



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

3^{er} PLA

D'IGUALTAT
D'OPORTUNITAT^s

ENTRE DONES I HOMES

de la Universitat d'Alacant | 2018 - 2020

*III Pla d'Igualtat d'Oportunitats
entre Dones i Homes de la
Universitat d'Alacant
(2018-2020)*



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Presentació	3
1. Context: 10 anys de polítiques d'igualtat en la Universitat d'Alacant	4
1.1. El II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat d'Alacant, punt de partida.	9
1.2. El III Informe diagnòstic de la situació de dones i homes en la UA	18
1.3. Impacte de les polítiques d'igualtat: Trajectòries professionals en la UA (2007-20016)	24
2. Procés d'elaboració del III PIUA (2018-2020)	26
3. III Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat d'Alacant (2018-2020)	28
3.1. Eixos i objectius	29
3.2. Accions per eixos d'intervenció	32
4. Les STEM i la UA davant del repte de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la societat del segle XXI	57

Al gener de 2008, el Consell de Govern de la UA va aprovar la creació de la Unitat d'Igualtat. Des de llavors, el compromís assumit tant pels equips de direcció com per la mateixa comunitat universitària, s'ha concretat en dos Plans d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes que, en conjunt, han llançat índexs de realització molt elevats.

La conseqüència immediata en la implementació d'aquests dos Plans d'Igualtat ha sigut la reducció de les bretxes de gènere entre els tres col·lectius universitaris: estudiants, personal d'administració i serveis i personal docent i investigador. No obstant açò, i malgrat els èxits aconseguits, continua sent necessari articular mesures que precipiten aquesta tendència. No disposem d'estimacions que ens diguen quant de temps serà necessari que invertisquen les universitats públiques espanyoles per a aconseguir la igualtat en tots els aspectes. Però sí que sabem que en 2017 la bretxa en l'àmbit internacional entre dones i homes en salut, educació, política i economia es va ampliar per primera vegada des que en 2006 es va iniciar la publicació de l'Índex Global de Bretxa de Gènere (Fòrum Econòmic Mundial). És més, amb la taxa de progrés actual, la bretxa global de gènere es mantindrà 100 anys més, mentre que la igualtat en el lloc de treball no es produirà fins d'ací a 217 anys.

Avui presentem el III Pla d'Igualtat de la Universitat d'Alacant. Un Pla que pren com a referent l'experiència acumulada en polítiques d'igualtat, que integra les lliçons apreses dels encerts, però també dels errors comesos, i que s'alinea a les estratègies que, amb l'objectiu de reduir les desigualtats entre dones i homes en la Ciència, s'impulsen tant en l'àmbit nacional com internacional. És un Pla ambiciós tant pel nombre com pel canvi estructural que es persegueix amb les accions que arreplega; un Pla que té la finalitat de promoure la igualtat de gènere en totes les escales de la institució; un Pla amb el qual aconseguir l'excel·lència i l'eficiència en la governança universitària.

El III Pla d'Igualtat de la UA, lluny de mantenir un enfocament continuista, assumeix nous reptes que, en matèria de desigualtat de gènere, es denuncien. Així, dedica un conjunt d'accions a incrementar la presència de les dones en les denominades, per les seues sigles en anglès, titulacions STEM -Ciència, Tecnologia, Enginyeria i Matemàtiques. Si no iniciem mesures concretes en aquesta direcció, no solament les desigualtats de gènere actuals persistiran –atès que l'ocupabilitat immediata es troba en nínxols laborals que requereixen coneixements lligats a les STEM– sinó que s'alentirà el desenvolupament de la nostra regió –perquè els coneixements STEM són els responsables de la innovació i el desenvolupament econòmic i social.

En 2018, la Universitat d'Alacant celebra una dècada de polítiques d'igualtat i el III Pla d'Igualtat entre Dones i Homes.

El repte que la societat té enfront de la poca presència de dones en les titulacions STEM donarà continuïtat al treball, esforç, il·lusió i convicció que la comunitat universitària ha invertit en les polítiques d'igualtat.

Manuel Palomar Sanz
Rector de la Universitat d'Alacant

1. *Context:* 10 ANYS DE POLÍTQUES D'IGUALTAT
EN LA UNIVERSITAT D'ALACANT

La Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, presenta els plans d'igualtat com l'instrument entorn del qual sistematitzar mesures dirigides, d'una banda, a evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe i, per una altra, a establir accions amb les quals promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Per a donar compliment a aquesta norma legal, la Universitat d'Alacant s'ha dotat al llarg d'aquesta última dècada d'una Unitat d'Igualtat (òrgan tècnic), una Comissió d'Igualtat entre Dones i Homes (òrgan de representació de la comunitat universitària) i dos plans d'Igualtat d'Oportunitats (eines específiques):

- L'acord del Consell de Govern de 30 gener de 2008 (BOUA 1 de febrer de 2008) de creació de la **Unitat d'Igualtat** de la UA, donant compliment al que es disposa en la Disposició Addicional dotze de la Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats. En aquest acord s'establí la composició de la Unitat d'Igualtat, les competències del delegat o delegada del rector o rectora per a Polítiques de Gènere i preveia la creació d'un Observatori per a la Igualtat, indicant-ne, a més, les funcions
- L'acord del Consell de Govern de 31 d'octubre de 2008 (BOUA 6 de novembre de 2008) de creació de la **Comissió d'Igualtat** de la UA va establir-ne, únicament, la denominació, l'àmbit d'actuació i la composició, amb representants dels diferents col·lectius de la UA i amb assessorament especialitzat.
- L'aprovació per majoria del Consell de Govern de 26 de gener de 2010 (BOUA 29 de gener de 2010), del **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la UA**.
- L'aprovació per Consell de Govern de 30 d'octubre de 2012 (BOUA 31 d'octubre de 2012), del **Reglament de la Unitat d'Igualtat** de la UA. En aquest, l'article 5 es dedica a la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, que queda establida com a òrgan de treball, consulta i participació de la comunitat universitària en la implementació de plans d'igualtat.
- L'aprovació per unanimitat del Consell de Govern de 17 de desembre de 2013 (BOUA 20 de desembre de 2013), del **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la UA**.

