de l'Eix 1 (Visibilització, sensibilització), es concentra el nombre més gran d'accions (el 29%). El 72% de les mateixes ha sigut realitzat; el 20% està en procés; i el 8% no ha sigut executades. Les accions s'han executat quasi en la seua totalitat amb recursos econòmics i tècnics propis. Són, precisament, les restriccions en els pressupostos de la UA i les dificultats tècniques les que expliquen la no-realització de les dues accions d'aquest eix (acció 5 i 6 respectivament). En general, el grau de dificultat assenyalat és baix (el 59% de les respostes demanades així el van valorar).

OBJECTIU 1- Sensibilitzar a la societat, i en particular a la comunitat universitària, posant en evidència situacions de falta d'igualtat —a què no és aliena la UA—, a fi de promoure la reflexió sobre la necessitat de corregir-les.

La UA compta, inclou i difon estadístiques desagregades per sexe quan la variable objecte de mesurament aho requereix. Aquesta informació ens acosta a la realitat abordada de forma més precisa i alhora permet conèixer i reflexionar sobre les diferències entre dones i homes en els àmbits de treball propis de la Universitat. Una vegada aconseguit aquest objectiu cal plantejar-se l'ampliació de la desagregació per sexe en les estadístiques d'altres àmbits més específics. Així, i per a aconseguir conèixer en profunditat la situació de dones i homes en la investigació de la UA i poder dissenyar estratègies d'actuació específiques, seria interessant comptar amb estadístiques desagregades per sexe en: tutors de tesis doctorals defenses per curs acadèmic, per categoria, índex de sexennis i sexennis per curs acadèmic.

Actualment, la pàgina web de la Unitat d'Igualtat de la UA sistematitza informació i continguts relacionats, entre d'altres, amb les diferències entre dones i homes en entorns universitaris. No obstant això, l'accés a la pàgina no és fàcil el que dificulta l'accés a estadístiques, informes i anàlisi d'aquesta naturalesa. Cal que la pàgina de la UI compte amb una millor ubicació dins de la web general de la institució i que siga enllaçada des de pàgines al seu torn estratègiques i d'àmplia difusió com són les dels centres i les dels departaments.

OBJECTIU 2 – Aconseguir que la UA transmeta una imatge institucional de compromís amb la igualtat de gènere i la no-discriminació.

La UA, des de l'aprovació del Pla, ha incrementat esforços a adequar i utilitzar el llenguatge no sexista en comunicacions i nomenclatures. Junt amb aquestes actuacions, serveis i unitats adapten el llenguatge igualitari als seus propis procediments de treball. Per a transmetre institucionalment el compromís de la UA amb la igualtat de gènere i la no-discriminació és necessari que els continguts (i imatges) de cada una de les pàgines web de la UA s'adeqüen al llenguatge no sexista. La redacció de l'Estatut de la UA (aprovat per Claustre a l'abril de 2011) reflecteix no sols el compromís de la UA amb la igualtat de gènere, sinó que es presenta com el referent a seguir per la resta de documents, informes, etc.

La visibilització del treball de dones destacades en les distintes àrees de coneixement passa

per la seua distinció en premis i honors. En reconèixer l'aportació i vàlua de les dones acadèmiques oferim models de referència i de lideratge en femení a la societat en general i a les noves generacions en particular que serveixen, al seu torn, d'estímul i antídote enfront de la discriminació per sexe. Per això, cal que des dels centres i el Consell de Direcció es propose un nombre més gran de dones doctores honoris causa, entre altres reconeixements.

**OBJECTIU 3 – Desenvolupar programes i activitats que contribuïsquen a la consecució de la igualtat de gènere en la societat, així com col·laborar en les iniciatives que, amb aquest objectiu, s'organitzen per altres institucions i entitats socials.**

El compromís de la UA per la igualtat de gènere queda reflectit en el vast i extens programa d'activitats que al llarg del curs acadèmic i, específicament el 25 de novembre i 8 de març, tenen lloc a la UA i les seues universitàries. La campanya institucional de la UA del 25 de novembre de 2011, "Estima'm bé" va comptar amb la col·laboració i finançament de l'Institut de la Dona, l'Ajuntament de Sant Vicent del Raspeig i la Diputació d'Alacant. La UA esdevé transmissora dels valors d'igualtat de gènere entre la ciutadania en general. Cal subratllar la implicació d'un nombre elevat de vicerectorats en aquest objectiu, exemple de transversalitat de la política de gènere de la UA. Els contactes amb la Fundació Clara Campoamor (Vicerectorat de la Relacions Institucionals), la convocatòria periòdica d'arts plàstiques "Mulier, Mulieris" (Vicerectorat d'Extensió Universitària) i la convocatòria pròpia de la UA per a finançar projectes de cooperació universitària per al desenvolupament (Vicerectorat de Relacions Internacionals i Cooperació) són alguns exemples del compromís de la UA en la promoció de la igualtat de gènere entre la comunitat universitària i en la societat.

**OBJECTIU 4 – Aconseguir equilibrar la proporció de dones i homes entre l'alumnat de les distintes titulacions de la UA**

La UA ha intensificat els seus esforços en aquelles accions per a promoure la matrícula de dones en les titulacions on la seua presència és reduïda. En aquest sentit, les actuacions que es desenvolupen a centres de secundària són estratègiques. Seria interessant poder dur a terme campanyes com les promogudes en altres universitats europees i espanyoles, en les quals s'acosta les alumnes de batxiller a la formació en, específicament, enginyeria perquè continuen infrarepresentades en aquests estudis i en el seu camp professional. Seria interessant promoure accions que estimulen la matriculació masculina en les titulacions destinades a l'atenció, on la seua presència és també minoritària. La major presència de dones en titulacions considerades de provisió i, d'altre, d'homes, en titulacions vinculades a l'ètica de l'atenció, contribuiria a la ruptura d'estereotips de rols i gènere, elements subjacents en la discriminació per sexe.

