



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**AVALUACIÓ DEL I PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I
HOMES DE LA UA (2010-2012)
INFORME EXECUTIU**

JUNY DE 2013

UNITAT D'IGUALTAT
UNIVERSITAT D'ALACANT

TAULA DE CONTINGUT

0. CONTEXT	3
1. PARTICIPACIÓ EN EL PROCÉS D'AVUACIÓ DEL I PIUA	4
2. NIVELLS D'AVUACIÓ EN EL I PIUA	4
3. ÍNDEX D'EXECUCIÓ DEL I PIUA (NIVELL GLOBAL)	4
4. ÍNDEX D' EXECUCIÓ DELS EIXOS DEL I PIUA (NIVELL MESO)	5
5. ANÀLISI I VALORACIÓ QUANTITATIVA DE LES ACCIONS SEGONS EIXOS I OBJECTIUS DEL I PIUA	7

0. CONTEXT

L'article 46 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes estableix que “els plans d'igualtat fixaran objectius concrets d'igualtat per a ser aconseguits, adoptaran estratègies i pràctiques per a la consecució d'aquests i **també establiran sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.**” Els procediments d'avaluació i seguiment han de cobrir els objectius següents (Institut de la Dona, 2008: 11):

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla.
- Analitzar el desenvolupament del procés del Pla.
- Reflexionar sobre la continuïtat de les accions.
- Identificar noves necessitats que requerisquen accions per a fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats.

Al juny de 2011 es va dur a terme el **seguiment** del I Pla d'Igualtat (PIUA), l'objectiu del qual va ser valorar-ne el grau d'implantació per a detectar problemes, necessitats i incrementar esforços on fóra necessari, amb la finalitat de donar al PIUA l'impuls final que ens permetera culminar-lo amb el major grau d'èxit.

Amb aquest objectiu, el grup de treball de seguiment (format per integrants de la Comissió d'Igualtat) va dissenyar un procediment que va ser aprovat per la Comissió d'Igualtat el 24 de maig de 2011. El procediment establia objectius, eixos i nivells d'avaluació, com també les eines per a la recollida d'informació.

El procediment d'**avaluació** final del I PIUA (aprovat per la Comissió d'Igualtat el 22 de febrer de 2013) arreplega, a grans trets, el procediment que va ser seguit en el seguiment del PIUA. No obstant això, i a partir de la reflexió crítica del procés de seguiment dut a terme, s'hi van introduir algunes modificacions que afecten, fonamentalment, els continguts de l'eina utilitzada en la recollida d'informació (fitxa-acció).

El procés de recollida d'informació es va realitzar a través del disseny d'un qüestionari amb el qual es volia obtenir informació sobre el nivell de realització de les 86 accions que donen contingut al Pla. El qüestionari va ser administrat on line durant els mesos de març i abril de 2013. L'administració en línia ha permès agilitar el procés de recollida de dades, així com facilitar la sistematització i l'anàlisi de la informació dels **477** qüestionaris rebuts.

L'avaluació final del I PIUA comporta no solament el compliment de les funcions atribuïdes a la delegada del rector en Polítiques de Gènere, sinó que també es presenta com un dels pilars fonamentals a l'entorn del qual s'haurà de dissenyar el II Pla d'Igualtat de la UA.

1. PARTICIPACIÓ EN EL PROCÉS D'AVALUACIÓ DEL I PIUA

En general, el nivell de participació ha sigut molt elevat. En la fase de seguiment (2011) la participació dels departaments i dels instituts universitaris de recerca no aconseguia el 100%. Per això, atès que l'activitat universitària passa per departaments i instituts, la delegada del rector per a Polítiques de Gènere es va entrevistar amb les directores o directors de 25 departaments que no havien participat en la fase de seguiment. Les raons que van justificar la no participació en la fase de seguiment van ser molt diverses: la més remarcable va ser el desconeixement de l'existència del PIUA que, en molts casos, obeïa al canvi d'adreça. Les entrevistes dutes a terme, juntament amb l'elevat nombre de fitxes-acció que hem recaptat i les consultes que, personalment, s'han realitzat en la Unitat d'Igualtat han permès que el procés d'avaluació del I PIUA oferisca no solament una radiografia del grau de consecució de les accions i objectius recollits, sinó que addicionalment el procés d'avaluació, en si mateix, ha constituït una acció de dinamització, difusió i sensibilització per al conjunt de la comunitat universitària.

En el procés d'avaluació han participat un total de 85 òrgans, serveis i unitats dels 120 que el I PIUA identifica com a òrgans responsables i/o executors. Aquesta participació representa un 71% dels agents implicats en el desenvolupament del I PIUA.

2. NIVELLS D'AVALUACIÓ EN EL I PIUA

El PIUA arreplega un total de 86 accions. Les accions, al seu torn, estan vinculades als objectius adscrits als set eixos en què es desenvolupa el I PIUA. L'estructura del I PIUA exigeix abordar el procés d'avaluació del I PIUA en tres nivells d'anàlisi: el nivell micro aborda l'anàlisi detallada de cadascuna de les vuitanta-sis accions; el nivell meso analitza el nivell de realització dels set eixos, i el nivell global o integral realitza un balanç del nivell d'execució del Pla d'Igualtat en conjunt.

3. ÍNDEX D'EXECUCIÓ DEL I PIUA (nivell global)

A partir de l'anàlisi proporcionada pel nivell d'execució de cadascuna de les accions, la taula 1 arreplega el nivell d'execució del PIUA en conjunt. El quadre mostra l'evolució del nivell de realització en la fase de seguiment i avaluació final.

Taula 1. Índex d'execució del PIUA

	SEGUIMENT		AVALUACIÓ FINAL	
	Nº	%	Nº	%
REALITZADES	44	51	60	70
EN PROCÉS	32	37	18	21
NO REALITZADES	10	12	8	9
Total	86	100	86	100

Font: Unitat d'Igualtat. Seguiment i avaluació del PIUA

Finalitzat el període de vigència del I PUA, el 70% de les accions han sigut realitzades. En general, la tendència seguida en el nivell d'execució de les accions ha sigut molt positiva. Pel que fa a la fase de seguiment, les accions valorades com realitzades s'han incrementat en un 36% i, en conseqüència, han descendit les accions que actualment estarien en procés.

