



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES DE LA UA (2010-2012)
INFORME EJECUTIVO**

JUNIO DE 2013

UNIDAD DE IGUALDAD
UNIVERSIDAD DE ALICANTE

TABLA DE CONTENIDO

0.- CONTEXTO.....	3
1. PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL I PIUA.....	4
2. NIVELES DE EVALUACIÓN EN EL I PIUA.....	4
3. ÍNDICE DE EJECUCIÓN DEL I PIUA (NIVEL GLOBAL).....	4
4. ÍNDICE DE EJECUCIÓN DE LOS EJES DEL I PIUA (NIVEL MESO).....	5
5. ANÁLISIS Y VALORACIÓN CUANTITATIVA DE LAS ACCIONES SEGÚN EJES Y OBJETIVOS DEL I PIUA.....	7

0.- CONTEXTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que “los planes de igualdad fijarán objetivos concretos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución **así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.**” Los procedimientos de evaluación y seguimiento deben cubrir los siguientes objetivos (Instituto de la Mujer, 2008: 11):

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.

En junio de 2011 se llevó a cabo el **seguimiento** del I Plan de Igualdad (PIUA). El objetivo perseguido fue valorar su grado de implantación para detectar problemas, necesidades, e incrementar esfuerzos allí donde fuera necesario, con el objetivo de dar al PIUA el impulso final que nos permitiera culminarlo con el mayor grado de éxito.

Con tal fin, el grupo de trabajo de seguimiento (formado por integrantes de la Comisión de Igualdad) diseñó un procedimiento que fue aprobado por la Comisión de Igualdad el 24 de mayo de 2011. El procedimiento establecía objetivos, ejes y niveles de evaluación así como las herramientas para la recogida de información.

El procedimiento de **evaluación** final del I PIUA (aprobado por la Comisión del Igualdad el 22 de febrero de 2013) recoge, a grandes líneas, el procedimiento que se siguió en el seguimiento del PIUA. No obstante, y a partir de la reflexión crítica del proceso de seguimiento llevado a cabo, se introdujeron algunas modificaciones que afectan, fundamentalmente, a los contenidos de la herramienta utilizada en la recogida de información (ficha-acción).

El proceso de recogida de información se realizó a través del diseño de un cuestionario (on line) con el que se buscaba recabar información sobre el nivel de realización de las 86 acciones que dan contenido al plan. El cuestionario fue administrado on line durante los meses de marzo y abril de 2013. La administración en línea ha permitido agilizar el proceso de recogida de datos así como facilitar la sistematización y análisis de la información de los **477** cuestionarios recibidos.

La evaluación final del I PIUA supone no solo el cumplimiento de las funciones atribuidas a la Delegada del Rector en Políticas de Género sino que también se presenta como uno de los pilares fundamentales en torno a los cuales se deberá diseñar el II Plan de Igualdad de la UA

1. PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL I PIUA.

En general, el nivel de participación ha sido muy elevado. En la fase de seguimiento (2011) la participación de los Departamentos y de los Institutos Universitarios de Investigación no alcanzaba el 100%. Por ello, y dado que la actividad universitaria pasa por departamentos e institutos, la Delegada del Rector en Políticas de Género se entrevistó con las Directoras o Directores de 25 Departamentos que no habían participado en la fase de seguimiento. Las razones que justificaron su no participación en la fase de seguimiento fueron muy diversas: la más señalada fue el desconocimiento de la existencia del PIUA que, en muchos casos, obedecía al cambio de dirección. Las entrevistas llevadas a cabo junto con el elevado número de fichas-acción que hemos recabado y las consultas que personalmente se han realizado en la Unidad de Igualdad, ha permitido que el proceso de evaluación del I PIUA ofrezca no solo una radiografía del grado de consecución de las acciones y objetivos en él recogidos sino que adicionalmente el proceso de evaluación, en sí mismo, ha constituido una acción de dinamización, difusión y sensibilización para el conjunto de la comunidad universitaria.

En el proceso de evaluación han participado un total de 85 órganos, servicios y unidades de los 120 que el I PIUA identifica como órganos responsables y/o ejecutores. Esta participación representa un 71% de los agentes implicados en el desarrollo del I PIUA.

2. NIVELES DE EVALUACIÓN EN EL I PIUA.

El I PIUA recoge un total de 86 acciones. Las acciones, a su vez, están vinculadas a los objetivos que se adscriben a los siete ejes en los que se desarrolla el IPIUA. La estructura del I PIUA exige abordar el proceso de evaluación del I PIUA en tres niveles de análisis: el nivel micro aborda el análisis pormenorizado de cada una de las ochenta seis acciones; el nivel meso, analiza el nivel de realización de los siete ejes; y el nivel global o integral, realiza un balance del nivel de ejecución del plan de igualdad en su conjunto.

3. ÍNDICE DE EJECUCIÓN DEL I PIUA (nivel global)

A partir del análisis proporcionado por el nivel de ejecución de cada una de las acciones, la Tabla 1 recoge el nivel de ejecución del PIUA en su conjunto. El cuadro muestra la evolución del nivel de realización en la fase de seguimiento y evaluación final.

Tabla 1. Índice de Ejecución del PIUA

	SEGUIMIENTO		EVALUACIÓN FINAL	
	Nº	%	Nº	%
REALIZADAS	44	51	60	70
EN PROCESO	32	37	18	21
NO REALIZADAS	10	12	8	9
Total	86	100	86	100

Fuente: Unidad de Igualdad. Seguimiento y Evaluación del PIUA

Finalizado el periodo de vigencia del I PUA, el 70% de las acciones han sido realizadas. En general, la tendencia seguida en el nivel de ejecución de las acciones ha sido muy positiva. Respecto a la fase de seguimiento, las acciones valoradas como realizadas se han incrementado en un 36% descendiendo, en consecuencia, las acciones que actualmente estarían en proceso.