En l'entorn universitari de la UA, específicament, la UA impulsarà en el curs 2011-2012 estratègies per a promoure l'avanç de les dones en els llocs executius i de direcció. Les dones que trien ocupacions no tradicionals poden afrontar problemes especials en el lloc de treball, en particular l'aïllament, un accés limitat a mentors i a models de comportament femenins. El programa Universitàries **líders** ha sigut impulsat per la Unitat d'Igualtat de la UA, amb la implicació del Vicerectorat d'Alumnat i compta amb el finançament de l'Institut de la Dona i la

col·laboració i suport de l'Associació de Foment i Desenvolupament Empresarial/Empresàries d'Alacant (AFIDE) i l'Associació d'Empresàries de la Província d'Alacant. Vol revertir les dinàmiques professionals apuntades dotant les alumnes de recursos que enfortisquen el seu lideratge potencial, refutar els mites sobre les aptituds de les dones i la seua dedicació al treball i protegir l'aportació de les dones en la imatge de l'empresa i la seua productivitat.

## EIX 2: DOCÈNCIA

L'Eix 2 (Docència) aglutina el 13% de les accions del PIUA. L'Eix 2 és, junt amb l'Eix 3 (Investigació), el que compta amb menor nombre d'accions realitzades (36% i 33% respectivament). Aquests baixos percentatges en la consecució d'accions en els eixos de docència i investigació evidencien les dificultats de portar a la pràctica plans d'igualtat en entorns universitaris que, a més de ser llocs de treball, són institucions en què es produeix i difon coneixement. Les carències apreciades en aquests dos eixos centraran els esforços d'actuació en l'últim període de vigència del PIUA impulsant, sempre que siga possible, accions no recollides en el Pla. El eixos 2 i 3 són els que concentren les percepcions i valoracions més altes amb relació a la dificultat: el 54% dels òrgans executors que participen en l'Eix 2 manifesten un alt nivell de dificultat; també ho valora així el 42% dels òrgans executors de l'Eix 3. La necessitat d'incloure la perspectiva de gènere tant en la docència com en la investigació és relativament recent, cosa que explica l'accés restringit i limitat a bones pràctiques que servisquen de referent i que agiliten i faciliten la inclusió de gènere transversalment en la docència i investigació universitària. Contribuir a la producció i transmissió del coneixement amb perspectiva de gènere és un dels reptes que ha d'assumir la UA.

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

A la Universitat d'Alacant, les titulacions que inclouen assignatures específiques en matèria d'igualtat de gènere són Sociologia (Estudis de Gènere); Gestió i Administració Pública (Ètica i Igualtat de Gènere en L'Administració Pública); Criminologia (Violència de Gènere); Estudis Francesos (Literatura Francesa i Gènere); Mestre en Educació Primària (Educar en Igualtat de Gènere). En altres titulacions s'inclouen continguts relacionats amb el gènere i la igualtat entre dones i homes de forma puntual o transversal. Aquest és el cas de les titulacions de Dret, Relacions Laborals i Publicitat i Relacions Públiques i en les titulacions de les facultats d'Educació i Ciències de la Salut. En les titulacions de Ciències i de l'Escola Politècnica no s'inclouen assignatures específiques.

Amb la finalitat que totes les titulacions oferisquen la possibilitat de cursar una assignatura amb continguts de gènere, el Vicerectorat de Planificació d'Estudis, en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat, treballa en un acord del Consell de Govern (sobre la Normativa de reconeixement i transferència de crèdits en estudis oficials de 29 de setembre de 200). En aquest acord, el punt 5è recull la proposta de l'equip de direcció d'assignatures que contribuïsquen al desenvolupament de, específicament, els criteris d'igualtat.

La UA no compta amb postgraus específics que aborden la temàtica del gènere. No obstant

això, cal destacar la inclusió, en el Màster Universitari en Arquitectura i Urbanisme Sostenibles, d'una línia d'investigació específica sobre l'urbanisme i l'arquitectura des de la perspectiva de gènere i la participació ciutadana.

OBJECTIU 2 – Integrar la perspectiva de gènere en els continguts de les matèries que s'imparteixen en la UA.

Entre el professorat universitari hi ha la idea que incloure la perspectiva de gènere en la docència universitària és, exclusivament, visibilitzar l'aportació de les dones en la temàtica i àrea objecte de coneixement. També s'entén que incloure la perspectiva de gènere exigeix desenvolupar i participar en línies i projectes d'investigació especialitzats entorn del gènere. La presència d'assignatures específiques de gènere no ha de ser l'única manera per a incorporar la perspectiva de gènere en el currículum universitari. Tampoc és condició suficient, per a aconseguir la integració d'assignatures específiques de gènere, la presència de grups d'investigació en gènere. Introduir la perspectiva de gènere transversalment en la docència universitària implica examinar, reflexivament, el conjunt d'elements entorn dels quals es dissenya el procés d'ensenyament i aprenentatge en les aules universitàries per a identificar i ometre la presència de possibles caires de gènere. Amb aquest propòsit, els vicerectorats de Planificació d'Estudis i Planificació Estratègica i Qualitat, en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat, han impulsat la Xarxa d'investigació en docència universitària "Universitat, **docència, gènere i igualtat**", per a avançar en la qualitat i innovació dels ensenyaments universitaris i apostar per la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària. Entre els objectius prioritaris, hi ha l'edició de materials docents amb perspectives de gènere. L'absència d'aquests materials és un dels principals obstacles per a avançar en la difusió de la perspectiva de gènere en la docència. La Xarxa s'adscriu al Projecte Xarxes d'Investigació en Docència Universitària que, en la seua edició 2011-2012, ha inclòs, com a línia prioritària, la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència Universitària. La xarxa compta amb 42 docents (10 professors i 32 professores) de la UA, de les titulacions de Publicitat, Sociologia; Treball Social; Infermeria; Mestre en Educació Primària; Criminologia, Gestió i Administració Pública; Dret; Relacions Laborals i Recursos Humans; Enginyeria Informàtica; Arquitectura; Enginyeria Civil; Enginyeria de l'Edificació; Enginyeria Multimèdia; Enginyeria en So i Imatge; Enginyeria de Camins; i Màster en Espanyol i Anglès com a segones llengües o llengües estrangeres. La Xarxa compta amb l'assessorament del Centre d'Estudis sobre la Dona, que ofereix en el curs 2011-2012 un total de 25 cursos sobre distintes temàtiques relacionades amb el gènere, la dona i la igualtat.

