

Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante

**1er PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE  
DONES I HOMES DE LA UA**

**[2010-2012]**



<b>PRESENTACIÓ</b>	<b>3</b>
<b>RESUM DE L'INFORME DIAGNÒSTIC</b>	<b>6</b>
<b>EIXOS I OBJECTIUS GENERALS</b>	<b>14</b>
<i>EIX 1: VISIBILITZACIÓ, SENSIBILITZACIÓ</i>	<i>15</i>
<i>EIX 2: DOCÈNCIA</i>	<i>21</i>
<i>EIX 3: INVESTIGACIÓ</i>	<i>24</i>
<i>EIX 4: ACCÉS Y PROMOCIÓ PROFESIONAL DEL PDI I DEL PAS</i>	<i>26</i>
<i>EIX 5: REPRESENTACIÓ</i>	<i>29</i>
<i>EIX 6: TREBALLAR I ESTUDIAR EN LA UA</i>	<i>32</i>
<i>EIX 7: FORMACIÓ</i>	<i>37</i>
<b>ANNEX I: LEGISLACIÓ</b>	<b>39</b>
<b>ANNEX II: “Informe diagnòstic de la situació de dones i homes en la Universitat d'Alacant”</b>	<b>53</b>



## PRESENTACIÓ

En els últims anys, l'interès dels Poders Públics per les qüestions relacionades amb la igualtat de gènere ha experimentat un notable creixement que es concreta en l'aprovació d'una sèrie de lleis dirigides a remoure els obstacles que encara impedeixen que la igualtat entre dones i homes prevista per la llei siga realment efectiva.

Sota aquest paraigua legislatiu, els diferents àmbits que conformen l'entramat social han d'adoptar estratègies que propicien en la seua àrea d'activitat i d'influència l'objectiu de la igualtat de gènere. La Universitat, pel seu paper d'institució transmissora de valors, no només no pot mantenir-se aliena a aquesta dinàmica de promoció de l'equitat, que s'està consolidant en tot l'estat, sinó que està obligada, per lleis que la concerneixen específicament, a promoure aqueix impuls cap a la igualtat entre dones i homes en l'àmbit acadèmic.

La **Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes** preveu un instrument molt valuós per a propiciar aconseguir aquest objectiu: els plans d'igualtat.

Els plans d'igualtat, són, segons es defineixen en l'article 46 de l'esmentada llei, *“un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar a en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a arribar a, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats”*.

Per la seua banda, la **Disposició Addicional Dotzena de la Llei Orgànica 4/2007, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001 d'Universitats**, preveu la creació en les universitats d'Unitats d'Igualtat *“per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes”*.

La Universitat d'Alacant ha creat la Unitat d'Igualtat i li ha assignat una funció prioritària: coordinar el procés que culmine en l'aprovació del “Primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UA”.

Al febrer de 2009 la Unitat d'Igualtat, conjuntament amb la Unitat Tècnica de Qualitat, va elaborar l'*“Informe diagnòstic de la situació de dones i homes en la Universitat d'Alacant”*, document que hauria de servir de base, juntament amb les previsions legals en matèria d'igualtat, per al disseny de les accions concretes contingudes en el Pla. Les conclusions d'aquest informe no difereixen molt del resultat d'informes equivalents en altres universitats espanyoles. Es constata que en la UA persisteixen certs desequilibris entre dones i homes en l'accés a la carrera acadèmica i en la trajectòria professional, en l'elecció d'estudis, així com en la presència en els òrgans de representació i llocs de gestió i direcció.

Un Pla que, directa o indirectament, afecta a tots els col·lectius de la comunitat universitària ha de ser un Pla amb el qual tota la comunitat universitària se sent compromesa. Per a això, és imprescindible dissenyar un procés d'elaboració que tinga en compte una participació el més



àmplia i plural possible. Amb aqueix objectiu, el Consell de Govern va aprovar la creació de la *Comissió d'Igualtat de la UA* amb representació dels diferents col·lectius que conformen la comunitat universitària: PDI, PAS, alumnat; sindicats, l'equip de govern i les direccions de les facultats i escoles.

La Comissió d'Igualtat, en la primera reunió, va acordar encomanar a un Grup d'Experts, format per membres de la mateixa Comissió, l'elaboració d'un primer esborrany del Pla. El Grup d'Experts ha sotmès periòdicament a l'aprovació de la Comissió el resultat dels seus treballs, de manera que la proposta final estiguera en condicions d'arribar a, com així ha estat, els més alts nivells de consens en el tràmit final.

El Pla d'Igualtat respon a la filosofia de la **Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes**, que en l'**article 11.1** estableix que:

*“Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas”.*

S'articula en set eixos que tracten d'abastar tots els àmbits d'activitat de la UA:

La UA, com a institució que té una projecció social i un compromís més enllà del camp estrictament relacionat amb la docència i la producció de coneixement s'articula en les accions de **Eix 1: Visibilització i Sensibilització**.

Les mesures relacionades amb les principals funcions de la universitat s'articulen en els eixos de docència i investigació: **Eix 2: Docència** i **Eix 3: Investigació**.

La perspectiva de la UA com lloc de treball per a PDI, PAS i també per al col·lectiu d'estudiants, abasta bona part de les accions contingudes en el Pla que s'organitzen en els eixos següents: **Eix 4: Accés i promoció professional del PDI i del PAS**, **Eix 6: Treballar i estudiar en la UA**.

Per altra banda, no podem oblidar que UA és una institució que gestiona i controla els seus propis recursos, amb autonomia en la presa de decisions des dels seus òrgans de direcció. Aquesta dimensió no queda fora del Pla, que preveu un apartat dedicat a mesures relacionades amb la representació. **Eix 5: Representació**.

Finalment, s'ha definit un eix dedicat exclusivament al disseny d'accions relacionades amb la formació del PDI i del PAS en matèria d'igualtat: **Eix 7: Formació**.

En cadascun d'aquests eixos es plantegen una serie d'objectius específics a que s'espera arribar a partir de l'execució d'accions concretes.

El Pla d'Igualtat ha definit un total de 86 accions. Bona part d'aquestes no són més que el resultat de concretar en l'àmbit de l'actuació de la UA el que preveuen les recents lleis sobre igualtat de gènere. En molts casos, l'execució de les accions no revesteix dificultat i la seua aplicació podrà ser automàtica a partir de l'aprovació del Pla; en uns altres, no obstant això,



serà necessari un esforç addicional per a desenvolupar procediments que servisquen de via perquè l'acció siga efectiva.

Algunes accions del Pla es refereixen específicament a la necessitat d'aconseguir l'equilibri en la presència de dones i homes en els distints àmbits d'actuació i nivells de responsabilitat de la UA. En aquests casos entenem per presència equilibrada el que es preveu en la **Disposició Addicional Primera de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat Efectiva de Dones i Homes**:

*“Als efectes d'aquesta Llei, s'entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereix, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent.”*

Per a cada acció s'ha determinat un òrgan responsable que, sempre, apunta al més alt nivell en la direcció de la UA; un òrgan que ha d'executar l'acció i el termini marcat per al seu compliment.

En el termini de dos anys es preveu la revisió del Pla per a comprovar el nivell de compliment dels objectius plantejats. Durant aquest període, fins a 2012, des de la Unitat d'Igualtat es treballarà per a coordinar els procediments de seguiment. Disposem, per tant, d'un temps limitat, però suficient, per a engegar el Pla des de cadascun dels àmbits de responsabilitat que s'assenyalen per a cada acció, i contribuir d'aquesta manera a la consecució d'uns objectius assumits per tota la comunitat universitària.

Presentem a la comunitat universitària aquest Primer Pla d'Igualtat entre Dones i Homes amb la mirada posada en l'horitzó de 2012 i amb el convenciment que la seua aplicació farà de la Universitat d'Alacant una institució més eficaç, més justa, i més compromesa amb els valors democràtics.

## **RESUM DE L'INFORME DIAGNÒSTIC**

L'Informe diagnòstic de la situació de dones i homes en la UA, en el qual es presenten estadístiques descriptives de la participació de l'alumnat, del personal docent i investigador i del personal d'administració i serveis en la Universitat d'Alacant, evidencia que en la UA persisteixen certs desequilibris entre homes i dones en l'accés a la carrera acadèmica i en la trajectòria professional, així com en la presència en els òrgans de representació i llocs de gestió i direcció.

### **1. Alumnat**

Entre l'alumnat, les dones han anat incrementat la presència en els darrers anys, la qual cosa marca una tendència a la feminització. En l'actualitat les dones són majoria, com ocorre en el conjunt d'universitats espanyoles; no obstant això, el col·lectiu d'estudiants presenta un equilibri paritari, ja que en cap dels dos casos les dones superen el 60%.

Junt amb aquesta tendència a la feminització, un altre tret comú que comparteix la Universitat d'Alacant amb les universitats espanyoles és la desigual distribució d'homes i dones en les diferents branques d'ensenyament. L'informe posa de relleu l'existència d'una forta segregació horitzontal: en aquest sentit podem destacar que les ciències de la salut estan clarament feminitzades i les titulacions d'enginyeria i tecnologies, masculinitzades. De fet, està última, és l'única branca de coneixement en la qual els homes són majoria entre l'alumnat matriculat. En la resta de les branques de coneixement les dones són majoritàries, encara que sense arribar al llindar del 70% que definiria el col·lectiu com feminitzat. No obstant això, en cap d'aquestes s'arriba a l'equilibri paritari en la seua composició, ja que la presència de dones supera el 60% en totes.

Les dones són majoria també entre els/les egressats/ades, i si comparem la proporció de dones matriculades i egressades, les distàncies s'amplien en favor d'aquestes últimes.

La sobrerepresentació femenina en el conjunt de l'alumnat que finalitza els seus estudis de grau s'explica, d'una banda, per la major taxa de matriculació femenina i, de l'altra, per les millors taxes de rendiment acadèmic que obtenen les dones –taxa d'eficàcia, d'eficiència, d'èxit i de graduació<sup>1</sup>– i les menors taxes d'abandó.