Hay que valorar positivamente el porcentaje de acciones realizadas y en proceso, pues no se debe obviar el hecho de que nos encontramos ante el primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la UA. Es necesario sumar a esa visión predominantemente cuantitativa del proceso evaluativo otros fines distintos de una evaluación “técnica”. La evaluación tiene un importante componente político que hay que poner en valor pues complementa su vertiente puramente técnica y posibilita la realización de una evaluación integral no centrada exclusivamente en los resultados. El proceso de seguimiento llevado a cabo con una amplia participación, ha puesto de manifiesto que la evaluación es conveniente para otros fines distintos de la medición, a saber:

- Es en sí misma un instrumento para sensibilizar sobre la perspectiva de género;
- Es una ocasión para comprometer a la comunidad universitaria;
- Es un mecanismo para difundir y hacer más visibles las políticas de igualdad;
- Es útil para orientar futuras estrategias en forma de recomendaciones.

4. ÍNDICE DE EJECUCIÓN DE LOS EJES DEL I PIUA (nivel meso)

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

Tabla 2. Índice de Ejecución por Ejes del PIUA

	Nº	SEGUIMIENTO						EVALUACIÓN					
		R		EP		NR		R		EP		NR	
		%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº
Eje 1: SENSIBILIZACIÓN	25	72	18	20	5	8	2	88	22	4	1	8	2
Eje 2: DOCENCIA	11	36	4	46	5	18	2	36	4	54	6	9	1
Eje 3: INVESTIGACIÓN	9	33	3	56	5	11	1	67	6	22	2	11	1
Eje 4: ACCESO, PROMOCIÓN	9	67	6	22	2	11	1	89	8	-	-	11	1
Eje 5. REPRESENTACIÓN	10	10	1	60	6	30	3	30	3	50	5	20	2
Eje 6: TRABAJAR Y ESTUDIAR	16	38	6	56	9	6	1	6	1	25	4	69	11
Eje 7: FORMACIÓN	6	100	6	-	-	-	-	100	6	-	-	-	-

Fuente: Unidad de Igualdad. Notas: Acc. = Acciones; R= Realizadas; EP=En Proceso; NR=No Realizada

El Cuadro 1 recoge el nivel global de ejecución de los objetivos en cada uno de los ejes en las fases de seguimiento y en la fase de evaluación final del I PIUA. Un análisis pormenorizado de los objetivos se incluye al final de cada eje, a modo de conclusiones y valoración final.

CUADRO 1 : NIVEL DE EJECUCIÓN POR EJES Y OBJETIVOS DEL I PIUA.

	SEGUIMIENTO				EVALUACIÓN FINAL			
	OB1	OB2	OB3	OB4	OB1	OB2	OB3	OB4
EJE1	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA
EJE2	EN PROCESO	REALIZADA	-	-	EN PROCESO	REALIZADA	-	-
EJE3	EN PROCESO	EN PROCESO	-	-	REALIZADA	REALIZADA	-	-
EJE4	REALIZADA	EN PROCESO	-	-	REALIZADA	REALIZADA	-	-
EJE5	EN PROCESO	EN PROCESO	-	-	EN PROCESO	EN PROCESO	-	-
EJE6	REALIZADA	EN PROCESO	EN PROCESO	-	REALIZADA	EN PROCESO	EN PROCESO	-
EJE7	REALIZADA	-	-	-	REALIZADA	-	-	-

■ REALIZADA ■ EN PROCESO

Fuente: Unidad de Igualdad. Seguimiento y Evaluación del I PIUA

Los siete Ejes que articulan el plan de igualdad definen 16 objetivos, 11 de los cuales se consideran alcanzados al cierre del periodo de vigencia del I PIUA, y 5 están en proceso.

Se han sumado 3 objetivos realizados a los 8 que ya se habían alcanzado en la fase de seguimiento. Dos de estos nuevos objetivos cumplidos corresponden al Eje 3 (Investigación). Este dato es muy relevante máxime si tenemos en cuenta la especial dificultad que, —por lo novedoso—, entraña la implementación de acciones relativas a la igualdad de género en el ámbito de la investigación. También ha mejorado el cumplimiento de objetivos del Eje 4 (Acceso y Promoción) con respecto al proceso de seguimiento; sin embargo, no ha sido posible un avance sustancial en el Eje 5 (Representación) a pesar de los esfuerzos realizados.

5. ANÁLISIS Y VALORACIÓN CUANTITATIVA DE LAS ACCIONES SEGÚN EJES Y OBJETIVOS DEL IPIUA.

A continuación se resume la información recabada en el proceso de evaluación para cada una de las 86 acciones organizadas en torno a sus correspondientes ejes de actuación. De esta manera se abordan los niveles de análisis micro (acciones) y meso (ejes y objetivos) establecidos en el proceso de seguimiento. Para ampliar información sobre el desarrollo de cada una de las acciones remitimos al documento INFORME DE EVALUACIÓN.

EJE 1: VISIBILITZACIÓ, SENSIBILITZACIÓ

El Cuadro2 relaciona el nivel de ejecución de las acciones en relación a sus objetivos.

CUADRO 2: NIVEL DE EJECUCIÓ EN LA FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓ: EJE 1 ACCIONES / OBJETIVOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
OB1-SEG	REALIZADA	EN PROCESO	REALIZADA	EN PROCESO	NO REALIZADA																				
OB1-EVAL	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	EN PROCESO	NO REALIZADA																				
OB2-SEG						NO REALIZADA	EN PROCESO	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	EN PROCESO	REALIZADA	REALIZADA	EN PROCESO	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA						
OB2-EVAL						NO REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA						
OB3-SEG																				REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA			
OB3-EVAL																				REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA			
OB4-SEG																							REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA
OB4-EVAL																							REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA

Fuente: Unidad de Igualdad. Seguimiento (SEG) y Evaluación (EVAL) del I PIUA

REALIZADA ■ EN PROCESO ■ NO REALIZADA ■

Nota. Para la valoración del grado de realización de las acciones del eje 1 se han tenido en cuenta las valoraciones recogidas en el resumen de cada una de las acciones.