De forma paral·lela a la promoció de la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència, cal avançar en l'elaboració d'un sistema d'avaluació de programes docents que incloguen indicadors i recomanacions para cada element de disseny del procés d'ensenyament i aprenentatge. Aquest sistema d'avaluació, al seu torn, podrà ser utilitzat en el procés de verificació dels plans d'estudis universitaris.

### 2.3.- EIX 3: INVESTIGACIÓ

L'Eix 3 (Investigació) desenvolupa el 10% de les accions del Pla. El 39% de les seues accions es



troba realitzat i el 33% en procés. Només una de les accions (la tercera de l'objectiu 1) no ha sigut realitzada. Com ja s'ha indicat en el resum de l'Eix 2, en aquest eix els òrgans executors valoren les accions (amb un 44%) amb un nivell de dificultat alta.

OBJECTIU 1 – Promoure la participació de les dones en les tasques investigadores.

El Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació i el d'Ordenació Acadèmica han incorporat distintes consideracions relatives a transversalitat de gènere en la investigació. Així, es troba en estudi i valoració la modificació del barem de concessió d'ajudes a grups d'investigació, prenent en consideració la presència equilibrada entre investigadors i investigadores; es reconeix l'atenció i atenció a menors en els processos de provisió de places de personal investigador en formació en règim de beca o contracte convocades en la UA; i s'aplica accions positives, en igualtat de mèrits, a favor del sexe menys representat en la resolució de la convocatòria de la UA de beques i ajudes a la investigació. Per a garantir-ne així la continuïtat i, per tant, la consolidació de les polítiques d'igualtat, cal que les mesures queden reflectides en els documents oficials de la UA (Pla d'Ordenació Integral i Bases de la convocatòria del Programa Propi del Vicerectorat de Investigació, Desenvolupament i Innovació, per al foment de la I+D+I en la UA).

OBJECTIU 2 – Promoure la investigació sobre gènere en els distintes àmbits del coneixement i difondre els seus resultats.

El Centre d'Estudis sobre la Dona compta amb la convocatòria d'ajudes del CED per a la realització de tesis doctorals que contempen la perspectiva de gènere. En l'edició 2010-2011 va comptar amb el cofinançament del Vicerectorat d'Investigació i el Vicerectorat de Planificació Estratègica i Qualitat. Amb la finalitat de desenvolupar el que preveu la disposició addicional tretzena ("Implantació de la perspectiva de gènere") de la Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació, en relació amb la promoció dels estudis de gènere, seria interessant estudiar la viabilitat de dues estratègies alternatives: la inclusió en el Programa Propi del Vicerectorat de Investigació, Desenvolupament i Innovació, per al foment de la I+D+I en la UA una línia d'investigació finançada d'estudis de gènere; la valoració en els projectes finançats a través de la convocatòria pròpia de la UA de la inclusió de la perspectiva de gènere siga quin siga el propòsit de la investigació. En aquest sentit resulta d'interès el Manual *El gènere en la investigació*, publicat per la Unitat "Dones i Ciència", adscrita actualment al Ministeri d'Economia i Competitivitat.

Actualment la UA difon, a través de distintes unitats i serveis, tant les convocatòries de subvenció pública per a projectes I+D que incloguen perspectiva de gènere, com els resultat de tesis doctorals amb enfocament de gènere. A partir del treball de seguiment del Pla, s'han fet propostes de coordinació que en milloren la difusió i en elles ja s'està treballant. En la web de l'oferta tecnològica del Vicerectorat de Investigació es troba l'eina de cerca que permet trobar les línies d'investigació usant paraules clau. En el cas d'investigacions en estudi de gènere es poden també fer busca per paraules clau com: gènere, violència de gènere, discriminació sexual, etc., amb un enllaç que proporciona tota la informació del grup i PDI involucrats,



juntament amb l'activitat realitzada.

#### EIX 4: ACCÉS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL DEL PDI I DEL PAS

L'EIX 4 (Accés i promoció professional del PDI i del PAS), compta amb el 10% de les accions del Pla. El 65% de les accions ja ha sigut completat i el 22% es troba en procés. Només una de les accions (la setena) no s'ha realitzat. La percepció i valoració que realitzen els òrgans executors sobre el nivell de dificultat és baixa (així ho reconeix el 61%). La totalitat de les accions s'ha realitzat amb els recursos econòmics i propis de la UA.

**OBJECTIU 1 – Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes del PDI i del PAS en els processos d'accés i promoció professional en la UA**

El seguiment del Pla ha identificat incoherències en les respostes oferides en algunes de les accions. En aquests casos les inconsistències obeeixen, majoritàriament, a la dissímil interpretació que els òrgans executors han realitzat de les accions i aquestes, al seu torn, a la deficient definició de l'acció. Aquesta situació s'aprecia en la primera de les accions de l'Eix 4 (Traslladar a la normativa de la UA les disposicions vigents relatives a la representació equilibrada de dones i homes en les comissions que han de resoldre els concursos d'accés als cossos de funcionaris docents; i vetllar pel seu compliment). Respecte d'això, des de la Unitat d'Igualtat es recomana la incorporació en els respectius reglaments dels departaments de les consideracions que, en matèria de paritat en les comissions que resolen els concursos d'accés als cossos de funcionaris docents, ja apareixen recollides en la normativa que estableix la Universitat en instàncies superiors (Estatut i Consell de Govern). Es recomana que els propis reglaments expliciten que les propostes de membres per a les comissions de valoració han d'ajustar-se al principi de paritat, com estableixen l'Estatut i la normativa general que regula els concursos d'accés als cossos docents universitaris. És important que les mesures queden reflectides en els documents oficials (en aquest cas en les normatives internes) de la UA, ja que així se'n garanteix la continuïtat i, per tant, la consolidació de les polítiques d'igualtat. Cal subratllar la inclusió, en totes les convocatòries de concurs d'accés a places de cossos de funcionaris docents universitaris, de la clàusula de revisió de la infrarepresentació, així com la inclusió de l'informe sobre impacte de gènere en totes les convocatòries de concurs d'accés a places de funcionaris docents universitaris.