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

- És en si mateixa un instrument per a sensibilitzar sobre la perspectiva de gènere;
- És una ocasió per a comprometre la comunitat universitària;
- És un mecanisme per a difondre i fer més visibles les polítiques d'igualtat;
- És útil per a orientar futures estratègies en forma de recomanacions.

4. ÍNDEX D' EXECUCIÓ DELS EIXOS DEL I PIUA (nivell meso)

A partir de l'anàlisi de les dades de les fitxes-acció s'ha procedit a avaluar les accions en relació amb l'eix que desenvolupen. L'anàlisi del PIUA per eixos implica abordar dos aspectes: el nivell de resultats aconseguït en cadascun dels eixos (accions aconseguïdes) i el grau de consecució dels objectius definits en cadascun dels eixos, a través de la seua vinculació amb les accions desenvolupades. La taula 2 arreplega el primer d'aquests aspectes, és a dir, el nivell d'execució de cadascun dels set eixos dels quals consta el PIUA.

Tabla 2. Índex d'execució per Eixos del PIUA

	Nº	SEGUIMENT						AVALUACIÓ					
		R		EP		NR		RE		EP		NR	
		%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº
Eix 1: SENSIBILITZACIÓ	25	72	18	20	5	8	2	88	22	4	1	8	2
Eix 2: DOCÈNCIA	11	36	4	46	5	18	2	36	4	54	6	9	1
Eix 3: RECERCA	9	33	3	56	5	11	1	67	6	22	2	11	1
Eix 4: ACCÉS, PROMOCIÓ	9	67	6	22	2	11	1	89	8	-	-	11	1
Eix 5. REPRESENTACIÓ	10	10	1	60	6	30	3	30	3	50	5	20	2
Eix 6: TREBALLAR I ESTUDIAR	16	38	6	56	9	6	1	6	1	25	4	69	11
Eix 7: FORMACIÓ	6	100	6	-	-	-	-	100	6	-	-	-	-

Font: Unitat d'Igualtat. Notes: Acc= Accions; R= Realitzades; EP=En Procés; NR=No Realitzada

El quadre 1 arreplega el nivell global d'execució dels objectius en cadascun dels eixos en les fases de seguiment i en la fase d'avaluació final del I PIUA. Una anàlisi detallada dels objectius s'inclou al final de cada eix, a manera de conclusions i valoració final.

QUADRE 1: NIVELL D'EXECUCIÓ PER EIXOS I OBJECTIUS DEL I PIUA.

	SEGUIMENT				AVALUACIÓ FINAL			
	OB1	OB2	OB3	OB4	OB1	OB2	OB3	OB4
EIX1	REALITZADA	REALITZADA	REALITZADA	REALITZADA	REALITZADA	REALITZADA	REALITZADA	REALITZADA
EIX2	EN PROCÉS	REALITZADA	-	-	EN PROCÉS	REALITZADA	-	-
EIX3	EN PROCÉS	EN PROCÉS	-	-	REALITZADA	REALITZADA	-	-
EIX4	REALITZADA	EN PROCÉS	-	-	REALITZADA	REALITZADA	-	-
EIX5	EN PROCÉS	EN PROCÉS	-	-	EN PROCÉS	EN PROCÉS	-	-
EIX6	REALITZADA	EN PROCÉS	EN PROCÉS	-	REALITZADA	EN PROCÉS	EN PROCÉS	-
EIX7	REALITZADA	-	-	-	REALITZADA	-	-	-

Font: Unitat d'Igualtat. Seguiment i avaluació del I PIUA

Els 7 eixos que articulen el Pla d'Igualtat defineixen 16 objectius, 11 dels quals es consideren assolits al tancament del període de vigència del I PIUA, i 5 estan en procés

de consecució.

S'han sumat 3 objectius realitzats als 8 que ja s'havien aconseguit en la fase de seguiment. Dos d'aquests nous objectius complits corresponen a l'Eix 3 (Recerca). Aquesta dada és especialment satisfactòria si tenim en compte l'especial dificultat que, per la novetat, comporta la implementació d'accions relatives a la igualtat de gènere en l'àmbit de la recerca. També ha millorat el compliment d'objectius de l'Eix 4 (Accés i Promoció) pel que fa al procés de seguiment; no obstant això, no ha sigut possible un avanç substancial en l'Eix 5 (Representació) malgrat els esforços realitzats.

5. ANÀLISI I VALORACIÓ QUANTITATIVA DE LES ACCIONS D'ACORD AMB ELS EIXOS I OBJECTIUS DEL I PIUA

A continuació es resumeix la informació obtinguda en el procés d'avaluació per a cadascuna de les 86 accions organitzades entorn dels seus corresponents eixos d'actuació. D'aquesta manera s'aborden els nivells d'anàlisi micro (accions) i meso (eixos i objectius) establits en el procés de seguiment. Per ampliar informació sobre el desenvolupament de cadascuna de les accions, remetem al document INFORME D'AVALUACIÓ.

EJE 1: VISIBILITZACIÓ, SENSIBILITZACIÓ

El quadre 2 relaciona el nivell d'execució de les accions en relació als objectius d'aquestes.

QUADRE 2: NIVELL D'EXECUCIÓ EN LA FASE DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ: EIX 1 ACCIONS / OBJECTIUS

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

Font: Unitat d'Igualtat. Seguiment (SEG) i Avaluació (AVAL) del I PIUA

REALIZADA  EN PROCÉS  NO REALIZADA 

Nota. Per a la valoració del grau de realització de les accions de l'eix 1 s'han tingut en compte les valoracions arreglades en el resum de cadascuna de les accions.

Al voltant de l'eix 1 (visibilització, sensibilització) es concentra el major nombre d'accions (el 29%). El 88% de les accions corresponents a l'eix 1 es poden considerar executades. El compliment de les accions d'aquest eix es trobava molt avançat en el procés de seguiment (72%). De les cinc accions que es van considerar "en procés" se n'han executat quatre:

- ✓ Acció 2: ampliació de l'informe diagnòstic de la situació de dones i homes en la UA.
- ✓ Acció 7: adaptació de la nomenclatura de centres, serveis i unitats al llenguatge no sexista.
- ✓ Acció 11: increment del nombre de dones *honoris causa*.
- ✓ Acció 14: campanyes per a promoure la cultura de la coresponsabilitat.

L'acció 4 (publicació d'estadístiques relatives a participació en recerca desagregades per sexe) es considera en procés perquè, malgrat que se n'han fet avanços, encara hi ha indicadors no desagregats per sexe.