En torno al Eje 1 (Visibilización, sensibilización) se concentra el mayor número de acciones (el 29%). El 88% de las acciones correspondientes al Eje 1 se pueden considerar ejecutadas. El cumplimiento de las acciones de este eje se encontraba muy avanzado en el proceso de seguimiento (72%). De las cinco acciones que se evaluaron “en proceso” se han ejecutado cuatro:

- ✓ Acción 2: Ampliación del informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA;
- ✓ Acción 7: Adaptación de la nomenclatura de centros, servicios y unidades a lenguaje no sexista;
- ✓ Acción11: Incremento del número de mujeres honoris causa;
- ✓ Acción 14: Campañas para promover la cultura de la corresponsabilidad.

La Acción 4 (Publicación de estadísticas relativas a participación en investigación desagregadas por sexo), se considera en proceso porque, aunque se han hecho avances, todavía hay indicadores no desagregados por sexo.

Finalmente, las únicas dos acciones (5 y 6) que se consignaron como no realizadas en el proceso de seguimiento quedan definitivamente sin ejecutar:

- ✓ Acción 5: establecer un programa de ayudas para la incentivar la promoción de la igualdad de género en los centros, departamentos..., por razones exclusivamente económicas;
- ✓ Acción 6: elaborar informes de impacto de género previos a la aprobación de normativas, porque entraña especial dificultad y su desarrollo queda condicionado a la realización de acciones formativas específicas, que se contemplarán en el próximo plan de igualdad.

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

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

La página web de la Unidad de Igualdad de la UA, sistematiza información y contenidos relacionados, entre otros, con las diferencias entre mujeres y hombres en entornos universitarios. Actualmente el acceso a la página web de la Unidad de Igualdad se localiza en el segundo nivel de la Página Principal junto a las webs de vicerrectorados. La nueva ubicación, al ser más accesible, facilita la difusión de la información. Por otra parte, la Unidad de Igualdad está presente en las redes sociales (Facebook y Twitter) lo que permite una mayor difusión de la información propia así como compartir fácilmente información de otras entidades afines que se considere de interés.

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

La UA, desde la aprobación del PIUA, ha incrementado esfuerzos en adecuar y utilizar el lenguaje no sexista en comunicaciones y nomenclaturas. Junto a estas actuaciones, servicios y unidades vienen adaptando el lenguaje igualitario a sus propios procedimientos de trabajo. Para transmitir institucionalmente el compromiso de la UA con la igualdad de género y la no discriminación es necesario que los contenidos (textuales y gráficos) de cada una de las páginas web de la UA se adecuen al lenguaje no sexista. Por otra parte, la redacción del Estatuto de la UA refleja no solo el compromiso de la UA con la igualdad de género sino que se presenta como el referente a seguir por el resto de documentos, informes,... universitarios. Se ha puesto a disposición de los Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación un modelo normalizado de reglamento interno, redactado con lenguaje no sexista. Hay que destacar que el criterio del lenguaje igualitario es tenido en cuenta por el servicio jurídico en la revisión de normativas previa a su aprobación.

La visibilización del trabajo de mujeres destacadas en las distintas áreas de conocimiento pasa, entre otros, por su distinción en premios y honores. Al reconocer la aportación y valía de las mujeres académicas ofrecemos modelos de referencia y de liderazgo en femenino a la sociedad, en general, y a las nuevas generaciones, en particular, que sirven, a su vez, de estímulo y antídoto frente a la discriminación por sexo. Por ello, es necesario que desde los Centros y el Consejo de Dirección se proponga un mayor número de mujeres “doctoras honoris causa”, entre otros reconocimientos. Cabe anotar que la implementación del I PIUA ha impulsado la propuesta de mujeres para la distinción de honoris causa. En el curso 2011-2012 tres doctoras fueron nombradas honoris causa por la Universidad de Alicante.

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

El compromiso de la UA por la igualdad de género queda reflejado en el vasto y extenso programa de actividades que a lo largo del curso académico y, específicamente en torno al 25 de noviembre y 8 de marzo, se desarrollan en la UA y en las sedes universitarias. En 2011, la campaña institucional de la UA del 25 de noviembre de 2011, **‘Ámame bien’** contó con la colaboración y financiación del Instituto de la Mujer, Ayuntamiento de San Vicente y Diputación de Alicante. De este modo, la UA se

convierte en transmisora de los valores de igualdad de género entre la ciudadanía alicantina y no solo en el ámbito universitario. La celebración institucional del 25 de noviembre de 2012 acometió el **concurso de tuits** con lemas contra la violencia de género contando con una amplia participación del colectivo de estudiantes. La oferta es muy diversa, prolongada a lo largo del curso académico y en su realización se implican diferentes instancias de la UA, cuyo número ha ido aumentando en las sucesivas campañas como ejemplo de transversalidad de la política de género de la UA. Cabe destacar, por su interés, proyección nacional e internacional y porque es una actividad consolidada a lo largo de siete ediciones, la convocatoria de artes plásticas '**Mulier, Mulieris**' (Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Política Lingüística). Por otra parte, la convocatoria propia de la UA para financiar '**Proyectos de Cooperación Universitaria para el Desarrollo**' (Vicerrectorado de Relaciones Internacionales), ha otorgado una importancia creciente a la perspectiva de género en la selección de los proyectos financiados. Estos son algunos ejemplos del compromiso de la UA en la promoción de la igualdad de género entre la comunidad universitaria y en la sociedad.