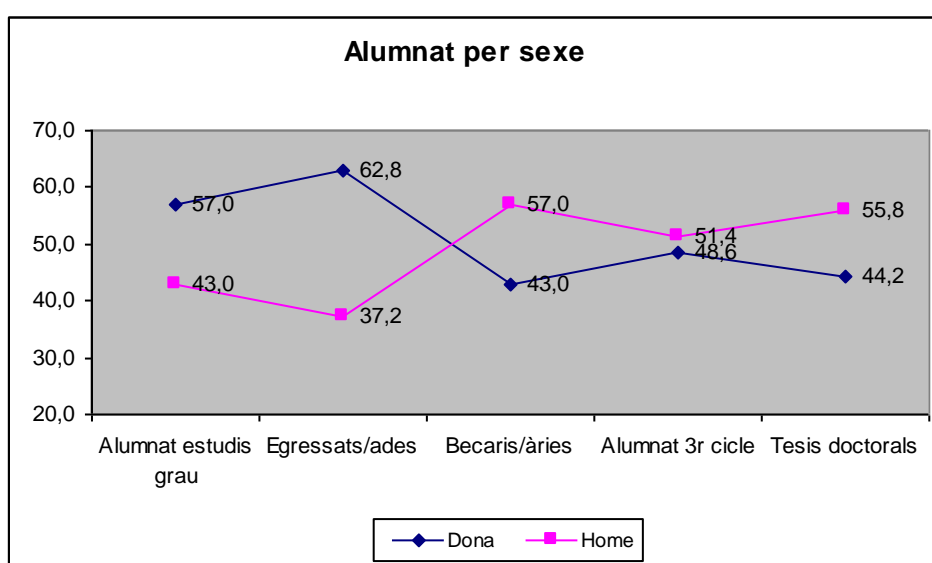
---

<sup>1</sup> Tal i com son definides per l'ANECA

La major representació de les dones entre l'alumnat matriculat i egressat en els estudis de grau es modifica en els estudis de tercer cicle.

Les dones s'incorporen en menor mesura als programes de doctorat. En els cursos de doctorat els homes ja són majoria, i la distància s'amplia en l'obtenció del grau de doctor.

En el següent gràfic podem veure la composició de l'alumnat en funció del sexe en els diferents nivells acadèmics.



## 2. Personal docent i investigador

Entre el personal docent i investigador la presència dels homes és majoritària, a diferència del que ocorre entre l'alumnat i el PAS. La participació de les dones ha anat augmentant, però, a pesar d'aquest increment, el PDI és l'únic dels tres col·lectius que no ha arribat a la paritat.

A més d'aquest desequilibri quantitatiu, cal destacar les desigualtats que persisteixen en els nivells acadèmics i que es caracteritzen per l'existència d'una segregació vertical: la presència de les dones disminueix, tal com mostren les dades contingudes en l'informe, a mesura que ens elevem en el nivell professional.

En aquest sentit, destaca el baix percentatge de dones catedràtiques d'universitat (CU) en relació als homes, la qual cosa és una constant en la universitat espanyola.



Encara que en els últims anys s'ha incrementat la presència de dones en les categories superiors, el relatiu equilibri s'interromp en l'accés a càtedra: per cada 7,3 dones titular d'universitat/catedràtica d'escola universitària només hi ha 1 catedràtica d'universitat; en el cas dels homes aquesta relació és de 2,3. A més, l'informe posa de manifest que la mobilitat entre una categoria i la immediatament superior, que han experimentat homes i dones en els últims anys, és major entre els homes, la qual cosa sembla indicar que aquests desequilibris es mantindran a mitjà termini.

Per això, com s'assenyala en la presentació de l'informe sobre la posició d'homes i dones en la universitat espanyola, *Académicas en cifras 2007*, "Es cierto que se están produciendo avances en la posición de las académicas, pero es también importante que dicho avance sea más rápido, tanto por razones de justicia social y de equidad como para evitar la pérdida innecesaria de talentos, tan necesarios en una sociedad del conocimiento como la nuestra"<sup>2</sup>.

Entre el PDI s'observa també una segregació horitzontal en les branques de coneixement en raó de sexe. El major pes dels homes en el PDI explica que, amb l'excepció de *ciències de la salut*, les dones siguen minoria en totes les branques de coneixement. Ara bé, el biaix de gènere en l'adscripció a les diferents branques incorpora diferències entre si.

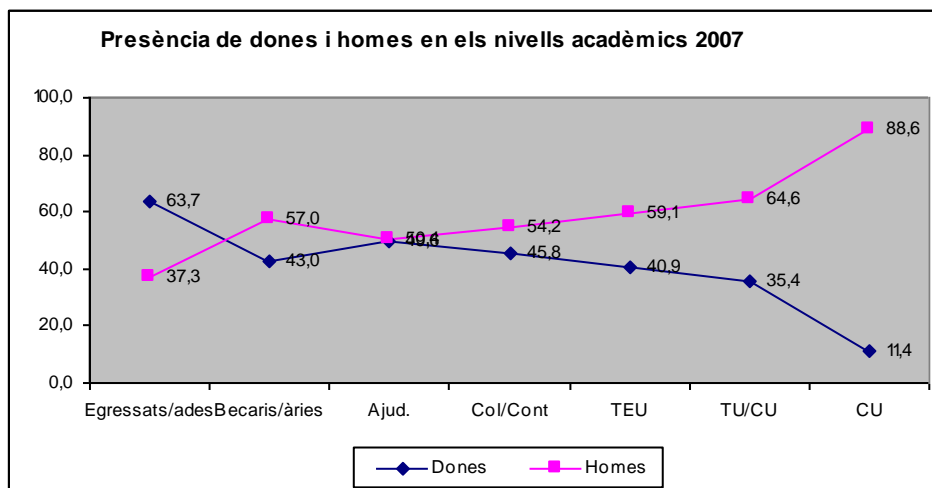
Les branques de coneixement de *ciències experimentals* i de *tecnologia i enginyeria* presenten un important desequilibri, el tret més destacable del qual és l'escassa presència de dones en aquesta última. La resta de les branques de coneixement presenten una composició paritària, inclosa la de *ciències de la salut*, l'única en la qual les dones són majoria.

Com a resum de la posició de les acadèmiques, reproduïm el gràfic que ens mostra el model clàssic anomenat de "tisora". La majoria dels titulats de grau són dones, la situació s'inverteix en l'inici de la vida acadèmica/investigadora en el qual ja són majoria els homes. La presència de dones es va reduint a mesura que s'ascendeix en l'escala jeràrquica.

---

<sup>2</sup> Ministeri d'Educació i Ciència. Unidad de Mujeres y Ciencia. Académicas en cifras 2007. pp:5



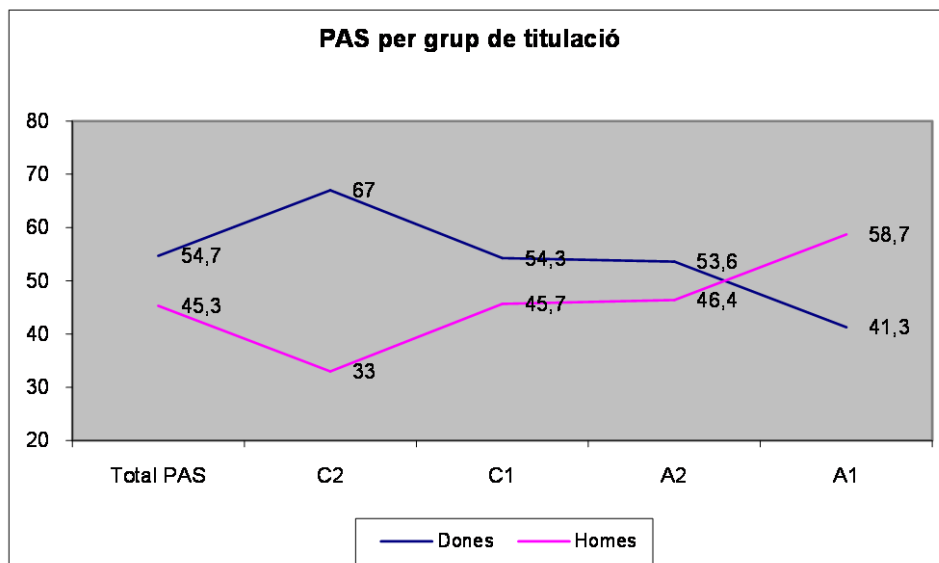


### 3. Personal d'Administració i Serveis

En la plantilla del personal d'administració i serveis (PAS) les dones són majoria. Això ha estat una constant al llarg del període analitzat en el qual la plantilla s'ha incrementat sensiblement, sense que la composició en funció del sexe haja experimentat canvis ressenyables. Les dones han tingut més pes en el PAS al llarg d'aquests anys; encara que la diferència entre els sexes ha estat i continua sent menor que en el PDI, es manté en tot moment un equilibri paritari en la composició del col·lectiu.

La distribució quant al règim jurídic és bastant homogènia. No obstant això, si ens referim a la distribució per grup de titulació apareixen diferències destacables: els homes tendeixen a concentrar-se en major mesura que les dones en l'extrem superior de l'escala i les dones en l'inferior, la qual cosa posa de manifest l'existència d'una clara segregació vertical. En aquest sentit podem assenyalar que, a pesar que s'ha incrementat la presència de dones en el grup superior, persisteixen importants desequilibris: mentre que 20,7% dels barons pertanyen al grup A1, en el cas de les dones aquest percentatge s'eleva al 12,0%. La relació s'inverteix quan ens referim al grup C2: a aquest grup pertany el 35,8% de les dones i el 21,3% dels barons

El gràfic següent ens mostra la composició interna de cada grup de titulació en funció del sexe, i, com podem observar, no reproduceix la composició del PAS en el seu conjunt.



Les dones són majoria en el conjunt del PAS, però tenen més pes en la categoria inferior. A partir d'aquest nivell, la seua presència va disminuint. En la següent categoria arriba a un valor similar al que té en el conjunt, i disminueix en les dues categories superiors, en les quals els homes ja són majoria. La diferència més significativa es dona en la categoria superior: en el conjunt del PAS, per cada 10 dones hi ha 8,28 homes, mentre que en el grup A1 per cada 10 dones hi ha 14,23 homes.

Tal com ocorria en el PDI, el gràfic ens mostra que, a mesura que s'ascendeix en les categories, el pes dels homes en el col·lectiu s'incrementa, mentre que el pes de les dones s'incrementa a mesura que es descendeix en les categories.

És també important destacar que entre els barons es dona una major adequació entre el nivell educatiu i el grup de titulació. Analitzada la relació entre el grup al qual es pertany i la titulació que es requereix per a pertànyer a aquest grup, s'observa que les dones que disposen de la titulació requerida per a pertànyer a un grup determinant es concentren més que els homes en grups inferiors.

Una cosa similar es produeix quan es relaciona el grup de titulació al qual es pertany i el lloc de treball ocupat. En la Universitat d'Alacant, la majoria dels llocs poden ser ocupats per personal de dos grups de titulació diferents. Tant el lloc de treball ocupat com el grup de titulació al qual es pertany són determinants en les condicions retributives. Doncs bé, al revisar com es



distribueixen els homes i dones que pertanyen als diferents grups de titulació, observem que aquelles dones que per la seua pertinença a un grup de titulació poden ocupar llocs de treball pertanyents a dues categories es concentren en major mesura que els homes en els llocs de treball que pertanyen a una categoria inferior

Cal destacar, finalment, la infrarepresentació de les dones en els càrrecs de direcció d'unitats i serveis. Els llocs de direcció estan ocupats majoritàriament per homes, mentre que les dones són majoria en el segon nivell, en els llocs de subdirecció.

