

III Plan de Igualdad

Presentación

1. Contexto: 10 años de políticas de igualdad en la Universidad de Alicante
 - 1.1. El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante, punto de partida
 - 1.2. El III Diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres en la UA
 - 1.3. Impacto de las políticas de Igualdad: las trayectorias profesionales en la UA (2007-2016)
2. Proceso de elaboración del II PIUA (2018-2020)
3. III Plan De Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad De Alicante (2018-2020)
 - 3.1. Ejes, Objetivos
 - 3.2. Acciones por Ejes de Intervención
4. LAS STEM Y LA UA frente al reto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad del siglo XXI

En enero de 2008, el Consejo de Gobierno de la UA aprobó la creación de la Unidad de Igualdad. Desde entonces, el compromiso asumido tanto por los equipos de dirección como por la propia comunidad universitaria, se ha concretado en dos Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que, en su conjunto, han arrojado índices de realización muy elevados.

La consecuencia inmediata en la implementación de estos dos Planes de Igualdad ha sido la reducción de las brechas de género entre los tres colectivos universitarios: estudiantes, personal de administración y servicios y personal docente e investigador. Sin embargo, y a pesar de los logros alcanzados, continúa siendo necesario articular medidas que precipiten esta tendencia. No disponemos de estimaciones de cuánto tiempo será necesario que inviertan las universidades públicas españolas para alcanzar la igualdad en todos sus ámbitos. Pero sí sabemos que en 2017 la brecha a nivel internacional entre mujeres y hombres en salud, educación, política y economía se amplió, por primera vez desde que en 2006 se iniciara la publicación del Índice Global de Brecha de Género (Foro Económico Mundial). Es más, con la tasa de progreso actual, la brecha global de género se mantendrá 100 años más, mientras que la igualdad en el lugar de trabajo no se producirá hasta dentro de 217 años.

Hoy presentamos el III Plan de Igualdad de la Universidad de Alicante. Un Plan que toma como referente la experiencia acumulada en políticas de igualdad, que integra las lecciones aprendidas de los aciertos, pero también de los errores cometidos, y que se alinea a las estrategias que, con el objetivo de reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en la Ciencia, se vienen impulsando tanto a nivel nacional como internacional. Es un Plan ambicioso tanto por el número como por el cambio estructural que se persigue con las acciones que recoge; un Plan que persigue promover la igualdad de género a todos los niveles de la institución; un Plan con el que alcanzar la excelencia y la eficiencia en la gobernanza universitaria.

El III Plan de Igualdad de la UA, lejos de mantener un enfoque continuista, asume nuevos retos que, en materia de desigualdad de género, se vienen denunciando. Así, dedica un conjunto de acciones a incrementar la presencia de las mujeres en las denominadas, por sus siglas en inglés, titulaciones STEM –Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas-. De no iniciar medidas concretas en esta dirección, no solo las desigualdades de género actuales persistirán -dado que la empleabilidad inmediata se encuentra en nichos laborales que requieren conocimientos ligados a las STEM- sino que se ralentizará el desarrollo de nuestra región –pues los conocimientos STEM son los responsables de la innovación y el desarrollo económico y social-.

Manuel Palomar Sanz
Rector de la Universidad de Alicante

1. *Contexto:* 10 AÑOS DE POLÍTICAS DE IGUALDAD
EN LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres presenta los planes de igualdad como el instrumento en torno al cual sistematizar medidas dirigidas, por un lado, a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y, por otro, a establecer acciones con las que promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para dar cumplimiento a esta norma legal, la Universidad de Alicante se ha ido dotando a lo largo de esta última década de una Unidad de Igualdad (órgano técnico), una Comisión de Igualdad entre Mujeres y Hombres (órgano de representación de la comunidad universitaria) y dos Planes de Igualdad de Oportunidades (herramientas específicas):

- El acuerdo por Consejo de Gobierno de 30 enero de 2008 (BOUA 1 de febrero de 2008) de creación de la **Unidad de Igualdad** de la UA, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Adicional duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de Diciembre de Universidades. En dicho acuerdo se establecía la composición de la Unidad de Igualdad, las competencias del Delegado o Delegada del Rector o Rectora para Políticas de Género y preveía la creación de un Observatorio para la Igualdad, indicando, además, sus funciones.
- El acuerdo por Consejo de Gobierno de 31 de octubre de 2008 (BOUA 6 de noviembre de 2008) de creación de la **Comisión de Igualdad** de la UA estableció, únicamente, su denominación, su ámbito de actuación y su composición, con representación de los diferentes colectivos de la UA y con asesoramiento especializado.
- La aprobación por mayoría del Consejo de Gobierno de 26 de enero de 2010 (BOUA 29 de enero de 2010), del **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA**
- La aprobación por Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2012 (BOUA 31 de octubre de 2012), del Reglamento de la Unidad de Igualdad de la UA. En el mismo, el artículo 5 se dedica a la Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, fijando en ella el órgano de trabajo, consulta y participación de la comunidad universitaria en la implementación de Planes de Igualdad.
- La aprobación por unanimidad del Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2013 (BOUA 20 de diciembre de 2013), del **II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA**.

Han transcurrido diez años de políticas de igualdad y en este corto periodo de tiempo hemos visto como las políticas de igualdad entre mujeres y hombres no solo se han afianzado desde el punto de visto institucional universitario, sino que se han instalado en la agenda política universitaria en un doble sentido:

En primer lugar, es necesario subrayar la creación del Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad en mayo de 2016.

En segundo lugar, se ha producido la transversalización de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas universitarias. A ello, a su vez, han contribuido la adopción de dos medidas: la presencia en el Consejo de Dirección de la Delegada del Rector para las Políticas de Género en el primer mandato como Rector de la UA de D. Manuel Palomar Sanz (2012-2016); y a la elaboración de Informes de Impacto de Género (como desarrollo de una de las acciones incluidas en el II PIUA) de la normativa propia que el Consejo de Dirección eleva al Consejo de Gobierno para su aprobación.

Hoy, y asumiendo el camino que queda por recorrer, es necesario subrayar que este compromiso político, mantenido en el tiempo y no truncado con la inexorable transición natural de los Equipos de Dirección, ha permitido una mayor sensibilización de la comunidad universitaria en torno a las desigualdades que persisten entre las mujeres y los hombres también en los entornos universitarios; y, desde este reconocimiento, se ha alcanzado un mayor compromiso e implicación en el trabajo de toda la comunidad universitaria para reducir las brechas de género. Quizá sean estos los dos mayores logros alcanzados en esta década de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la UA: un fuerte y nítido liderazgo político capaz de comprometer en la tarea de reducir las diferencias de género al personal docente e investigador, personal de administración y servicios y al colectivo de estudiantes.

El objetivo que se persigue con el **III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (III PIUA)** es, como en los dos que le han precedido, establecer una línea estratégica de intervención con el fin de reducir las brechas que persisten, específicamente, entre mujeres y hombres en la universidad. En su diseño se integran las lecciones aprendidas en esta década de políticas de igualdad, así como las recomendaciones y marcos normativos que, presentados y aprobados durante el periodo de vigencia del II PIUA, deben ser contemplados en el diseño del III PIUA pues están directamente vinculados con dimensiones de intervención en materia de igualdad en entornos universitarios. En este sentido, son de obligada referencia:

- La *Orden de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte* por la que se regula la subvención del Programa para la promoción científica, el desarrollo tecnológico y la innovación de la Comunidad Valenciana, en donde se hace una apuesta clara por la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de investigación financiados a través de su convocatoria, así como en la promoción de las mujeres científicas en el liderazgo de proyectos de investigación.
- El *Programa Horizonte 2020*, de la Comisión Europea, que señala que “garantizará la promoción eficaz de la igualdad entre hombres y mujeres y de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación”.
- Las recomendaciones elaboradas por The European Institute for Gender

Equality (EIGE) (2016) y recogidas en *Gender equality in academia and research. Gear tool*.

- Los trabajos que en la evaluación en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria vienen realizando la *Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya* (AQU), así como el *grupo de trabajo de Igualdad de Género de la Xarxa Vives d'Universitats*.
- El *Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación (2017-2020)* que, a través de las actuaciones que financia, tendrá como objetivo promover el acceso abierto a resultados y datos de la investigación así como impulsar un modelo de investigación responsable y abierta a la sociedad a través de: (1) la inclusión de la dimensión de género en las actuaciones de I+D+i financiadas así como la aplicación de criterios estrictos de paridad en las distintas comisiones de evaluación, comités y órganos de gestión y gobernanza del Plan Estatal y las ayudas asociadas al mismo; y (2) el estímulo de las vocaciones científicas y tecnológicas y el emprendimiento y la cultura científica y tecnológica de la sociedad, prestando especial atención a medidas destinadas a corregir la brecha de género.
- Las recomendaciones del *Grupo de Helsinki sobre el Género en la Investigación y la Innovación* (HG, por sus siglas en inglés) para memorar la transversalización de género en H2020 y en el próximo programa marco (referido como FP9): *“Position paper on H2020 interim evaluation and preparation of FP9”*
- Sistema de acreditación en igualdad de género para organismos de investigación (incluye a Universidades), desarrollado por el proyecto europeo GENDER-NET y disponible en *Framework and methodology to set up a joint Award/Incentive on gender policies in research institutions*.
- Los recientes artículos de investigación que han abordado cuestiones diversas de las diferencias de género en el ámbito universitario.¹
- Así como el recién aprobado Pacto Nacional contra la violencia de género en el que se recogen medidas que tendrán que asumir las propias universidades como acciones para reducir el elevado número de mujeres víctimas de violencia de género.

1. Ver publicaciones en “*Informes Externos*” en el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA.

El III PIUA presta especial atención al fomento de la mayor presencia de las mujeres en las denominadas titulaciones STEM, siglas en inglés de las carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática. La sección “**LAS STEM Y LA UA FRENTE AL RETO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD DEL SIGLO XXI**” recoge, a su vez, doce acciones adicionales sustentadas en las recomendaciones apuntadas por organismos y centros de investigación internacionales. Con ellas, se enfatiza la necesidad en promover el acceso de las mujeres a las carreras STEM pues, como ha señalado recientemente la UNESCO (2017: 15), es necesario hacerlo desde una triple perspectiva:

- Desde la *perspectiva de los derechos humanos*, porque todas las personas son iguales y deben tener las mismas oportunidades, incluso para estudiar y trabajar en el campo de su elección.
- Desde la *perspectiva científica*, porque la inclusión de las mujeres promueve la excelencia científica y aumenta la calidad de los resultados STEM, pues diversas perspectivas agregan creatividad, reducen los posibles sesgos y promueven conocimientos y soluciones más sólidas. Recientes informes subrayan que las empresas con mayor equilibrio entre sexos tienen mejores rendimientos y que las consecuencias de la infrarrepresentación
- de la mujer en ingeniería las sufrimos con medidas de protección inseguras y tecnología discriminatoria.
- Desde una *perspectiva de desarrollo*, porque si persisten las desigualdades de género en educación y empleo STEM se perpetuarán las desigualdades de género actuales (estatus e ingresos), pues los nichos laborales a corto y medio plazo pasan por asegurar que hombres y mujeres adquieren conocimientos asociados a STEM.