Han transcorregut deu anys de polítiques d'igualtat i en aquest curt període de temps hem vist com les polítiques d'igualtat entre dones i homes no solament s'han consolidat des del punt de vista institucional universitari, sinó que s'han instal·lat en l'agenda política universitària en un doble sentit:

En primer lloc, és necessari subratllar la creació del Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat al maig de 2016.

En segon lloc, s'ha produït la transversalització de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques universitàries. A això, també han contribuït l'adopció de dues mesures: la presència en el Consell de direcció de la delegada del rector per a les Polítiques de Gènere en el primer mandat com a rector de la UA de Manuel Palomar Sanz (2012-2016); i a l'elaboració d'informes d'Impacte de Gènere (com a desenvolupament d'una de les accions incloses en el II PIUA) de la normativa pròpia que el Consell de Direcció eleva al Consell de Govern per a la seua aprovació.

Avui, assumint el camí que queda per recórrer, cal subratllar que aquest compromís polític, mantingut en el temps i no truncat amb la inexorable transició natural dels equips de direcció, ha permès una major sensibilització de la comunitat universitària entorn de les desigualtats que persisteixen entre les dones i els homes també en els entorns universitaris; i, des d'aquest reconeixement, s'ha aconseguit un major compromís i implicació en el treball de tota la comunitat universitària per a reduir les bretxes de gènere. Potser siguen aquests els dos majors assoliments aconseguits en aquesta dècada de polítiques d'igualtat entre dones i homes en la UA: un fort i nítid lideratge polític capaç de comprometre's en la tasca de reduir les diferències de gènere al personal docent i investigador, personal d'administració i serveis i al col·lectiu d'estudiants.

L'objectiu que es persegueix amb el *III Pla d'igualtat entre dones i homes de la Universitat d'Alacant (III PIUA)* és, com en els dos que l'han precedit, establir una línia estratègica d'intervenció amb la finalitat de reduir les esclotxes que persisteixen, específicament, entre dones i homes en la universitat. En el seu disseny s'integren les lliçons apreses en aquesta dècada de polítiques d'igualtat, així com les recomanacions i marcs normatius que, presentats i aprovats durant el període de vigència del II PIUA, han de ser contemplats en el disseny del III PIUA ja que estan directament vinculats amb dimensions d'intervenció en matèria d'igualtat en entorns universitaris. En aquest sentit, són d'obligada referència:

- L'Ordre de la *Conselleria d'Educació, Recerca, Cultura i Esport* per la qual es regula la subvenció del Programa per a la promoció científica, el desenvolupament tecnològic i la innovació de la Comunitat Valenciana, on es fa una aposta clara per la inclusió de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca finançables amb la seua convocatòria així com en la promoció de les dones científiques en el lideratge de projectes de recerca.
- El programa *Horitzó 2020*, de la Comissió Europea, que assenyalava que “garantirà la promoció eficaç de la igualtat entre homes i dones i de la dimensió de gènere en el contingut de la recerca i la innovació”.
- Les recomanacions elaborades per *The European Institute for Gender Equality (EIGE)* (2016) i recollides en *Gender equality in academia and research. Gear tool*.
- Els treballs que en l'avaluació de la incorporació de la perspectiva de gènere

en la docència universitària realitzen tant l'*Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya* (AQU), com el *Grup de Treball d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives d'Universitats*.

- El Pla estatal de recerca científica i tècnica i d'innovació (2017-2020) que, a través de les actuacions que finança, tindrà com a objectiu promoure l'accés obert a resultats i dades de la recerca així com impulsar un model d'investigació responsable i oberta a la societat a través de: (1) la inclusió de la dimensió de gènere en les actuacions de R +D+I finançades, amb l'aplicació de criteris estrictes de paritat en les diferents comissions d'avaluació, comitès i òrgans de gestió i governança del Pla Estatal i les ajudes associades a aquest; i (2) l'estímul de les vocacions científiques i tecnològiques i l'emprenedoria i la cultura científica i tecnològica de la societat, prestant especial atenció a mesures destinades a corregir l'esclatxa de gènere.
- Les recomanacions del *Grup d'Hèlsinki sobre el Gènere en la Recerca i la Innovació* (HG, per les seues sigles en anglès) per a memorar la transversalització de gènere en H2020 i en el pròxim programa marc (abreujat com FP9): "*Position paper on H2020 interim evaluation and preparation of FP9*".
- Sistema d'acreditació en igualtat de gènere per a organismes de recerca (inclou a Universitats), desenvolupat pel projecte europeu GENDER-NET i disponible en *Framework and methodology to set up a joint Award/Incentive on gender policies in research institutions*.
- Els articles recents de recerca que han abordat qüestions diverses de les diferències de gènere en l'àmbit universitari.
- Així com el recentment aprovat Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere en què s'arreglen mesures que hauran d'assumir les mateixes universitats com a accions per a reduir l'elevat nombre de dones víctimes de violència de gènere.