#### **4. Govern, gestió i representació**

##### **Òrgans generals**

La representació per sexe en els diferents òrgans col·legiats de la Universitat –Claustre, Consell de Govern i Consell Social– no és equitativa. La presència de les dones en tots aquests és inferior a la seua proporció en el conjunt de la Universitat i en cap d'aquests òrgans s'arriba a la paritat en la seua composició

##### **Claustre i Juntes de Centre**

Les dones són majoria en dos dels sis claustres de centre<sup>3</sup> –Facultat de Dret i Facultat d'Educació– en els quals la composició és paritària. En la resta dels centres, el claustre està format majoritàriament per homes, i només en la Facultat de Filosofia i Lletres la composició d'aquest és paritària.

La presència femenina en les juntes de centre és inferior a la que mantenen en els claustres, amb l'excepció de la Facultat d'Educació i la Facultat de Filosofia i Lletres.

La paritat en la composició de les juntes s'aconsegueix en quatre dels centres: en la Facultat d'Educació, en l'Escola d'Infermeria –en les quals la presència de dones és més nombrosa– i en la Facultat de Dret i en la de Filosofia i Lletres, en les quals són els homes els majoritaris.

En la resta dels centres –Facultat d'Econòmiques i Empresariales, Facultat de Ciències i Escola Politècnica Superior– la presència de dones no arriba al 40% que ens permet parlar de paritat, dels quals la Junta de l'Escola Politècnica Superior és la que compta amb una menor presència de dones: tan sols un 14,6%, de les quals més de la meitat són representants de l'alumnat.

---

<sup>3</sup> L'Escola d'Infermeria no compta amb Claustre de Centre actualment

### **El Consell de Direcció**

El Consell de Direcció presenta actualment una composició paritària; el càrrec de més autoritat, el de Rector, l'ocupa un home.

En els últims anys se n'ha transformat profundament la composició en funció del sexe. El Consell de Direcció partia d'una composició clarament masculinitzada, i en l'actualitat, encara que els homes continuen sent majoria, s'hi ha arribat a un equilibri paritari.

No ocorre així en els equips del conjunt de vicerectorats, ja que les dones estan clarament infrarepresentades en la funció de direcció de secretariat.

### **Equips de direcció de les Facultats i Escoles**

Considerats en conjunt els set centres existents en la Universitat d'Alacant, la composició dels seus equips de direcció és paritària. Aquest equilibri es manté en tots els nivells: degà/ana-director/a, secretari/ària, vicedegà/ana-subdirector/a.

Considerat cada centre independentment, la composició és paritària en dos dels centres: Facultat de Dret i Facultat de Filosofia i Lletres, en els quals les dones són majoria en l'equip de direcció.

Els cinc centres restants no presenten una composició paritària. En el cas de la Facultat de Ciències i de l'Escola Politècnica Superior la composició de l'equip de direcció està masculinitzada; per contra, en la Facultat d'Educació i en l'Escola d'Infermeria està feminitzada.

En la Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales l'equip no és paritari, ja que els homes són majoria, encara que no arriben a superar el llindar del 70% que ens permetria definir la composició com a masculinitzada.

### **Departaments i Instituts d'Investigació**

És en els departaments i en els instituts d'investigació on la infrarepresentació de les dones en els càrrecs és més significativa.

Només un 15,8% dels departaments i un 23% dels instituts d'investigació tenen una dona com a directora. En els càrrecs de subdirecció i de secretaria la presència de dones és més elevada, però en cap de les figures previstes les dones estan representades en la proporció que ho



están en el PDI. Cal destacar, així mateix, que la tendència en els últims anys no apunta a la correcció d'aquests desequilibris, sinó més aviat al contrari.

## EIXOS I OBJECTIUS GENERALS

EIXOS	OBJECTIUS GENERALS
1.-VISIBILITZACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	<p>1.1.- Sensibilitzar la societat, i particularment 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..</p> <p>1.2.- Aconseguir que la UA transmeta una imatge institucional de compromís amb la igualtat de gènere i la no-discriminació.</p> <p>1.3.- Desenvolupar programes i activitats que contribuïsquen a la consecució de la igualtat de gènere en la societat, així com col•laborar en les iniciatives que, amb aquest objectiu, organitzen altres institucions i entitats socials.</p> <p>1.4.- Aconseguir equilibrar la proporció de dones i homes entre l'alumnat de les diferents titulacions de la UA.</p>
2.-DOCÈNCIA	<p>2.1.- Promoure, difondre i acreditar el coneixement en matèria d'igualtat de gènere</p> <p>2.2.- Integrar la perspectiva de gènere en els continguts de les matèries que s'imparteixen en la UA</p>
3.- INVESTIGACIÓ	<p>3.1.- Promoure la participació de les dones en tasques investigadores</p> <p>3.2.- Promoure la investigació sobre gènere en els diferents àmbits del coneixement i difondre'n els resultats.</p>
4.- ACCÉS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL DEL PDI I DEL PAS	<p>4.1.- 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.</p> <p>4.2.- 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 diferents àrees de coneixement.</p>
5.- REPRESENTACIÓ	<p>5.1.- Promoure la participació de les dones en tots els nivells de representació i direcció de la UA.</p> <p>5.2.- Aconseguir una representació equilibrada entre dones i homes en tots els òrgans de govern, consultius i de representació de la UA</p>
6.- TREBALLAR I ESTUDIAR EN LA UA	<p>6.1.- Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de professorat, PAS i estudiants de la UA</p> <p>6.2.- Detectar, resoldre i prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, i la violència de gènere en l'àmbit de la UA.</p> <p>6.3 Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals</p>
7.- FORMACIÓ	<p>7.1.- Oferir a la comunitat universitària, mitjançant la formació, recursos i eines per a facilitar-los l'aplicació de la perspectiva de gènere en el seu àmbit d'activitat docent, administrativa i de gestió.</p>



## EIX 1: VISIBILITZACIÓ, SENSIBILITZACIÓ

<b>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</b>	
<b>JUSTIFICACIÓ:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: art. 11. Accions positives; art. 20. Adequació de les estadístiques i estudis; art. 24. Integració del principi d'igualtat en la política d'educació; art. 35. Subvencions públiques; art. 46. Concepte i continguts dels plans d'igualtat en les empreses.</i></li> <li>✓ <i>ORDRE PRE/525/2005, de 7 de març, per la qual es dóna publicitat a l'Acord del Consell de Ministres pel qual s'adopten mesures per a afavorir la igualtat entre dones i homes: 7.6. Estadístiques públiques desagregades per sexe.</i></li> <li>✓ <i>LLEI ORGÀNICA 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats: preàmbul.</i></li> <li>✓ <i>Informe diagnòstic de la situació de dones i homes en la UA</i></li> </ul>	
<b>ACCIÓ 1: Difusió entre la comunitat universitària de l'"Informe diagnòstic de la situació de dones i homes en la UA"</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Rectorat
Altres òrgans participants	
Execució per	Unitat d'Igualtat
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 2: Ampliar l'"Informe diagnòstic de la situació de dones i homes en la UA" incorporant dades sobre la quantitat de permisos relacionats amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, com també sobre la promoció professional del personal, tenint en compte el grup de titulació, els nivells de complement de destinació i específic, i la forma de provisió del lloc de treball</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Rectorat
Altres òrgans participants	
Execució per	Unitat Tècnica de Qualitat Unitat d'Igualtat
Calendari	2010
<b>ACCIÓ 3: Elaborar i publicar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al PAS i al PDI desagregades per sexe i mantenir actualitzada aquesta informació de manera que siga accessible per a la comunitat universitària, a través de la pàgina web o de qualsevol altre mitjà</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerektorat de Planificació Estratègica i Qualitat
Altres òrgans participants	
Execució per	Unitat Tècnica de Qualitat
Calendari	Permanent



<b>ACCIÓ 4:</b> Elaborar i publicar totes les <b>estadístiques relatives a participació en investigació</b> desagregades per sexe	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat d'Investigació
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 5:</b> Establir un programa <b>d'ajudes a facultats, departaments, instituts i centres</b> per a incentivar projectes que promoguen la igualtat de gènere	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Planificació Econòmica Vicerectorat de Relacions Institucionals
Altres òrgans participants	
Execució per	
Calendari	Anual
<b>OBJECTIU 2: ACONSEGUIR QUE LA UA TRANSMETA UNA IMATGE INSTITUCIONAL DE COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA NO-DISCRIMINACIÓ</b>	
<b>JUSTIFICACIÓ:</b> ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:</i> art. 11. Accions positives; art. 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics. ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats:</i> preàmbul. ✓ <i>LLEI de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes:</i> art. 48. El llenguatge no sexista en els escrits administratius. ✓ <i>Informe diagnòstic de la situació de dones i homes en la UA. Annex I</i>	
<b>ACCIÓ 6:</b> Elaborar un <b>informe d'impacte de gènere</b> previ a l'aprovació de normativa per la UA, motivant quan no corresponga elaborar-lo	
Òrgan(s) responsable(s)	Secretaria General
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretaria General
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 7:</b> Adequar a un llenguatge no sexista la <b>nomenclatura</b> de tots els centres, serveis, unitats i estructures de la UA	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Relacions Institucionals
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat de Coordinació i Comunicació
Calendari	2010





<b>ACCIÓ 8: Promoure la utilització d'un llenguatge no sexista en totes les comunicacions internes i externes produïdes per la UA</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Relacions Institucionals
Altres òrgans participants	Gerència
Execució per	Secretariat de Coordinació i Comunicació, facultats, escoles, departaments, instituts d'investigació, centres, serveis i unitats.
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 9: Utilitzar un llenguatge no sexista en la redacció de normatives</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Secretaria General
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretaria General
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 10: Elaborar una Guia d'ús de llenguatge no sexista en la Universitat d'Alacant i donar-li difusió entre la comunitat universitària</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Relacions Institucionals
Altres òrgans participants	Gerència
Execució per	Centre d'Estudis de la Dona, Unitat d'Igualtat
Calendari	2010
<b>ACCIÓ 11: Incrementar el nombre de dones entre les propostes per a nomenaments <i>honoris causa</i>, entre el professorat que imparteix lliçons inaugurals i, en general, entre les persones sobre les quals recauen distincions i honors.</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Relacions Institucionals
Altres òrgans participants	Tots aquells als qui afecte la normativa vigent
Execució per	Vicerectorat de Relacions Institucionals, Vicerectorat d'Extensió Universitària, facultats i escoles.
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 12: Procurar que en la composició de les taules presidencials dels actes protocol·laris, la representació de la UA siga paritària</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Relacions Institucionals
Altres òrgans participants	
Execució per	Servei de Protocol
Calendari	Permanent