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

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

La UA ha impulsado en el curso 2012-2013, a través del Vicerrectorado de Estudiantes y en colaboración con la Unidad de Igualdad, estrategias para promover el avance de las mujeres en los puestos ejecutivos y de dirección a través del programa '**Universitarias líderes**'. El Proyecto 'Universitarias líderes' ha sido financiado por el Instituto de la Mujer y ha contado con la colaboración y apoyo de la Asociación de Empresarias de la provincia de Alicante (AEPA). El programa Universitarias Líderes ha facilitado la realización de prácticas a cuatro estudiantes en empresas de la provincia de Alicante dirigidas por mujeres. Con este programa se busca revertir las dinámicas

profesionales tradicionales dotando a las estudiantes de recursos que fortalezcan su liderazgo potencial; refutar los mitos que rodean las aptitudes de las mujeres y su dedicación al trabajo; y respaldar la aportación de las mujeres en la imagen de la empresa y su productividad.

EJE 2: DOCENCIA

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

CUADRO 3: NIVEL DE EJECUCIÓN EN LA FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: EJE 2 ACCIONES / OBJETIVOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
OB1-SEG	EN PROCESO	EN PROCESO	NO REALIZADA	NO REALIZADA	EN PROCESO						
OB1-EVAL	EN PROCESO	EN PROCESO	EN PROCESO	NO REALIZADA	EN PROCESO						
OB2-SEG						REALIZADA	EN PROCESO	REALIZADA	EN PROCESO	EN PROCESO	EN PROCESO
OB2-EVAL						REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	EN PROCESO	EN PROCESO

Fuente: Unidad de Igualdad. Seguimiento (SEG) y Evaluación (EVAL) del I PIUA.

REALIZADA  EN PROCESO  NO REALIZADA 

Nota. Para la valoración del grado de realización de las acciones del eje 2 se han tenido en cuenta las valoraciones recogidas en el resumen de cada una de las acciones.

El Eje 2 (Docencia) aglutina el 13% de las acciones del PIUA. El Eje 2 es, junto al Eje 5 (Representación), el que cuenta con menor número de acciones realizadas (36,4% y 30% respectivamente). El bajo porcentaje en la consecución de acciones en el eje de docencia evidencia las dificultades de llevar a la práctica planes de igualdad en entornos universitarios que, además de ser lugares de trabajo, son instituciones en las que se produce, difunde y transmite conocimiento. Sin embargo, conviene anotar que durante el último periodo de vigencia el porcentaje de acciones realizadas en el eje 2, se incrementó un 18,2% lo que implica que dos acciones que en fase de seguimiento fueron valoradas que estaban 'en proceso' de realización en la fase de evaluación son consideradas como realizadas. Estas acciones son:

- ✓ Acción 7. Fomentar que la oferta de asignaturas extracurriculares, cursos de verano, seminarios, respuesta a una perspectiva de género.
- ✓ Acción 9. Fomentar la elaboración de materiales docentes que incorporen la perspectiva de género.

La inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria es una práctica relativamente reciente lo que explica el acceso restringido y limitado a buenas prácticas

que sirvan de referente y que faciliten la inclusión de género de forma transversal en la docencia universitaria. Contribuir a la producción y transmisión del conocimiento con perspectiva de género es uno de los retos que debe asumir la UA.

Adicionalmente, hay que indicar que una acción que en la fase de seguimiento fue evaluada como 'no realizada' en la fase de seguimiento se ha valorada que está 'en proceso':

- ✓ Acción 3. Crear posgrados específicos sobre temas de género.

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

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

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

Actualmente, el departamento de Estudios Jurídicos del Estado ha iniciado los trámites para implementar en la Universidad de Alicante el 'Programa interuniversitario de Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género'. Esta propuesta supone una novedad respecto a la fase de seguimiento del I PIUA en donde se anotaba que la UA no contaba con posgrados específicos que aborden la temática del género. Cabe destacar la inclusión en el "Máster Universitario en Arquitectura y Urbanismo

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

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

Entre el profesorado universitario se encuentra extendida la idea de que incluir la perspectiva de género en la docencia universitaria es, exclusivamente, visibilizar la aportación de las mujeres en la temática y área objeto de conocimiento; o, también, se entiende que incluir la perspectiva de género exige, o parte, del desarrollo y participación en líneas y proyectos de investigación especializados en torno al género. La presencia de asignaturas específicas de género no debe ser la única vía con la que se ha de incorporar la perspectiva de género en el curriculum universitario; así como tampoco es condición suficiente para conseguir la integración de asignaturas específicas de género la presencia de grupos de investigación en género. Introducir la perspectiva de género de forma transversal en la docencia universitaria implica examinar, de forma reflexiva, el conjunto de elementos en torno a los cuales se diseña el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas universitarias para identificar y omitir la presencia de posibles sesgos de género. Con este propósito, el Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad, en colaboración con la Unidad de Igualdad, han impulsado la Red de investigación en docencia universitaria “**Universidad, docencia, género e igualdad**”. Con ella se persigue avanzar en la calidad e innovación de las enseñanzas universitarias apostando por la incorporación transversal de la perspectiva de género en la docencia universitaria. Entre sus objetivos prioritarios se encuentra la edición y publicación de materiales docentes con perspectivas de género. La ausencia de estos materiales, de referentes, es uno de los principales obstáculos para avanzar en la difusión de la perspectiva de género en la docencia. La Red se adscribe al Proyecto Redes de Investigación en Docencia Universitaria que en su edición 2011-2012 incluyó, como línea prioritaria, la ‘inclusión de la perspectiva de género en la docencia Universitaria’. La red contó, en la edición 2011-2012, con la participación de 49 docentes y en la edición de 2012-2013 está integrada por 37 Docentes. En la segunda edición de la red ‘Universidad, docencia, género e igualdad’ el trabajo acometido está siendo el de diseñar y dar contenido al “**Portal Web de recursos docentes con perspectiva de género**”. El proyecto cuenta con la financiación del Instituto de la Mujer (Resolución PACUI de 17 de diciembre de 2012). El proyecto busca sistematizar, por áreas de conocimiento, recursos de docencia universitaria que hayan incluido, de una u otra manera, la perspectiva de género en la docencia universitaria. El portal ofrecerá la oportunidad de acceder a recursos en línea que actualmente se encuentran dispersos. La Red cuenta con el asesoramiento del Centro de Estudios