1. *Vegeu publicacions en "Informes Externs" en l'Observatori per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UA.*

EL III PIUA presta especial atenció al foment de la major presència de les dones en les denominades titulacions STEM, sigles en anglès de les carreres de ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtica. La secció **“LES STEM I LA UA ENFRONT DEL REpte DE LA IGUALTAT D’OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN LA SOCIETAT DEL SEGLE XXI”** arreplega, al seu torn, dotze accions addicionals sustentades en les recomanacions apuntades per organismes i centres de recerca internacionals. Amb aquestes, s’emfatitza la necessitat a promoure l’accés de les dones a les carreres STEM ja que, com ha assenyalat recentment la UNESCO (2017: 15), cal fer-ho des d’una triple perspectiva:

- Des de la *perspectiva dels drets humans*, perquè totes les persones són iguals i han de tenir les mateixes oportunitats, fins i tot per a estudiar i treballar en el camp de la seua elecció
- Des de la *perspectiva científica*, perquè la inclusió de les dones promou l’excel·lència científica i augmenta la qualitat dels resultats STEM, perquè diverses perspectives agreguen creativitat, redueixen els possibles biaixos i promouen coneixements i solucions més sòlides. Informes recents subratllen que les empreses amb major equilibri entre sexes tenen millors rendiments i que les conseqüències de la infrarepresentació de la dona en enginyeria les patim amb mesures de protecció insegures i tecnologia discriminatòria
- Des d’una *perspectiva de desenvolupament*, perquè, si persisteixen les desigualtats de gènere en educació i ocupació STEM, es perpetuaran les desigualtats de gènere actuals (estatus i ingressos), ja que els nínxols laborals a curt i mitjà termini passen per assegurar que homes i dones adquireixen coneixements associats a STEM

1.1. El II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat d'Alacant, punt de partida

El III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (2018-2020) dona continuïtat al II Pla (2014-2016). Respecte a aquest, el III PIUA:

- Manté els set eixos d'intervenció del II PIUA: I. Visibilització i Sensibilització; II. Docència; III. Recerca; IV. Accés i Promoció Professional del PDI i PAS; V. Representació; VI Treballar i Estudiar en la UA; i VII. Formació
- Contempla 16 objectius a desenvolupar, i integra l'Objectiu 4 en l'eix de Visibilització i Sensibilització: *Promoure la implicació dels homes en la constitució de la societat més igualitària*
- Manté algunes de les accions que, per diferents circumstàncies, no es van dur a terme durant el període de vigència del II PIUA
- Preveu 99 accions, 12 de les quals s'incorporen per a incrementar la matrícula de dones en les titulacions STEM
- Assigna com a responsables de l'execució del Pla d'Igualtat els diferents vicerectorats, Gerència, Secretaria General i Rectorat. Aquest últim aspecte constitueix una de les claus de l'èxit aconseguit amb la implementació del II PIUA en la mesura en què ha propiciat la transversalització de les polítiques d'igualtat i la incorporació de la perspectiva de gènere en la governança universitària

Els resultats obtinguts en la fase d'avaluació del II PIUA constitueixen un dels pilars fonamentals que s'han tingut en compte en el disseny del III PIUA. En aquest context cal tenir en compte que l'abast de l'avaluació a la qual es va sotmetre el II PIUA és doble: d'una banda, va permetre quantificar el nivell de realització d'objectius i accions; i, per un altre, orientar sobre futures estratègies a seguir.

EIXOS D'INTERVENCIÓ

El II PIUA s'articulava entorn de set eixos d'intervenció amb els quals es tractava d'abastar tots els àmbits d'activitat de la UA. L'experiència d'implementació del I PIUA aconsella hi mantenir aquesta estructura en eixos:

Eix 1: Visibilització i Sensibilització

La UA com a institució amb projecció i compromís social més enllà de l'estrictament relacionat amb la docència, la producció i difusió de coneixement

Eix 2: Docència i Eix 3: Recerca

La UA com a productora i transmissora de coneixement

Eix 4: Accés i promoció professional del PDI i del PAS

Eix 6: Treballar i estudiar en la UA

La UA com a lloc de treball del PDI, PAS i estudiants

Eix 5: Representació

La UA com a organisme que gestiona i controla els seus propis recursos amb autonomia en la presa de decisions des dels seus òrgans de direcció

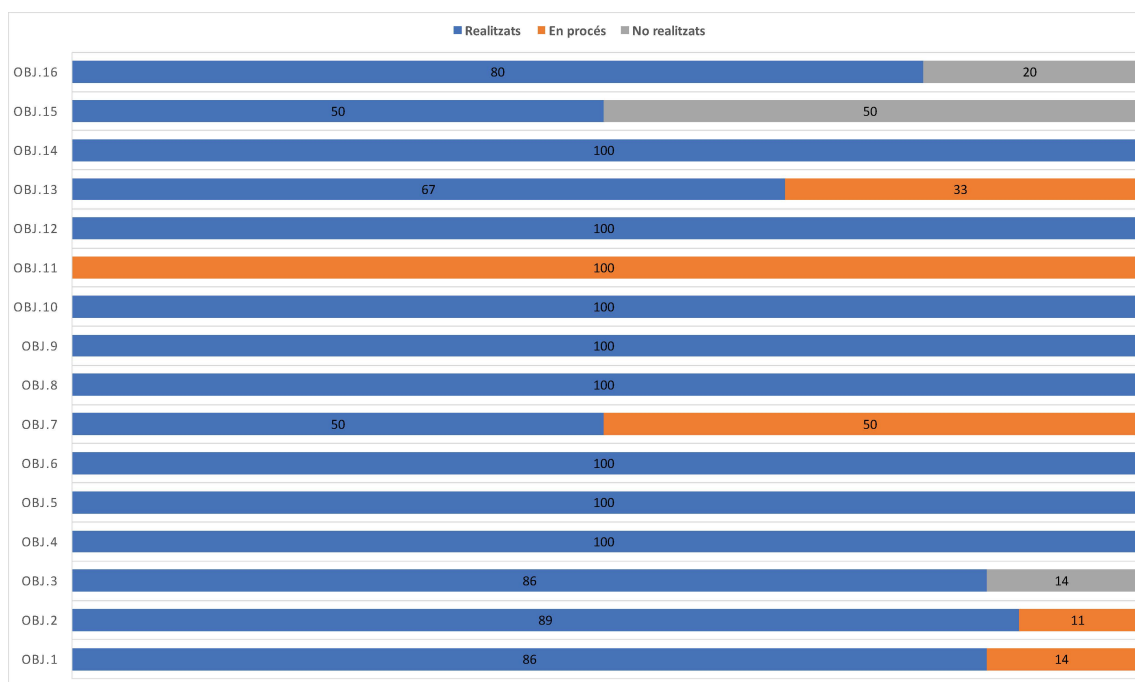
Eix 7: Formació

La UA compromesa amb la formació del PDI i del PAS en matèria d'igualtat

OBJECTIUS PER A LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

L'anàlisi del II PIUA per eixos d'intervenció implica abordar el grau de consecució dels setze objectius inclosos, vuit dels quals es consideren aconseguits al tancament del període de vigència, quatre s'hi havien desenvolupat en un 80%, i els últims quatre s'havien desenvolupat entre un 50 i 80%