Per a aconseguir garantir l'atenció de dones en situació d'embaràs de risc o part en processos selectius seria necessari establir una via —a través de la pròpia instància d'inscripció o mitjançant un altre mecanisme— per a comunicar aquesta circumstància amb l'antelació suficient que permeti al Servei de Prevenció arbitrar les mesures específiques escaients.

**OBJECTIU 2 –Aconseguir una presència equilibrada de dones i homes entre el PDI i el PAS, en tots els nivells professionals, i, en el cas del PDI, també en les distintes àrees de coneixement.**

L'Institut de Ciències de l'Educació ha modificat el seu formulari web d'inscripció en els cursos de formació del PDI incloent criteris de preferència per als casos en què en l'últim any s'ha

reincorporat al servei actiu procedent d'un permís de maternitat o paternitat o d'una excedència per guarda legal o atenció a dependents. Aquesta mesura es podria fer extensible al programa de formació del PAS.

## EIX 5: REPRESENTACIÓ

L'Eix 5 (Representació) desenvolupa el 12% de les accions. És l'eix que compta amb nombre més gran d'accions no realitzades (3 de les 10 que li donen contingut). Els òrgans executors participants en aquest eix han valorat, majoritàriament, (amb un 63%), que el nivell de dificultat de les accions és baix.

**OBJECTIU 1** –Propiciar la participació de les dones en tots els nivells de representació i direcció de la UA.

La Unitat d'Igualtat, en col·laboració amb la Unitat Tècnica de Qualitat, està duent a terme l'estudi **Avaluació de la promoció professional en la UA**, que compta amb el finançament de l'Institut de la Dona (en la seua convocatòria de 2010-2011) i té l'objectiu d'analitzar els obstacles que frenen la promoció professional de les dones PAS i PDI de la UA.

**OBJECTIU 2** –Aconseguir una representació equilibrada entre dones i homes en tots els òrgans de govern, consultius i de representació de la UA

Projecte d'Estatut de la UA (aprovat pel Claustre el 19 d'abril de 2011) incorpora en la redacció dels articles (36. Comissió de reclamacions; 37. Comissions de suport al Consell de Govern; 38. Altres comissions; 40. Representació en els òrgans col·legiats i exercici de càrrecs unipersonals; i 126. Estructures d'investigació) la necessitat que la composició de les comissions, de les estructures d'investigació i dels òrgans de govern i representació siga equilibrada entre dones i homes. El desplegament normatiu vinculat amb l'Estatut es reprendrà quan els òrgans competents de la Generalitat Valenciana el publiquen en el DOCV. Per aquesta raó, el reglament electoral, els reglaments tipus de departaments i instituts i les directrius per a l'elaboració dels reglaments interns dels centres són accions que es troben en procés.

És important que la paritat en les estructures i càrrecs de govern unipersonals en centres, departaments i instituts d'investigació responguen a les previsions legislatives en matèria d'igualtat, quant a la composició d'òrgans de govern i representació. En els centres la paritat ha d'assegurar-se en l'equip de direcció. En els departaments i instituts l'equilibri paritari hauria d'aplicar-se als càrrecs de direcció i secretaria.

## EJE6: TREBALLAR I ESTUDIAR EN LA UA

L'Eix 6 s'ocupa d'aspectes centrals de les polítiques d'igualtat: la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (objectiu 1), la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i de la

violència de gènere (objectiu 2), i la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals (objectiu 3). Per aquesta raó, es tracta d'un dels eixos més importants i extensos perquè inclou un total de 16 accions. L'Eix 6 es considera executat en un 50% i el percentatge d'accions "en procés" és el 44%, cosa que presenta un resultat global excel·lent, perquè només una de les 16 accions es considera no realitzada en el moment de l'anàlisi. La percepció majoritària dels òrgans executors és que la realització de les accions ha suposat una dificultat mitjana o alta. La major part dels recursos econòmics i tècnics empleats han sigut propis, encara que en algun cas s'ha acudit també a mitjans externs.

OBJECTIU 1 –Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del professorat, PAS i estudiants de la UA

Les 11 accions amb què es pretén facilitar la conciliació del personal de la UA i dels seus estudiants, amb les altres esferes de la vida personal i familiar són bastant heterogènies en la seua formulació i això afecta el grau de concreció en la seua execució.

L'ampliació en una setmana del permís de paternitat constitueix una de les mesures més noves i avançades del conjunt dels plans d'igualtat universitaris. El permís de paternitat que aplica la UA probablement siga dels més extensos que pot disfrutar un funcionari, ja que amplia en una setmana el període de temps que marca la legislació (15 dies) i que ja va ser millorat en 5 dies. En total, el permís de paternitat en la UA ascendeix a 27 dies. Aquesta acció s'ha dissenyat perquè el benefici recaiga exclusivament sobre el pare, la qual cosa constitueix un plantejament nou en les polítiques d'igualtat, en tant que és una mesura de promoció de la igualtat de gènere dirigida als homes.

Quant a les accions que es refereixen a la racionalització d'horaris de manera que siguen compatibles amb les obligacions familiars (convocatòria de reunions de treball, horari de classes, horaris d'activitats de formació, etc.) hi ha diversos nivells de dificultat. No pareix haver-hi grans problemes en els horaris de reunions i en la programació de cursos de formació, com més va més en modalitat en línia i, en tot cas, sempre dins de l'horari laboral. Es valora molt positivament l'increment en l'oferta de cursos de formació en modalitat no presencial (*e-learning*) i semipresencial (*b-learning*).

L'elecció d'horari per part del PDI amb necessitats de conciliació resulta més problemàtica. S'aprecia una creixent sensibilització sobre el tema, ja que majoritàriament s'assenyala que s'atenen les preferències horàries del PDI. No obstant això, no hi ha un pronunciament clar sobre si les raons de conciliació prevalen sobre les d'una altra índole a l'hora de resoldre els conflictes que puguen sorgir. Per això, es recomana recollir expressament en la normativa o comissions d'horaris dels centres les necessitats de conciliació, com un criteri a considerar en l'assignació d'horaris. D'altra banda, aquesta i altres qüestions relacionades amb la conciliació del PDI criden l'atenció sobre la urgent necessitat d'aprovar la Normativa reguladora de la jornada de treball, els permisos, les llicències, les vacances i altres situacions del PDI.