<b>ACCIÓ 13:</b> Organitzar <b>campanyes institucionals de sensibilització</b> a l'entorn de la celebració dels dies 8 de març (Dia Internacional de la Dona) i el 25 de novembre (Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència contra les Dones)	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Relacions Institucionals
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat de Cultura, Secretariat d'Extensió Universitària, Centre d'Estudis de la Dona, Consell d'Alumnes, Museu de la UA, sindicats, Unitat d'Igualtat
Calendari	Anual
<b>ACCIÓ 14:</b> Efectuar campanyes específiques dirigides a tota la comunitat universitària amb l'objectiu de <b>promoure la cultura de la coresponsabilitat</b> en l'àmbit de la vida familiar	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Relacions Institucionals
Altres òrgans participants	
Execució per	Centre d'Estudis de la Dona
Calendari	Anual
<b>ACCIÓ 15:</b> Portar a terme un <b>acte de reconeixement</b> a la persona o entitat; o a la facultat, departament, institut o centre propi, que s'haja destacat per les seues actuacions en defensa de l'equitat entre dones i homes	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Relacions Institucionals
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat de Coordinació i Comunicació
Calendari	Bianual
<b>ACCIÓ 16:</b> Desenvolupar programes i activitats que contribuïsquen a la consecució de la igualtat de gènere i a la sensibilització en qüestions de gènere en les <b>seus universitàries de la UA</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Extensió Universitària
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat d' Extensió Universitària
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 17:</b> Incloure en la <b>programació cultural estable de la UA</b> activitats, actuacions, programes, tallers de cultura... que contribuïsquen a la consecució de la igualtat de gènere i a la sensibilització davant de la discriminació per raó de gènere	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Extensió Universitària
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat de Cultura
Calendari	Permanent



<b>ACCIÓ 18:</b> Incloure en la <b>programació del Museu de la Universitat d'Alacant (MUA)</b> i en tots els <b>espais expositius</b> de la UA, mostres que contribuïsqen a la sensibilització i a la consecució de la igualtat de gènere	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Extensió Universitària
Altres òrgans participants	Secretariat de Cultura
Execució per	Museu de la UA
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 19:</b> Establir entre els <b>critèris per a l'adjudicació de cursos d'estiu</b> , un de relatiu a la previsió de cursos que contribuïsqen a la sensibilització de gènere i a reduir les desigualtats entre dones i homes	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Extensió Universitària
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat d' Extensió Universitària
Calendari	Permanent
<b>OBJECTIU 3: DESENVOLUPAR PROGRAMES I ACTIVITATS QUE CONTRIBUÏSQEN A LA CONSECUCIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE EN LA SOCIETAT, COM TAMBÉ COL-LABORAR EN LES INICIATIVES QUE, AMB AQUEST OBJECTIU, S'ORGANITZEN PER ALTRES INSTITUCIONS I ENTITATS SOCIALS</b>	
<b>JUSTIFICACIÓ:</b> ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: art. 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics.</i> ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats: preàmbul</i>	
<b>ACCIÓ 20:</b> Incloure en la <b>declaració d'objectius de la cooperació internacional al desenvolupament</b> per part de la UA una referència explícita a la necessitat de superar les situacions de discriminació de les dones en els països receptors d'ajudes	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Relacions Internacionals i Cooperació
Altres òrgans participants	
Execució per	Oficina de Cooperació
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 21:</b> Establir entre els <b>critèris per a l'adjudicació d'ajudes a projectes internacionals de cooperació al desenvolupament</b> un de relatiu a la previsió d'actuacions que contribuïsqen a reduir les desigualtats entre dones i homes	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Relacions Internacionals i Cooperació
Altres òrgans participants	
Execució per	Oficina de Cooperació
Calendari	Permanent



<b>ACCIÓ 22:</b> Incloure la perspectiva de gènere en el programa formatiu per al <b>voluntariat</b> de la UA	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Alumnat
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat de Pràctiques en Empresa i Suport a l'Estudiant /CAE
Calendari	Permanent
<b>OBJECTIU 4: ACONSEGUIR EQUILIBRAR LA PROPORCIÓ DE DONES I HOMES ENTRE L'ALUMNAT DE LES DIFERENTS TITULACIONS DE LA UA</b>	
<b>JUSTIFICACIÓ:</b> ✓ Informe diagnòstic de la situació de dones i homes en la Universitat d'Alacant: I.1. L'alumnat matriculat en estudis de grau ✓ LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: art. 24. Integració del principi d'igualtat en la política d'educació.	
<b>ACCIÓ 23:</b> Dur a terme campanyes específiques de sensibilització dirigides a <b>alumnat de secundària</b> , orientades a combatre estereotips de gènere en l'elecció de carrera	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Alumnat Vicerectorat de Relacions Institucionals
Altres òrgans participants	Facultats i escoles
Execució per	Secretariat d'Accés / Oficina d'Informació a l'Alumne
Calendari	Anual
<b>ACCIÓ 24:</b> Garantir que el <b>material de promoció de les titulacions</b> no transmeta una imatge i un llenguatge sexista	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Alumnat Vicerectorat de Relacions Institucionals
Altres òrgans participants	Facultats i escoles
Execució per	Secretariat d'Accés / Oficina d'Informació a l'Alumne Secretariat de Coordinació i Comunicació
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 25:</b> Intensificar el <b>contacte amb el professorat de secundària</b> per a oferir formació sobre perspectiva de gènere i recursos per a combatre estereotips en l'elecció de carrera per part de l'alumnat	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Alumnat
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat d'Accés
Calendari	Permanent



## EIX 2: DOCÈNCIA

<b>OBJECTIU 1: PROMOURE, DIFONDRE I ACREDITAR EL CONEIXEMENT EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE</b>	
<b>JUSTIFICACIÓ:</b> ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:</i> art. 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics; art. 24. Integració del principi d'igualtat en la política d'educació; art. 25. La igualtat en l'àmbit de l'educació superior ✓ <i>LLEI de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes:</i> art. 9. Promoció en la universitat de la igualtat d'oportunitats ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere:</i> art. 4. Principis i valors del sistema educatiu; art. 7. Formació inicial i permanent del professorat. ✓ <i>REIAL DECRET 1393/2007, de 29 d'octubre, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials:</i> art. 3. Ensenyaments universitaris i expedició de títols.	
<b>ACCIÓ 1:</b> Oferir <b>assignatures en matèria d'igualtat de gènere</b> , amb reconeixement de crèdits, en els estudis de grau i postgrau	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Planificació d'Estudis
Altres òrgans participants	
Execució per	Vicerectorat de Planificació d'Estudis, facultats i escoles
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 2:</b> Incloure en els plans d'estudi de les titulacions que habiliten per a la docència en els nivells educatius de primària, secundària i batxillerat, <b>formació específica en matèria d'igualtat de gènere</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Planificació d'Estudis
Altres òrgans participants	
Execució per	Vicerectorat de Planificació d'Estudis, Facultat d'Educació
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 3:</b> Crear <b>postgraus específics</b> sobre temes de gènere	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Planificació d'Estudis
Altres òrgans participants	
Execució per	Vicerectorat de Planificació d'Estudis, facultats, escoles, departaments i instituts
Calendari	2011



<b>ACCIÓ 4: Oferir itineraris de gènere en les titulacions que pertoque</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Planificació d'Estudis
Altres òrgans participants	
Execució per	Vicerectorat de Planificació d'Estudis, facultats, escoles, departaments i instituts
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 5: Crear un descriptor d'estudis de gènere en les biblioteques de la UA</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Tecnologia i Innovació Educativa
Altres òrgans participants	
Execució per	SIBID
Calendari	2010
<b>OBJECTIU 2: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS CONTINGUTS DE LES MATÈRIES QUE S'IMPARTEIXEN EN LA UA</b>	
<b>JUSTIFICACIÓ:</b> ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:</i> art. 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics; art. 24. Integració del principi d'igualtat en la política d'educació; art. 25. La igualtat en l'àmbit de l'educació superior ✓ <i>LLEI de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes:</i> art. 9. Promoció en la universitat de la igualtat d'oportunitats ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere:</i> art. 4. Principis i valors del sistema educatiu; art. 7. Formació inicial i permanent del professorat ✓ <i>REIAL DECRET 1393/2007, de 29 d'octubre, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials:</i> art. 3. Ensenyaments universitaris i expedició de títols.	
<b>ACCIÓ 6: Impulsar la inclusió, tant de forma específica com transversal, del significat i abast de la igualtat de dones i homes en els continguts i competències dels plans d'estudi de grau i postgrau de la UA</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Planificació d'Estudis
Altres òrgans participants	
Execució per	Vicerectorat de Planificació d'Estudis, facultats i escoles
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 7: Fomentar que l'oferta d'assignatures extracurriculars, cursos d'estiu i seminaris, responga a una perspectiva de gènere</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Planificació d'Estudis Vicerectorat d'Extensió Universitària
Altres òrgans participants	
Execució per	L'òrgan que pertoque en cada cas
Calendari	Permanent



<b>ACCIÓ 8: Oferir formació no reglada específica en matèria d'igualtat de gènere</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Planificació d'Estudis
Altres òrgans participants	
Execució per	Departaments, instituts i Centre d'Estudis de la Dona
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 9: Fomentar l'elaboració de materials docents que incorporen la perspectiva de gènere</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Planificació Estratègica i Qualitat Vicerectorat de Tecnologia i Innovació Educativa
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat d' Innovació Tecnològica Educativa, ICE, departaments i instituts
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 10: Utilitzar un llenguatge no sexista en els materials docents i assegurar la visibilització de les aportacions de les dones en totes les branques del coneixement</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Departaments i instituts
Altres òrgans participants	
Execució per	Departaments i instituts
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 11: Promoure l'elaboració d'un sistema d'avaluació de programes docents des de la perspectiva de gènere</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Planificació Estratègica i Qualitat
Altres òrgans participants	
Execució per	Centre d'Estudis de la Dona
Calendari	Anual



### EIX 3: INVESTIGACIÓ

<b>OBJECTIU 1: PROMOURE LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN TASQUES INVESTIGADORES</b>	
<b>JUSTIFICACIÓ:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: art. 11. Accions positives</i></li> <li>✓ <i>LLEI ORGÀNICA 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats: quaranta dos. 4</i></li> <li>✓ <i>ORDRE PRE/525/2005, de 7 de març, per la qual es dóna publicitat a l'Acord del Consell de Ministres pel qual s'adopten mesures per a afavorir la igualtat entre dones i homes: 4.2</i></li> </ul>	
<b>ACCIÓ 1: Valorar la participació de dones en grups d'investigació com a criteri per a la concessió d'ajudes</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat d'Investigació
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 2: Introduir factors de correcció en el barem, de manera que els permisos de maternitat/paternitat no repercutisquen negativament en l'avaluació de l'activitat investigadora del PDI</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació Vicerectora de Planificació Econòmica
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat d'Investigació
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 3: Dissenyar campanyes de sensibilització per a estimular les dones a cursar estudis de doctorat</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Relacions Institucionals
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat de Coordinació i Comunicació
Calendari	Anual
<b>ACCIÓ 4: En la resolució de les sol·licituds de beques i ajudes a la investigació, en igualtat de mèrits, aplicar l'acció positiva a favor del sexe menys representat</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat d'Investigació
Calendari	Permanent