Gràfic 1. Índex d'execució dels objectius del II PIUA



Si bé la majoria dels objectius arreplegats en el II PIUA es mantenen en el III PIUA, cal tenir en compte que alguns s'hi han omès, altres s'hi han adequat ter-minològicament al context actual i un d'aquest és totalment nou. El III PIUA es desenvolupa entorn dels 16 objectius que adscrits a cada d'un dels set eixos es presenten en el quadre adjunt

Eix 1: Visibilització i Sensibilització

Obj. 1. Implementar estratègies d'impacte, en matèria d'igualtat de gènere, mitjançant la programació d'activitats pròpies així com en col·laboració amb institucions i entitats socials

Obj. 2. Sensibilitzar a la comunitat universitària sobre l'absència d'igualtat efectiva entre dones i homes, la persistència del sexisme en la societat i la necessitat de contribuir a la identificació i el rebuig de totes les formes de discriminació de gènere

Obj. 3. Sensibilitzar la comunitat universitària sobre la persistència d'estereotips de gènere vinculats a l'esfera professional, i a la vida personal i familiar, amb la finalitat de contribuir a la construcció d'una societat on dones i homes compartisquen, en igualtat de condicions i amb les mateixes oportunitats, tots els àmbits de la vida

Obj. 4. Promoure la implicació dels homes en la construcció d'una societat més igualitària

Eix 2: Docència

Obj. 5. Promoure, difondre i acreditar el coneixement en matèria d'igualtat de gènere

Obj. 6. Integrar la perspectiva de gènere en la docència universitària

Eix 3: Recerca

Obj. 7. Promoure la participació de les dones en la recerca i en la difusió del coneixement

Obj. 8. Promoure l'aplicació de la perspectiva de gènere en la recerca, de forma transversal

Obj. 9. Promoure la recerca en el marc dels estudis de gènere, en els distints àmbits del coneixement, i difondre'n els resultats

Eix 4: Accés i promoció professional del PDI i del PAS

Obj. 10. 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

Eix 5: Representació

Obj. 11. Aconseguir una presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció, de govern, consultius i de representació de la UA

Eix 6: Treballar i estudiar en la UA

Obj. 12. Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal docent i investigador, del personal d'administració i serveis i estudiants de la UA

Obj. 13. Detectar, resoldre i prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, i la violència de gènere en l'àmbit de la UA

Obj. 14. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny, ús i gestió dels espais de la UA i en la prevenció de riscos laborals

Obj. 15. Desenvolupar la responsabilitat social de la Universitat d'Alacant (RSU) en matèria d'igualtat de gènere

Eix 7: Formació

Obj. 16. Oferir a la comunitat universitària —a través de la formació—, recursos i eines per a la inclusió de la perspectiva de gènere en l'activitat docent i investigadora o administrativa i de gestió

EIXOS D'INTERVENCIÓ I ACCIONS DIRIGIDES A LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Finalitzat el període de vigència del II PIUA, el 86% de les accions han sigut realitzades. Cal valorar positivament aquest percentatge, ja que suposa un increment en 16 punts respecte al nivell d'execució del I PIUA.

Gràfic 2. Índex d'execució dels eixos del II PIUA



Eix 1: Visibilització i Sensibilització

El **87% de les accions** incloses en l'eix de Visibilització i Sensibilització han sigut **realitzades**. Els assoliments, en aquest eix, es poden concretar en la creació de l'Observatori per a la igualtat entre Dones i Homes de la UA, la posada en marxa del programa "Secundant la igualtat", la realització de dos estudis específics que permeten avançar en el coneixement de les desigualtats de gènere en la UA, així com en la major implicació de la comunitat universitària en les campanyes de sensibilització entorn del 8 de març i al 25 de novembre.

Eix 2: Docència

En l'Eix de Docència es **van realitzar el 100% de les accions recollides**, un percentatge que duplica a l'obtingut en el I PIUA. Cal destacar en aquest eix l'àmplia oferta extracurricular que inclou la perspectiva de gènere i aborda qüestions de gènere així com la identificació i prevenció de la violència contra les dones, la creació d'un sistema homogeni d'ordenació bibliogràfica entorn de la matèria "estudis de gènere", i el disseny de guies per a la inclusió de la perspectiva de gènere de forma transversal en la docència universitària.

Eix 3: Recerca

El **80% de les accions** de l'eix de Recerca han sigut **realitzades**. Entre les accions realitzades cal anotar la inclusió de clàusules en la Convocatòria Pròpia de Recerca que promouen la participació de les dones en la recerca i, en igualtat de mèrit, aplica l'acció positiva a favor del sexe menys representat, la inclusió en la convocatòria pròpia de recerca de finançament de *projectes de recerca bàsica o aplicada relacionats amb estudis de gènere* i la *inclusió*, com a formació transversal, de la perspectiva de gènere en el Programa de l'Escola de Doctorat.