L'Eix 6 també contempla accions de promoció de la conciliació de l'alumnat. En aquest sentit cal indicar, de nou, la bona predisposició dels centres a atendre les sol·licituds de canvis de grup que es basen en necessitats de conciliació, però no en tots els casos aquest tipus de

necessitats queden específicament en la informació que s'ofereix a l'alumnat. Seria interessant indicar en els procediments de canvi d'horari dels centres, que la UA té un Pla d'Igualtat que busca, també, la conciliació entre l'alumnat, per tant, es recomana que s'incloga en els impresos (normativa) de canvi de grup en els centres l'atenció de menors i atenció de dependents com a factor a tindre en compte.

A partir de l'aprovació del Pla, s'ha inclòs en les clàusules administratives dels contractes amb empreses externes, entre els criteris d'adjudicació, el compliment de les directrius sobre igualtat efectiva previstes en la Llei d'igualtat, amb una valoració de 0,5 punts, en els termes següents:

"Es valorarà la proposició presentada per aquella empresa que, en el moment d'acreditar la solvència tècnica o professional, acredite el compliment de les directrius dels articles 33 i 34 de la Llei 3/2007 de 22 de març de 2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes"

En aquests moments s'està revisant una nova formulació d'aquesta clàusula d'igualtat que s'adapte al que preveu el text refós de la Llei de contractes, de recent aprovació.

La difícil situació que travessa la UA en el context generalitzat de crisi econòmica, que afecta tota l'administració, ha provocat la paralització d'actuacions com la posada en marxa de l'escola infantil i el centre per a majors. L'Escola d'Estiu continua l'oferta anual i s'està estudiant la possibilitat d'ampliar a 16 l'edat màxima per a poder participar-hi.

**OBJECTIU 2 –Detectar, resoldre i prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, i la violència de gènere en l'àmbit de la UA**

L'existència d'un protocol específic per a tractar els possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe ve arrellegada específicament en la LOI (art. 48 i art. 62). L'article 62 enumera els principis que ha d'incloure el protocol i el seu contingut mínim. La UA compta per a això amb el Procediment de prevenció de riscos laborals per a la resolució de situacions de risc psicosocial – PC\_PPRL.07, que es troba actualment en procés de revisió.

Quant a l'oferta de recursos per a l'orientació i l'atenció psicològica de les persones que hagen sigut objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe, o de violència de gènere en l'àmbit universitari (acció 13), s'ha inclòs l'atenció a aquest tipus de situacions dins dels programes del Centre de Suport a l'Estudiant. Davant de demandes específiques s'han realitzat: consultes amb professors, entrevistes especialitzades d'assessorament amb els alumnes atesos, intervenció en casos, i derivació a serveis especialitzats externs.

D'altra banda, la Llei 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere estableix, en els articles 23, 24 i 25, els drets concrets que assisteixen a les funcionàries víctimes de violència de gènere que també són arrellegades de manera molt precisa en l'Estatut Bàsic de la Funció Pública (Llei 1/2007). En aquest sentit s'està negociant un acord de mobilitat de personal d'administració i serveis entre les universitats públiques valencianes, en situacions provades de violència de gènere. És important que aquest acord articule també procediments que regulen les condicions de promoció quan una dona víctima de violència de gènere es

reincorpora al seu lloc, una vegada superades les circumstàncies que van aconsellar-ne la mobilitat a una altra administració, incloent-hi en aquest procediment el reconeixement dels progressos en la seua carrera professional aconseguits en l'altra administració.

Finalment, cal anotar l'aprovació d'un protocol contra la publicació en la UA de publicitat amb caràcter sexista.

**OBJECTIU 3 –Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals**

La incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals és l'apartat que ha resultat més difícil encara que cal assenyalar l'esforç realitzat des del Servei de Prevenció per aplicar les previsions legals en la matèria, com així queda reflectit en el Procediment de vigilància de salut, planificació, desenvolupament i gestió.

Queda pendent l'organització d'un curs específic de formació sobre perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, per al personal del Servei de Prevenció. Aquesta és l'única acció no realitzada l'Eix 6.

## EIX 7: FORMACIÓ

L'Eix 7 Formació, amb 6 accions i un sol objectiu definit, és el més concret dels eixos que articulen el Pla d'Igualtat. Totes les accions, excepte la que es refereix a la formació del PDI, l'execució de la qual s'atribueix a l'ICE, i la més general sobre difusió de la legislació en matèria d'igualtat de gènere, que recau directament en la Unitat d'Igualtat, corresponen a l'àrea de Recursos Humans de la UA. El percentatge d'execució aconseguix el **100%** el que posa de manifest la important implicació d'aquest àrea, i més concretament del Servei de Selecció i Formació, en la implementació del Pla d'Igualtat.

La percepció i valoració que realitzen els òrgans executors sobre el nivell de dificultat és baixa. La totalitat de les accions s'ha realitzat amb els recursos econòmics i propis de la UA.

**OBJECTIU 1 –Ofert a la comunitat universitària, a través de la formació, recursos i ferramentes per a facilitar l'aplicació de la perspectiva de gènere en el seu àmbit d'activitat docent, administrativa i de gestió.**

Les accions previstes en aquest Eix pretenen concretar mecanismes que possibiliten la formació del personal de la UA en matèria d'igualtat de gènere i de manera específica en l'àmbit de treball de la universitat, tant des del punt de vista del treball tècnic i administratiu (PAS) com pel que fa a les funcions del (PDI), a partir de l'aplicació de la perspectiva de gènere en la docència. Quant a la formació del PAS, es preveu des de dues vies distintes:

- a) Dins dels processos de selecció i promoció:  
Des de maig de 2011, els temaris de les convocatòries de proves selectives per a l'ingrés en les distintes escales de la UA, inclouen un tema sobre les previsions de la Llei

Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, en aspectes vinculats amb l'actuació de les administracions públiques i els relatius a l'educació superior. D'altra banda, també s'han inclòs matèries específiques sobre igualtat en les convocatòries d'accés a l'administració especial, d'acord amb l'àmbit concret en què s'inscriguen. I, finalment, la formació en gènere que es puga acreditar, és valorada en els concursos per a la provisió de llocs del PAS.

b) En el marc de la formació contínua que ofereix la UA

Durant 2011 la UA ha programat dos cursos amb caràcter obligatori per al PAS:

“La igualtat en les TIC”, organitzat per la Fundació ISONOMIA especialitzada en formació en línia sobre igualtat de gènere, al juny de 2011; i el curs sobre el “Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UA”, la primera edició del qual s'ha impartit al setembre de 2011, en modalitat en línia per part de personal de la UA.