1.1. El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante, punto de partida

El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2018-2020) da continuidad al I Plan (2014-2016). Respecto a este, el III PIUA:

- Mantiene los siete ejes de intervención del II PIUA: I. Visibilización y sensibilización; II. Docencia; III. Investigación; IV. Acceso y promoción profesional del PDI y PAS; V. Representación; VI Trabajar y estudiar en la UA; y VII. Formación);
- Contempla 16 objetivos a desarrollar, integrando el Objetivo 4 (en el eje de Visibilización y sensibilización), *Promover la implicación de los hombres en la constitución de la sociedad más igualitaria*;
- Mantiene algunas de las acciones que, por distintas circunstancias, no se llevaron a cabo durante el periodo de vigencia del II PIUA;
- Contempla 99 acciones, 12 de las cuales se incorporan para incrementar la matrícula de mujeres en las titulaciones STEM.
- Asigna como responsables de la ejecución del Plan de Igualdad a los distintos Vicerrectorados, Gerencia, Secretaria General y Rectorado. Este último aspecto constituye una de las claves del éxito alcanzado con la implementación del II PIUA en la medida en que ha propiciado la transversalización de las políticas de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en la gobernanza universitaria.

Los resultados obtenidos en la fase de evaluación del II PIUA constituyen uno de los pilares fundamentales que se han tenido en cuenta en el diseño del III PIUA. En este contexto hay que tener en cuenta que el alcance de la evaluación a la que se sometió el II PIUA es doble: por un lado, permitió cuantificar el nivel de realización de objetivos y acciones; y, por otro, orientar sobre futuras estrategias a seguir.

EJES DE INTERVENCIÓN

El II PIUA se articulaba en torno a siete ejes de intervención con los que se trataba de abarcar todos los ámbitos de actividad de la UA. La experiencia de implementación del I PIUA aconseja mantener esta estructura en ejes:

Eje 1: Visibilización y Sensibilización

La UA como institución con proyección y compromiso social más allá de lo estrictamente relacionado con la docencia, la producción y difusión de conocimiento

Eje 2: Docencia y Eje 3: Investigación

La UA como productora y transmisora de conocimiento

Eje 4: Acceso y promoción profesional del PDI y del PAS

La UA como lugar de trabajo del PDI, PAS y estudiantes

Eje 5: Representación

La UA como organismo que gestiona y controla sus propios recursos con autonomía en la toma de decisiones desde sus órganos de dirección

Eje 6: Trabajar y estudiar en la UA

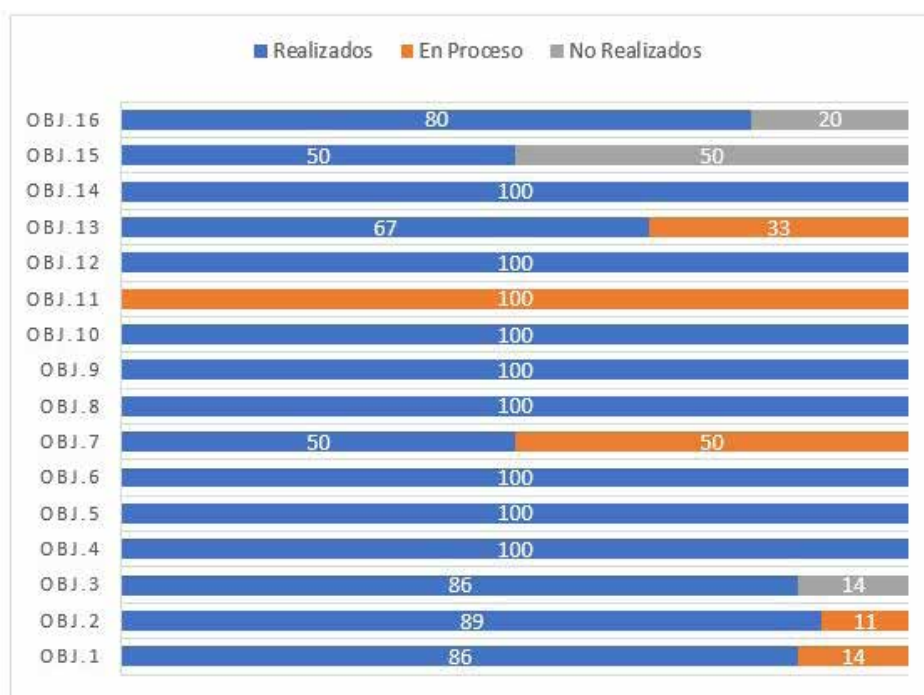
Eje 7: Formación

La UA comprometida con la formación del PDI y del PAS en materia de igualdad

OBJETIVOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El análisis del II PIUA por ejes de intervención implica abordar el grado de consecución de los dieciséis objetivos incluidos, ocho de los cuales se consideran alcanzados al cierre del periodo de vigencia, cuatro de ellos se habían desarrollado en un 80% y los últimos cuatro objetivos se habían desarrollado entre un 50 y 80%.

Gráfico 1. Índice de ejecución de los objetivos del II PIUA



Si bien la mayoría de los objetivos recogidos en el II PIUA se mantienen en el III PIUA hay que tener en cuenta que algunos de ellos se han omitido, otros se han adecuado terminológicamente al contexto actual y uno de ellos es totalmente novedoso. El III PIUA se desarrolla en torno a los 16 objetivos que adscritos a cada de uno de los siete ejes se presentan en el cuadro adjunto.

Eje 1: Visibilización y Sensibilización

Obj. 1. Implementar estrategias de impacto, en materia de igualdad de género, mediante la programación de actividades propias, así como en colaboración con instituciones y entidades sociales.

Obj. 2. Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la persistencia del sexismo en la sociedad y la necesidad de contribuir a la identificación y el rechazo de todas las formas de discriminación de género.

Obj. 3. Sensibilizar a la comunidad universitaria acerca de la persistencia de estereotipos de género vinculados a la esfera profesional, y a la vida personal y familiar, con el fin de contribuir a la construcción de una sociedad donde mujeres y hombres compartan, en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades, todos los ámbitos de la vida.

Obj. 4. Promover la implicación de los hombres en la construcción de una sociedad más igualitaria.

Eje 2: Docencia

Obj. 5. Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género

Obj. 6. Integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria

Eje 3: Investigación

Obj. 7. Promover la participación de las mujeres en la investigación y en la difusión del conocimiento.

Obj. 8. Promover la aplicación de la perspectiva de género en la investigación, de forma transversal.

Obj. 9. Promover la investigación en el marco de los estudios de género, en los distintos ámbitos del conocimiento, y difundir sus resultados

Eje 4: Acceso y promoción profesional del PDI y del PAS

Obj. 10. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del PDI y del PAS en los procesos de acceso y promoción profesional en la UA

Eje 5: Representación

Obj. 11. Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, de gobierno, consultivos y de representación de la UA

Eje 6: Trabajar y estudiar en la UA

Obj. 12. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal docente e investigador, del personal de administración y servicios y estudiantes de la UA

Obj. 13. Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género en el ámbito de la UA

Obj. 14. Incorporar la perspectiva de género en el diseño, uso y gestión de los espacios de la UA y en la prevención de riesgos laborales

Obj. 15. Desarrollar la responsabilidad social de la universidad de Alicante (RSU) en materia de igualdad de género

Eje 7: Formación

Obj. 16. Ofrecer a la comunidad universitaria —a través de la formación—, recursos y herramientas para la inclusión de la perspectiva de género en la actividad docente e investigadora y/o administrativa y de gestión

EJES DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES DIRIGIDAS A LA PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Finalizado el periodo de vigencia del II PIUA, el **86% de las acciones han sido realizadas**. Hay que valorar positivamente este porcentaje, pues supone un incremento en 16 puntos respecto al nivel de ejecución del I PIUA.

Gráfico 2. Índice de ejecución de los ejes del II PIUA



Eje 1: Visibilización y Sensibilización

El **87% de las acciones** incluidas en el Eje de Visibilización y sensibilización fueron **realizadas**. Los logros, en este eje, se pueden concretar en la creación del Observatorio para la igualdad entre Mujeres y Hombres de la UA, la puesta en marcha del programa “Secundando la igualdad”, la realización de dos estudios específicos que permiten avanzar en el conocimiento de las desigualdades de género en la UA, así como en la mayor implicación de la comunidad universitaria en las campañas de sensibilización en torno al 8 de marzo y al 25 de noviembre.

Eje 2: Docencia

En el Eje de Docencia se **realizaron el 100% de las acciones recogidas**, un porcentaje que duplica al obtenido en el I PIUA. Cabe destacar en este eje la amplia oferta extracurricular que incluye la perspectiva de género y aborda cuestiones de género, así como la identificación y prevención de la violencia contra las mujeres, la creación de un sistema homogéneo de ordenación bibliográfica en torno a la materia “estudios de género”, y el diseño de guías para la inclusión de la perspectiva de género de forma transversal en la docencia universitaria.

Eje 3: Investigación

El **80% de las acciones** del Eje de Investigación fueron **realizadas**. Entre las acciones realizadas hay que anotar la inclusión de cláusulas en la convocatoria propia de investigación que promueven la participación de las mujeres en la investigación y, en igualdad de mérito, aplica la acción positiva a favor del sexo menos representado, la inclusión en la convocatoria propia de investigación de financiación de *proyectos de investigación básica o aplicada relacionados con estudios de género* y la *inclusión*, como formación transversal, de la perspectiva de género en el Programa de la Escuela de Doctorado.

Eje 4: Acceso y promoción profesional del PDI y PAS

El **100% de las acciones** incluidas en este eje fueron **realizadas**. El desarrollo de este eje ha supuesto la aprobación de la propuesta de modificación del baremo de la fase de concurso en procesos selectivos y propuesta de resolución de empates en procesos selectivos y de provisión a favor del sexo menos representado; la aprobación de la propuesta de modificación de la Normativa de la Universidad de Alicante por la que se regulan los procesos de selección para la contratación de Ayudantes, Ayudantes Doctores o Doctoras y Profesores Asociados o profesoras Asociadas; el acompañamiento a todas las normativas propuestas por el Consejo de Dirección del preceptivo Informe de Impacto de Género; la inclusión en la oferta pública la infrarrepresentación por sexo acompañado de un llamamiento al sexo infrarrepresentado; y la inclusión, como criterio de desempate al sexo menos representado, en la convocatoria del programa propia para el fomento de las relaciones internacionales.