sobre la Mujer, que en el curso 2012-2013 oferta un total de 19 cursos sobre distintas temáticas relacionadas con el género, la mujer y la igualdad.

Cabe anotar que el Vicerrectorado de Cultura, Política Lingüística y Deportes ha incluido en la convocatoria de los cursos de verano 'Rafael Altamira 2013' el criterio de 'incorporación de la perspectiva de género' otorgando una puntuación de 0,5.

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

2.3.- EJE 3: INVESTIGACIÓN

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

CUADRO 4 : NIVEL DE EJECUCIÓN EN LA FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: EJE 1 ACCIONES / OBJETIVOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
OB1-SEG	EN PROCESO	EN PROCESO	NO REALIZADA	REALIZADA					
OB1 -EVAL	EN PROCESO	REALIZADA	NO REALIZADA	REALIZADA					
OB2-SEG					EN PROCESO	EN PROCESO	EN PROCESO	REALIZADA	REALIZADA
OB2-EVAL					REALIZADA	REALIZADA	EN PROCESO	REALIZADA	REALIZADA

Fuente: Unidad de Igualdad. Seguimiento (SEG) y Evaluación (EVAL) del I PIUA.

REALIZADA  EN PROCESO  NO REALIZADA 

Nota. Para la valoración del grado de realización de las acciones del eje 3 se han tenido en cuenta las valoraciones recogidas en el resumen de cada una de las acciones.

El Eje 3 (Investigación) desarrolla el 10% de las acciones del PIUA. El 67% de sus acciones se encuentra realizadas y el 22% en proceso. Únicamente la acción 3 (Diseñar campañas de sensibilización para estimular a las mujeres a cursar estudios de doctorado) no ha sido realizada. Tres de las nueve acciones que conforman el Eje 3 han pasado de "en proceso" (en el proceso de seguimiento) a "realizadas":

- ✓ Acción 2: Introducir factores de corrección en el baremo para que los permisos de maternidad /paternidad no repercutan negativamente en la evaluación de la actividad investigadora del PDI
- ✓ Acción 5: Difundir los resultados de tesis doctorales y trabajos de investigación en género
- ✓ Acción 6: Establecer una línea de investigación financiada de estudios de género

Este impulso ha permitido mejorar el porcentaje de consecución con respecto a los datos obtenidos en el proceso de seguimiento. Este dato es muy positivo, pues el Eje de Investigación es uno de los que presenta mayores dificultades en su ejecución, por lo novedoso de implementar medidas de promoción de la igualdad en este ámbito.

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

Los Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación y el de Ordenación Académica han incorporado distintas consideraciones relativas a transversalidad de género en la Investigación. Así, la nueva normativa de la UA por la que se regula la dedicación docente del PDI recoge expresamente la situación de la maternidad en la interpretación de sexenios vivos y sexenios posibles en orden al cálculo de la dedicación docente individual. Se reconoce, también el cuidado y atención a menores en los procesos de provisión de plazas de Personal Investigador en Formación en régimen de beca o contrato convocadas en la UA; y se aplica acciones positivas, en igualdad de méritos, a favor del sexo menos representado en la resolución de la convocatoria de la UA de becas y ayudas a la investigación. Para garantizar así su continuidad y por tanto, la consolidación de las políticas de igualdad, es necesario que las medidas queden reflejadas en los documentos oficiales de la UA (Plan de Ordenación Integral y Bases de la convocatoria del Programa Propio del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, para el fomento de la I+D+I en la UA).

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

El Centro de Estudios sobre la Mujer cuenta con la "Convocatoria de ayudas del CEM para la realización de tesis doctorales que contemplen la perspectiva de género". A partir de 2011 se cuenta también con la "Convocatoria de ayudas para la realización de tesis doctorales que contemplen la perspectiva de género" cofinanciada por el Vicerrectorados de Investigación, Desarrollo e Innovación. Con la cofinanciación de la

convocatoria de ayudas para la elaboración de tesis con perspectiva de género, se da cumplimiento a lo previsto en la Disposición Adicional Decimotercera (“Implantación de la perspectiva de género”) de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en relación con la promoción de los estudios de género.

Con la finalidad de desarrollar lo previsto en la Disposición Adicional Decimotercera (“Implantación de la perspectiva de género”) de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en relación con la promoción de los estudios de género, se recomienda la valoración, en los proyectos financiados a través de la convocatoria propia de la UA, de la inclusión de la perspectiva de género sea cual fuere el propósito de la investigación. En este sentido resulta de interés el Manual “El Género en la investigación” publicado por la Unidad “Mujeres y Ciencia”, adscrita actualmente al Ministerio de Economía y Competitividad.

Actualmente la UA difunde, a través de distintos unidades y servicios, tanto las convocatorias de subvención pública para proyectos I+D que incluyan perspectiva de género, como los resultado de Tesis doctorales con enfoque de género. Siguiendo las indicaciones de la unidad de igualdad en el procedimiento de seguimiento, se ha mejorado la difusión de las tesis a partir de la introducción de palabras clave que clasifican los estudios de género en las fichas de metadatos que cumplimenta el doctorando o doctoranda, facilitando, así, su rápida localización.