Respecte a la formació del PDI, durant aquest curs l'oferta formativa de l'ICE es complementarà amb la que es realitze en el marc de la Xarxa “Universitat, Docència, Gènere i Igualtat”, adscrita al Programa de Xarxes i que compta amb un total de 42 docents inscrits.

Davant de les dades obtingudes, podem concloure que la UA ha incorporat les qüestions relacionades amb la igualtat de gènere en les seues polítiques de formació i en els processos de selecció de personal amb decisió i d'una manera molt ràpida i eficaç. Això posa clarament de manifest una de les conclusions generals que podem extraure a partir de la informació obtinguda en aquesta fase de seguiment del pla: la implementació del pla resulta més reeixida en aquells àmbits en què la institució assumeix funcions gerencials o d'empresa, mentre que les accions que tenen a veure amb la docència i la investigació resulten més difícils d'executar.

## ANNEX II: RECOMANACIONS

EIX 1: VISIBILITZACIÓ, SENSIBILITZACIÓ		
Acció	Recomanació	Adreçat a
1	Seria convenient difondre les dades més rellevants de l'informe través de l'Observatori per a la Igualtat o dedicar un <i>newsletter</i> a la seua difusió a través del correu electrònic. És una actuació que es podria tindre en compte quan s'actualitzen les dades de l'informe. D'altra banda, si es vol que els continguts de la web de la Unitat d'Igualtat siguen més coneguts per la comunitat universitària és important assegurar una major visibilitat de la pàgina web de la Unitat d'Igualtat i per a això seria convenient que comptara amb una millor ubicació dins de la web general de la institució.	UNITAT D'IGUALTAT, VICERECTORAT DE RELACIONS INSTITUCIONALS
2	Es posa de manifest la necessitat de comptar amb un Observatori d'Igualtat en la UA amb una doble finalitat: 1) Fer visibles les desigualtats de diversa índole que es produïsquen en la UA. 2) Servir d'instrument per a desenrotllar les millors estratègies que contribuïsquen a eradicar les causes que sustenten les desigualtats	UNITAT D'IGUALTAT
4	Es valora molt positivament la disponibilitat d'estadístiques d'investigació desagregades per sexe, si bé seria necessari incloure també la variable sexe en les estadístiques relatives a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutors/es de tesis doctorals defensades per curs acadèmic, per categoria.</li> <li>• Índex de sexennis</li> <li>• Sexennis obtinguts en un curs acadèmic</li> </ul>	VICERECTORAT D'INVESTIGACIÓ, UNITAT TÈCNICA DE QUALITAT
6	Seria recomanable organitzar ACCIONS formatives, per al personal responsable d'elaborar propostes de normativa, per a ensenyar a integrar la perspectiva de gènere en els distints àmbits d'activitat de la UA susceptibles de regulació.	SECRETARIA GENERAL, SERVEI DE SELECCIÓ I FORMACIÓ
8	Es tracta de l'acció amb major índex de respostes. Alguns departaments només han respost sobre aquesta acció. De les dades destaquem el baix percentatge de respostes que al·ludeixen a la guia publicada per la UA. Podria reflectir un alt grau de desconeixement de l'existència d'aquest recurs. Continuar amb la campanya per l'ús del llenguatge igualitari i recordar que la UA disposa del recurs propi de la <i>Guia per a un discurs igualitari en la UA</i> Elaborar un resum de consulta ràpida de la guia i models de documents.	UNITAT D'IGUALTAT, CENTRES, DEPARTAMENTS
9	Adaptar gradualment a llenguatge igualitari els models de convenis, documents electorals, reglaments orgànics.	SECRETARIA GENERAL
11	Instar als centres i al Consell de Direcció a prendre en consideració el treball de dones destacades en les distintes àrees de coneixement, que han sigut reconegudes en altres instàncies, per a proposar el seu nomenament com a doctores honoris causa per la Universitat d'Alacant. Independentment del GRAU d'EXECUCIÓ assenyalat a l'acció (realitzada, en procés o no realitzada) pels centres, no s'aprecia una política clara per part dels centres de promoció del nomenament de dones per a distincions honorífiques.	CENTRES, VICERECTORAT DE RELACIONS INSTITUCIONALS
23	Les dades de <i>La UA en xifres</i> relatives a matriculació per centre en 2009-2010 mostren la feminització en INFERMERIA (83,1% alumnes matriculades) i EDUCACIÓ (72,7 % alumnes matriculades); i la masculinització en l'EPSA (30,6% alumnes matriculades). Aquests indicadors de matriculació alimenten els estereotips dels àmbits professionals vinculats als rols tradicionals masculins i femenins Es recomana dissenyar campanyes específiques per a incrementar la matriculació masculina en les titulacions vinculades a l'ètica de l'atenció (infermeria, educació) i per a incrementar la matrícula femenina en les titulacions relacionades amb	UNITAT D'IGUALTAT, CENTRES, VICERECTORAT D'ALUMNAT, VICERECTORAT DE RELACIONS INSTITUCIONALS



EIX 1: VISIBILITZACIÓ, SENSIBILITZACIÓ		
Acció	Recomanació	Adreçat a
	l'elaboració i provisió de recursos i control de l'entorn (enginyeries, arquitectura) Es recomana: 1. Elaborar material promocional (gràfic, audiovisual, etc.); 2. Dissenyar campanyes semblants a les desenrotllades en altres universitats espanyoles i europees, per a incrementar la matrícula femenina en titulacions tradicionalment masculinitzades	
24	El volum d'informació que arregen les webs dels Centres és molt gran i, generalment, la seua actualització és tasca de diverses persones. Cal esperar que a partir de la publicació de la guia i de la realització de cursos específics per part del PAS la informació que es publiqui respecte les recomanacions. D'altra banda, és desitjable la revisió de la informació antiga per a la seua adaptació	CENTRES