Finalment, les úniques dues accions (5 i 6) que es van consignar com no realitzades en el procés de seguiment queden definitivament sense executar:

- ✓ Acció 5: establir un programa d'ajudes per a incentivar la promoció de la igualtat de gènere en els centres, departaments, etc. Sense executar per raons exclusivament econòmiques.
- ✓ Acció 6: elaborar informes d'impacte de gènere previs a l'aprovació de normatives. Sense executar perquè entraña especial dificultat i el desenvolupament d'aquesta acció queda condicionat a la realització d'accions formatives específiques que seran incloses en el pròxim Pla d'Igualtat.

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

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

La pàgina web de la Unitat d'Igualtat de la UA, sistematitza informació i continguts relacionats, entre d'altres, amb les diferències entre dones i homes en entorns universitaris. Actualment l'accés a la pàgina web de la Unitat d'Igualtat es localitza en el segon nivell de la pàgina principal al costat de les webs de vicerektorats. La nova ubicació, en ser més accessible, facilita la difusió de la informació. D'altra banda, la Unitat d'Igualtat està present en les xarxes socials (Facebook i Twitter), cosa que permet una major difusió de la informació pròpia i compartir fàcilment informació d'altres entitats afins que es considere d'interès.

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

La UA, des de l'aprovació del PIUA, ha incrementat esforços a adequar i utilitzar el llenguatge no sexista en comunicacions i nomenclatures. Al costat d'aquestes actuacions, serveis i unitats s'ha adaptat el llenguatge igualitari en els procediments de treball. Per a transmetre institucionalment el compromís de la UA amb la igualtat de gènere i la no-discriminació és necessari que els continguts (textuals i gràfics) de cadascuna de les pàgines web de la UA s'adequen al llenguatge no sexista. D'altra banda, la redacció de l'Estatut de la UA reflecteix no solament el compromís de la UA amb la igualtat de gènere, sinó que es presenta com el referent a seguir per la resta de documents, informes, etc.. S'ha posat a la disposició dels departaments i instituts universitaris de recerca un model normalitzat de reglament intern, redactat amb llenguatge no sexista. D'altra banda, cal destacar que el criteri del llenguatge igualitari és tingut en compte pel Servei Jurídic en la revisió de normatives abans de ser aprovades.

La visibilització del treball de dones destacades en les diverses àrees de coneixement passa, entre altres coses, per la distinció en premis i honors. En reconèixer l'aportació i vàlua de les dones acadèmiques oferim models de referència i de lideratge en femení a la societat, en general, i a les noves generacions, en particular, que serveixen, al seu torn, d'estímul i antídote enfront de la discriminació per sexe. Per això, cal que des dels centres i el Consell de Direcció es propose un major nombre de dones doctores honoris causa, entre altres reconeixements. Cal anotar que la implementació del I PIUA ha impulsat la proposta de dones per a la distinció d'honoris causa. En el curs 2011-2012 tres doctores van ser nomenades honoris causa per la Universitat d'Alacant.

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

El compromís de la UA per la igualtat de gènere queda reflectit en el vast i extens programa d'activitats que al llarg del curs acadèmic i, específicament el 25 de novembre i 8 de març, es desenvolupen en la UA i en les seues universitàries. En 2011, la campanya institucional de la UA del 25 de novembre de 2011 *Estima'm be* va comptar amb la col·laboració i finançament de l'Institut de la Dona, Ajuntament de Sant Vicent del Raspeig i Diputació d'Alacant. D'aquesta manera, la UA es converteix en

transmissora dels valors d'igualtat de gènere entre la ciutadania alacantina i no solament en l'àmbit universitari. La celebració institucional del 25 de novembre de 2012 va incloure el **concurs de tuits** amb lemes contra la violència de gènere, que comptà amb una àmplia participació del col·lectiu d'estudiants. L'oferta és molt diversa al llarg del curs acadèmic i en la realització s'impliquen diferents instàncies de la UA, el nombre de la qual ha anat augmentant en les successives campanyes com a exemple de transversalitat de la política de gènere de la UA. Cal destacar, pel seu interès, projecció nacional i internacional i perquè és una activitat consolidada al llarg de set edicions, la convocatòria d'arts plàstiques "**Mulier, Mulieris**" (Vicerectorat d'Extensió Universitària). D'altra banda, la convocatòria pròpia de la UA per a finançar **projectes de cooperació universitària per al desenvolupament** (Vicerectorat de Relacions Internacionals) ha atorgat una importància creixent a la perspectiva de gènere en la selecció dels projectes finançables. Aquests són alguns exemples del compromís de la UA en la promoció de la igualtat de gènere entre la comunitat universitària i en la societat.

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

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

La UA ha impulsat en el curs 2012-2013, a través del Vicerectorat d'Estudiants i en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat, estratègies per a promoure l'avanç de les dones en els llocs executius i de direcció a través del programa **Universitàries capdavanters**. El Projecte Universitàries líders ha sigut finançament per l'Institut de la Dona i ha comptat amb la col·laboració i suport de l'Associació d'Empresàries de la província d'Alacant (AEPA). El programa Universitàries Líders ha facilitat la realització de pràctiques a quatre estudiants en empreses de la província d'Alacant dirigides per dones. Amb aquest programa es vol revertir les dinàmiques professionals tradicionals dotant les estudiants de recursos que enfortisquen el seu lideratge potencial; refutar

els mites que envolten les aptituds de les dones i la seua dedicació al treball; i recolzar l'aportació de les dones en la imatge de l'empresa i la seua productivitat.

EJE 2: DOCÈNCIA

El quadre 3 relaciona el nivell d'execució de les accions en relació amb els objectius.

QUADRE 3 : NIVELL D'EXECUCIÓ EN LA FASE DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ: EIX 2 ACCIONS / OBJECTIUS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
OB1-SEG	EN PROCÉS	EN PROCÉS	NO REALITZADA	NO REALITZADA	EN PROCÉS						
OB1-AVAL	EN PROCÉS	EN PROCÉS	EN PROCÉS	NO REALITZADA	EN PROCÉS						
OB2-SEG						REALITZADA	EN PROCÉS	REALITZADA	EN PROCÉS	EN PROCÉS	EN PROCÉS
OB2-AVAL						REALITZADA	REALITZADA	REALITZADA	REALITZADA	EN PROCÉS	EN PROCÉS

Font: Unitat d'Igualtat. Seguiment (SEG) i Avaluació (AVAL) del I PIUA

REALITZADA  EN PROCÉS  NO REALITZADA 

Nota. Per a la valoració del grau de realització de les accions de l'eix 2 s'han tingut en compte les valoracions recollides en el resum de cadascuna de les accions.