Eix 4: Accés i promoció professional del PDI i PAS

El **100% de les accions** incloses en aquest eix han sigut **realitzades**. El desenvolupament d'aquest eix ha suposat la aprovació de la proposta de modificació del barem de la fase de concurs en processos selectius i proposta de resolució d'empats en processos selectius i de provisió a favor del sexe menys representat; l'aprovació de la proposta de modificació de la Normativa de la Universitat d'Alacant per la qual es regulen els processos de selecció per a la contractació d'ajudants, ajudants doctores o doctors i professors associats o professores associades; l'acompanyament a totes les normatives proposades pel Consell de Direcció de l'informe preceptiu d'Impacte de Gènere; la inclusió en l'oferta pública la infrarepresentació per sexe acompanyat d'una crida al sexe infrarepresentat; i la inclusió, com a criteri de desempat al sexe menys representat, en la convocatòria del programa pròpia per al foment de les relacions internacionals.

Eix 5: Representació

Finalitzat el període de vigència del II PIUA, el nombre **d'accions realitzades** en l'eix de Representació ha sigut del **75%**. De les accions realitzades cal assenyalar l'aprovació de la Normativa en matèria de presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i la inclusió, en el Reglament de règim intern del Consell d'Estudiants de la UA, d'articles tendents a promoure la presència equilibrada de dones i homes en els seus òrgans de representació.

Eix 6. Treballar i Estudiar

El nombre **d'accions realitzades** en l'Eix Treballar i Estudiar en la UA aconsegueix al **78%** de les accions. Entre els avanços assolits en aquest eix d'intervenció es poden assenyalar la inclusió de clàusules d'igualtat entre dones i homes tant en els criteris de valoració com en els d'obligat compliment en els contractes amb entitats externes; l'aprovació del Reglament d'adaptació curricular en el qual es contempla, entre unes altres, adaptacions a l'alumnat víctima de violència de gènere i amb persones dependents al seu càrrec; l'aprovació del Reglament per a l'avaluació dels aprenentatges en el qual es contempla, entre unes altres, avaluacions alternatives en casos d'estudiants víctima de violència de gènere i amb persones dependents al seu càrrec; i l'elaboració d'un protocol específic d'actuació davant supòsits de *sexting*, *ciberassetjament* i *grooming* (ciberassetjament a menors) entre membres de la comunitat universitària.

Eix 7. Formació

Finalitzat el període de vigència del II PIUA, el **80%** de les accions d'aquest eix es trobaven **realitzades**. L'oferta formativa específica s'ha dirigit al Servei de Prevenció, al Centre de Suport a l'Estudiant i al PDI, per a la prevenció de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i per orientació sexual.

EL III Pla d'igualtat d'oportunitats de la UA ha definit un total de 99 accions, 13 accions més que el seu predecessor. Els eixos de Sensibilització i Visibilització (1) així com el de Treballar i Estudiar en la UA (6) són els que concentren el major nombre d'accions.

1.2. El III Informe diagnòstic de la situació de dones i homes en la UA

A partir del III *Informe diagnòstic de la situació de dones i homes en la UA (2016)* podem extraure'n algunes conclusions sobre l'evolució que han seguit els principals indicadors que, en l'entorn universitari, permeten analitzar les diferències entre dones i homes en els seus tres col·lectius: estudiants, PDI i PAS. Els tres informes diagnòstics realitzats fins ara ofereixen una radiografia de la situació de les dones i homes de la UA en tres moments: 2008, 2012 i 2016. L'anàlisi de l'evolució que descriuen els principals indicadors de gènere en la UA ofereix una primera aproximació sobre l'impacte de la implementació del II PIUA. Les reflexions que deriven de l'anàlisi comparativa dels indicadors d'estructura i composició dels col·lectius del PDI, PAS i estudiants en els tres moments indicats, constitueixen el segon pilar considerat en el disseny del III PIUA. Específicament, les conclusions extretes, que queden recollides en els quadres que segueixen, s'han tingut en compte en la concreció dels objectius i accions finalment incloses.

ESTUDIANTS

La presència de dones en els últims anys ha continuat la mateixa tendència que en anys anteriors; és a dir, s'ha incrementat la proporció d'alumnes al llarg d'aquests anys. L'últim curs 2016-2017 és el període amb major presència de dones matriculades en estudis oficials de grau (60%) dels últims set anys

Les dades reflecteixen una *segregació horitzontal* segons sexe que es manifesta, fonamentalment, en l'escassa proporció de dones que opten per l'elecció de titulacions de la branca d'Enginyeria i Arquitectura (8%), que es redueix significativament respecte al curs 2012-2013 en què representaven en 11,3%, i la seua major concentració en aquest curs en la branca de Ciències Socials i Jurídiques, en la qual estan matriculades el 64,4% de les alumnes.

Les dades suggereixen que, malgrat apreciar un canvi de tendència, els estereotips de gènere queden reflectits en l'elecció d'estudis. La branca d'Enginyeria i Arquitectura compta amb una estructura *masculinitzada*. Igual que ha succeït en la branca de Ciències de la Salut, també s'ha produït un increment de la matrícula de dones encara que amb un impacte menor, xifrat en 1,3%. En les branques de Ciències Socials i Jurídiques i Art i Humanitats, les dones són majoria sense aconseguir el llindar del 70%, que defineix a un col·lectiu com *feminitzat*. No obstant açò, en la branca d'Art i Humanitats només li separen del llindar 0,2 punts percentuals, per la qual cosa podíem considerar que sí està feminitzada.

Igual que en el cas dels estudis de grau, el nombre de dones que completen els seus estudis de postgrau (màsters oficials) és superior al dels homes, si bé presenta fluctuacions perquè s'aprecia un descens en la proporció d'alumnes dones que es titulen en màsters oficials. En aquest sentit, s'inverteix la tendència anterior: mentre que en 2008 les alumnes aconseguïen el 63,3%, en 2015 va retrocedir per a situar-se en el 57,6%

La situació descrita i caracteritzada per la major representació de les dones entre l'alumnat matriculat i titulat en estudis de grau i màsters oficials es modifica en els estudis de Tercer Cicle, on la presència de dones aconseguix el 50% tant en la matrícula com en la defensa de tesi.