EIX 2: DOCÈNCIA		
Acció	Recomanació	Adreçat a
1	La creació de la XARXA UNIVERSITAT, DOCÈNCIA, GÈNERE I IGUALTAT, pretén ser el motor a partir del qual es dissenyen les assignatures previstes en la NORMATIVA DE RECONeixEMENT I TRANSFERÈNCIA DE CRÈDITS EN ESTUDIS OFICIALS (29/09/2009 NORMATIVA DE RECONeixEMENT I TRANSFERÈNCIA DE CRÈDITS EN ESTUDIS OFICIALS (29/09/2009). És necessari treballar des de la Unitat d'Igualtat amb els centres per a fomentar la implicació del professorat en la dita xarxa.	UNITAT D'IGUALTAT, CENTRES
2	Es recomana la inclusió d'una assignatura obligatòria sobre igualtat entre dones i homes i coeducació en el Màster universitari en professorat d'educació secundària	FACULTAT D'EDUCACIÓ, VICERECTORAT DE PLANIFICACIÓ D'ESTUDIS
5	Impulsar la línia de treball iniciada entre la UI i el SIBID per a la creació de descriptors	UNIDAD D'IGUALTAT, SIBID
7	Seria convenient reforçar la presència de cursos en matèries relacionades amb la igualtat de gènere en la Universitat d'Estiu Rafael Altamira i valorar explícitament en la convocatòria els cursos amb aquest perfil.	VICERECTORAT D'EXTENSIÓ UNIVERSITÀRIA, SECRETARIAT DE CULTURA
11	Es recomana avançar en l'elaboració d'un sistema d'avaluació de programes docents que incloguen indicadors i recomanacions en cada element de disseny del procés d'ensenyament i aprenentatge. Aquest sistema d'avaluació, al seu torn, podrà ser utilitzat en el procés de verificació dels plans d'estudis universitaris.	VICERECTORAT DE PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA I QUALITAT, CED

EIX 3: INVESTIGACIÓ		
Acció	Recomanació	Adreçat a
1	Incorporar en la <a href="#">Normativa sobre grups d'investigació de la UA (BOUA 4/7/08)</a> una recomanació sobre la composició equilibrada entre dones i homes dels grups d'investigació.	VICERECTORAT D'INVESTIGACIÓ, DESENROTLLAMENT I INNOVACIÓ



<b>EIX 3: INVESTIGACIÓ</b>		
<b>Acció</b>	<b>Recomanació</b>	<b>Adreçat a</b>
2	És important que les mesures queden reflectides en els documents oficials (Pla d'Ordenació Integral) de la UA i garantir-ne així la continuïtat i per tant, la consolidació de les polítiques d'igualtat.	VICERECTORAT D'ORDENACIÓ ACADÈMICA I PROFESSORAT
4	És oportú recollir en les Bases de la convocatòria del Programa Propi del Vicerectorat de Investigació, desenrotllament i innovació, per al foment de la I+D+I en la UA, que la resolució a igualtat de mèrits aplicarà l'acció positiva a favor del sexe menys representat. Es garanteix la seua continuïtat i, per tant, la consolidació de les polítiques d'igualtat.	VICERECTORAT D'INVESTIGACIÓ, DESENROTLLAMENT I INNOVACIÓ
5	La difusió de tesis doctorals amb enfocament de gènere es podria enriquir coordinant les dinàmiques de treball dels òrgans executors. Se suggereix la inclusió, en el CEDIP, de les paraules clau en la comunicació de dipòsit de tesi que es dirigeix a través de correu electrònic al PDI; per la seua banda, el CED, a partir d'aquesta notificació, podria incloure en l'espai d'investigació de la seua pàgina web aquelles tesis que continguen les paraules clau (gènere, dona, etc.). Així s'optimitzen els recursos per a una millor difusió dels treballs d'investigació en gènere de la UA sense alterar en excés les dinàmiques de treball.	CEDIP, CED
6	Inclusió en el programa propi del Vicerectorat de Investigació per al foment de la I+D+I en la UA una línia d'investigació finançada d'estudis de gènere.	VICERECTORAT D'INVESTIGACIÓ,

<b>EIX 4: ACCÉS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL DEL PDI I DEL PAS</b>		
<b>Acció</b>	<b>Recomanació</b>	<b>Adreçat a</b>
1	Es recomana que els reglaments expliciten que les propostes de membres per a les comissions de valoració han d'ajustar-se al principi de paritat, com estableix l'Estatut i la normativa general que regula els concursos d'accés als cossos docents universitaris. És important que les mesures queden reflectides en els documents oficials (en aquest cas en les normatives internes) de la UA, ja que així se'n garanteix la continuïtat i, per tant, la consolidació de les polítiques d'igualtat.	DEPARTAMENTS, SECRETARIA GENERAL
2	S'haurien de modificar les bases generals d'aplicació en els concursos per a la provisió de llocs de treball del personal d'administració i serveis en la Universitat d'Alacant per a la seua adaptació a la normativa vigent	SERVEI DE SELECCIÓ I FORMACIÓ, GERÈNCIA
6	Establir una via —a través de la pròpia instància d'inscripció o mitjançant un altre mecanisme— perquè una dona que participarà en un procés selectiu en situació d'embaràs pugui comunicar-ho amb l'antelació suficient que permeta al Servei de Prevenció arbitrar les mesures específiques que procedisquen	SERVEI DE SELECCIÓ I FORMACIÓ
8	Aprovació de la Normativa sobre jornada de treball, permisos, llicències i vacances del PDI de la UA. Modificació de la 'Normativa que regula la jornada de treball, horaris, permisos, llicències i vacances del PAS, per a incloure (en l'art. 15, que regula el permís per naixement, acolliment o adopció de fills o filles) l'apartat següent: "3. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que es convoquen, així com en els processos de promoció o concursos de provisió de llocs de treball".	VOAP GERÈNCIA