L'eix 2 (docència) aglutina el 13% de les accions del PIUA. L'eix 2 és, al costat de l'eix 5 (representació), el que compta amb menor nombre d'accions fetes (36,4% i 30%, respectivament). El baix percentatge en la consecució d'accions en l'eix de docència evidencia les dificultats de portar a la pràctica plans d'igualtat en entorns universitaris que, a més de ser llocs de treball, són institucions en les quals es produeix, difon i transmet coneixement. No obstant això, convé anotar que durant l'últim període de vigència el percentatge d'accions fetes en l'eix 2 va augmentar un 18,2%, fet que implica que dues accions que en fase de seguiment van ser valorades que estaven *en procés* de realització, en la fase d'avaluació són considerades com a *realitzades*. Aquestes accions són:

- ✓ Acció 7. Fomentar que l'oferta d'assignatures extracurriculars, cursos d'estiu, seminaris, responga a una perspectiva de gènere.
- ✓ Acció 9. Fomentar l'elaboració de materials docents que incorporen la perspectiva de gènere.

La inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària és una pràctica relativament recent, la qual cosa explica l'accés restringit i limitat a les bones

pràctiques que servisquen de referent i que faciliten la inclusió de gènere de forma transversal en la docència universitària. Contribuir a la producció i transmissió del coneixement amb perspectiva de gènere és un dels reptes que ha d'assumir la UA.

Adicionalment, cal indicar que una acció que en la fase de seguiment va ser avaluada com a *no realitzada*, en la fase de seguiment ha sigut valorada que està *en procés*.

- ✓ Acció 3. Crear posgraus específics sobre temes de gènere.

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

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

Amb la finalitat que totes les titulacions oferisquen la possibilitat de cursar una assignatura amb continguts de gènere, el Vicerectorat de Planificació d'Estudis, en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat, treballa en el desenvolupament de l'Acord del Consell de Govern (sobre la Normativa de reconeixement i transferència de crèdits en estudis oficials de 29 de setembre de 2009). En aquest acord, el punt 5è recull la proposta de l'equip de direcció d'assignatures que contribuïsquen al desenvolupament dels criteris d'igualtat.

Actualment, el departament d'Estudis Jurídics de l'Estat ha iniciat els tràmits per a implementar en la Universitat d'Alacant el Programa interuniversitari de doctorat en estudis interdisciplinaris de gènere. Aquesta proposta suposa una novetat respecte a la fase de seguiment del I PIUA on s'anotava que la UA no comptava amb postgraus específics que abordaren la temàtica del gènere. Cal destacar la inclusió en el Màster Universitari en Arquitectura i Urbanisme Sostenibles, d'una línia de recerca específica sobre l'urbanisme i l'arquitectura des de la perspectiva de gènere i la participació ciutadana.

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

Entre el professorat universitari es troba estesa la idea que incloure la perspectiva de gènere en la docència universitària és, exclusivament, visibilitzar l'aportació de les dones en la temàtica i àrea objecte de coneixement. També s'entén que incloure la perspectiva de gènere exigeix el desenvolupament i participació en línies i projectes de recerca especialitzats sobre el gènere. La presència d'assignatures específiques de gènere no ha de ser l'única via amb què s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en el currículum universitari; tampoc és condició suficient per aconseguir la integració d'assignatures específiques de gènere la presència de grups de recerca en gènere. Introduir la perspectiva de gènere de forma transversal en la docència universitària implica examinar, de forma reflexiva, el conjunt d'elements sobre els quals es dissenya el procés d'ensenyament-aprenentatge en les aules universitàries per a identificar i ometre la presència de possibles biaixos de gènere. Amb aquest propòsit, el Vicerectorat d'Estudis, Formació i Qualitat, en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat, han impulsat la Xarxa de recerca en docència universitària **Universitat, docència, gènere i igualtat**, amb què es vol avançar en la qualitat i innovació dels ensenyaments universitaris apostant per la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en la docència universitària. Entre els seus objectius prioritaris es troba l'edició i publicació de materials docents amb perspectives de gènere. L'absència d'aquests materials, de referents, és un dels principals obstacles per a avançar en la difusió de la perspectiva de gènere en la docència. La Xarxa s'adscriu al Projecte Xarxes de Recerca en Docència Universitària que, en l'edició 2011-2012, va incloure, com a línia prioritària, la 'inclusió de la perspectiva de gènere en la docència Universitària'. La xarxa va comptar, en l'edició 2011-2012, amb la participació de 49 docents i en l'edició de 2012-2013 està integrada per 37 Docents. En la segona edició de la xarxa 'Universitat, docència, gènere i igualtat' el treball escomès està sent el de dissenyar i donar contingut al **Portal Web de recursos docents amb perspectiva de gènere**. El projecte compta amb el finançament de l'Institut de la Dona (Resolució PACUI de 17 de desembre de 2012). El projecte cerca sistematitzar, per àrees de coneixement, recursos de docència universitària que hagen inclòs, d'una o una altra manera, la perspectiva de gènere en la docència universitària. El portal oferirà l'oportunitat d'accedir a recursos en línia que actualment es troben dispersos. La Xarxa compta amb l'assessorament del Centre d'Estudis sobre la Dona, que en el curs 2012-2013 oferta un total de 19 cursos sobre diferents temàtiques relacionades amb el gènere, la dona i la igualtat.

Cal anotar que el Vicerectorat de Cultura, Política Lingüística i Esports ha inclòs en la convocatòria dels cursos d'estiu Rafael Altamira 2013 el criteri de 'incorporació de la perspectiva de gènere' atorgant una puntuació de 0,5.

De forma paral·lela a la promoció de la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència, és necessari avançar en l'elaboració d'un sistema d'avaluació de programes docents on s'incloguen indicadors i recomanacions per a cadascun dels elements entorn dels quals es dissenya el procés d'ensenyament-aprenentatge. Aquest sistema d'avaluació, al seu torn, podrà ser utilitzat en el procés de verificació dels plans d'estudis universitaris.