En la web de la Oferta Tecnológica del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación se encuentra la herramienta de búsqueda que permite encontrar las líneas de investigación usando palabras clave. En el caso de investigaciones en estudio de género se pueden también hacer búsqueda por palabras clave como: género, violencia de género, discriminación sexual, etc., apareciendo un enlace que te proporciona toda la información del grupo y PDI involucrados junto con la actividad realizada.

Se recomienda incluir en el siguiente plan de igualdad la acción relativa a la elaboración de un sistema de evaluación de proyectos de investigación desde la perspectiva de género pues se trata de un mandato de la Ley de la Ciencia recogido en el punto 2 de la Disposición Adicional Decimotercera “Implantación de la perspectiva de género”:

“La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e

interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros.”

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

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

CUADRO 5: NIVEL DE EJECUCIÓN EN LA FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: EJE 4 ACCIONES / OBJETIVOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
OB1-SEG	REALIZADA	EN PROCESO	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA			
OB1-EVAL	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA			
OB2-SEG							NO REALIZADA	EN PROCESO	REALIZADA
OB2-EVAL							NO REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA

Fuente: Unidad de Igualdad. Seguimiento (SEG) y Evaluación (EVAL) del I PIUA.

REALIZADA  EN PROCESO  NO REALIZADA 

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

EL EJE 4 (Acceso y promoción profesional del PDI y del PAS), cuenta con el 10% de las acciones del PIUA. El 89% de las acciones han sido realizadas lo que supone que respecto a la valoración realizada en la fase de seguimiento, dos acciones han llegado a realizarse en el periodo de vigencia del I PIUA:

- ✓ Acción 2. Trasladar a la normativa de la UA las disposiciones vigentes relativas a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de los procesos selectivos de acceso y en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo.
- ✓ Acción 8. Adaptar la normativa sobre jornada de trabajo, vacaciones, licencias y permisos tanto del PDI como del PAS (...).

Solo una de las acciones (Acción. 7. Desarrollar la normativa de la UA para incorporar acciones positivas a favor del sexo menos representado en los procesos de acceso y promoción tanto del PDI como del PAS) no se ha realizado.

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

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

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

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

La Acción 7 (Desarrollar la normativa de la UA para incorporar acciones positivas a favor del sexo menos representado en los procesos de acceso y promoción tanto del PDI como del PAS) no se ha cumplido. La concreción de acciones positivas en procesos de selección es una de las acciones que presenta mayores dificultades en el contexto de las políticas de igualdad. En sucesivos planes se deberá mantener esta acción con el fin de adaptar la normativa de la UA a la legislación sobre igualdad, también en este tema.

EJE 5: REPRESENTACIÓN

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

CUADRO 6 : NIVEL DE EJECUCIÓN EN LA FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: EJE 5 ACCIONES / OBJETIVOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
OB1-SEG	NO REALIZADA	NO REALIZADA								
OB1-EVAL	REALIZADA	NO REALIZADA								
OB2-SEG			REALIZADA	EN PROCESO	EN PROCESO	EN PROCESO	NO REALIZADA	EN PROCESO	EN PROCESO	NO REALIZADA
OB2-EVAL			REALIZADA	EN PROCESO	EN PROCESO	REALIZADA	NO REALIZADA	EN PROCESO	EN PROCESO	EN PROCESO

Fuente: Unidad de Igualdad. Seguimiento (SEG) y Evaluación (EVAL) del I PIUA

REALIZADA  EN PROCESO  NO REALIZADA 

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

El Eje 5 (Representación) desarrolla el 12% de las acciones. Es el eje que cuenta con mayor número de acciones no realizadas (2 de las 10 que le dan contenido). No obstante, se ha producido un avance con respecto a la situación reflejada en el proceso de seguimiento: dos acciones han pasado de “en proceso” a “realizada”:

- ✓ ACCIÓN 1. Realizar un estudio para detectar los obstáculos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de dirección.
- ✓ ACCIÓN 6. Mantener el equilibrio entre sexos en los nombramientos para cargos de gobierno unipersonales.

Y una acción ha pasado de “no realiza” a “en proceso”:

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

Los porcentajes quedan como sigue: no realizada (30%), en proceso (50%), realizada (20%)

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

La Unidad de Igualdad, en colaboración con la Unidad Técnica de Calidad, ha realizado el estudio *“Situación de las mujeres en la Universidad de Alicante: obstáculos a la promoción profesional”*. Dicho proyecto ha contado con la financiación del Instituto de la Mujer (en su convocatoria de 2010-2011) y su objetivo es analizar los obstáculos que frenan la promoción profesional de las mujeres PAS y PDI de la UA. El informe proporciona información adicional a los datos recogidos en informes diagnósticos basados en la explotación estadística de los registros de la universidad (SIUA). Este informe, y el informe diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres de la UA en 2012 (en el que ya está trabajando la Unidad Técnica de Calidad) constituyen los dos pilares de información sobre los que se dará contenido al II Plan de Igualdad de la UA.

Las restricciones presupuestarias dificultan la realización de campañas de sensibilización. Por esta razón no ha sido posible abordar la acción 2: Implantar acciones dirigidas a la participación de mujeres en la dirección y gobierno de la universidad. No obstante, desde la Unidad de Igualdad se han remitido circulares a los Centros, coincidiendo con sus respectivos procesos electorales, para recordar la necesidad de configurar equipos de dirección paritarios.