Eje 5: Representación

Finalizado el periodo de vigencia del II PIUA el número de **acciones realizadas** en el Eje de Representación fue del **75%**. De las acciones realizadas hay que señalar la aprobación de la Normativa en materia de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y la inclusión en el Reglamento de Régimen Interno del Consejo de Estudiantes de la UA, de artículos tendentes a promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de representación.

Eje 6. Trabajar y Estudiar

El número de **acciones realizadas** en el Eje Trabajar y estudiar en la UA alcanza al **78%** de las acciones. Entre los avances logrados en este eje de intervención se pueden señalar la inclusión de cláusulas de igualdad entre mujeres y hombres tanto en los criterios de valoración como en los de obligado cumplimiento en los contratos con entidades externas; la aprobación del Reglamento de adaptación curricular en el que se contempla, entre otras, adaptaciones al alumnado víctima de violencia de género y con personas dependientes a su cargo; la aprobación del Reglamento para la evaluación de los aprendizajes en el que se contempla, entre otras, evaluaciones alternativas en casos de estudiantes víctima de violencia de género y con personas dependientes a su cargo; y la elaboración de un protocolo específico de actuación ante supuestos de *sexting*, *ciberacoso* y *grooming* entre miembros de la comunidad universitaria.

Eje 7. Formación

Finalizado el periodo de vigencia del II PIUA, el **80%** de las acciones de este eje se encontraban **realizadas**. La oferta formativa específica se ha dirigido al Servicio de prevención, al Centro de Apoyo al Estudiante y al PDI, para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual.

El III Plan de Igualdad de Oportunidades de la UA ha definido un total de 99 acciones, 13 acciones más que su predecesor. Los ejes de Sensibilización y Visibilización (1) así como el de Trabajar y estudiar en la UA (6) son los que concentran el mayor número de acciones

1.2. EL II diagnóstico de la situación de la mujeres y hombres en la UA

A partir del **II Informe diagnóstico de la situación de Mujeres y Hombres en la UA (2013)** podemos extraer algunas conclusiones sobre la evolución que han seguido los principales indicadores que en el entorno universitario permiten analizar las diferencias entre mujeres y hombres en sus tres colectivos: Estudiantes, PDI y PAS. Los dos informes diagnósticos realizados hasta ahora ofrecen una radiografía de la situación de las mujeres y hombres de la UA en dos momentos: 2008 y 2012. El análisis de la evolución que describen los principales indicadores de género en la UA ofrece una primera aproximación sobre el impacto de la implementación del IPIUA. Las reflexiones que derivan del análisis comparativo de los indicadores de estructura y composición de los colectivos del PDI, PAS y estudiantes en los dos momentos indicados, constituyen el segundo pilar tenido en cuenta en el diseño del II PIUA. Específicamente, las conclusiones extraídas, y que quedan recogidas en los cuadros que siguen, se han tenido en cuenta en la concreción de los objetivos y acciones finalmente incluidas.

ESTUDIANTES

La presencia de mujeres en los últimos años ha continuado la misma tendencia que en años anteriores; esto es, se ha incrementado la proporción de alumnas a lo largo de estos años. El último curso 2016-2017 es el periodo con mayor presencia de mujeres matriculadas en estudios oficiales de grado (60%) de los últimos siete años.

Los datos reflejan una *segregación horizontal* según sexo que se manifiesta, fundamentalmente, en la escasa proporción de mujeres que optan por la elección de titulaciones de la rama de Ingeniería y Arquitectura (8%), reduciéndose significativamente respecto al curso 2012-2013 en el que representaban en 11,3%, y su mayor concentración en este curso en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, en la que está matriculado el 64,4% de las alumnas.

Los datos sugieren que, a pesar de apreciar un cambio de tendencia, los estereotipos de género quedan reflejados en la elección de estudios. La rama de Ingeniería y Arquitectura cuenta con una estructura *masculinizada*. Al igual que ha sucedido en la rama de Ciencias de la Salud, también se ha producido un incremento de la matrícula de mujeres, aunque con un impacto menor, cifrado en 1,3%. En las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas y Arte y Humanidades, las mujeres son mayoría sin alcanzar el umbral del 70%, que define a un colectivo como *feminizado*. No obstante, en la rama de Arte y Humanidades sólo le separan del umbral 0,2 puntos porcentuales, por lo que podíamos considerar que sí está feminizada

Al igual que en el caso de los estudios de grado, el número de alumnas que finalizan sus estudios de posgrado (másteres oficiales) es superior al de los alumnos, si bien presenta fluctuaciones pues se aprecia un descenso en la proporción de alumnas que se titulan en másteres oficiales. En este sentido, se invierte la tendencia anterior: mientras que en 2008 las alumnas alcanzaban el 63,3%, en 2015 retrocedió para situarse en el 57,6%

La situación descrita y caracterizada por la mayor representación de las mujeres entre el alumnado matriculado y egresado en los estudios de grado y másteres oficiales se modifica en los estudios de Tercer Ciclo, donde la presencia de mujeres alcanza el 50% tanto en la matrícula como en la defensa de tesis.

El porcentaje de tesis doctorales defendidas por mujeres ha ido fluctuando a lo largo del periodo analizado. Para el curso 2015-2016, último dato disponible, el porcentaje de tesis defendidas por mujeres ha disminuido respecto al curso anterior (2014-2015), pasando a representar un 47,8%

Las tasas de rendimiento académico continúan la tendencia que se observaba en los periodos anteriores. Respecto al curso 2015-2016, los alumnos presentan una mayor *tasa de abandono del título*, mientras que las mujeres presentan mayores tasas de *rendimiento*, de *eficiencia* y de *graduación*.

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Si en 2008, en la Universidad de Alicante, todavía no se había alcanzado una estructura equilibrada por sexo entre el PDI, en 2016, esta tendencia ha cambiado de tal modo que la presencia de las mujeres PDI casi alcanza el 40%, valor en torno al cual se define esta condición.

Los datos de la evolución en la composición del PDI por sexo y ramas de conocimiento permiten concluir que también para este colectivo se producen sesgos de género relevantes que reflejan la vigencia de los estereotipos de género. La composición equilibrada se mantiene en las ramas de conocimiento de *Artes y Humanidades*, y *Ciencias Sociales y Jurídicas*. *Ciencias de la Salud* es la única rama en la que las mujeres tienen una mayor presencia que los hombres. Y las ramas de conocimiento de *Ciencias e Ingeniería y Tecnología* presentan un importante desequilibrio, especialmente ésta última, que mantiene una estructura masculinizada. Cabe destacar que la tendencia al alza en la categoría laboral de Cátedra Universitaria se ha mantenido a favor de las mujeres, aunque tanto en el caso de hombres como de mujeres el incremento se ha ralentizado respecto al que se produjo entre 2008 y 2012. A pesar de esta tendencia, la concentración de los hombres PDI en esta categoría supera en casi 7 puntos porcentuales a la presencia de sus homólogas (el 11,5% de los hombres frente al 4,6% de las mujeres).

Los hombres son mayoría en todas las categorías laborales y las diferencias son más notorias según se asciende en el escalafón jerárquico de la carrera profesional. Por categorías, un 20,8% de las Cátedras de Universidad están ocupadas por mujeres, lo que ha significado un incremento de 1,9 puntos en cuatro años (en 2013 representaban el 18,9%) y su duplicación en una década (en 2007 las mujeres Catedráticas de Universidad suponían el 11,4%).

A pesar del incremento del número de mujeres en las direcciones de grupos de investigación, su presencia es en la actualidad del 27%. Por ramas de conocimiento, en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas se ha incrementado la presencia de mujeres en la dirección de grupos hasta alcanzar el 46,6%. En contra, la rama de conocimiento que continúa con menor presencia de mujeres en la dirección de grupos de investigación continúa siendo la de Ingeniería y Arquitectura que, en 2012; presentó un incremento de más de tres puntos respecto de 2011. Sin embargo, en 2013 inició de nuevo un descenso que se ha mantenido hasta 2016, año en el que su presencia es del 7%. El incremento más notable en la dirección de grupos de investigación por mujeres PDI se ha producido en el área de Ciencias de la Salud, que a pesar de estar feminizada en 2013 solo el 22% de los grupos de investigación los lideraban mujeres PDI y que en 2016 ascendió hasta el 30,8%. En Ciencias, el 18% de los grupos de investigación de la UA son liderados por mujeres.

La evolución de las ayudas I+D+i europeas no sigue una tendencia definida. En 2016, el 30,8% de la investigación financiada con fondos de la Comisión Europea fue liderada por mujeres (en 2014 fue el

50%) mientras que los grupos de investigación que desarrollaron la investigación las mujeres representaban el 54,3% (en 2014 ascendió al 65,5%).

Al introducir el análisis de la distribución del complemento económico autónomo se aprecia una nueva dimensión de los sesgos de género entre el colectivo del PDI no contemplada en los dos informes diagnósticos precedentes. Los datos evidencian que, frente a una creencia generalizada de que las desigualdades de género se explican por la edad (obedecen a un efecto generacional) y que el paso del tiempo las corregirá sin mediar ninguna política activa, las mujeres cobran menos que los hombres en todos los segmentos de edad. Al ser un complemento acumulativo, el porcentaje que perciben las mujeres respecto a los hombres es mayor en los segmentos de mayor edad, pero siempre en una cantidad inferior a sus compañeros. Asimismo, y atendiendo al nivel de antigüedad en la Universidad, los datos muestran que con el mismo número de años en la universidad los hombres, con excepciones puntuales, cobran más que las mujeres. Así, y mientras los hombres cobran 1.769.222,06€ (el 71,3% del total), las mujeres perciben 711.551,22€ (el 28,7%). De este modo, la media salarial de los hombres se sitúa en 2.988,55€, y la de las mujeres es de 2.216,67€, percibiendo las segundas un 74,5% de la media que cobran los hombres.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

El Personal de Administración y Servicios lo forman el 44,9% de hombres y el 55,1% de mujeres, un 4% de mujeres PAS por debajo de las cifras publicadas por el Ministerio de Educación relativos al conjunto nacional para el curso 2014-2015.

La tendencia experimentada en los últimos años por el PAS según grupos de titulación, permiten concluir que en todos ellos se ha alcanzado una composición equilibrada si bien los hombres mantienen una mayor presencia en las dos categorías superiores (59,1% y 51,7%, respectivamente en el grupo A1 y A2). Solo en la categoría inferior las mujeres superan el umbral del 60%. Se pone de manifiesto –a pesar de los cambios que se han producido en los último cinco años–, la persistencia de una *segregación vertical*.

Se mantiene la infrarrepresentación de mujeres en los servicios de Informática, Prevención, Infraestructuras y Servicios Técnicos de investigación. En el resto, las mujeres cuentan con sobrerrepresentación.

Los datos muestran una tendencia general al equilibrio entre los sexos, si bien hay una presencia mayor de mujeres en las subdirecciones.

En lo que respecta a las **empresas externas**, el desequilibrio entre sexos es significativo, aunque se ha producido un aumento de mujeres en la contrata de seguridad y en el conjunto de las empresas de restauración. Sin embargo, la contrata de limpieza permanece fuertemente feminizada y la de mantenimiento y jardinería masculinizada.