2.3.- EJE 3: INVESTIGACIÓN

El quadre 4 relaciona el nivell d'execució de les accions en relació amb els objectius.

QUADRE 4: NIVELL D'EXECUCIÓ EN LA FASE DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ: EIX 1 ACCIONS / OBJECTIUS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
OB1-SEG	EN PROCÉS	EN PROCÉS	NO REALITZADA	REALITZADA					
OB1 -AVAL	EN PROCÉS	REALITZADA	NO REALITZADA	REALITZADA					
OB2-SEG					EN PROCÉS	EN PROCÉS	EN PROCÉS	REALITZADA	REALITZADA
OB2-AVAL					REALITZADA	REALITZADA	EN PROCÉS	REALITZADA	REALITZADA

Font: Unitat d'Igualtat. Seguiment (SEG) i Avaluació (EVAL) del I PIUA

REALITZADA  EN PROCÉS  NO REALITZADA 

Nota. Per a la valoració del grau de realització de les accions de l'eix 3 s'han tingut en compte les valoracions recollides en el resum de cadascuna de les accions.

L'eix 3 (Recerca) desenvolupa el 10% de les accions del PIUA. El 67% de les accions estan realitzades, i el 22%, en procés. Solament una de les accions (Dissenyar campanyes de sensibilització per a estimular a les dones a cursar estudis de doctorat) no ha sigut realitzada. Tres de les nou accions que formen l'eix 3 han passat d'estar *en procés* (en el procés de seguiment) a *realitzades*:

- ✓ Acció 2: introduir factors de correcció en el barem perquè els permisos de maternitat / paternitat no repercutisquen negativament en l'avaluació de l'activitat investigadora del PDI
- ✓ Acció 5: difondre els resultats de tesis doctorals i treballs de recerca en gènere
- ✓ Acció 6: establir una línia de recerca finançada d'estudis de gènere

Aquest impuls ha permet millorar molt el percentatge de consecució pel que fa a les dades obtingudes en el procés de seguiment. Aquesta dada és molt positiva, perquè

l'eix de recerca és un dels que presenta més dificultats en l'execució per la novetat d'implementar mesures de promoció de la igualtat en aquest àmbit.

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

Els vicerectorats de Recerca, Desenvolupament i Innovació i d'Ordenació Acadèmica han incorporat diferents consideracions relatives a transversalitat de gènere en la recerca. Així, la nova normativa de la UA per la qual es regula la dedicació docent del PDI recull expressament la situació de la maternitat en la interpretació de sexennis vius i sexennis possibles amb vista al càlcul de la dedicació docent individual. Es reconeix, també la cura i atenció a menors en els processos de provisió de places de personal investigador en formació en règim de beca o contracte convocades en la UA; i s'aplica accions positives, en igualtat de mèrits, a favor del sexe menys representat en la resolució de la convocatòria de la UA de beques i ajudes a la recerca. Per a garantir així la seua continuïtat i per tant, la consolidació de les polítiques d'igualtat, és necessari que les mesures queden reflectides en els documents oficials de la UA (Pla d'Ordenació Integral i Bases de la convocatòria del Programa Propi del Vicerectorat de Recerca, Desenvolupament i Innovació, per al foment de la R+D+I en la UA).

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

El Centre d'Estudis sobre la Dona compta amb la Convocatòria d'ajudes del CEM per a la realització de tesis doctorals que contempen la perspectiva de gènere. A partir de 2011 compta també amb "la Convocatòria d'ajudes per a la realització de tesis doctorals que contempen la perspectiva de gènere" cofinançada pel vicerectorats de Recerca, Desenvolupament i Innovació. Amb el cofinançament de la convocatòria d'ajudes per a l'elaboració de tesi amb perspectiva de gènere, es dona compliment a la Disposició Addicional Tretzena ("Implantació de la perspectiva de gènere") de la Llei de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, en relació amb la promoció dels estudis de gènere.

Amb la finalitat de desenvolupar la Disposició Addicional Tretzena ("Implantació de la perspectiva de gènere") de la Llei de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, en relació amb la promoció dels estudis de gènere, es recomana la valoració, en els projectes finançats a través de la convocatòria pròpia de la UA, de la inclusió de la perspectiva de gènere. En aquest sentit resulta d'interès el Manual *El Género en la investigación* publicat per la unitat Mujeres y Ciencia, adscrita actualment al Ministeri d'Economia i Competitivitat.

Actualment la UA difon, a través de diverses unitats i serveis, tant les convocatòries de subvenció pública per a projectes R+D que incloguen perspectiva de gènere, com els resultat de tesis doctorals amb enfocament de gènere. Seguint les indicacions de la Unitat d'Igualtat en el procediment de seguiment, s'ha millorat la difusió de les tesis a partir de la introducció de paraules clau que classifiquen els estudis de gènere en les fitxes de metadades que emplena el doctorand o doctoranda, facilitant, així, la seua ràpida localització.

En la web de l'oferta tecnològica del Vicerectorat de Recerca, Desenvolupament i Innovació es troba l'eina de cerca que permet trobar les línies de recerca usant paraules clau. En el cas de recerques en estudi de gènere, es pot també cercar per paraules clau com *gènere*, *violència de gènere*, *discriminació sexual*, etc. Hi apareix un enllaç que et proporciona tota la informació del grup i PDI involucrats juntament amb l'activitat realitzada.

És recomanable mantenir en el següent pla d'igualtat l'acció relativa a l'elaboració d'un sistema d'avaluació de projectes de recerca des de la perspectiva de gènere, ja que es tracta d'un mandat de la Llei de la ciència, recollit en el punt 2 de la disposició addicional tretzena, "Implantació de la perspectiva de gènere":

"L'Estratègia Espanyola de Ciència i Tecnologia i el Pla Estatal de Recerca Científica i Tècnica promouran la incorporació de la perspectiva de gènere com una categoria transversal en la recerca i la tecnologia, de manera que la seua rellevància siga considerada en tots els aspectes del procés, inclosos la definició de les prioritats de la recerca científicotècnica, els problemes de recerca, els marcs teòrics i explicatius, els mètodes, la recollida i interpretació de dades, les conclusions, les aplicacions i desenvolupaments tecnològics, i les propostes per a estudis futurs."