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

Proyecto de Estatuto de la UA (Aprobado por el claustro el 19 de abril de 2011) incorpora en la redacción de los artículos (36. Comisión de reclamaciones; 37. Comisiones de apoyo al Consejo de Gobierno; 38. Otras comisiones; 40. Representación en los órganos colegiados y desempeño de cargos unipersonales; y 126. Estructuras de investigación) la necesidad de que la composición de las comisiones, de las estructuras de investigación y de los órganos de gobierno y representación sea equilibrada entre mujeres y hombres. Se comenzó a trabajar en el desarrollo normativo vinculado con el Estatuto a partir de su publicación en el BOE, en febrero de 2012 y el proceso todavía no ha concluido. Por esta razón, el reglamento electoral, y las directrices para la elaboración de los Reglamentos internos de los Centros son acciones que se encuentran en proceso. Ya se ha elaborado un reglamento tipo de Departamentos e Institutos que, no obstante, carece de recomendaciones sobre la necesidad de que la Dirección del Departamento o Instituto mantenga una proporción equilibrada de mujeres y hombres. Esta deficiencia podrá subsanarse en el apartado web que recopila información sobre la elaboración de los reglamentos de régimen interno de los Departamentos.

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

EJE6: TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA UA

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

CUADRO 7: NIVEL DE EJECUCIÓN EN LA FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: EJE 6 ACCIONES / OBJETIVOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
OB1-SEG	EN PROCESO	REALIZADA	REALIZADA	EN PROCESO	EN PROCESO	EN PROCESO	REALIZADA	EN PROCESO	REALIZADA	EN PROCESO	REALIZADA					
OB1-EVAL	EN PROCESO	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	REALIZADA	EN PROCESO	REALIZADA					
OB2-SEG												EN PROCESO	EN PROCESO	EN PROCESO		
OB2-EVAL												EN PROCESO	EN PROCESO	REALIZADA		
OB3-SEG															NO REALIZADA	REALIZADA
OB2-EVAL															NO REALIZADA	REALIZADA

Fuente: Unidad de Igualdad. Seguimiento (SEG) y Evaluación (EVAL) del I PIUA.

REALIZADA ■ EN PROCESO ■ NO REALIZADA ■

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

El Eje 6 se ocupa de aspectos centrales de las políticas de igualdad: la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (objetivo 1), la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de la violencia de género (objetivo 2), y la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales (objetivo 3). Por esta razón, se trata de uno de los ejes más importantes y extensos pues incluye un total de 16 acciones. El Eje 6 se considera ejecutado en un 69% lo que supone que, respecto a la fase de seguimiento, 5 acciones que estaban evaluadas 'en proceso' al final de la vigencia del I PIUA se valoran como 'realizadas'.

- ✓ Acción 4. Elaborar un informe sobre la distribución de la actividad docente del profesorado por sexo para, en caso de que se observen sesgos de género, impulsar medidas para corregirlos.
- ✓ Acción 5. Elaborar y difundir un código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo que incluya todas las instancias de la estructura académica y administrativa.
- ✓ ACCIÓN 7. Promover la adaptación del horario de las asignaturas a las particulares necesidades de conciliación del PDI, siempre en la medida en que las razones académicas y las necesidades objetivas del servicio lo permitan.
- ✓ Acción 8. Promover los servicios necesarios para facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes, así como impulsar iniciativas destinadas a la cooperación y solidaridad en este ámbito. (Escuela infantil, Centro para Mayores, Escuela de Verano).
- ✓ Acción 14. Establecer medidas para facilitar el desarrollo de la actividad laboral y académica en la UA de las mujeres víctima de violencia de género.

En el eje 6 una única acción se ha valorado como no realizada:

- ✓ Acción 16. Ofrecer información y recursos formativos sobre perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales al personal del Servicio de Prevención.

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

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

La ampliación en una semana del permiso de paternidad constituye una de las medidas más novedosas y avanzadas del conjunto de los planes de igualdad universitarios. El permiso de paternidad que aplica la UA es uno de los más extensos que actualmente se aplican en el sector público, ya que con la aprobación de la *Normativa sobre jornada de trabajo, vacaciones, licencias y permisos del PAS aprobada en 2008* se amplió en una semana el periodo de tiempo que marca la legislación (15 días). A esta mejora hay que añadir la derivada de la aplicación del I PIUA, por tanto, el permiso de paternidad en la UA asciende a 27 días. Esta acción está diseñada para que el beneficiario sea exclusivamente el padre, lo que constituye un planteamiento novedoso en las políticas de igualdad en tanto en cuanto es una medida de promoción de la igualdad de género

dirigida a los varones. Hasta la fecha se han beneficiado de esta acción 168 trabajadores (103 PAS y 65 PDI)

En cuanto a las acciones que se refieren a la racionalización de horarios de manera que sean compatibles con las obligaciones familiares (convocatoria de reuniones de trabajo, horario de clases, horarios de actividades de formación...) nos encontramos con distintos niveles de dificultad. No parece haber dificultad en fijar los horarios de reuniones y en la programación de cursos de formación, cada vez más, en modalidad on-line y en todo caso, siempre dentro del horario laboral. Se valora muy positivamente el incremento en la oferta de cursos de formación en modalidad no presencial (e-learning) y semipresencial (b-learning). Con el propósito de promover el cambio cultural en la organización del trabajo y atender a las necesidades de conciliación, la Unidad de Igualdad y el Centro de Estudios sobre la Mujer, elaboraron y difundieron entre los tres colectivos de la comunidad universitaria el **'Decálogo de buenas prácticas en la gestión del tiempo'**.