<b>EIX 5: REPRESENTACIÓ</b>		
<b>Acció</b>	<b>Recomanació</b>	<b>Adreçat a</b>
1	Publicar els resultats de l'estudi per a detectar els obstacles que frenen la incorporació de les dones als òrgans de direcció abans de la finalització del I Pla	UNITAT D'IGUALTAT, UNITAT TÈCNICA DE QUALITAT
6	La UI dirigità un escrit a les facultats i a l'EPSA, en el context dels seus respectius processos electorals, per a recordar la necessitat de complir amb les ACCIONS de l'Eix 5 (Representació) del Pla, que tenen el seu reflex en les previsions legislatives en matèria d'igualtat relatives a la composició d'òrgans de govern i representació	UNITAT D'IGUALTAT CENTRES, DEPTS., INSTITUTS
8	<p>Seria convenient disposar de la relació de comissions, comitès, tribunals, jurats de premis que tenen caràcter estable en la UA (exclusos els tribunals de selecció per a accés PDI i PAS) i conèixer la composició per a fer un adequat seguiment de l'execució de l'acció.</p> <p>Comissió d'Ordenació Acadèmica i Professorat Comissió de Planificació Econòmica Tribunal de Selectivitat Tribunal d'Accés per a Majors de 25 anys Patronat de la Fundació General de la UA Comissió d'Igualtat Comissió de Planificació Lingüística Comitè d'Ètica de la investigació Comissió de Seguiment de Contractes art. 83 LOU Comissió Assessora de Doctorat Comissió d'Investigació Comissió d'Estudis de Postgrau Comissió de Qualitat de l'Activitat Docent</p> <p>De la informació accessible en la web es desprèn que cap de les comissions que s'indiquen té una presència equilibrada de dones i homes. Cal subratllar que gran part dels i les representants en aquestes comissions, comitès, etc. ho són en virtut dels càrrecs que ocupen, la qual cosa dificulta l'equilibri paritari en la composició global d'aquests òrgans</p>	UNITAT D'IGUALTAT

<b>EIX 6: TREBALLAR I ESTUDIAR EN LA UA</b>		
<b>Acció</b>	<b>Recomanació</b>	<b>Adreçat a</b>
1	Aprovar la Normativa que regula la jornada de treball, els permisos, les llicències i altres situacions, i les vacances del PDI	VICERECTORAT D'ORDENACIÓ ACADÈMICA I PROFESSORAT
4	Aclarir el sentit de l'acció. ("Elaborar un informe sobre la distribució de la docència...") Reformular-ne la redacció si cal	UNITAT D'IGUADAD
5	Intentar que el document (Codi de bones pràctiques sobre ús racional del temps) estiga preparat per a la campanya del 8 de Març	UNITAT D'IGUALTAT, CED
7	Des de la UI es va remetre circular a degans i deganes i al director de l'EPSA, per a recordar la recomanació del Pla sobre les necessitats de conciliació com un criteri a considerar en l'assignació d'horaris.. Seria convenient repetir aqueixa comunicació	UNITAT D'IGUALTAT, CENTRES

EIX 6: TREBALLAR I ESTUDIAR EN LA UA		
Acció	Recomanació	Adreçat a
	en cada curs acadèmic.	
9	S'aprecia un alt grau de compromís en els centres, malgrat que es fa constar que a vegades hi ha dificultats (de limitacions d'espai en les aules) per a poder atendre les necessitats de conciliació de l'alumnat.  Seria interessant indicar en els procediments de canvi d'horari dels centres, que la UA té un Pla d'Igualtat que busca, també, la conciliació entre l'alumnat. Es recomana que s'inclouga en els impresos (normativa) de canvi de grup en els centres l'atenció de menors i atenció de dependents com a factor a tenir en compte. Remetre circular recordatori en les dates adequades.	UNITAT D'IGUALTAT, CENTRES
10	Es recomana que implementar la modalitat NO PRESENCIAL en els cursos del pròxim procés de promoció del PAS.	SERVEI DE SELECCIÓ I FORMACIÓ, GERÈNCIA
12	Revisió del Protocol (SOBRE ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE), per a assegurar que s'ajusta al que preveu la LOI	SERVEI DE PREVENCIÓ
14	S'està negociant un <b>acord de mobilitat de personal d'administració i serveis entre les universitats públiques valencianes, en situacions provades de violència de gènere</b> ". És important que aquest acord articule també procediments que regulen les condicions de promoció quan una dona víctima de violència de gènere es <b>reincorpora</b> al seu lloc, una vegada superades les circumstàncies que van aconsellar-ne la mobilitat a una altra administració, incloent-hi en aquest procediment el reconeixement dels progressos en la seua carrera professional aconseguits en l'altra administració.	GERENCIA

EIX 7: FORMACIÓ		
Acció	Recomanació	Adreçat a
4	Incloure marc legal en les ACCIONS impulsades i coordinades des de la UI com a estratègia de comunicació, difusió i sensibilització	UNITAT D'IGUALTAT
5	Les bases generals d'aplicació en els concursos per a la provisió de llocs de treball del PAS en la UA (BOUA 5/09/2008, aprovades per Consell de Govern el 30/07/2008) haurien de modificar-se per a incloure:  c) <u>En l'apartat 3. Convocatòria, l'obligatorietat</u> d'esmentar la infrarepresentació, si escau, de persones d'algun dels dos sexes. (Orde Pre/ 525/2005. 7.1.) Aquesta menció ja es realitza en les convocatòries publicades a partir de gener de 2011 però hauria de quedar fixada en la normativa de la UA.  d) <u>En l'apartat 5. Comissió de Valoració la necessitat</u> que la composició de les comissions de valoració s'ajusten al principi de composició equilibrada dels dos sexes, excepte per raons fundades i objectives, degudament motivades (LOI, art. 53; LOEBFP, art. 60). Aquesta ve sent la pràctica habitual en els nomenaments de tribunals de selecció.	VICEGERÈNCIA DE RECURSOS HUMANS. SERVEI DE SELECCIÓ I FORMACIÓ
6	A sol·licitud de la UI i en el marc de la Xarxa d'Investigació en Docència Universitària 'Docència, investigació... (de pròxima creació), l'ICE inclourà el curs 'Inclusió de la perspectiva de gènere en el procés d'ensenyament i aprenentatge' Es recomana l'organització, de forma paral·lela i independent dels previstos en la	UNITAT D'IGUALTAT, ICE, CED

### EIX 7: FORMACIÓ

Acció	Recomanació	Adreçat a
	xarxa, de cursos específics de formació en perspectiva de gènere i docència.	