<b>OBJECTIU 2: PROMOURE LA INVESTIGACIÓ SOBRE GÈNERE EN ELS DIFERENTS ÀMBITS DEL CONEIXEMENT I DIFONDRE'N ELS RESULTATS</b>	
✓ <i>LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: art. 25. La igualtat en l'àmbit de l'educació superior</i>	
✓ <i>LLEI ORGÀNICA 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere: art. 4. Principis i valors del sistema educatiu</i>	
<b>ACCIÓ 5: Difondre els resultats de tesis doctorals i treballs d'investigació en gènere</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació
Altres òrgans participants	
Execució per	Centre d'Estudis de Doctorat i Postgrau (CEDIP), Centre d'Estudis de la Dona (CED), Servei de Publicacions
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 6: Establir una línia d'investigació finançada d'estudis de gènere</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació
Altres òrgans participants	Centre d'Estudis de la Dona (CED)
Execució per	Secretariat d'Investigació
Calendari	2010
<b>ACCIÓ 7: Promoure l'elaboració d'un sistema d'avaluació de projectes d'investigació des de la perspectiva de gènere</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat d'Investigació, Centre d'Estudis de la Dona (CED)
Calendari	2010-2011
<b>ACCIÓ 8: Generar, mantenir i publicar una base de dades d'investigació en gènere amb informació sobre tesis, grups i projectes d'investigació i PDI especialitzat</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació
Altres òrgans participants	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat
Execució per	Centre d'Estudis de Doctorat i Postgrau (CEDIP) Secretariat d'Internacionalització i Transferència de Tecnologia
Calendari	2010
<b>ACCIÓ 9: Difondre les convocatòries de subvenció pública per a projectes +D que inclouen perspectiva de gènere</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat d'Investigació, Centre d'Estudis de la Dona (CED), Unitat d'Igualtat
Calendari	Permanent



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

<b>OBJECTIU 1: GARANTIR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES DEL PDI I DEL PAS EN ELS PROCESSOS D'ACCÉS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL EN LA UA</b>	
<b>JUSTIFICACIÓ:</b> ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:</i> art. 11. Accions positives; art. 53. Òrgans de selecció i comissions de valoració; art. 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública. ✓ <i>ORDRE PRE/525/2005, de 7 de març, per la qual es dóna publicitat a l'Acord del Consell de Ministres pel qual s'adopten mesures per a afavorir la igualtat entre dones i homes:</i> 7.1. Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública ✓ <i>LLEI 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic:</i> art. 60. Òrgans de selecció; art. 61. sistemes selectius; art. 79. Concurs de provisió dels llocs de treball del personal funcionari de carrera.	
<b>ACCIÓ 1:</b> 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 <b>concursos d'accés als cossos de funcionàries i funcionaris docents</b> , i vetlar-ne pel compliment	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat
Altres òrgans participants	Secretaria General
Execució per	Departaments
Calendari	2010
<b>ACCIÓ 2:</b> Traslladar a la normativa de la UA les disposicions vigents relatives a la representació equilibrada de dones i homes en els tribunals dels processos selectius d'accés i en les comissions de valoració de mèrits per a la <b>provisió de llocs de treball del PAS</b> , i vetlar-ne pel compliment	
Òrgan(s) responsable(s)	Secretaria General
Altres òrgans participants	Gerència
Execució per	Servei de Selecció i Formació
Calendari	2010
<b>ACCIÓ 3:</b> Incloure en totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública <b>esment, si escau, a la infrarrepresentació</b> de persones d'algun dels dos sexes	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat Gerència
Altres òrgans participants	
Execució per	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, Servei de Selecció i Formació
Calendari	Permanent



<b>ACCIÓ 4:</b> Acompanyar les convocatòries de les proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública d'un <b>informe d'impacte de gènere</b> , i justificar quan aquest no pertoque	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat Gerència
Altres òrgans participants	
Execució per	L'òrgan que pertoque en cada cas
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 5:</b> Garantir que els <b>criteris de contractació, d'avaluació de currícula i de projectes d'investigació</b> no continga elements de discriminació indirecta per raó de sexe o identitat sexual	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, Vicerectorat d'Investigació, Desenvolupament i Innovació, Gerència
Altres òrgans participants	
Execució per	L'òrgan que pertoque en cada cas
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 6:</b> Adoptar mesures específiques en el desenvolupament de les corresponents proves selectives, per a l'atenció de dones en <b>circumstàncies d'embaràs de risc o part</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, Vicerectorat d'Infraestructures, Espais i Medi Ambient, Gerència
Altres òrgans participants	
Execució per	L'òrgan que pertoque en cada cas
Calendari	Permanent
<b>OBJECTIU 2: ACONSEGUIR UNA PRESÈNCIA EQUILIBRADA D'HOMES I DONES ENTRE EL PDI I EL PAS, EN TOTS ELS NIVELLS PROFESSIONALS I, EN EL CAS DEL PDI, TAMBÉ EN LES DIFERENTS ÀREES DE CONEIXEMENT</b>	
<b>JUSTIFICACIÓ:</b> ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:</i> art. 11. Accions positives; art. 57. Conciliació i provisió de llocs de treball; art. 60. Accions positives en les activitats de formació. ✓ <i>ORDRE PRE/525/2005, de 7 de març, per la qual es dona publicitat a l'Acord del Consell de Ministres pel qual s'adopten mesures per a afavorir la igualtat entre dones i homes:</i> 7.1. Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública	
<b>ACCIÓ 7:</b> Desenvolupar la normativa de la UA per a incorporar <b>accions positives</b> a favor del sexe menys representat en els procediments d'accés i promoció tant del PDI com del PAS	
Òrgan(s) responsable(s)	Secretaria General
Altres òrgans participants	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat Gerència
Execució per	Qui corresponga, d'acord amb la normativa vigent
Calendari	2010



<b>ACCIÓ 8:</b> Adaptar la normativa sobre jornada de treball, vacances, llicències i permisos tant del PDI com del PAS, perquè preveja la <b>possibilitat de participar en cursos de formació, processos de promoció o concursos de provisió</b> de llocs de treball durant el temps del permís de maternitat, de paternitat o de cura de persones dependents	
Òrgan(s) responsable(s)	Secretaria General
Altres òrgans participants	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat Gerència
Execució per	L'òrgan que pertoque en cada cas
Calendari	2010
<b>ACCIÓ 9:</b> Donar <b>preferència per a participar en activitats de formació</b> —durant un any— a les persones que es reincorporen al servei actiu procedents de permisos de paternitat i maternitat, o d'una excedència per raons de guarda legal i atenció a dependents.	
Òrgan(s) responsable(s)	Gerència Vicerectorat de Planificació Estratègica i Qualitat
Altres òrgans participants	
Execució per	Institut de Ciències de l'Educació (ICE) , Servei de Selecció i Formació
Calendari	Permanent



## EIX 5: REPRESENTACIÓ

<b>OBJECTIU 1: PROMOURE LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN TOTS ELS NIVELLS DE REPRESENTACIÓ I DIRECCIÓ DE LA UA</b>	
<b>JUSTIFICACIÓ:</b> ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:</i> art. 11. Accions positives; art. 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics; art. 16. Nomenaments efectuats pels poders públics; art.24. Integració del principi d'igualtat en la política d'educació; art. 54. Designació de representants de l'administració general de l'estat. ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats:</i> preàmbul; Deu. Art. 13. Òrgans de govern i representació de les universitats públiques. ✓ <i>LLEI 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic:</i> art. 60. Òrgans de selecció.	
<b>ACCIÓ 1:</b> Elaborar un <b>estudi per a detectar els obstacles</b> que frenen la incorporació de les dones als òrgans de direcció	
Òrgan(s) responsable(s)	Rectorat
Altres òrgans participants	
Execució per	Unitat d'Igualtat
Calendari	2010
<b>ACCIÓ 2:</b> Implantar accions dirigides a <b>incentivar la participació de les dones</b> en la direcció i govern de la UA	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Relacions Institucionals
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat de Coordinació i Comunicació
Calendari	Anual
<b>OBJECTIU 2: ACONSEGUIR UNA REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA ENTRE HOMES I DONES EN TOTS ELS ÒRGANS DE GOVERN, CONSULTIUS I DE REPRESENTACIÓ DE LA UA</b>	
<b>JUSTIFICACIÓ:</b> ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:</i> art. 11. Accions positives; art. 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics; art. 16. Nomenaments efectuats pels poders públics; art.24. Integració del principi d'igualtat en la política d'educació; art.54. Designació de representants de l'administració general de l'estat. ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats:</i> preàmbul; Deu. Art. 13. Òrgans de govern i representació de les universitats públiques. ✓ <i>LLEI 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic:</i> art. 60. Òrgans de selecció.	



<b>ACCIÓ 3: Desenvolupar en els Estatuts de la UA les condicions per a la composició paritària dels òrgans de govern i representació i vetlar-ne pel compliment</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Secretaria General
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretaria General
Calendari	Condicionat a la reforma i aprovació de l'Estatut de la UA
<b>ACCIÓ 4: Modificar la normativa electoral de la UA, d'acord amb el que prevenen els principis i directrius de l'Estatut de la UA i de la normativa general en matèria d'igualtat de gènere, de manera que es garantisca l'equilibri entre persones de diferent sexe en la composició per sufragi dels òrgans col·legiats</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Secretaria General
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretaria General
Calendari	2010
<b>ACCIÓ 5: Desenvolupar en els diferents reglaments interns les condicions per a la composició paritària dels òrgans de govern i representació i vetlar-ne pel compliment</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Secretaria General
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretaria General
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 6: Mantenir l'equilibri entre sexes en els nomenaments per a càrrecs de govern unipersonals</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Rectorat
Altres òrgans participants	Facultats, escoles, departaments, instituts i centres.
Execució per	Rectorat
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 7: Assegurar que en els processos electorals amb llistes tancades les candidatures tinguem una composició equilibrada de dones i homes</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	L'òrgan que pertoque en cada cas
Altres òrgans participants	
Execució per	L'òrgan que pertoque en cada cas
Calendari	Permanent



<b>ACCIÓ 8:</b> Assegurar una presència equilibrada de dones i homes en la composició per designació de les <b>comissions, comitès, tribunals, jurats de premis</b> i, en general, en tots els òrgans que es puguin constituir	
Òrgan(s) responsable(s)	L'òrgan que pertoque en cada cas
Altres òrgans participants	
Execució per	L'òrgan que pertoque en cada cas
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 9:</b> Garantir una presència equilibrada de dones i homes en els <b>òrgans de representació de les treballadores i els treballadors</b> de la UA: Junta de PAS, Junta de PDI i Comitè d'Empresa	
Òrgan(s) responsable(s)	Sindicats
Altres òrgans participants	
Execució per	Sindicats
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 10:</b> Procurar la presència equilibrada de dones i homes en les <b>taules de negociació de la UA</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Sindicats, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, Gerència i Vicerectorat de Planificació Econòmica
Altres òrgans participants	
Execució per	L'òrgan que pertoque en cada cas
Calendari	Permanent