El percentatge de tesis doctorals defensades per dones ha anat fluctuant al llarg del període analitzat. Per al curs 2015-2016, última dada disponible, el percentatge de tesis defensades per dones ha disminuït respecte al curs anterior (2014-2015), i passa a representar un 47,8%

Les taxes de rendiment acadèmic continuen la tendència que s'observava en els períodes anteriors. Respecte al curs 2015-2016, els alumnes presenten una major *taxa d'abandó del títol*, mentre que les dones presenten majors taxes de *rendiment*, *d'eficiència* i de *graduació*.

PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

Si en 2008, en la Universitat d'Alacant, encara no s'havia aconseguit una estructura equilibrada per sexe entre el PDI, en 2016, aquesta tendència ha canviat de tal manera que la presència de les dones PDI quasi aconsegueix el 40%, valor al voltant del qual es defineix aquesta condició.

Les dades de l'evolució en la composició del PDI per sexe i branques de coneixement permeten concloure que també per a aquest col·lectiu es produeixen biaixos de gènere rellevants que reflecteixen la vigència dels estereotips de gènere. La composició equilibrada es manté en les branques de coneixement d'*Arts i Humanitats i Ciències Socials i Jurídiques*. *Ciències de la Salut* és l'única branca en la qual les dones tenen una major presència que els homes. I les branques de coneixement de *Ciències i Enginyeria i Tecnologia* presenten un important desequilibri, especialment aquesta última, que manté una estructura masculinitzada.

Cal destacar que la tendència a l'alça en la categoria laboral de Càtedra Universitària s'ha mantingut a favor de les dones, encara que tant en el cas d'homes com de dones l'increment s'ha ralentit respecte al que es va produir entre 2008 i 2012. Malgrat aquesta tendència, la concentració dels homes PDI en aquesta categoria supera en quasi 7 punts percentuals a la presència de les seues homòlogues (l'11,5% dels homes enfront del 4,6% de les dones)

Els homes són majoria en totes les categories laborals i les diferències són més notòries segons s'ascendeix en l'escalafó jeràrquic de la carrera professional. Per categories, un 20,8% de les càtedres d'universitat estan ocupades per dones, la qual cosa ha significat un increment d'1,9 punts en quatre anys (en 2013 representaven el 18,9%) i la seua duplicació en una dècada (en 2007 les dones catedràtiques d'universitat suposaven l'11,4%)

Malgrat l'increment del nombre de dones en les direccions de grups de recerca, la seua presència és en l'actualitat del 27%. Per branques de coneixement, en l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques s'ha incrementat la presència de dones en la direcció de grups fins a aconseguir el 46,6%. Per contra, la branca de coneixement que continua amb menor presència de dones en la direcció de grups de recerca continua i és la d'Enginyeria i Arquitectura la que el 2012 va presentar un increment de més de tres punts respecte de 2011. No obstant això, el 2013 es va iniciar de nou un descens que s'ha mantingut fins a 2016, any en què la seua presència és del 7%. L'increment més notable en la direcció de grups de recerca per dones PDI s'ha produït en l'àrea de Ciències de la Salut que, malgrat estar feminitzada, el 2013 solament tenia el 22% dels grups de recerca liderats per dones PDI i que el 2016 els va augmentar fins el 30,8%. En Ciències, el 18% dels grups de recerca de la UA són liderats per dones

L'evolució de les ajudes R+D+I europees no segueix una tendència definida. El 2016, el 30,8% de la recerca finançada amb fons de la Comissió Europea va ser liderada per dones (en 2014 va ser el 50%)

mentre que els grups de recerca que van desenvolupar la recerca les dones representaven el 54,3% (en 2014 va ascendir al 65,5%)

En introduir l'anàlisi de la distribució del complement econòmic autònom s'aprecia una nova dimensió dels biaixos de gènere entre el col·lectiu del PDI no contemplada en els dos informes diagnòstics precedents. Les dades evidencien que, enfront d'una creença generalitzada que les desigualtats de gènere s'expliquen per l'edat (obeeixen a un efecte generacional) i que el pas del temps les corregirà sense intervenir-hi cap política activa, les dones cobren menys que els homes en tots els segments d'edat. En ser un complement acumulatiu, el percentatge que perceben les dones respecte als homes és major en els segments de major edat, però sempre en una quantitat inferior als seus companys. Així mateix, i atenent al nivell d'antiguitat en la universitat, les dades mostren que amb el mateix nombre d'anys en la universitat, els homes, amb excepcions puntuals, cobren més que les dones. Així, i mentre que els homes cobren 1.769.222,06€ (el 71,3% del total), les dones perceben 711.551,22€ (el 28,7%). D'aquesta manera, la mitjana salarial dels homes se situa en 2.988,55€, i la de les dones és de 2.216,67€: elles perceben un 74,5% de la mitjana del que cobren els homes

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

El personal d'administració i serveis està format pel 44,9% d'homes i el 55,1% de dones, un 4% de dones PAS per sota de les xifres publicades pel Ministeri d'Educació relatius al conjunt nacional per al curs 2014-2015

La tendència experimentada en els últims anys pel PAS segons grups de titulació, permeten concloure que en tots els grups s'ha aconseguit una composició equilibrada, si bé els homes mantenen una major presència en les dues categories superiors (59,1% i 51,7%, respectivament en els grups A1 i A2). Solament en la categoria inferior les dones superen el llindar del 60%. Això demostra –malgrat els canvis que s'han produït en els últim cinc anys–, la persistència d'una

segregació vertical

S'hi manté la infrarepresentació de dones en els serveis d'Informàtica, Prevenció, Infraestructures i Serveis Tècnics de recerca. En la resta, les dones compten amb sobrerepresentació