PARTICIPACIÓN Y ÓRGANOS DE GOBIERNO

La composición del *Claustro* actual ha experimentado un incremento de mujeres en el periodo 2012 y 2016 en 5 puntos porcentuales al que, sin duda, ha contribuido la aprobación del Reglamento electoral de 2013 y que se adecuó a los requerimientos de la Disposición adicional segunda de la Ley de Igualdad efectiva 3/2007 y que con el objeto de promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres introdujo los artículos 44.2 y 46.2.

En el *Consejo de Gobierno*, la representación femenina ha continuado su tendencia al alza iniciada en 2007. En 2016 se produce un incremento de la presencia de mujeres alcanzando el 36,3%. Este órgano, a diferencia del Claustro, que está formado íntegramente por personas vinculadas con la universidad, contempla tanto a personal propio como externo (3 miembros del Consejo Social no vinculados con la UA). La representación de las mujeres en el *Consejo Social* se incrementó entre 2007 y 2010. Sin embargo, a partir de 2011 las mujeres han visto reducida su presencia a un 25%, situación que se corrige en 2013 pero entre 2014 y 2016 se vuelve a reducir considerablemente.

En los últimos años, el *Consejo de Dirección* ha transformado su composición por sexo. En 2007 partía de una composición claramente masculinizada y desde entonces, y principalmente a partir de 2008, ha alcanzado una composición equilibrada por sexo.

Los equipos de dirección de **centro (Decanatos y Dirección de la Escuela Politécnica Superior)** mantienen, considerados en conjunto, una estructura paritaria. Con la reciente aprobación de la *Normativa de la universidad de Alicante en materia de presencia equilibrada de mujeres y órganos en los órganos de gobierno* (de aplicación al consejo de dirección que asiste al Rector o Rectora y a los consejos de dirección que asisten a los Decanos y Decanas y Director de la Escuela Superior Politécnica) (BOUA, 28/02/2017) la composición equilibrada de mujeres y hombres en este órgano está garantizada.

Al igual que en años anteriores, en la dirección de los *Departamentos* prevalece la presencia de los hombres. No obstante, se ha producido un incremento considerable: en 2016, un 32,8% de los departamentos contaba con una mujer en la dirección.

1.3. Impacto de las políticas de igualdad: las trayectorias profesionales en la UA (2007-20016)

Después de una década de políticas de igualdad en la UA resulta pertinente determinar su impacto en las trayectorias académicas y profesionales de estudiantes y PAS y PDI. Habitualmente, los sesgos de género en los tres colectivos se visualizan a través de un gráfico que muestra la presencia de mujeres y hombres en los respectivos hitos que dibujan sus trayectorias académicas y profesionales. En los gráficos que siguen se superponen la tendencia, para cada uno de los tres colectivos, de 2007 (primer informe diagnóstico) y de 2016 (tercer informe diagnóstico). Al representar la evolución en la carrera académica y profesional en esta última década, el gráfico tiene la virtud de reflejar el denominado “efecto tijera” que hace referencia a que a pesar de que en las primeras etapas de la carrera académica, investigadora y administrativa hay un mayor número de mujeres, conforme se va ascendiendo en las responsabilidades y cargos -como doctorandos, cátedras o direcciones de servicios, por ejemplo-, aumenta el número de hombres y desciende el de mujeres. La gráfica, para los tres colectivos, dibuja una tendencia favorable para las mujeres. A pesar de ello la tijera sigue muy abierta, esto es persisten sesgos relevantes, especialmente para el colectivo docente e investigador.

Gráfico 3. Presencia de estudiantes por sexo en los distintos niveles académicos

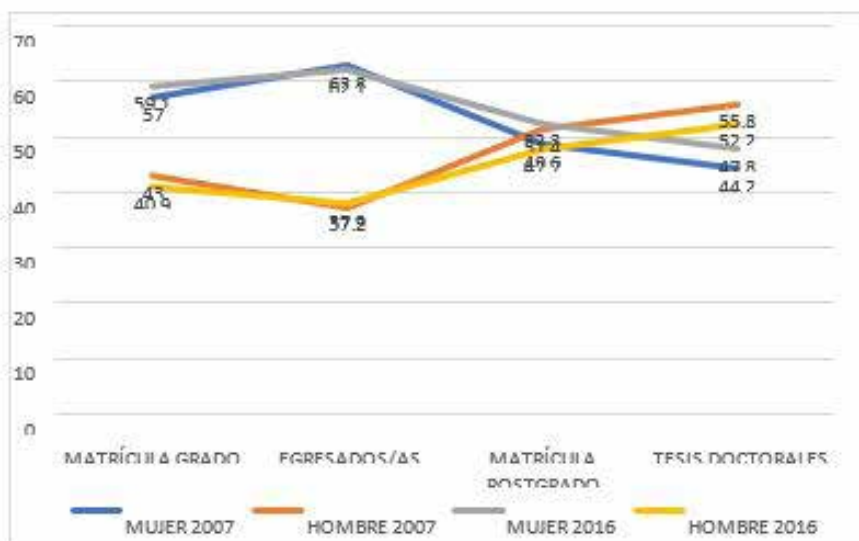


Gráfico 4. Presencia de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales del PDI. Periodo 2007-2016 (%)

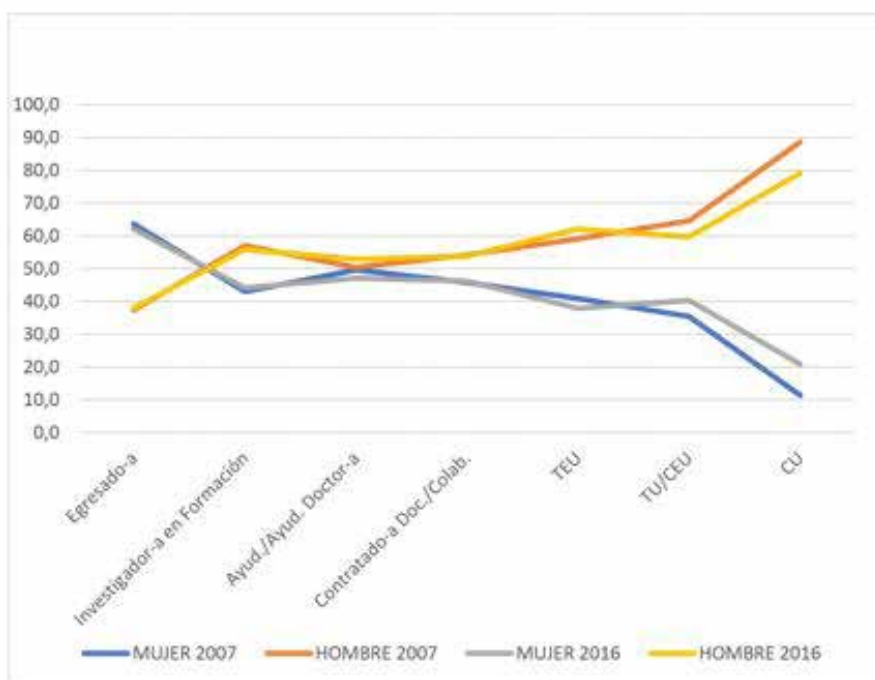
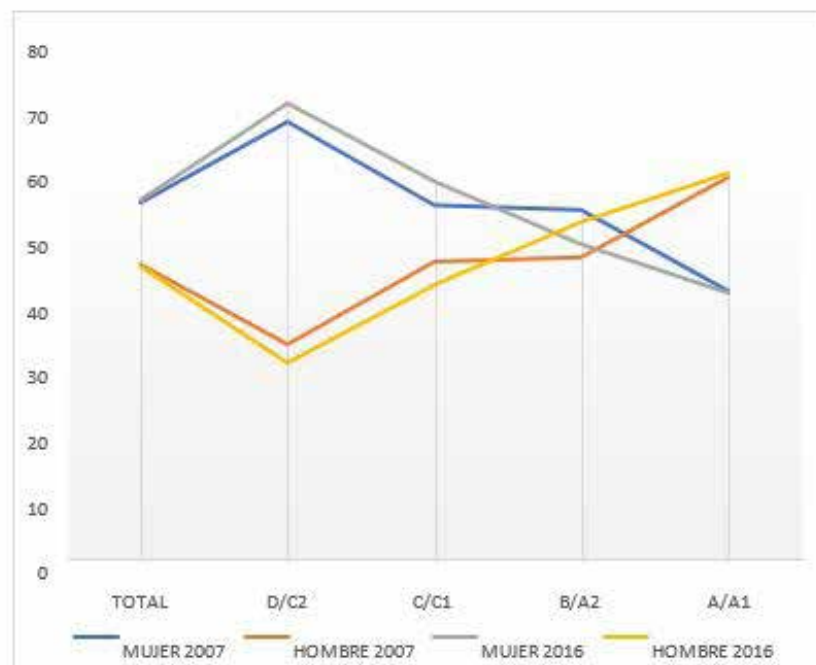


Gráfico 5. Presencia de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales del PAS. Periodo 2007-2016 (%)



2. *Proceso de elaboración del II PIUA (2018-2020)*

El proceso de elaboración del III PIUA ha buscado la participación de la comunidad universitaria. La **Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA** que “se constituye como órgano de trabajo, consulta y participación de la comunidad universitaria en la implementación de Planes de Igualdad”, —como así queda recogido en el Reglamento de la Unidad de Igualdad (BOUA 31/10/2012)—acuerda el 18/06/2016 que se constituya una Subcomisión o Grupo de Trabajo en el que se encuentren representados todos los colectivos de la UA así como las secciones sindicales. El 22 de julio de 2016 se reúne por primera vez el **Grupo de Trabajo** formado por una persona en representación de los siguientes colectivos, órganos o sindicatos: Gerencia, Vicerrectorado de Campus y Tecnología, Consejo de Estudiantes, Instituto Universitario de Estudios de Género, Facultades y EPS, CC.OO, UGT, SEP, STEPV, CGT, CSIF y Unidad de Igualdad.

Con el objetivo de facilitar la participación directa en el diseño del III PIUA de la comunidad universitaria, se diseñó un formulario para recoger las aportaciones y sugerencias del personal docente e investigador, del personal de administración y servicios y del alumnado de la UA. El formulario se alojó en un blog que fue distribuido a través de un Administrador de correo, y de su inserción como anuncio en campus virtual, para su conocimiento por el alumnado. A través de este mecanismo se recogieron diecinueve participaciones, algunas de las cuales se han tenido en cuenta en el documento final. Las **sugerencias de la comunidad universitaria** se han distribuido de la siguiente manera: 15 corresponden a mujeres y 4 a hombres. Por colectivos la participación fue: PDI (13 mujeres y 3 hombres), PAS (2 mujeres y 1 hombre).