## EIX 6: TREBALLAR I ESTUDIAR EN LA UA

<b>OBJECTIU 1: PROMOURE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL DEL PROFESSORAT, PAS I ESTUDIANTS DE LA UA</b>	
<b>JUSTIFICACIÓ:</b>	
<p>✓ <i>LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: art. 11. Accions positives; art. 33. Contractes de les administracions públiques; art. 34. Contractes de l'administració general de l'estat; art. 44. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral; Art. 56. Permisos i beneficis de protecció a la maternitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral; art. 58. Llicència per risc durant l'embaràs i la lactància; art. 60. Accions positives en les activitats de formació.</i></p> <p>✓ <i>LLEI ORGÀNICA 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere: art. 24. Àmbit dels drets; art. 25. Justificació de faltes d'assistència; art. 26. Acreditació de les situacions de violència de gènere exercida sobre les funcionàries.</i></p> <p>✓ <i>LLEI 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic: art. 14. Drets individuals; art. 49. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere; art. 82. Mobilitat per raó de violència de gènere; art. 89. Excedència; disp. adic. vuitena. Plans d'igualtat; disp. trans. sisena. Ampliació del permís de paternitat.</i></p> <p>✓ <i>ORDRE PRE/525/2005, de 7 de març, per la qual es dóna publicitat a l'Acord del Consell de Ministres pel qual s'adopten mesures per a afavorir la igualtat entre dones i homes: 3. Conciliació de la vida laboral i familiar.</i></p>	
<b>ACCIÓ 1: Adequar la normativa reguladora de les relacions laborals i funcionàries a les <b>previsions legals en matèria d'igualtat efectiva</b> entre dones i homes</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Gerència Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat
Altres òrgans participants	
Execució per	Gerència Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat
Calendari	Condicionat a la reforma i aprovació de l'Estatut de la UA
<b>ACCIÓ 2: Ampliar en una setmana el període de <b>permís de paternitat</b> (permís per naixement o adopció de fill/a)</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Gerència Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat
Altres òrgans participants	
Execució per	Gerència Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat
Calendari	2010





<b>ACCIÓ 3:</b> Incloure en els plecs de les <b>clàusules administratives dels contractes</b> amb empreses externes, entre els criteris d'adjudicació, el compliment, per part d'aquestes, de les directrius sobre igualtat efectiva, en els termes establerts en els articles 33 i 34 de la LO 3/2007	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Infraestructures, Espais i Medi Ambient Gerència
Altres òrgans participants	
Execució per	L'òrgan que pertoque en cada cas
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 4:</b> Elaborar un informe sobre la <b>distribució de l'activitat docent</b> del professorat per sexe per a impulsar mesures per a corregir els biaixos de gènere en cas que se n'observen	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat
Altres òrgans participants	
Execució per	Secretariat d'Ordenació Acadèmica
Calendari	Anual
<b>ACCIÓ 5:</b> Elaborar i difondre un <b>codi de bones pràctiques sobre l'ús racional del temps de treball</b> que incloga totes les instàncies de l'estructura acadèmica i administrativa	
Òrgan(s) responsable(s)	Rectorat
Altres òrgans participants	
Execució per	Unitat d'Igualtat, Centre d'Estudis de la Dona
Calendari	2010
<b>ACCIÓ 6:</b> Convocar les reunions de treball en els diferents àmbits de la UA dins d'un <b>horari que facilite la conciliació</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Rectorat Facultats, escoles universitàries Departaments Instituts Centres Serveis, unitats
Altres òrgans participants	
Execució per	Rectorat Facultats, escoles universitàries Departaments Instituts Centres Serveis, unitats
Calendari	Permanent



<b>ACCIÓ 7: Promoure l'adaptació de l'horari de les assignatures a les particulars necessitats de conciliació del PDI, sempre en la mesura que les raons acadèmiques i les necessitats objectives del servei ho permeten</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Departaments Facultats, escoles, instituts
Altres òrgans participants	
Execució per	Departaments Facultats, escoles, instituts
Calendari	Anual
<b>ACCIÓ 8: Promoure els serveis necessaris per a facilitar a la comunitat universitària l'atenció i cura dels menors i les persones dependents, i també impulsar iniciatives destinades a la cooperació i solidaritat en aquest àmbit (escola infantil, centre per a majors, escola d'estiu)</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Rectorat
Altres òrgans participants	
Execució per	Rectorat
Calendari	
<b>ACCIÓ 9: Considerar la cura de menors i persones dependents per a l'elecció de torn per part de l'alumnat</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Facultats, escoles, instituts
Altres òrgans participants	
Execució per	Facultats, escoles, instituts
Calendari	Anual
<b>ACCIÓ 10: Organitzar els cursos de promoció del PAS en horaris o modalitats que faciliten la conciliació</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Gerència
Altres òrgans participants	
Execució per	Servei de Selecció i Formació
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 11: Organitzar les accions formatives dirigides al PAS i al PDI en horaris o modalitats que faciliten la conciliació</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Gerència Vicerectorat de Planificació Estratègica i Qualitat
Altres òrgans participants	
Execució per	Servei de Selecció i Formació Institut de Ciències de l'Educació (ICE)
Calendari	Permanent



<b>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</b>	
<b>JUSTIFICACIÓ:</b> ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: art. 48. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en la faena; art. 62. Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.</i> ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.</i>	
<b>Acció 12:</b> Aplicar el <b>protocol d'actuació</b> previst pel Procediment de prevenció de riscos laborals de la UA davant situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe	
Òrgan(s) responsable(s)	Rectorat
Altres òrgans participants	
Execució per	L'òrgan que pertoque en cada cas
Calendari	Permanent
<b>Acció 13:</b> Facilitar recursos per a <b>l'orientació, i l'atenció psicològica</b> de les persones que hagen sigut objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe, o violència de gènere en l'àmbit universitari	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Infraestructures, Espais i Medi Ambient Vicerectorat d'Alumnat
Altres òrgans participants	
Execució per	Centre de Suport a l'Estudiant / Servei de Prevenció
Calendari	Permanent
<b>Acció 14:</b> Establir mesures per a <b>facilitar el desenvolupament de l'activitat laboral i acadèmica</b> en la UA de les dones víctimes de violència de gènere	
Òrgan(s) responsable(s)	Gerència Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat Vicerectorat d'Alumnat
Altres òrgans participants	
Execució per	L'òrgan que pertoque en cada cas
Calendari	Permanent



**OBJECTIU 3: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS**

**JUSTIFICACIÓ:**

✓ *LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: art. 51.*  
Criteris d'actuació dels poders públics.

**Acció 15:** Oferir **informació i recursos formatius** sobre perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals al personal del Servei de Prevenció

Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Infraestructures, Espais i Medi Ambient
Altres òrgans participants	
Execució per	Servei de Selecció i Formació
Calendari	Permanent

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

Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat d'Infraestructures, Espais i Medi Ambient
Altres òrgans participants	
Execució per	Servei de Prevenció
Calendari	Permanent



## EIX 7: FORMACIÓ

<b>OBJECTIU 1: OFERIR A LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA, MITJANÇANT LA FORMACIÓ, RECURSOS I EINES PER A FACILITAR-LOS L'APLICACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL SEU ÀMBIT D'ACTIVITAT, DOCENT, ADMINISTRATIVA I DE GESTIÓ</b>	
<b>JUSTIFICACIÓ:</b> ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: art. 61. Formació per a la igualtat.</i> ✓ <i>ORDRE PRE/525/2005, de 7 de març, per la qual es dóna publicitat a l'Acord del Consell de Ministres pel qual s'adopten mesures per a afavorir la igualtat entre dones i homes: 7.3. Mesures per a promoure el valor de la igualtat de gènere en l'administració.</i> ✓ <i>LLEI ORGÀNICA 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere: art. 4. Principis i valors del sistema educatiu.</i>	
<b>ACCIÓ 1: Difusió entre la comunitat universitària de la legislació vigent en matèria d'igualtat de gènere</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Rectorat
Altres òrgans participants	
Execució per	Unitat d'Igualtat
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 2: Incloure matèries relatives a la igualtat de gènere en els temaris de les oposicions per a l'accés a totes les escales d'administració general i especial de la UA</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Gerència
Altres òrgans participants	
Execució per	Servei de Selecció i Formació
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 3: Incloure matèries relatives a la igualtat de gènere en els temaris dels cursos de promoció interna de totes les escales d'administració general i especial de la UA</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Gerència
Altres òrgans participants	
Execució per	Servei de Selecció i Formació
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 4: Incloure matèries relatives a la igualtat de gènere en el Pla de Formació del PAS</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Gerència
Altres òrgans participants	
Execució per	Servei de Selecció i Formació
Calendari	Permanent



<b>ACCIÓ 5:</b> Incloure en el barem dels concursos per a la provisió de llocs de treball del PAS la <b>valoració de les accions formatives</b> en matèria d'igualtat de gènere impartides dins del Pla de Formació de la UA, com també de les organitzades per altres institucions o centres.	
Òrgan(s) responsable(s)	Gerència
Altres òrgans participants	
Execució per	Vicegerència de Recursos Humans i Organització
Calendari	Permanent
<b>ACCIÓ 6:</b> Incloure matèries relatives a la igualtat de gènere en <b>l'oferta de formació permanent del PDI</b>	
Òrgan(s) responsable(s)	Vicerectorat de Planificació Estratègica i Qualitat
Altres òrgans participants	
Execució per	Institut de Ciències de l'Educació (ICE)
Calendari	Permanent

## ANNEX I: LEGISLACIÓ

### **EIX 1.- VISIBILITZACIÓ, SENSIBILITZACIÓ**

*LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.*

#### **Article 11. Accions positives.**

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

2. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.

#### **Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics.**

Als efectes d'aquesta Llei, són criteris generals d'actuació dels poders públics:

1. El compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes.

(...)

11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques..

#### **Article 20. Adequació de les estadístiques i estudis.**

Per tal de fer efectives les disposicions que conté aquesta Llei i que es garanteixi la integració de manera efectiva de la perspectiva de gènere en la seva activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, han de:

a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que portin a terme.

b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibilitin un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seva manifestació i interacció en la realitat que s'hagi d'analitzar.

c) Dissenyar i introduir els indicadors i els mecanismes necessaris que permetin el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència de les quals és generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.

d) Realitzar mostres suficientment àmplies perquè les diverses variables incloses puguin ser explotades i analitzades en funció de la variable de sexe.

e) Explotar les dades de què disposen de manera que es puguin conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.

f) Revisar i, si s'escau, adequar les definicions estadístiques existents per tal de contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius de dones.

Només excepcionalment, i mitjançant un informe motivat i aprovat per l'òrgan competent, es pot justificar l'incompliment d'alguna de les obligacions abans especificades..

#### **Article 24. Integració del principi d'igualtat en la política d'educació..**

1. Les administracions educatives han de garantir el mateix dret a l'educació de dones i homes a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions educatives, del principi d'igualtat de tracte, i evitar que, per comportaments sexistes o pels estereotips socials associats, es produeixin desigualtats entre dones i homes.