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

El Eje 6 también contempla acciones de promoción de la conciliación del alumnado. En este sentido cabe indicar, de nuevo, la buena predisposición de los Centros a atender las solicitudes de cambios de grupo que se basen en necesidades de conciliación, pero no en todos los casos este tipo de necesidades quedan específicamente recogidas en la información que se ofrece al alumnado. Sería interesante indicar en los procedimientos de cambio de horario de los centros, que la UA tiene un Plan de Igualdad que busca, también, la conciliación entre el alumnado. En consecuencia, se recomienda que se incluya en los impresos (normativa) de cambio de grupo en los centros, como factor a tener en cuenta, la atención de menores y cuidado de dependiente, así como los derechos de las mujeres víctima de violencia de género. De este modo, se daría cumplimiento a lo dispuesto en el Estatuto del Estudiante (BOE 31/12/2010) que alude expresamente (art. 7.d; art. 8.c; art. 11.d) a la necesidad de garantizar la conciliación

entre la vida del estudiante y la personal siempre que la organización de los estudios lo permitan.

A partir de la aprobación del PIUA se incluyó en las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento, por parte de las mismas, de las directrices sobre igualdad efectiva contempladas en la Ley de Igualdad, con una valoración de 0,5 puntos. El RD 2/2011 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (BOE, 16/11/2011) ha obligado a adaptar la cláusula de igualdad a los nuevos requerimientos. Por ello, y en cumplimiento de la nueva legislación, en los contratos de servicios licitados en 2013 se contemplan estas medidas valorándose en el apartado de 'mejoras' con hasta cinco puntos.

La difícil situación que atraviesa la UA en el contexto generalizado de crisis económica que afecta a todos los niveles de la Administración, ha provocado que proyectos, como la Escuela Infantil, que se encontraban en una fase muy avanzada todavía no se hayan materializado. A pesar de estas limitaciones estructurales, la UA ha buscado promover servicios que faciliten la atención de dependientes. En este sentido, el Vicerrectorado de Cultura, Política Lingüística y Deportes, a través de la convocatoria de la 'Escuela de Verano' con el objetivo de posibilitar la conciliación laboral y familiar entre los miembros de la comunidad universitaria durante el periodo de vacaciones de sus hijos e hijas, ha ampliado la edad de participación hasta los 16 años (hasta esta convocatoria la edad de participación estaba fijada en los 14 años). La convocatoria también incluye la atención a niñas y niños con discapacidad. Aunque las acciones realizadas en este sentido se valoran muy positivamente, se recomienda retomar el proyecto de la Escuela Infantil.

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

La Universidad de Alicante cuenta con el "**Procedimiento de prevención de riesgos laborales**" en el que se incluye la prevención del acoso sexual (art.1 y definiciones en Anexo). Sin embargo, y en la medida que el marco legal recoge la necesidad de contar con diseños de protocolos específicos para tratar los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo (LOI, 3/2007, art. 48 y art. 62) unido al hecho de que cada vez más universidades están trabajando en este sentido, se recomienda que el siguiente plan de igualdad incluya acciones que aborden el diseño de protocolos específicos y diferenciados del procedimiento de prevención de riesgos laborales. Cabe anotar, que el protocolo vigente actualmente en la UA ha sido sometido a revisión aplicándose desde julio de 2012.

En cuanto a la oferta de recursos para la orientación y la atención psicológica de las personas que hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, o de violencia de género en el ámbito universitario (acción 13) se ha incluido la atención a este tipo de situaciones dentro de los programas del Centro de Apoyo al Estudiante. Las demandas y consultas puntuales se han atendido ofreciendo asesoramiento personalizado y derivación a servicios especializados externos. En la comunidad universitaria existe un gran desconocimiento y desinformación en temas vinculados con el acoso sexual. La información es una de las primeras estrategias que se pueden desplegar para su prevención. Desde esta reflexión, se recomienda que el II PIUA incluya acciones dirigidas a informar y formar en esta materia.

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

En relación al colectivo de estudiantes, la Unidad de Igualdad, ha remitido a los centros una circular en donde se insta a incluir en sus procedimientos internos los artículos que el Estatuto de Estudiantes (BOE, 31,12/2010) dedica expresamente a las alumnas víctimas de violencia de género (art. 7.d; art.8.c; art. 11.b).

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

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

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

Queda pendiente la programación de un curso específico de formación sobre perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales dirigido al personal del Servicio de Prevención. Esta es la única acción no realizada el Eje 6, que será tomada en cuenta en el siguiente Plan de Igualdad.

EJE7: FORMACIÓN

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

CUADRO 8: NIVEL DE EJECUCIÓN EN LA FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: EJE 7 ACCIONES / OBJETIVOS

	1	2	3	4	5	6
OB1-SEG	■	■	■	■	■	■
OB1-EVAL	■	■	■	■	■	■

Fuente: Unidad de Igualdad. Seguimiento (SEG) y Evaluación (EVAL) del I PIUA

REALIZADA ■ EN PROCESO ■ NO REALIZADA ■

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

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

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

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

- a) Dentro de los procesos de selección y promoción:

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

Cabe destacar la inclusión de temas relativos a la igualdad de género en los temarios de los cursos de promoción interna de todas las escalas de la UA. Los procesos de promoción interna desarrollados durante 2012 contaron por primera vez con un módulo específico de Igualdad.

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

Durante 2011 la UA ha programado dos cursos con carácter obligatorio para el PAS:

“La igualdad en las TIC”, organizado por la Fundación ISONOMIA especializada en formación on-line sobre igualdad de género, en junio de 2011; y el curso sobre el “Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA”, que se ha impartido ya en tres ediciones (2011, 2012 y 2013), en modalidad on-line por parte de personal de la UA. El curso, de carácter voluntario, ha sido realizado ya por 81 personas del colectivo del PAS.

Con respecto a la formación del PDI, hay que destacar que se han celebrado dos ediciones de la Red “Universidad, Docencia, Género e Igualdad” adscrita al Programa de Redes que ha contado con un total de 49 y 37 docentes participantes, en las ediciones de 2011 y 2012, respectivamente.

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