En las sucesivas reuniones del Grupo de Trabajo se fueron concretando los objetivos y las acciones a incluir en el III PIUA teniendo en consideración el III Informe Diagnóstico, el informe ejecutivo de Evaluación del II PIUA, la relación de las acciones no realizadas y las sugerencias aportadas en el proceso participativo. Adicionalmente, se contemplaron las nuevas referencias normativas aprobadas durante el periodo de vigencia del II PIUA así como las recomendaciones internacionales en materia de promoción de los estudios STEM entre el colectivo de futuras alumnas.

Finalizado el trabajo en el seno del Grupo de Trabajo, el XX de febrero de 2018 el Proyecto del III PIUA se presentó para su aprobación por la **Comisión de Igualdad**. Tras ser presentado, el XXXX de febrero en la **Mesa Negociadora**, con representación de todos los sindicatos, el **III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (2018-2020)** se aprobó en el **Consejo de Gobierno** de XX de xx de 2018.

3. *Plan de Igualdad de Oportunidades* entre Mujeres y Hombres de la UA (2018-2020)

3.1. Ejes y objetivos

EJES	OBJETIVOS
1. VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	<p>1.1. Implementar estrategias de impacto, en materia de igualdad de género, mediante la programación de actividades propias así como en colaboración con instituciones y entidades sociales</p> <p>1.2. Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la persistencia del sexismo en la sociedad y la necesidad de contribuir a la identificación y el rechazo de todas las formas de discriminación de género</p> <p>1.3. Sensibilizar a la comunidad universitaria acerca de la persistencia de estereotipos de género vinculados a la esfera profesional, y a la vida personal y familiar, con el fin de contribuir a la construcción de una sociedad donde mujeres y hombres compartan, en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades, todos los ámbitos de la vida</p> <p>1.4. Promover la implicación de los hombres en la construcción de una sociedad más igualitaria</p>
2. DOCENCIA	<p>2.1. Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género</p> <p>2.2. Integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria</p>

3. INVESTIGACIÓN

3.1. Promover la **participación de las mujeres** en la investigación y en la difusión del conocimiento

3.2. Promover la aplicación de la **perspectiva de género** en la investigación, de forma transversal

3.3. Promover la investigación en el marco de los estudios de género, en los distintos ámbitos del conocimiento, y difundir sus resultados

4. ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PDI Y DEL PAS DEL PAS

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

5. REPRESENTACIÓN

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

6. TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA UA

6.1. Promover la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral de profesorado, PAS y estudiantes de la UA

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

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

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

7. FORMACIÓN

7.1. Ofrecer a la comunidad universitaria —a través de la formación—, recursos y herramientas para la **inclusión de la perspectiva de género** en la actividad docente e investigadora y/o administrativa y de gestión

3.2. Acciones por Ejes de Intervención

EJE 1. VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO 1

Implementar estrategias de impacto, en materia de igualdad de género, mediante la programación de actividades propias así como en colaboración con instituciones y entidades sociales

ACCIONES

1. Organizar **campañas institucionales** de sensibilización en torno a la celebración de los días **11 de febrero** (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia), **8 de marzo** (Día Internacional de la Mujer) y el **25 de noviembre** (Día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres)

Órgano responsable

Rectorado, Centros

Órgano(s) Ejecutor(es)

Unidad de Igualdad, Unidad de Comunicación, Centro

2. Organizar **campañas institucionales** de sensibilización en torno a la celebración de los días **11 de febrero** (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia), **8 de marzo** (Día Internacional de la Mujer) y el **25 de noviembre** (Día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres)

Órgano responsable

Rectorado

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad

3. Organizar **campañas institucionales** de sensibilización en torno a la celebración de los días **11 de febrero** (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia), **8 de marzo** (Día Internacional de la Mujer) y el **25 de noviembre** (Día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres)

Órgano responsable

Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Lenguas

Órgano ejecutor

Secretariado de Sedes Universitarias

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

Órgano responsable

Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Lenguas

Órgano(s) ejecutor(es)

Secretariado de Promoción Cultural y Lingüística, MUA

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

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad

Órgano ejecutor

Secretariado de Responsabilidad Social y entidades coordinadoras de los programas de voluntariado

OBJETIVO 2

Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la persistencia del sexismo en la sociedad y la necesidad de contribuir a la identificación y el rechazo de todas las formas de discriminación de género

ACCIONES

- | | |
|---|---|
| 7. Difusión entre la comunidad universitaria del “ III Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA (2016) ” y del “ Informe de impacto de las políticas de igualdad 2007-2016 ” | <p>Órgano responsable
Rectorado</p> <p>Órgano ejecutor
Unidad de Igualdad</p> |
| 8. Incluir en “ La UA en cifras ” referencia al “ Observatorio para la igualdad entre mujeres y hombres de la UA ” | <p>Órgano responsable
Vicerrectorado de Calidad e Innovación Educativa</p> <p>Órgano ejecutor
Secretariado de Calidad, Unidad Técnica de Calidad</p> |
| 9. Realizar, un estudio cualitativo que recoja la experiencia académica y profesional de estudiantes, PDI y PAS con perspectiva de género que complemente el III informe diagnóstico estadístico y que contribuya a avanzar en la implementación de las políticas de igualdad en la UA | <p>Órgano responsable
Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad, Vicerrectorado de Calidad e Innovación Educativa</p> <p>Órgano ejecutor
Unidad de Igualdad, Unidad Técnica de Calidad</p> |
| 10. Incluir en el sistema de indicadores del “ Observatorio para la Igualdad entre mujeres y hombres de la UA ”, indicadores que reflejen la distribución por sexo de las distinciones honoríficas y Doctores Honoris Causa ” | <p>Órgano(s) responsable(s)
Rectorado, Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es)
Unidad de Igualdad</p> |

11. Publicar el procedimiento para la elaboración de **informes de impacto de género**, previo a la aprobación de las disposiciones normativas

Órgano(s) responsable(s)
Rectorado, Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad
Órgano(s) ejecutore(s)
Unidad de Igualdad

12. Promover el **uso del lenguaje inclusivo** en las páginas web de Vicerrectorados, Centros, Unidades y Servicios, así como actualizar las direcciones electrónicas de los cargos institucionales

Órgano(s) responsable(s)
Rectorado, Vicerrectorados, Gerencia y Centros
Órgano(s) ejecutor(es)
Oficina del Rector, Vicerrectorados, Gerencia, Centros y Unidad de Igualdad

13. Garantizar el uso de un **lenguaje inclusivo y no sexista** en las disposiciones normativas

Órgano responsable
Secretaría General
Órgano ejecutor
Servicio Jurídico

14. Publicar un **documento de consulta rápida** a partir de la “Guía de uso de lenguaje no sexista en la Universidad de Alicante” y darle difusión entre la comunidad universitaria

Órgano responsable
Rectorado
Órgano ejecutor
Unidad de Igualdad

OBJETIVO 3

Sensibilizar a la comunidad universitaria acerca de la persistencia de estereotipos de género vinculados a la esfera profesional, y a la vida personal y familiar, con el fin de contribuir a la construcción de una sociedad donde mujeres y hombres compartan, en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades, todos los ámbitos de la vida

ACCIONES

15. Realizar campañas específicas de **sensibilización dirigidas al alumnado de secundaria**, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de estudios universitarios

Órgano responsable

Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo

Órgano(s) ejecutor(es)

Secretariado de Acceso y Orientación Universitaria, Facultades y Escuela Politécnica Superior

16. Diseñar un **material de promoción** de las titulaciones que no transmita una imagen y un lenguaje sexista

Órgano responsable

Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo

Órgano(s) ejecutor(es)

Secretariado de Acceso y Orientación Universitaria, Facultades y Escuela Politécnica Superior

17. Publicar y distribuir entre los centros de secundaria, bachiller y formación profesional de la provincia de Alicante la **“Guía para la orientación universitaria inclusiva”** diseñada por PDI de la UA

Órgano responsable

Rectorado

Órgano(s) ejecutor(es)

Secretariado de Acceso y Orientación Universitaria, Unidad de Igualdad, Unidad de Comunicación

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

Órgano responsable

Vicerrectorado de Estudiantes y empleo

Órgano ejecutor

Secretariado de Empleo y Apoyo al Estudiante

19. Desarrollar un programa de **liderazgo activo** destinado a las **alumnas de la UA**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad, Centros

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad, Centros

20. **Reconocer a los centros educativos no universitarios** de la provincia de Alicante que implementen **proyectos co-educativos** en los que se difunda el principio de igualdad entre mujeres y hombres

Órgano responsable

Rectorado

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad

21. Convocar un **concurso de cortos/audio-visual** que recoja las desigualdades entre mujeres y hombres y las discriminaciones múltiples que sufren las mujeres en las sociedades contemporáneas

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad

22. Adaptar a un **lenguaje no sexista la señalética** correspondiente a la nomenclatura de las Facultades, Escuela Politécnica Superior, centros, servicios, unidades y estructuras de la UA

Órgano(s) responsable(s)

Rectorado

Órgano(s) ejecutor(es)

Unidad de comunicación y quien corresponda en cada caso

23. Identificar con **el nombre de académicas relevantes** espacios de la UA

Órgano responsable

Vicerrectorado de Campus y Tecnología

Órgano ejecutor

Secretariado de Desarrollo de Campus

OBJETIVO 4

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

ACCIONES

24. Creación de una **página web** para la sensibilización del colectivo de hombres de la comunidad universitaria, con información sistematizada de **recursos para hombres por la igualdad**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad

25. Promover la creación de **un grupo de hombres** por la igualdad en la UA

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad

26. Efectuar **campañas de sensibilización dirigidas al colectivo de hombres**, visibilizando los beneficios que mujeres y hombres obtenemos con la igualdad

Órgano responsable

Rectorado

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad, Unidad de comunicación

27. Acoger **campañas de sensibilización y ruptura de estereotipos promovidas por grupos de hombres por la igualdad**

Órgano responsable

Rectorado

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad, Unidad de comunicación

28. Elaboración y difusión de un **decálogo de hombres por la igualdad**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad

29. Incluir en la **programación de la RA-DIO-UA** programas dirigidos a sensibilizar a los **hombres por la igualdad**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Cultura,
Deporte y Lenguas

Órgano ejecutor

Secretariado de Promoción
Cultural y Lingüística

EJE 2. DOCENCIA

OBJETIVO 1

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

ACCIONES

1. Ofertar una **asignatura específica** para cada Facultad y para la Escuela Politécnica Superior, en materia de igualdad de género, de acuerdo con la normativa de Consejo de Gobierno (BOUA 5/10/2009) sobre reconocimiento de créditos

Órgano responsable

Vicerrectorado de Estudios y Formación

Órgano(s) ejecutor(es)

Secretariado de Estudios, Unidad de Igualdad, Centros

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

Órgano responsable

Vicerrectorado de Estudios y Formación

Órgano(s) ejecutor(es)