Les dades mostren una tendència general a l'equilibri entre els sexes, si bé hi ha una presència major de dones en les subdireccions

Pel que fa a les **empreses externes**, el desequilibri entre sexes és significatiu, encara que s'ha produït un augment de dones en la contracta de seguretat i en el conjunt de les empreses de restauració. No obstant això, la contracta de neteja es manté fortament feminitzada i la de manteniment i jardineria masculinitzada

PARTICIPACIÓ I ÒRGANS DE GOVERN

La composició del *claustre* actual ha experimentat un increment de dones en el període 2012 i 2016 en 5 punts percentuals al que, sens dubte, ha contribuït l'aprovació del Reglament electoral de 2013 i que es va adequar als requeriments de la disposició addicional segona de la Llei d'Igualtat efectiva 3/2007 i que amb l'objecte de promoure la representació equilibrada entre dones i homes va introduir els articles 44.2 i 46.2

En *el Consell de Govern*, la representació femenina ha continuat la seua tendència a l'alça iniciada en 2007. En 2016 s'hi produeix un increment de la presència de dones aconseguint el 36,3%. Aquest òrgan, a diferència del Claustre, que està format íntegrament per persones vinculades amb la universitat, contempla tant a personal propi com extern (3 membres del Consell Social no vinculats amb la UA). La representació de les dones en *el Consell Social* es va incrementar entre 2007 i 2010. No obstant això, a partir de 2011 les dones han vist reduïda la seua presència a un 25%, situació que es corregeix en 2013 però entre 2014 i 2016 es torna a reduir considerablement

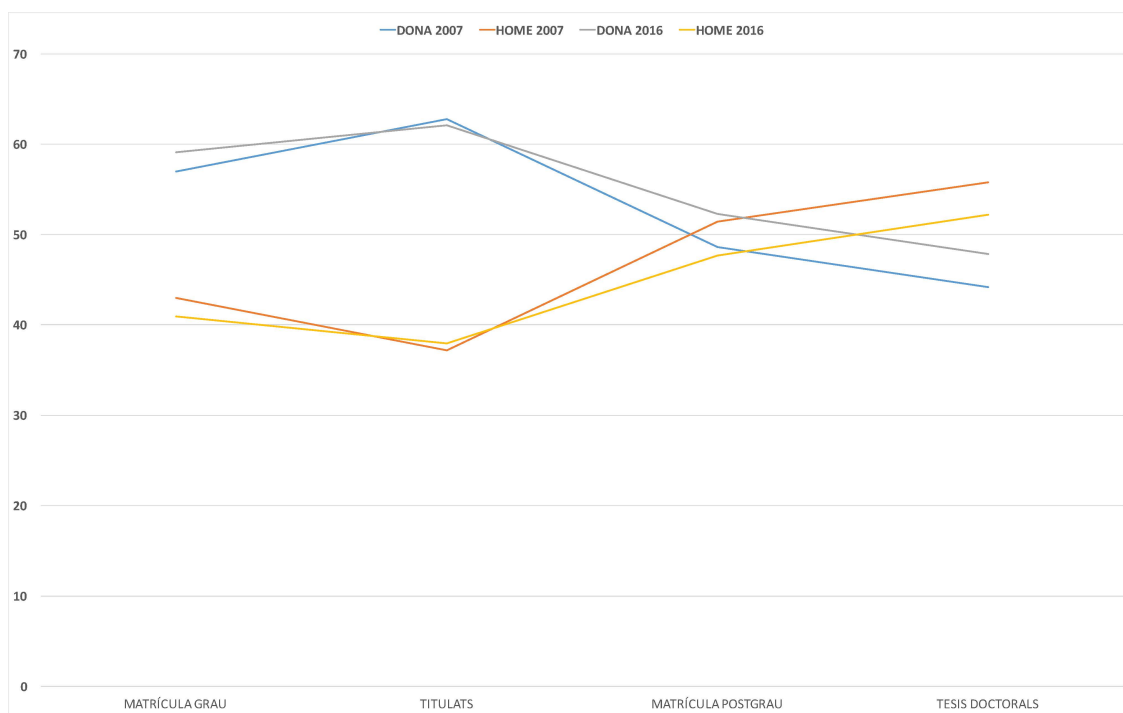
En els últims anys, el *Consell de Direcció* ha transformat la seua composició per sexe. En 2007 partia d'una composició clarament masculinitzada i des d'aleshores, i principalment a partir de 2008, ha aconseguit una composició equilibrada per sexe

Els equips de direcció de centre (**Deganats i Direcció de l'Escola Politècnica Superior**) mantenen, considerats en conjunt, una estructura paritària. Amb la recent aprovació de la *Normativa de la Universitat d'Alacant en matèria de presència equilibrada de dones i òrgans en els òrgans de govern* (d'aplicació al Consell de Direcció que assisteix al rector o rectora i als consells de direcció que assisteixen els degans i deganes i director de l'Escola Superior Politècnica) (BOUA, 28/02/2017) la composició equilibrada de dones i homes en aquest òrgan està garantida. Igual que en anys anteriors, en la direcció dels *departaments* preval la presència dels homes. No obstant això, s'ha produït un increment considerable: en 2016, un 32,8% dels departaments comptava amb una dona en la direcció