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

El quadre 5 relaciona el nivell d'execució de les accions en relació amb els objectius

QUADRE 5: NIVELL D'EXECUCIÓ EN LA FASE DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ: EIX 4 ACCIONS / OBJECTIUS

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

Font: Unitat d'Igualtat. Seguiment (SEG) i Avaluació (AVAL) del I PIUA

REALIZADA  EN PROCÉS  NO REALIZADA 

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

L'EIX 4 (Accés i promoció professional del PDI i del PAS) compta amb el 10% de les accions del PIUA. El 89% de les accions han sigut realitzades, la qual cosa implica que, pel que fa a la valoració feta en la fase de seguiment, dues accions s'han realitzat en el període de vigència del I PIUA:

- ✓ Acció 2. Traslladar a la normativa de la UA les disposicions vigents sobre la representació equilibrada de dones i homes en els tribunals dels processos selectius d'accés i en les comissions de valoració de mèrits per a la provisió de llocs de treball.
- ✓ Acció 8. Adaptar la normativa sobre jornada de treball, vacances, llicències i permisos tant del PDI com del PAS (...).

Solament una de les accions (acció 7. Desenvolupar la normativa de la UA per a incorporar accions positives a favor del sexe menys representat en els processos d'accés i promoció tant del PDI com del PAS) no s'ha realitzat.

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

El seguiment del PIUA ha identificat incoherències en les respostes oferides en algunes de les accions. En aquests casos les inconsistències obeeixen, en la seua majoria, a la dissimil interpretació que els òrgans executors han fet de les accions i aquestes, al seu

torn, a la deficient definició de l'acció. Aquesta situació es constata en la primera de les accions de l'Eix 4 (*Traslladar a la normativa de la UA les disposicions vigents relatives a la representació equilibrada de dones i homes en les comissions que han de resoldre els concursos d'accés als cossos de funcionàries/s docents; i vetlar pel seu compliment*). Sobre aquest tema, des de la Unitat d'Igualtat es recomana la incorporació en els respectius reglaments dels departaments de les consideracions que, en matèria de paritat en les comissions que resolen els concursos d'accés als cossos de funcionaris/es docents, ja apareixen recollides en la normativa que estableix la Universitat en instàncies superiors (Estatut i Consell de Govern). Es recomana que els reglaments mateix expliciten que les propostes de membres per a les comissions de valoració han d'ajustar-se al principi de paritat, com estableix l'Estatut i la Normativa General que regula els concursos d'accés als cossos docents universitaris. És important que les mesures queden reflectides en els documents oficials (en aquest cas en les normatives internes) de la UA, ja que així se'n garanteix la continuïtat i, per tant, la consolidació de les polítiques d'igualtat. Cal subratllar la inclusió, en totes les convocatòries de concurs d'accés a places de cossos de funcionaris docents universitaris, de la clàusula de revisió de la infrarepresentació, a més de la inclusió de l'informe sobre impacte de gènere en totes les convocatòries de concurs d'accés a places de funcionaris docents universitaris.

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

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

L'Acció 7 (Desenvolupar la normativa de la UA per a incorporar accions positives a favor del sexe menys representat en els processos d'accés i promoció tant del PDI com del PAS) no s'ha complit. La concreció accions positives en processos de selecció és una de les accions que presenta majors dificultats en el context de les polítiques d'igualtat. En successius plans s'haurà de mantenir aquesta acció, per tal d'adaptar la normativa de la UA a la legislació sobre igualtat, també en aquest tema.

EIX 5: REPRESENTACIÓ

El quadre 6 relaciona el nivell d'execució de les accions en relació amb els objectius

QUADRE 6: NIVELL D'EXECUCIÓ EN LA FASE DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ: EIX 5 ACCIONS / OBJECTIUS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
OB1-SEG	EN PROCÉS	NO REALITZADA								
OB1-AVAL	REALITZADA	NO REALITZADA								
OB2-SEG			REALITZADA	EN PROCÉS	EN PROCÉS	EN PROCÉS	NO REALITZADA	EN PROCÉS	EN PROCÉS	NO REALITZADA
OB2-AVAL			REALITZADA	EN PROCÉS	EN PROCÉS	REALITZADA	NO REALITZADA	EN PROCÉS	EN PROCÉS	EN PROCÉS

Font: Unitat d'Igualtat. Seguiment (SEG) i Avaluació (AVAL) del I PIUA

REALITZADA  EN PROCÉS  NO REALITZADA 

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

L'eix 5 (Representació) desenvolupa el 12% de les accions. És l'eix que compta amb més nombre d'accions no realitzades (2 de les 10 que hi donen contingut). No obstant això, s'ha produït un avanç pel que fa a la situació reflectida en el procés de seguiment: dues accions han passat d'estar *en procés* a *realitzada*:

- ✓ ACCIÓ 1. Realitzar un estudi per a detectar els obstacles que frenen la incorporació de les dones als òrgans de direcció.
- ✓ ACCIÓ 6. Mantenir l'equilibri entre sexes en els nomenaments per a càrrecs de govern unipersonals.

I una acció ha passat de *no realitzada* a *en procés*:

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

Els percentatges queden així: no realitzada (30%); en procés (50%); realitzada (20%).

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

La Unitat d'Igualtat, en col·laboració amb la Unitat Tècnica de Qualitat, ha realitzat l'estudi "Situació de les dones en la Universitat d'Alacant: obstacles a la promoció professional. Aquest projecte ha comptat amb el finançament de l'Institut de la Dona (en la seua convocatòria de 2010-2011) i el seu objectiu és analitzar els obstacles que frenen la promoció professional de

les dones PAS i PDI de la UA. L'informe proporciona informació addicional a les dades recollides en informes diagnòstics basats en l'explotació estadística dels registres de la Universitat (SIUA). Aquest informe i l'informe diagnòstic de la situació de les dones i els homes de la UA en 2012, en el qual ja està treballant la Unitat Tècnica de Qualitat, constitueixen els dos pilars d'informació sobre els quals es donarà contingut al II Pla d'Igualtat de la UA.

Les restriccions pressupostàries dificulten la realització de campanyes de sensibilització. Per aquesta raó no ha sigut possible abordar l'acció 2: Implantar accions dirigides a la participació de dones en la direcció i govern de la Universitat. No obstant això, des de la Unitat d'Igualtat s'han remès circulars a diversos centres, coincidint amb els respectius processos electorals, per a recordar la necessitat de configurar equips de direcció paritaris.