Centros, Departamentos, Institutos de Investigación

3. Fomentar que la oferta de **asignaturas extracurriculares**, **seminarios**, incluya la perspectiva de género

Órgano(s) responsable(s)

Vicerrectorado de Estudios y Formación, Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Lenguas

Órgano(s) ejecutor(es)

IUEG, Departamentos, Institutos de Investigación

4. Considerar entre los **criterios** de evaluación de la calidad docente la inclusión de **la perspectiva de género**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Calidad e Innovación Educativa

Órgano(s) ejecutor(es)

Secretariado de Calidad, Unidad de Igualdad

OBJETIVO 2

Integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria

ACCIONES

5. Realizar un informe **diagnóstico de la transversalización de la perspectiva de género en los títulos de grado** implementados en la Universidad de Alicante

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad

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

Órgano responsable

Vicerrectorado de Estudios y Formación

Órgano(s) ejecutor(es)

Unidad de Igualdad, Facultades y EPS

7. Impulsar el diseño de **Guías Docentes** de asignaturas de títulos de grado de la UA **con perspectiva de género**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Estudios y Formación y Vicerrectorado de Calidad e Innovación Educativa

Órgano(s) ejecutor(es)

Secretariado de Estudios de Grado, Unidad de Igualdad, Facultades y EPS

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

Órgano responsable

Vicerrectorado de Estudios y Formación y Vicerrectorado de Calidad e Innovación Educativa

Órgano(s) ejecutor(es)

Unidad de Igualdad

9. Publicar una convocatoria de **premios** para reconocer la elaboración de **materiales y recursos docentes con perspectiva de género**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad, Instituto de Estudios de Género

10. Publicar una convocatoria de **premios** para reconocer los **Trabajos Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster** que incorporen la **perspectiva de género y/o desarrolle estudios de género**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad, Secretario de Calidad.

11. Incluir en las **Comisiones de Grado** a una **persona experta** en estudios de género del área de conocimiento correspondiente

Órgano responsable

Vicerrectorado de Estudios y Formación

Órgano(s) ejecutor(es)

Centros

12. Impulsar la figura de **‘dinamizador/a’** de Centro como elemento **promotor** en la incorporación de la **perspectiva de género en la formación universitaria**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad

13. Incluir en el plan de formación del PDI **formación dirigida a la inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad y Vicerrectorado de Calidad e Innovación Educativa

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad, Secretario de Calidad

EJE 3. INVESTIGACIÓN

OBJETIVO 1

Promover la participación de las mujeres en la investigación y en la difusión del conocimiento

ACCIONES

1. **Desagregar por sexo** la información relativa a la concesión de ayudas a la investigación según tipo de convocatoria (propia, autonómica, nacional y europea)

Órgano responsable

Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Conocimiento

Órgano ejecutor

Secretariado de Investigación

2. Impulsar la utilización de **normas de citación bibliográfica**, tipo Chicago, con el fin de visibilizar a las mujeres autoras

Órgano responsable

Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Conocimiento

Órgano ejecutor

Servicio de Publicaciones

3. Crear un **catálogo de Trabajos Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster**, presentados en titulaciones de la UA, y **Tesis Doctorales** defendidas en la UA que hayan sido objeto de **reconocimiento académico**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad

OBJETIVO 2

Promover la aplicación de la perspectiva de género en la investigación, de forma transversal

ACCIONES

4. Promover la elaboración de un **sistema de indicadores para la evaluación** de proyectos de investigación desde la perspectiva de género

Órgano responsable

Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Conocimiento

Órgano ejecutor

Secretariado de Investigación, Unidad de Igualdad, Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género

5. Publicar una convocatoria de **premios** para reconocer las mejores Tesis Doctorales defendidas en la UA que incorporen la **perspectiva de género y/o desarrolle estudios de género.**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Conocimiento

Órgano ejecutor

Secretariado de Investigación

6. Incorporar en los **criterios de valoración** de la concesión de las Ayudas para la realización de **proyectos de investigación emergentes**, del Programa Propio para el fomento del I+D+I en la UA, **una puntuación adicional en la evaluación de aquellas solicitudes que incorporen la perspectiva de género** en el contenido del proyecto de investigación a desarrollar, según lo dispuesto en la Orden de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y deporte por la que se regula la subvención del Programa para la promoción científica, el desarrollo tecnológico y la innovación de la Comunidad Valenciana

Órgano responsable

Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Conocimiento

Órgano ejecutor

Secretariado de Investigación

7. Considerar, en caso que **durante el periodo de ejecución del proyecto de investigación emergente**, financiado a través del Programa Propio para el fomento del I+D+I de la UA, **la persona investigadora principal acredite el disfrute de un permiso derivado de maternidad o paternidad**, con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el régimen general de la Seguridad Social o en el caso de atención a personas en situación de dependencia, **la ampliación del periodo de ejecución del proyecto.**

9. Crea un **espacio web** en el que recojan recursos y buenas prácticas para la inclusión de la perspectiva de género en la investigación con acceso en línea

Órgano responsable

Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Conocimiento

Órgano ejecutor

Secretariado de Investigación

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad y Vicerrectorado de Calidad e Innovación Educativa

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad, Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género

OBJETIVO 3

Promover la investigación en el marco de los estudios de género, en los distintos ámbitos del conocimiento, y difundir sus resultados

ACCIONES

10. Realizar **seminarios o talleres** que tengan como objetivo la **inclusión de la perspectiva de género en la investigación** de forma general y específica, según área de conocimiento

Órgano responsable

Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Conocimiento

Órgano ejecutor

Secretariado de Investigación, Unidad de Igualdad, Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género

EJE 4. ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PDI Y PAS

OBJETIVO 1

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

ACCIONES

1. Desarrollar un **programa para el fomento de la actividad investigadora el PDI** con menores a su cargo

Órgano responsable

Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

Órgano ejecutor

Secretariado de Profesorado, Unidad de Igualdad

2. Implementación de un **programa de liderazgo** dirigido a las mujeres PDI y PAS de la UA

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad

3. Aplicar al Personal Docente e Investigador que por causa de **maternidad, adopción y acogimiento** reduzcan su actividad docente e investigadora durante los permisos correspondientes o excedencias para el cuidado de hijas e hijos legalmente reconocidos, **la ampliación en los periodos objetos de evaluación ligados a programas propios.**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

Órgano ejecutor

Secretariado de Profesorado, Unidad de Igualdad

EJE 5. REPRESENTACIÓN

OBJETIVO 1

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

ACCIONES

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

Órgano responsable

Rectorado

Órgano ejecutor

Unidad de IgualdadSend

2. Promover que en los **procesos electorales** con listas cerradas las candidaturas tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres

Órgano responsable

Rectorado

Órgano ejecutor

Unidad de IgualdadSend

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

Órgano responsable

Secretaría General

Órgano ejecutor

Vicesecretaría General

4. Incluir en el **Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** de la UA un indicador en el que se recoja desagregado por sexo el número de **distinciones que anualmente otorga la UA**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad

Órgano ejecutor

Unidad de IgualdadCat diis

EJE 6. TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA UA

OBJETIVO 1

Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal docente e investigador, del personal de administración y servicios y estudiantes de la UA.

ACCIONES

1. Promover la implementación de un **programa de ludoteca** destinado a hijas e hijos del PDI, PAS y estudiantes de la UA

Órgano responsable

Vicerrectorado de Campus y Tecnología

Órgano ejecutor

Secretariado de Desarrollo de Campus

2. Realizar una **campaña específica** de información y sensibilización dirigida al colectivo de hombres PAS y al PDI, para que hagan efectivo sus derechos en materia de permisos de paternidad, excedencias, atención y cuidados a personas dependientes.

Órgano responsable

Rectorado

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad

3. Realizar una **campaña específica** entre el PDI que informe sobre la no redistribución de la carga docente en situaciones de permiso o reducción de la jornada por maternidad/paternidad

Órgano responsable

Gerencia

Órgano ejecutor

Servicio de Personal

4. Incluir entre los criterios para la **asignación de horario de docencia** la posibilidad de adaptación a las particulares necesidades de conciliación del PDI, en la medida en que las razones académicas y las necesidades objetivas del servicio lo permitan

Órgano(s) responsable(s)

Departamentos, Facultades, Escuela Politécnica Superior, Institutos de Investigación

Órgano(s) ejecutor(es)

Departamentos, Facultades, Escuela Politécnica Superior, Institutos de Investigación

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

Órgano responsable

Gerencia

Órgano ejecutor

Servicio de Personal

6. Incrementar la **oferta formativa online** dirigida al PDI, al PAS y al alumnado

Órgano responsable

Gerencia, Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad

Órgano ejecutor

Servicio de Selección y Formación, ICE, Facultades, Escuela Politécnica Superior, Departamentos, Institutos de Investigación

7. Equiparar, entre el personal funcionario y laboral de la UA, el **permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave o durante la hospitalización de larga duración** y la necesidad acreditada de cuidado directo, continuo y permanente sin ingreso hospitalario, de forma que el mismo **pueda llegar al 100% de la jornada laboral**

Órgano responsable

Gerencia

Órgano ejecutor

Servicio de Gestión de Personal

8. Recoger en el Observatorio para la Igualdad entre mujeres y hombres de la UA **indicadores adicionales relativos al cuidado de personas dependientes** (Flexibilidad horaria, reducción de jornada por conciliación,...)

Órgano responsable

Gerencia

Órgano ejecutor

Servicio de Gestión de Personal

OBJETIVO 2

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

ACCIONES

- | | |
|---|---|
| 9. Estudiar la inclusión en el cuestionario de clima laboral de la UA de preguntas que permitan detectar situaciones o conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual | Órgano responsable
Gerencia
Órgano ejecutor
Unidad de Igualdad, Servicio de Prevención |
| 10. Incluir en el sistema de indicadores del “ Observatorio para la Igualdad entre mujeres y hombres de la UA ”, indicadores que reflejen la actuación realizadas por la UA en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual | Órgano responsable
Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad
Órgano ejecutor
Unidad de Igualdad |
| 11. Diseño y difusión de una guía para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo en el entorno universitario | Órgano responsable
Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad
Órgano ejecutor
Unidad de Igualdad |
| 12. Creación de una Red de profesorado, personal de administración y servicio y alumnado para la detección y apoyo del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género | Órgano responsable
Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad
Órgano ejecutor
Unidad de Igualdad |

13. Creación de una **Red de Espacios Universitarios Libres de Violencia contra las mujeres**

Órgano responsable

Oficina del Rector, Vicerrectorados, Facultades y Centros, Gerencia

Órgano ejecutor

Oficina del Rector, Vicerrectorados, Facultades y Centros, Gerencia, Unidad de Igualdad

14. **Diseño** de una **campana** contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia de género para difundir en las **fiestas estudiantiles**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad, Consejo de Estudiantes.

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad, Consejo de Estudiantes.