2. Les administracions educatives, en l'àmbit de les seves respectives competències, han de desenvolupar, amb aquesta finalitat, les actuacions següents:



- a) L'atenció especial en els currículums i en totes les etapes educatives al principi d'igualtat entre dones i homes.
- b) L'eliminació i el rebuig dels comportaments i continguts sexistes i estereotips que suposin discriminació entre dones i homes, amb especial consideració en els llibres de text i materials educatius.
- c) La integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes (...)
- e) La cooperació amb la resta de les administracions educatives per al desenvolupament de projectes i programes dirigits a fomentar el coneixement i la difusió, entre les persones de la comunitat educativa, dels principis de coeducació i d'igualtat efectiva entre dones i homes.

#### **Article 35. Subvencions públiques.**

Les administracions públiques, en els plans estratègics de subvencions que adoptin en l'exercici de les

seves competències, han de determinar els àmbits en què, per raó de l'existència d'una situació de desigualtat d'oportunitats entre dones i homes, les bases reguladores de les subvencions corresponents puguin incloure la valoració d'actuacions d'efectiva consecució de la igualtat per part de les entitats sol·licitants.

A aquests efectes es poden valorar, entre altres, les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, de responsabilitat social de l'empresa, o l'obtenció del distintiu empresarial en matèria d'igualtat que regula el capítol IV del títol IV d'aquesta Llei.

#### **Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses.**

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

3. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

*LLEI ORGÀNICA 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats.*

#### **Preàmbul.**

(...)

Aquesta Llei no oblida el paper de la universitat com a transmissor essencial de valors. El repte de la societat actual per assolir una societat tolerant i igualitària, en què es respectin els drets i les llibertats fonamentals i d'igualtat entre homes i dones, s'ha d'assolir, sens dubte, a la universitat. Aquesta Llei impulsa la resposta de les universitats a aquest repte a través no només de la incorporació d'aquests valors com a objectius propis de la universitat i de la qualitat de la seva activitat, sinó mitjançant l'establiment de sistemes que permetin assolir la paritat en els òrgans de representació i més participació de la dona en els grups de recerca. Els poders públics han de remoure els obstacles que impedeixen a les dones tenir una presència en els òrgans de govern de les universitats i en el nivell més elevat de la funció pública docent i investigadora d'acord amb el percentatge que representen entre els llicenciats universitaris. A més, aquesta reforma introdueix la creació de programes específics sobre la igualtat de gènere, d'ajuda a les víctimes del terrorisme i l'impuls de polítiques actives per garantir la igualtat d'oportunitats a les persones amb discapacitat.

(...)





La igualtat entre homes i dones, els valors superiors de la nostra convivència, el suport permanent a les persones amb necessitats especials, el foment del valor del diàleg, de la pau i de la cooperació entre els pobles, són valors que la universitat ha de cuidar de manera especial.

#### **Disposició addicional dotzena. Unitats d'igualtat.**

Les universitats han de comptar entre les seves estructures d'organització amb unitats d'igualtat per a l'exercici de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes.

*LLEY de 2 de abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre Dones i Homes*

#### **Artículo 48. El llenguatge no sexista en els escrits administratius**

Les administracions públiques valencianes posaran en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma o escrit administratiu respecten en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista.

*ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.*

**7.6** S'acorda que les estadístiques públiques continguen dades desagregades per sexe que faciliten informació sobre la situació social de les dones en els diferents àmbits objecte d'estudi i aplicar, si escau, polítiques públiques d'igualtat.

*Informe diagnòstic de la situació de dones i homes en la Universitat d'Alacante (febrer de 2009).*

### **Annex 1: Distincions i honors atorgats per la UA**

	Dones	Homes
"Doctor <i>Honoris causa</i> " (1984-2009)	3	59
Leccions inaugurals d'obertura de curs (1981/82-2008/09)	3	25
"Premi Maisonnave" atorgat a persones individuals (2002-2008)	0	5

#### **1.- L'ALUMNAT**

##### **1.2. ALUMNAT PER BRANCA D'ENSENYAMENT**

Juntament amb la tendència a la feminització, un altre tret comú a l'alumnat de les Universitats públiques espanyoles que comparteix la Universitat d'Alacant és la desigual distribució d'homes i dones en les diferents branques d'ensenyament.

En la Universitat d'Alacant, quasi el 80% de l'alumnat de grau està matriculat en titulacions de dues de les branques d'ensenyament: la branca de Ciències Socials i Jurídiques i la d'Enginyeria i Tecnologia. La concentració de l'alumnat en les titulacions d'aquestes branques d'ensenyament és també comú al conjunt d'Universitats espanyoles

Si prenem com a referència les branques d'ensenyament en les quals es matriculen preferentment les dones i ho comparem amb les preferències dels homes apareixen diferències significatives que es mantenen al llarg del període analitzat. Les dades reflectides en el gràfic i en la taula següents ens permeten parlar d'una segregació horitzontal segons el sexe, que es manifesta fonamentalment en l'escassa proporció de dones que opten per l'elecció de titulacions de la branca d'enginyeria i tecnologia, —branca, per altra banda, que manté el major increment de matrícula en la Universitat d'Alacant—, i una major concentració en la branca de ciències socials i jurídiques, en la qual està matriculat el 62,1% de l'alumnat femení.



## EIX 2.- DOCÈNCIA.

*LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*

### **Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics.**

Als efectes d'aquesta Llei, són criteris generals d'actuació dels poders públics:

1. El compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes.

### **Article 24. Integració del principi d'igualtat en la política d'educació..**

2. Les administracions educatives, en l'àmbit de les seves respectives competències, han de desenvolupar, amb aquesta finalitat, les actuacions següents:

(...)

c) La integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat. (...)

f) L'establiment de mesures educatives destinades al reconeixement i l'ensenyament del paper de les dones en la Història.

### **Article 25. La igualtat en l'àmbit de l'educació superior..**

1. En l'àmbit de l'educació superior, les administracions públiques, en l'exercici de les seves respectives competències, han de fomentar l'ensenyament i la recerca sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes.

2. En particular, i amb aquesta finalitat, les administracions públiques han de promoure:

- a) La inclusió, en els plans d'estudi en què sigui procedent, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes.
- b) La creació de postgraus específics.
- c) La realització d'estudis i recerques especialitzades en la matèria.

*LLEY de 2 de abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre Dones i Homes*

### **Article 9. Promoció en la universitat de la igualtat d'oportunitats.**

Per això, el Govern valencià finançarà, en col·laboració amb les universitats valencianes, activitats anuals per a la promoció d'assignatures i projectes docents amb un enfocament de gènere. Promoció en la Universitat de la igualtat d'oportunitats. Les universitats deuen promoure la implantació d'assignatures i la realització de projectes docents que incorporen la perspectiva de gènere.

*LLEI ORGÀNICA 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*

### **Article 4. Principis i valors del sistema educatiu.**

7. Les universitats han d'incloure i fomentar en tots els àmbits acadèmics la formació, la docència i la recerca en igualtat de gènere i no-discriminació de forma transversal.

### **Article 7. Formació inicial i permanent del professorat..**

Les administracions educatives han d'adoptar les mesures necessàries perquè en els plans de formació inicial i permanent del professorat s'inclouï una formació específica en matèria d'igualtat, amb la finalitat d'assegurar que adquireixen els coneixements i les tècniques necessàries que els habilitin per a:

- a) L'educació en el respecte dels drets i les llibertats fonamentals i de la igualtat entre homes i dones, i l'exercici de la tolerància i de la llibertat dins els principis democràtics de convivència.
- b) L'educació en la prevenció de conflictes i en la seva resolució pacífica, en tots els àmbits de la vida personal, familiar i social.
- c) La detecció precoç de la violència en l'àmbit familiar, especialment sobre la dona i els fills i filles.



d) El foment d'actituds encaminades a l'exercici de drets i obligacions iguals per part de dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat, i la corresponsabilitat entre aquests en l'àmbit domèstic

*R.D. 1393/2007, de 29 d'octubre, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials.*

**Article 3. Ensenyaments universitaris i expedició de títols..**

(...)

5. Entre els principis generals que han d'inspirar el disseny dels nous títols, els plans d'estudis han de tenir en compte que qualsevol activitat professional s'ha de dur a terme:

a) des del respecte als drets fonamentals i d'igualtat entre homes i dones, i han d'incloure, en els plans d'estudis en què escaigui, ensenyaments relacionats amb aquests drets.



## **EIX 3.- INVESTIGACIÓ**

*LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*

### **Article 11. Accions positives.**

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

2. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.

### **Article 25. La igualtat en l'àmbit de l'educació superior..**

1. En l'àmbit de l'educació superior, les administracions públiques, en l'exercici de les seves respectives competències, han de fomentar l'ensenyament i la recerca sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes.

2. En particular, i amb aquesta finalitat, les administracions públiques han de promoure:

a) La inclusió, en els plans d'estudi en què sigui procedent, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes.

b) La creació de postgraus específics.

c) La realització d'estudis i recerques especialitzades en la matèria.

*LLEI ORGÀNICA 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*

### **Article 4. Principis i valors del sistema educatiu.**

7. Les universitats han d'incloure i fomentar en tots els àmbits acadèmics la formació, la docència i la recerca en igualtat de gènere i no-discriminació de forma transversal.

*LLEI ORGÀNICA 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats*

Quaranta-dos. 4. S'ha de promoure que els equips de recerca desenvolupen la seua carrera professional fomentant una presència equilibrada entre dones i homes en tots els seus àmbits..

*ORDRE PRE/525/2005, de 7 de març, per la qual es dona publicitat a l'Acord del Consell de Ministres pel qual s'adopten mesures per a afavorir la igualtat entre dones i homes..*

4.2 S'acorda incloure, com criteri addicional de valoració en la concessió d'ajudes a projectes d'investigació, la participació de dones en els equips de treball



## **EIX 4.- ACCÉS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL DEL PDI I DEL PAS.**

*LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*

### **Article 11. Accions positives.**

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

2. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.

### **Article 53. Òrgans de selecció i comissions de valoració.**

Tots els tribunals i òrgans de selecció del personal de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen han de respondre al principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives, degudament motivades.

Així mateix, la representació de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen a les comissions de valoració de mèrits per a la provisió de llocs de treball s'ha d'ajustar al principi de composició equilibrada de tots dos sexes.

### **Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública..**

A l'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública s'hi ha d'adjuntar un informe d'impacte de gènere, llevat de casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

### **Article 57. Conciliació i provisió de llocs de treball.**

En les bases dels concursos per a la provisió de llocs de treball s'ha de computar, als efectes de valoració del treball desenvolupat i dels corresponents mèrits, el temps que les persones candidates hagin estat en les situacions a què es refereix l'article anterior.

### **Article 60. Accions positives en les activitats de formació.**

1. Per actualitzar els coneixements dels empleats i les empleades públics, s'atorga preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar en els cursos de formació als qui s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

2. Amb la finalitat de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius a l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen, en les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reserva almenys un 40% de les places per a la seva adjudicació a aquelles que compleixin els requisits establerts.