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

Projecte d'Estatut de la UA (Aprovat pel claustre el 19 d'abril de 2011) incorpora en la redacció dels articles (36. Comissió de reclamacions; 37. Comissions de suport al Consell de Govern; 38. Altres comissions; 40. Representació en els òrgans col·legiats i acompliment de càrrecs unipersonals; i 126. Estructures de recerca) la necessitat que la composició de les comissions, de les estructures de recerca i dels òrgans de govern i representació siga equilibrada entre dones i homes. Es va començar a treballar en el desenvolupament normatiu vinculat amb l'Estatut a partir de la seua publicació en el BOE, al febrer de 2012 i el procés encara no ha conclòs. Per aquesta raó, el reglament electoral, i les directrius per a l'elaboració dels reglaments interns dels centres són accions que es troben en procés. Ja s'ha elaborat un reglament tipus per a departaments i instituts que, no obstant això, manca de recomanacions sobre la necessitat que la direcció mantinga una proporció equilibrada de dones i homes. Aquesta deficiència podrà esmenar-se en l'apartat web que recopila informació sobre l'elaboració dels reglaments de règim intern dels departaments.

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

EIX 6: TREBALLAR I ESTUDIAR EN LA UA

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

QUADRE 1: NIVELL D'EXECUCIÓ EN LA FASE DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ: EIX 6 ACCIONS / OBJECTIUS

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

Font: Unitat d'Igualtat. Seguiment (SEG) i Avaluació (EVAL) de l'I PIUA.

REALITZADA  EN PROCÉS  NO REALITZADA 

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

L'eix 6 s'ocupa d'aspectes centrals de les polítiques d'igualtat: la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (objectiu 1), la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i de la violència de gènere (objectiu 2), i la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals (objectiu 3). Per aquesta raó, es tracta d'un dels eixos més importants i extensos doncs inclou un total de 16 accions. L'Eix 6 es considera executat en un 69% el que suposa que, respecte a la fase de seguiment, 5 accions que estaven avaluades en procés al final de la vigència del I PIUA es valoren com a realitzades.

- ✓ Acció 4. Elaborar un informe sobre la distribució de l'activitat docent del professorat per sexe per a, en cas que s'observen biaixos de gènere, impulsar mesures per a corregir-los.
- ✓ Acció 5. Elaborar i difondre un codi de bones pràctiques sobre l'ús racional del temps de treball que incloga totes les instàncies de l'estructura acadèmica i administrativa.
- ✓ ACCIÓ 7. Promoure l'adaptació de l'horari de les assignatures a les particulars necessitats de conciliació del PDI, sempre en la mesura en què les raons acadèmiques i les necessitats objectives del servei ho permeten.

- ✓ Acció 8. Promoure els serveis necessaris per a facilitar a la comunitat universitària l'atenció i cura de menors i persones dependents, així com impulsar iniciatives destinades a la cooperació i solidaritat en aquest àmbit. (Escola infantil, Centre per a Majors, Escola d'Estiu).
- ✓ Acció 14. Establir mesures per a facilitar el desenvolupament de l'activitat laboral i acadèmica en la UA de les dones víctima de violència de gènere.

En l'eix 6 una única acció s'ha valorat com a no realitzada:

- ✓ Acció 16. Oferir informació i recursos formatius sobre perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals al personal del Servei de Prevenció.

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

Les 11 accions amb les quals es pretén facilitar la conciliació del personal de la UA i dels seus estudiants amb els àmbits de la vida personal i familiar són bastant heterogènies en la formulació i això afecta al grau de concreció en l'execució.

L'ampliació en una setmana del permís de paternitat constitueix una de les mesures més noves i avançades del conjunt dels plans d'igualtat universitaris. El permís de paternitat que aplica la UA és un dels més extensos que actualment s'apliquen en el sector públic, ja que amb l'aprovació de la *Normativa sobre jornada* de treball, vacances, llicències i permisos del PAS aprovada en 2008 s'amplie en una setmana el període de temps que marca la legislació (15 dies). A aquesta millora cal afegir la derivada de l'aplicació del I PIUA, per tant, el permís de paternitat en la UA és de 27 dies. Aquesta acció està dissenyada perquè el beneficiari siga exclusivament el pare, la qual cosa constitueix un plantejament nou en les polítiques d'igualtat mentre és una mesura de promoció de la igualtat de gènere dirigida als homes. Fins avui s'han beneficiat d'aquesta acció 168 treballadors (103 PAS i 65 PDI)

Quant a les accions referides a la racionalització d'horaris de manera que siguen compatibles amb les obligacions familiars (convocatòria de reunions de treball, horari de classes, horaris d'activitats de formació, etc.) ens trobem amb diferents nivells de dificultat. No sembla haver-hi dificultat a l'hora de fixar els horaris de reunions i en la programació de cursos de formació, cada vegada més, en modalitat en línia i, en tot cas, sempre dins de l'horari laboral. Es valora molt positivament l'increment en l'oferta de cursos de formació en modalitat no presencial (e-learning) i semipresencial (b-learning). Amb el propòsit de promoure el canvi cultural en l'organització del treball i atendre a les necessitats de conciliació, la Unitat d'Igualtat i el Centre d'Estudis sobre la

Dona, van elaborar i van difondre entre els tres col·lectius de la comunitat universitària el **Decàleg de bones pràctiques en la gestió del temps**.

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

L'Eix 6 també contempla accions de promoció de la conciliació de l'alumnat. En aquest sentit cal indicar, de nou, la bona predisposició dels centres a atendre les sol·licituds de canvis de grup que es basen en necessitats de conciliació, però no en tots els casos aquest tipus de necessitats queda específicament recollit en la informació que s'ofereix a l'alumnat. Seria interessant indicar en els procediments de canvi d'horari dels centres, que la UA té un Pla d'Igualtat que cerca, també, la conciliació entre l'alumnat. En conseqüència, es recomana que s'incloga en els impresos (normativa) de canvi de grup en els centres l'atenció de menors i cura de dependents com a factor a tenir en compte. D'aquesta manera, es donaria compliment al que es disposa en l'Estatut de l'Estudiant (BOE 31/12/2010) que al·ludeix expressament (art. 7.d; art. 8.c; art. 11.d) a la necessitat de garantir la conciliació entre la vida de l'estudiant i la personal sempre que l'organització dels estudis ho permeten.