15. **Diseño** de una **campana** contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia de género dirigido al colectivo **Erasmus**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Relaciones Internacionales, Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad

Órgano ejecutor

Secretariado de Movilidad, Unidad de Igualdad, Consejo de Estudiantes

OBJETIVO 3

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

ACCIONES

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

Órgano responsable

Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad

Órgano ejecutor

Secretariado de Desarrollo de Campus y Servicio de Prevención

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

Órgano responsable

Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad

Órgano ejecutor

Secretariado de Desarrollo de Campus

18. Identificar con el **nombre de académicas relevantes** espacios de la UA

Órgano responsable

Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad

Órgano ejecutor

Secretariado de Desarrollo de Campus

OBJETIVO 4

Desarrollar la responsabilidad social de la universidad de Alicante (RSU) en materia de Igualdad de Género.

ACCIONES

19. Elaborar una **Guía** de recomendaciones para la inclusión de las **cláusulas de igualdad de género** en la contratación pública de la UA

Órgano responsable

Vicerrectorado de Campus y Tecnología

Órgano ejecutor

Secretariado de Desarrollo de Campus, Oficina Técnica

20. Impulsar la implementación de **Planes de Igualdad en las entidades dependientes de la UA** (Fundación General, Fundación Universitaria L'Alcudia, Fundación Parque Científico, Centro Superior de Idiomas y Taller Digital)

Órgano(s) responsable(s)

Vicerrectorado de planificación Económica y Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad

Órgano(s) ejecutor(es)

Fundación General, Fundación L'Alcudia, Fundación Parque Científico, Centro Superior de Idiomas, Taller Digital y Unidad de Igualdad

EJE 7. FORMACIÓN

OBJETIVO 1

Ofrecer a la comunidad universitaria —a través de la formación—, recursos y herramientas para la inclusión de la perspectiva de género en la actividad docente e investigadora y/o administrativa y de gestión

ACCIONES

- | | |
|---|--|
| 1. Incluir materias relativas a la igualdad de género en el Plan de Formación del PAS , y específicamente, organizar cursos de formación sobre el III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UA | Órgano responsable
Gerencia
Órgano ejecutor
Servicio de Selección y Formación |
| 2. Incluir en el Plan de Formación del PAS , cursos relativos al lenguaje y diseño web inclusivo | Órgano responsable
Gerencia
Órgano ejecutor
Servicio de Selección y Formación |
| 3. Incluir, en el Plan de Formación del PAS , cursos que especialmente destinado al personal vinculado con la Subdirección de Cooperación , promuevan la inclusión de la perspectiva de género en la estrategia de cooperación de la UA | Órgano responsable
Gerencia
Órgano ejecutor
Servicio de Selección y Formación |
| 4. Incluir, en el Plan de Formación del PAS , cursos que especialmente destinado al personal vinculado al Servicio de Deportes , promuevan la inclusión de la perspectiva de género en la gestión de la actividad físico-deportiva de la UA | Órgano responsable
Gerencia
Órgano ejecutor
Servicio de Selección y Formación |
| 5. Incluir, en el Plan de Formación del PAS , cursos relativos a mejorar la formación en materia de actuación y prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual en la UA | Órgano responsable
Gerencia
Órgano ejecutor
Servicio de Selección y Formación |

6. Incluir, en el **Plan de Formación del PAS**, cursos que especialmente destinado al personal vinculado con la **contratación pública**, promuevan la inclusión y desarrollo de las **cláusulas de igualdad de género**

Órgano responsable

Gerencia

Órgano ejecutor

Servicio de Selección y Formación

7. Incluir, en el **Plan de Formación del PAS**, cursos que especialmente destinado al personal vinculado con los vicerrectorados, Secretaría General y Gerencia, promuevan el significado y alcance de **las evaluaciones de impacto de género** en la normativa de la UA

Órgano responsable

Gerencia

Órgano ejecutor

Servicio de Selección y Formación

8. Incluir, en el **Plan de Formación del PDI**, cursos relativos a mejorar la formación en materia de **actuación y prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual** en la UA Facilitar **formación específica al PDI** para la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación

Órgano responsable

Gerencia

Órgano ejecutor

Servicio de Selección y Formación

9. Incluir, en el **Plan de Formación del PDI**, cursos relativos a promover **la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad, Consejo de Estudiantes y Vicerrectorado de Calidad e Innovación Educativa

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad, ICE

4. *Las STEM* Y LA UA FRENTE AL RETO DE
LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL SIGLO XXI

PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LOS ESTUDIOS DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, INGENIERÍA Y MATEMÁTICA (STEM)

DESIGUALDAD, GÉNERO Y STEM

Las mujeres, en general, han incrementado su presencia en el ámbito universitario dirigiendo su elección hacia estudios relacionados con ciencias de la salud (medicina o farmacia) y el ámbito judicial, en especial derecho. Los estudios menos atractivos para las mujeres se encuentran en las carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática (más conocidas por sus siglas en inglés, *STEM*). Esta dualidad en la elección de estudios universitarios muestra otra dimensión de la desigualdad entre mujeres y hombres.

En la elección de los estudios universitarios los estereotipos de género continúan muy presentes. Desde la etapa educativa, en especial en la infancia, los estereotipos y roles de género continúan siendo determinantes en las decisiones que se adoptan. Así, y ya en la edad adulta y debido al rol de cuidado que socialmente recae sobre las mujeres, estas eligen estudios ligados al ámbito sanitario y social, mientras que los hombres dirigen su atención hacia las ingenierías y telecomunicaciones. Este hecho, unido a la ausencia de referentes femeninos, se vienen utilizando como factores explicativos de la realidad universitaria en donde unas carreras se encuentran masculinizadas, y otras, feminizadas.

Desde hace años se trabaja para conseguir la equidad entre ambos sexos dentro del ámbito universitario. A nivel internacional, debemos destacar que ya en 1979 se contemplaba por **Naciones Unidas** la necesidad de incorporar a la mujer en todos los ámbitos debido a que *“...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.”* Asimismo, la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* recoge en su artículo 10, apartado c) que *“La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza”*. En España, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, con respecto a la educación en el artículo 23, indica que *“El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros”*.

A pesar de haber hecho avances significativos en muchos campos tradicionalmente dominados por los hombres, como el derecho y la medicina, las mujeres siguen estando muy poco representadas en campos como la informática. Se han presentado muchas teorías para explicar la subrepresentación de las mujeres en las STEM y, particularmente, en las carreras ligadas a ciencias de la computación, que van desde la inferioridad femenina innata en habilidades cuantitativas – a pesar de que académicamente las mujeres alcanzan e incluso en algunos casos superan las notas de corte para seleccionar ciertos grados-, hasta la falta de voluntad de las mujeres para sacrificar tiempo con la familia.

La investigación que viene *desarrollando Stereotypes, Identity, and Belonging Lab*_(Universidad de Washington) introduce una nueva línea de indagación y examina si es la imagen del área de las TICs, alimentada por estereotipos inexactos, interfiere con la capacidad de las mujeres para verse a sí mismas desempeñando su carrera profesional en el ámbito de la informática. Esta línea de investigación ha sido muy fructífera siendo algunas de sus conclusiones:

- Han identificado estereotipos claros en los estudiantes de informática como personas que, por ejemplo, “permanecen hasta tarde codificando y bebiendo bebidas energéticas” y no tienen “vida social” (Cheryan, Plaut, Handron y Hudson, 2013).
- A través de varios experimentos conductuales (Cheryan, Plaut, Davies y Steele, 2009; Cheryan, Meltzoff y Kim, 2011), han identificado que las mujeres que ingresan a un entorno de informática con objetos estereotípicamente asociados con el área (por ejemplo, carteles de Star Trek, los videojuegos) son menos propensas a considerar la búsqueda de ciencias de la computación que las mujeres que ingresan a un entorno informático con objetos no estereotípicos (por ejemplo, carteles de arte, botellas de agua).
- En cursos de pre-universitarios, han apreciado que las aulas de informática que no se ajustan a los estereotipos actuales de la informática aumentan el interés de las estudiantes de secundaria en la informática sin disuadir a los niños (Master, Cheryan y Meltzoff, 2016).
- Los modelos que exhiben el estereotipo de la informática en el vestir disminuyó el interés de las mujeres y el éxito esperado en la informática (Cheryan, Siy, Vichayapai, Drury y Kim, 2011; Cheryan, Drury y Vichayapai, 2013).
- Para este grupo de investigación algunos campos STEM, como la biología, química y matemática, tienen más éxito en la incorporación de mujeres y niñas que otros campos STEM, como la informática, ingeniería y física, porque en los segundos predominan dos factores: **una cultura mascu-**

lina y oportunidades limitadas para la experiencia preuniversitaria.

En primer grado, niñas y niños ya creen que los niños son mejores que las niñas en informática (“programación”) e ingeniería (“robots”), y estos estereotipos son más fuertes que sus estereotipos sobre “matemáticas” y “ciencia” (Maestro, Cheryan, y Meltzoff, 2017). Sin embargo, permitir que las niñas de primer grado jugaran con un juguete de programación de robots durante 20 minutos aumentó su interés en aprender ciencias de la computación e ingeniería y no tuvo un efecto similar en los niños (Master, Cheryan y Meltzoff, 2017).

A raíz de los últimos informes cuantitativos sobre la situación de los estudios universitarios (ver apartado que sigue), la UNESCO ha enfatizado la necesidad en promover el acceso de las mujeres a las carreras STEM (2017: 15):

- Desde la *perspectiva de los derechos humanos*, porque todas las personas son iguales y deben tener las mismas oportunidades, incluso para estudiar y trabajar en el campo de su elección.
- Desde la *perspectiva científica*, porque la inclusión de las mujeres promueve la excelencia científica y aumenta la calidad de los resultados STEM pues diversas perspectivas agregan creatividad, reducen los posibles sesgos y promueven conocimientos y soluciones más sólidas. Recientes informes subrayan que las empresas con mayor equilibrio entre sexos tienen mejores rendimientos y que las consecuencias de la infrarrepresentación de la mujer en ingeniería las sufrimos con medidas de protección inseguras y tecnología discriminatoria.
- Desde una *perspectiva de desarrollo*, porque si persisten las desigualdades de género en educación y empleo STEM se perpetuarán las desigualdades de género actuales (estatus e ingresos) pues los nichos laborales a corto y medio plazo pasan por asegurar que hombres y mujeres adquieren conocimientos asociados a STEM.

Conscientes de esta necesidad, actualmente contamos con diversas estrategias de diverso alcance y cuya finalidad es promover la participación de las mujeres en las STEM.

Estrategias internacionales para captar el talento de mujeres en las titulaciones STEM

Instituto Anita Borg de la Mujer y la Tecnología.