*LLEI 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic .*

### **Article 60. Òrgans de selecció.**

1. Els òrgans de selecció han de ser col·legiats, la seva composició s'ha d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i, així mateix, s'ha de tendir a la paritat entre dona i home.



**Article 61. Sistemes selectius..**

1. Els processos selectius han de tenir caràcter obert i garantir la lliure concurrència, sense perjudici del que està establert per a la promoció interna i de les mesures de discriminació positiva que preveu aquest Estatut. Els òrgans de selecció han de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes.

**Article 79. Concurs de provisió dels llocs de treball del personal funcionari de carrera.**

1. El concurs, com a procediment normal de provisió de llocs de treball, consisteix en la valoració dels mèrits i capacitats i, si s'escau, aptituds dels candidats per part d'òrgans col·legiats de caràcter tècnic. La composició d'aquests òrgans ha de respondre al principi de professionalitat i especialització dels seus membres i s'ha d'adequar al criteri de paritat entre dona i home. El seu funcionament s'ha d'ajustar a les regles d'imparcialitat i objectivitat.

*ORDRE PRE/525/2005, de 7 de març, per la qual es dóna publicitat a l'Acord del Consell de Ministres pel qual s'adopten mesures per a afavorir la igualtat entre dones i homes:.*

**S'aproven, dins del Pla per a la Igualtat de Gènere en l'Administració General de l'Estat, les següents mesures:**

7.1 Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública inclouran, si escau, l'esment a la \*infrarrepresentació de persones d'algun dels dos sexes.



## EIX 5.- REPRESENTACIÓ

*LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*

### **Article 11. Accions positives.**

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

2. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.

### **Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics.**

Als efectes d'aquesta Llei, són criteris generals d'actuació dels poders públics:

(...)

4. La participació equilibrada de dones i homes en les candidatures electorals i en la presa de decisions.

### **Article 16. Nomenaments efectuats pels poders públics.**

Els poders públics han de procurar atendre el principi de presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments i les designacions dels càrrecs de responsabilitat que els corresponguin.

### **Article 24. Integració del principi d'igualtat en la política d'educació..**

2. Les administracions educatives, en l'àmbit de les seves respectives competències, han de desenvolupar, amb aquesta finalitat, les actuacions següents:

(...)

d) La promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de control i de govern dels centres docents..

### **Article 54. Designació de representants de l'Administració General de l'Estat.**

L'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han de designar els seus representants en òrgans col·legiats, comitès de persones expertes o comitès consultius, nacionals o internacionals, d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives, degudament motivades.

Així mateix, l'Administració General de l'Estat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'observar el principi de presència equilibrada en els nomenaments que li correspongui efectuar en els consells d'administració de les empreses en el capital de les quals participi.

*LLEI ORGÀNICA 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats..*

Deu. L'article 13 queda redactat de la manera següent:

### **«Article 13. Òrgans de govern i representació de les universitats públiques.**

(...)

Els estatuts han d'establir les normes electorals aplicables, les quals han de propiciar en els òrgans col·legiats la presència equilibrada entre dones i homes.

*LLEI 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic..*

### **Article 60. Òrgans de selecció..**

1. Els òrgans de selecció han de ser col·legiats, la seva composició s'ha d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i, així mateix, s'ha de tendir a la paritat entre dona i home.



## **EIX 6.- TREBALLAR I ESTUDIAR EN LA UA**

*LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.*

### **Article 11. Accions positives.**

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

2. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.

### **Article 33. Contractes de les administracions públiques.**

Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic

### **Article 34. Contractes de l'Administració General de l'Estat.**

1. Anualment, el Consell de Ministres, en vista de l'evolució i l'impacte de les polítiques d'igualtat en el mercat laboral, ha de determinar els contractes de l'Administració General de l'Estat i dels seus organismes públics que obligatòriament han d'incloure entre les seves condicions d'execució mesures tendents a promoure la igualtat efectiva entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que preveu la legislació de contractes del sector públic.

En l'Acord a què es refereix el paràgraf anterior es poden establir, si s'escau, les característiques de les condicions que s'hagin d'incloure en els plecs atenent la naturalesa dels contractes i el sector d'activitat on es generin les prestacions.

2. Els òrgans de contractació poden establir als plecs de clàusules administratives particulars la preferència en l'adjudicació dels contractes de les proposicions presentades per les empreses que, en el moment d'acreditar la solvència tècnica o professional, compleixin les directrius de l'apartat anterior, sempre que aquestes proposicions igualin en els seus termes les més avantajoses des del punt de vista dels criteris objectius que serveixin de base a l'adjudicació i respectant, en tot cas, la prelación establerta a l'apartat primer de la disposició addicional vuitena del Text refós de la Llei de contractes de les administracions públiques, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2000, de 16 de juny.

### **Article 44. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral..**

1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han de reconèixer als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant qualsevol discriminació basada en el seu exercici.

2. El permís i la prestació per maternitat s'han de concedir en els termes que preveuen la normativa laboral i de Seguretat Social.

3. Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.

### **Article 48. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.**

1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.





Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquesta i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que ho puguin propiciar.

**Article 56. Permisos i beneficis de protecció a la maternitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.**

Sense perjudici de les millores que puguin derivar d'acords subscrits entre l'Administració General de l'Estat o els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen amb els representants del personal al servei de l'Administració pública, la normativa que els és aplicable ha d'establir un règim d'excedències, reduccions de jornada, permisos o altres beneficis amb la finalitat de protegir la maternitat i facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Amb la mateixa finalitat s'ha de reconèixer un permís de paternitat, en els termes que disposi la normativa esmentada.

**Article 58. Llicència per risc durant l'embaràs i la lactància.**

Quan les condicions del lloc de treball d'una funcionària inclosa en l'àmbit d'aplicació del mutualisme administratiu puguin influir negativament en la salut de la dona, del fill o la filla, es pot concedir llicència per risc durant l'embaràs, en els mateixos termes i condicions que preveu la normativa aplicable. En aquests casos, es garanteix la plenitud dels drets econòmics de la funcionària durant tota la durada de la llicència, d'acord amb el que estableix la legislació específica.

El que disposa el paràgraf anterior també és aplicable durant el període de lactància natural.

**Article 60. Accions positives en les activitats de formació.**

1. Per actualitzar els coneixements dels empleats i les empleades públics, s'atorga preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar en els cursos de formació als qui s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

2. Amb la finalitat de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius a l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen, en les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reserva almenys un 40% de les places per a la seva adjudicació a aquelles que compleixin els requisits establerts.

**Article 62. Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.**

Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació que ha d'incloure, com a mínim, els principis següents:

- a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b) La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.
- d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.



*LLEI ORGÀNICA 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere..*

**Article 24. Àmbit dels drets..**

La funcionària víctima de violència de gènere té dret a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica de centre de treball i a l'excedència en els termes que determini la seva legislació específica.

**Article 25. Justificació de les faltes d'assistència.**

Les absències totals o parcials al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere soferta per una dona funcionària es consideren justificades en els termes que determini la seva legislació específica.

**Article 26. Acreditació de les situacions de violència de gènere exercida sobre les funcionàries**

L'acreditació de les circumstàncies que donen lloc al reconeixement dels drets de mobilitat geogràfica de centre de treball, excedència, i reducció o reordenació del temps de treball, s'ha de fer en els termes que estableix l'article 23.

*LLEI 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.*

**Article 14. Drets individuals.**

Els empleats públics tenen els següents drets de caràcter individual en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei:

(...)

- h) Al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant la persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral.
- i) A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- j) A l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

**Article 49. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere. (...)**

d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons que correspongui.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'Administració pública competent en cada cas.

**Article 82. Mobilitat per raó de violència de gènere.**

Les dones víctimes de violència de gènere que es vegin obligades a deixar el lloc de treball a la localitat on prestaven serveis, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, de característiques anàlogues, sense necessitat que sigui vacant de cobertura necessària. Tot i així, en aquests casos l'Administració pública competent està obligada a comunicar-li les vacants ubicades a la mateixa localitat o a les localitats que la interessada solliciti expressament. Aquest trasllat té la consideració de trasllat forçós.

En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere s'ha de protegir la intimitat de les víctimes, en especial les dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.



### **Article 89. Excedència**

(...)

5. Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta.

Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que tenien, i aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui aplicable.

Si les actuacions judicials ho exigeixen es pot prorrogar aquest període per tres mesos, i fins a divuit com a màxim, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

### **Disposició addicional vuitena. Plans d'igualtat..**

1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin

### **Disposició transitòria sisena.**

#### **Ampliació del permís de paternitat.**

Les administracions públiques han d'ampliar de manera progressiva i gradual la durada del permís de paternitat regulat a l'apartat c) de l'article 49 fins a assolir l'objectiu de quatre setmanes d'aquest permís al cap de sis anys d'entrada en vigor d'aquest Estatut.

*ORDRE PRE/525/2005, de 7 de març, per la qual es dóna publicitat a l'Acord del Consell de Ministres pel qual s'adopten mesures per a afavorir la igualtat entre dones i homes:.*

### **3. Conciliació de la vida laboral i familiar**

3.1 S'aprova, en l'àmbit de les Administracions públiques, prèvia negociació amb les centrals sindicals, l'establiment d'una modalitat específica de jornada a temps parcial, amb la corresponent disminució retributiva, a la qual podran acollir-se qui tinguen al seu càrrec persones majors, fills menors de 12 anys o persones amb discapacitat.

3.2 S'habilita, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals, a les autoritats competents perquè autoritzen amb caràcter personal i temporal la modificació de l'horari fix dels empleats i empleades públics, amb manteniment íntegre i flexible de la jornada laboral que els corresponga.



## **EIX 7.- FORMACIÓ**

*LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.*

### **Article 61. Formació per a la igualtat..**

1. Totes les proves d'accés a l'ocupació pública de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han de preveure l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública.
2. L'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han d'impartir cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència, que s'han d'adreçar a tot el personal.

*LLEI ORGÀNICA 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.*

### **Article 4. Principis i valors del sistema educatiu.**

7. Les universitats han d'incloure i fomentar en tots els àmbits acadèmics la formació, la docència i la recerca en igualtat de gènere i no-discriminació de forma transversal.

*ORDRE PRE/525/2005, de 7 de març, per la qual es dona publicitat a l'Acord del Consell de Ministres pel qual s'adopten mesures per a afavorir la igualtat entre dones i homes.:*

### **7.3 Mesures per a promoure el valor de la igualtat de gènere en l'Administració:**

- a) Es realitzaran cursos i seminaris destinats a la formació dels empleats públics en el valor de la igualtat de gènere.
- b) Tots els temaris aprovats per a la celebració de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública inclouran temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.



**ANNEX II: “Informe diagnòstic de la situació de dones i homes en la Universitat d’Alacant”**