A partir de l'aprovació del PIUA es va incloure en les clàusules administratives dels contractes amb empreses externes, entre els criteris d'adjudicació, el compliment, per part d'aquestes, de les directrius sobre igualtat efectiva contemplades en la Llei d'Igualtat, amb una valoració de 0,5 punts. El RD 2/2011 pel qual s'aprova el text refós de la Llei de contractes del sector públic (BOE, 16/11/2011) ha obligat a adaptar la clàusula d'igualtat a us nous requeriments. Per això, i en compliment de la nova legislació, en els contractes de serveis licitats en 2013 es contempen aquestes mesures valorant-se en l'apartat de millores amb fins a cinc punts.

La difícil situació que travessa la UA en el context generalitzat de crisi econòmica que afecta tots els nivells de l'administració, ha provocat que projectes, com l'escola infantil, que es trobaven en una fase molt avançada encara no s'hagen materialitzat.

Malgrat aquestes limitacions estructurals, la UA ha cercat promoure serveis que faciliten l'atenció de dependents. En aquest sentit, el Vicerectorat de Cultura, Política Lingüística i Esports, a través de la convocatòria de l'Escola d'Estiu amb l'objectiu de possibilitar la conciliació laboral i familiar entre els membres de la comunitat universitària durant el període de vacances dels seus fills i filles, ha ampliat l'edat de participació fins als 16 anys (fins a aquesta convocatòria l'edat de participació estava fixada en els 14 anys). La convocatòria també inclou l'atenció a xiquetes i xiquets amb discapacitat. Encara que les accions realitzades en aquest sentit es valoren molt positivament, es recomana reprendre el projecte de l'escola infantil.

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

La Universitat d'Alacant compta amb el **Procediment de prevenció de riscos laborals**, en el qual s'inclou la prevenció de l'assetjament sexual (art.1 i definicions en Annex). No obstant això, i en la mesura que el marc legal recull la necessitat de comptar amb dissenys de protocols específics per a tractar els possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe (així queda recollit en la LOI (art. 48 i art. 62) unit al fet que cada vegada més universitats estan treballant en aquest sentit, es recomana que el següent pla d'igualtat incloga accions que aborden el disseny de protocols específics i diferenciats del procediment de prevenció de riscos laborals. Cal anotar, que el protocol vigent actualment en la UA ha sigut sotmès a revisió aplicant-se des de juliol de 2012.

Quant a l'oferta de recursos per a l'orientació i l'atenció psicològica de les persones que hagen sigut objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe, o de violència de gènere en l'àmbit universitari (acció 13) s'ha inclòs l'atenció a aquest tipus de situacions dins dels programes del Centre de Suport a l'Estudiant. Les demandes i consultes puntuals s'han atès oferint assessorament personalitzat i derivació a serveis especialitzats externs. Ens la comunitat universitària existeix un gran desconeixement i desinformació en temes vinculats a l'assetjament sexual. La informació és una de les primeres estratègies que es poden desplegar per a la prevenció de l'assetjament sexual. Des d'aquesta reflexió, es recomana que el II PIUA inclou accions dirigides a informar i formar en aquesta matèria.

D'altra banda, la Llei 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere estableix, en els articles 23, 24 i 25, els drets concrets que assisteixen a les funcionàries víctimes de violència de gènere (aspectes també recollits en l'Estatut Bàsic de la Funció Pública (Llei 1/2007). En aquest sentit s'està negociant un acord de mobilitat de personal d'administració i serveis entre les universitats públiques

valencianes, en situacions provades de violència de gènere. És important que aquest acord articule també procediments que regulen les condicions de promoció quan una dona víctima de violència de gènere es reincorpora al seu lloc, una vegada superades les circumstàncies que van aconsellar la seua mobilitat a una altra administració, incloent en aquest procediment el reconeixement dels progressos en la seua carrera professional aconseguits en l'altra administració.

Amb relació al col·lectiu d'estudiants, la Unitat d'Igualtat, ha remet als centres una circular on es recorden els articles que l'Estatut d'Estudiants (BOE, 31,12/2010) dedica expressament a les alumnes víctimes de violència de gènere (art. 7.d; art.8.c; art. 11.b).

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

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

La incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals és l'apartat que ha resultat més difícil, encara que cal assenyalar l'esforç realitzat des del Servei de Prevenció per aplicar les previsions legals en la matèria, com queda reflectit en el Procediment de Vigilància de Salut, Planificació, Desenvolupament i Gestió.

Queda pendent l'organització d'un curs específic de formació sobre perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals dirigit al personal del Servei de Prevenció. Aquesta és l'única acció no realitzada l'Eix 6, que serà tinguda en compte en el següent Pla d'Igualtat.

EIX 7: FORMACIÓ

El Quadre 8 descriu el nivell d'execució de les accions quant als objectius.

QUADRE 8: NIVELL D'EXECUCIÓ EN LA FASE DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ: EIX 7 ACCIONS / OBJECTIUS

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

Font: Unitat d'Igualtat. Seguiment (SEG) i Avaluació (EVAL) de l'I PIUA

REALITZADA  EN PROCÉS  NO REALITZADA 

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

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

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

a) Dins dels processos de selecció i promoció:

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

formació en gènere que es pugui acreditar, és valorada en els concursos per a la provisió de llocs del PAS.

Cal destacar la inclusió de temes relatius a la igualtat de gènere en els temaris dels cursos de promoció interna de totes les escales de la UA. Els processos de promoció interna desenvolupats durant 2012 van comptar per primera vegada amb un mòdul específic d'igualtat.

- b) En el marc de la formació contínua que ofereix la UA Durant 2011 la UA ha programat dos cursos amb caràcter obligatori per al PAS: “La igualtat en les TIC”, organitzat per la Fundació ISONOMIA especialitzada en formació on-line sobre igualtat de gènere, al juny de 2011; i el curs sobre el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UA, que s'ha impartit ja en tres edicions (2011, 2012 i 2013), en modalitat on-line per part de personal de la UA. El curs, de caràcter voluntari, ha sigut realitzat ja per 81 persones del col·lectiu del PAS.

Pel que fa a la formació del PDI, cal destacar que s'han celebrat dues edicions de la Xarxa “Universitat, Docència, Gènere i Igualtat” adscrita al Programa de Xarxes que ha comptat amb un total de 49 i 37 docents participants, en les edicions de 2011 i 2012, respectivament.

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