En memoria de Anita Borg, científica informática estadounidense (1949-2003) que trabajó apasionadamente por una mayor presencia de las mujeres en la tecnología. Su objetivo era lograr que en 2020 las mujeres fueran el 50% de la profesión informática. Se esforzó para que las mujeres estuvieran representadas en igualdad con respecto a los varones en todos los campos técnicos y a todos los niveles y tuvieran presencia en aquellos espacios donde la tecnología causara impacto, para que pudieran beneficiarse de ella. Google estableció en 2004 la Anita Borg Memorial Scholarship Google, una de las becas de mayor cuantía para mujeres apasionadas por las ciencias de la computación Anita Borg.

DO COOL THINGS THAT MATTER



The Google Anita Borg Memorial Scholarship 2018
Europe, the Middle East and Africa

Number of English-speaking universities in the United Kingdom, India, and the United States to announce the 2018 Google Anita Borg Memorial Scholarship (Europe, the Middle East and Africa).

Google Anita Borg (1949-2003) devoted her life to accelerating the role of tech in education and promoting the future that she envisioned and spent her time pursuing the computing and technology fields.

Who should apply

• Be a female student enrolled in a Bachelor's program in the US/Europe in 2018/2019.

• Be enrolled in an introductory course in the field of CS or AI.

• Study Computer Science, Computer Engineering, Informatics, or a closely related technical field.

• Maintain an excellent academic record.

The scholarship recipients will each receive a US\$10,000 scholarship. All recipients are invited to be mentored by Anita Borg's office in the region for a mentoring experience.

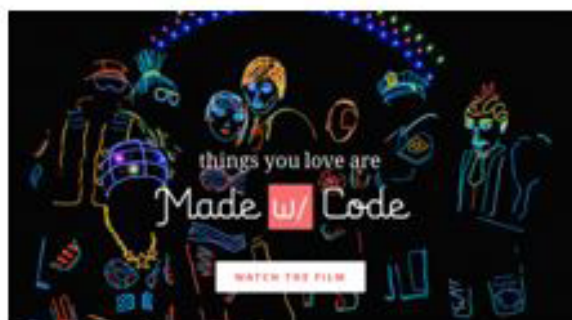
For US details, please visit anitagorg.org.

www.google.com/education/scholarship

Deadline to apply: February 1, 2018.

Google **GOOGLE.COM**

Google ha desarrollado su programa *"Made With Code"* con el objetivo de motivar a las niñas a acceder a estudios vinculados con la ingeniería informática que son los que congregan el menor número de matrícula de mujeres. En este caso, la apuesta es presentar los estudios de informática rompiendo los estereotipos asociados a estos estudios. La iniciativa se presentó en Nueva York y contó con la presencia de Chelsea Clinton y Mindy Kaling: *"hacer el mundo más hermoso, más usable, más seguro, más amable, más saludable y más divertido"*



Comisión Europea. El organismo cuenta con la página web *"¿La ciencia es cosa de chicas?"*. En ella se incluyen: el cuestionario *"Descubre la investigadora que hay en ti. Tu trabajo de ensueño, ¡a solo tres clics!"*, el apartado *"Por qué la ciencia te va a encantar"* y presenta las seis razones por las que la ciencia necesita el talento de las mujeres



IMPACTO SOCIAL DE BRECHA DE GÉNERO EN LAS TITULACIONES STEM

Según el último informe **The ABC of gender equality in education**, elaborado por la OCDE (2015), el 79% de la nueva matrícula la realizan las mujeres. Sin embargo, la cifra de matrícula de las titulaciones ligadas a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desciende para situarse en España en el 12 %. Desde una perspectiva diacrónica, estas cifras adquieren un valor adicional dado que esta no ha sido la tendencia histórica. Si nos centramos en el campo de la computación, hasta los años 80 la participación y el interés de la mujer en este campo presentaba porcentajes y crecimientos paralelos al resto de áreas, y al de los hombres. Sin embargo, con la aparición del ordenador personal y su campaña publicitaria para introducirlo en los hogares, orientada exclusivamente al público masculino, este interés se vio seriamente afectado (Henn, 2014).

Sobre esta brecha de género ha alertado la OCDE, pues si bien la presencia de mujeres es reducida a nivel internacional, su media de los estados de la OCDE es del 19%. Su impacto se ha cuantificado con muchos indicadores. Uno de ellos es el que indica su incidencia en el empleo constatándose, para el caso español, que la tasa media de empleo es mayor en siete puntos para quienes se gradúan en carreras TIC que para los que tienen un título universitario de ámbito educativo.

El *Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional* (CEDEFOP) ha destacado que para el 2020 la demanda de perfiles profesionales vinculados al STEM alcanzará el 14%, porcentaje que no se corresponde con las matriculaciones en estas carreras, que de acuerdo con el mismo informe han descendido un 25% en la Unión Europea. En España, por su parte, la matrícula en carreras STEM se ha reducido un 40% en los últimos años, generando una bolsa permanente de demanda de profesionales en el sector.

Estos informes vienen subrayando que aquellos países que no desarrollen estas áreas verán reducidas sus oportunidades pues las STEM son las responsables de la innovación y el crecimiento económico. Promover la matriculación en carreras de STEM resulta un objetivo extremadamente necesario para quienes no deseen estancarse.

BRECHA DE GÉNERO EN LAS TITULACIONES DE CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN DE LA UA¹

En la Universidad de Alicante los Grados con menor **matrícula** de mujeres en el curso 2016-17 fueron el **Grado de Ingeniería informática**, con un porcentaje de 14,0% de mujeres frente a un 86,0% de hombres, y el **doble Grado en Ingeniería informática y ADE**, siendo el porcentaje de mujeres de un 15,5% frente a un 84,5%. La matrícula de mujeres aumenta en los grados relacionados con la tecnología de la información para la salud, alcanzando en el curso 2016-17 el 57,0% frente a un 43,0% de hombres, y en Ingeniería en Sonido e Imagen en Telecomunicaciones donde la presencia de mujeres supera el 20%.

Si consideramos el número de **egresadas** en el **Grado de Ingeniería Informática**, cabe destacar su incremento paulatino de tal modo que en el curso 2016-2017 alcanzó el 19,0%. El patrón contrario se aprecia en las tituladas en el **Grado de Ingeniería Multimedia**, que pasa de un 27,0% de egresadas en el curso 2014-2015 a un 10,0% en el curso 2016-2017. Por su parte, en el curso 2016-2017 los Grados de **Ingeniería en Sonido e Imagen en Telecomunicaciones**, **Ingeniería Técnica en Informática de Gestión** e **Ingeniería técnica en informática de sistemas**, no contó con ninguna egresada.

El *III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Alicante* incluye un conjunto de acciones relacionadas con el fomento de la igualdad en las STEM y, específicamente con las titulaciones adscritas a las Ciencias de la Computación dado que son estas las que cuentan con la menor presencia de mujeres. La finalidad es:

- Introducir la perspectiva de género en la estructura, programas, proyectos y actividades que la Universidad de Alicante desarrolla estas titulaciones.
- Facilitar información a la comunidad universitaria y preuniversitaria sobre estas titulaciones de tal modo que despierten el interés hacia las mismas a todo el alumnado, promoviendo la presencia de las mujeres en todos los ámbitos.

A continuación, se recogen 12 acciones específicas. Estas desarrollan las recomendaciones que desde distintos sectores se han señalado:

- Utilizar entornos y medios de comunicación que proyecten una imagen (cultura) que haga que las mujeres sientan que les pertenece.
- Los prejuicios y estereotipos que acompañan a estas carreras deben ser combatidos mejorando la confianza de las mujeres sobre su desempeño en matemática y ciencias.
- Incrementar las figuras representativas del género femenino (modelos de referencia) en los ambientes científicos y tecnológicos.
- Presentar los trabajos a los que habilita el estudio de cualquier ingeniería visibilizando su utilidad social

1. Consultar diagnóstico completo de la situación de las mujeres y los hombres en las titulaciones de ciencias de la computación de la UA en el III Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres de la Universidad de Alicante (apartado 7. "Las STEM y la UA frente al reto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad del siglo XXI")

ACCIONES

1. Adecuar la **publicidad/folletos/promoción** de titulaciones STEM de la UA de tal modo que proyecten una imagen (cultura) que haga que las mujeres sientan que les pertenece.

Órgano responsable

Vicerrectorado de Estudios y Formación

Órgano ejecutor

Secretariado de Estudios de Grado, Escuela Politécnica y Unidad de Igualdad

2. Convocar **Premios** a los **TFG Y TFM** que desarrollen **“Soluciones tecnológicas a retos sociales”**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad y Escuela Politécnica

Órgano ejecutor

Secretariado de Estudios de Grado, Escuela Politécnica y Unidad de Igualdad

3. Convocar **Premios** de reconocimiento a los proyectos o iniciativas que desarrollen **los centros educativos de secundaria y bachiller** de la provincia de Alicante cuyo objeto sea la ruptura de estereotipos ligados a los estudios STEM.

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad y Escuela Politécnica

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad

4. Realizar **campañas de visibilización de mujeres** relevantes en el ámbito de las STEM

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad y Escuela Politécnica

Órgano ejecutor

Secretariado de Estudios de Grado, Escuela Politécnica y Unidad de Igualdad

5. Realizar **campañas de visibilización de mujeres** en el ámbito de las STEM

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad y Escuela Politécnica

Órgano ejecutor

Escuela Politécnica y Unidad de Igualdad

6. Apoyar la realización de **talleres, conferencias y eventos** de grupo que se centran en **carreras universitarias STEM**, experiencias y desafíos que enfrentan las mujeres tecnológicas

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad y Escuela Politécnica

Órgano ejecutor

Escuela Politécnica y Unidad de Igualdad

7. Diseñar una **página web** que recoja información y recursos con perspectiva de género sobre **las titulaciones STEM**.

Órgano responsable

Vicerrectorado de Campus y Tecnología, Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad y Escuela Politécnica

Órgano ejecutor

Escuela Politécnica, Unidad de Igualdad y Servicio de Informática

8. Diseño y difusión entre los centros educativos no universitarios de la provincia de Alicante de una **guía para la orientación universitaria sin sesgos de género**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad y Oficina del Rector

9. Realizar una **campana de ruptura de estereotipos** en carreras profesionales ligadas a los estudios universitarios de STEM **en centros educativos no universitario**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad, Escuela Politécnica

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad y Escuela Politécnica

10. Desarrollo de un **programa de mentoring** con centros no universitarios de la provincia de Alicante

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad y Escuela Politécnica

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad y Escuela Politécnica

11. Desarrollo de un **programa de mentoring** con las alumnas de la UA matriculadas en titulaciones STEM

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad y Escuela Politécnica

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad y Escuela Politécnica

12. Crear una **cartera de entidades y empresas que ligadas a las carreras STEM** contemplen entre sus objetivos la visibilidad de los beneficios de la diversidad de género y la promoción de la igualdad

Órgano responsable

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad y Escuela Politécnica

Órgano ejecutor

Unidad de Igualdad y Escuela Politécnica