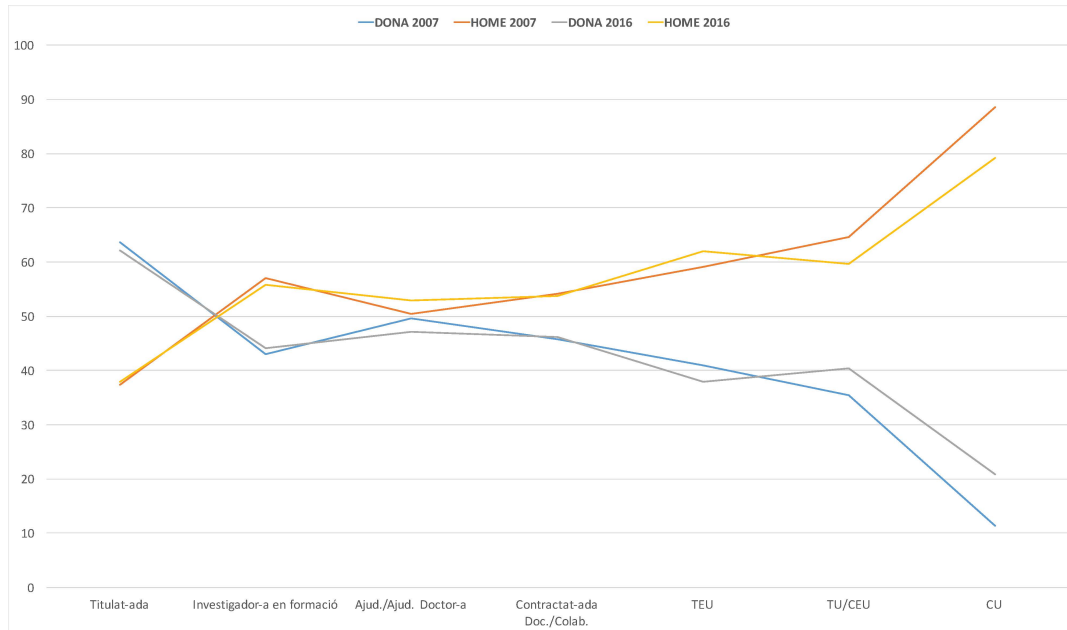
1.3. Impacte de les polítiques d'igualtat: Trajectòries professionals en la UA (2007-2016)

Després d'una dècada de polítiques d'igualtat en la UA resulta pertinent determinar el seu impacte en les trajectòries acadèmiques i professionals d'estudiants, PAS i PDI. Habitualment, els biaixos de gènere en els tres col·lectius es visualitzen a través d'un gràfic que mostra la presència de dones i homes en els respectius assoliments que dibuixen les seues trajectòries acadèmiques i professionals. En els gràfics que segueixen se superposen la tendència, per a cadascun dels tres col·lectius, de 2007 (primer informe diagnòstic) i de 2016 (tercer informe diagnòstic). En representar l'evolució en la carrera acadèmica i professional en aquesta última dècada, el gràfic té la virtut de reflectir el denominat “efecte tisora” que fa referència al fet que a pesar que en les primeres etapes de la carrera acadèmica, investigadora i administrativa hi ha un major nombre de dones, a mesura que s'ascendeix en les responsabilitats i càrrecs -com a doctorands, càtedres o direccions de serveis, per exemple-, augmenta el nombre d'homes i en descendeix el de dones. La gràfica, per als tres col·lectius, dibuixa una tendència favorable per a les dones. Malgrat això, la tisora segueix molt oberta, és a dir, persisteixen biaixos rellevants, especialment per al col·lectiu docent i investigador.

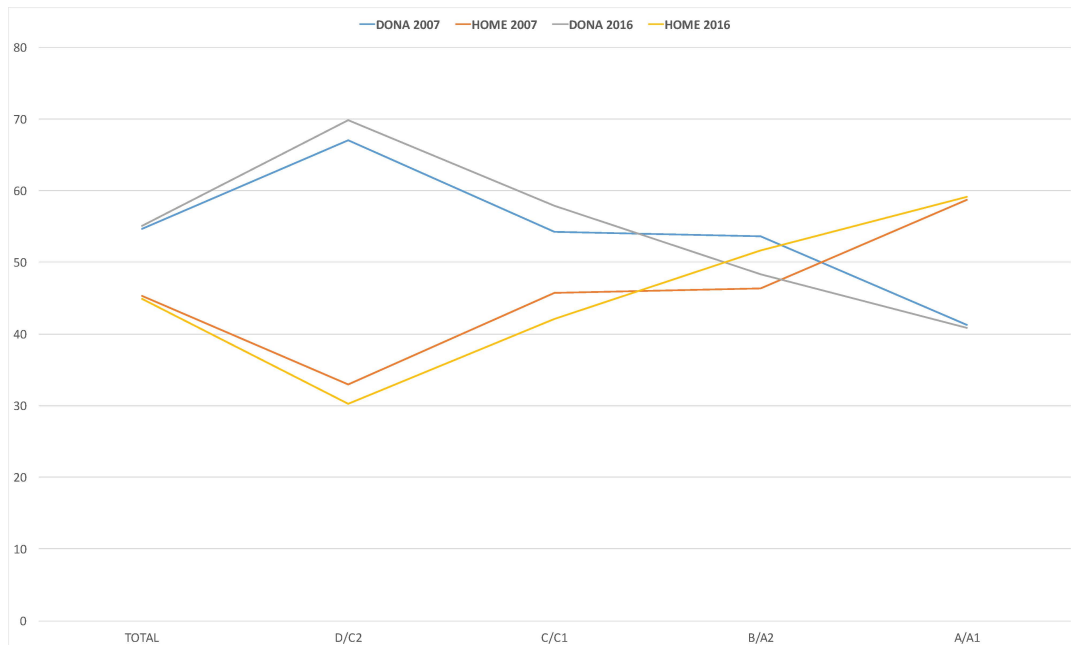
Gràfic 3. Presència d'estudiants per sexe en els diferents nivells acadèmics



Gràfic 4. Presència de dones i homes en les diferents categories professionals del PDI. Període 2007-2016 (%)



Gràfic 5. Presència de dones i homes en les diferents categories professionals del PAS. Període 2007-2016 (%)



2. Procés d'elaboració del III PIUA (2018-2020)

El procés d'elaboració del III PIUA ha buscat la participació de la comunitat universitària. La *Comissió d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UA* que “es constitueix com a òrgan de treball, consulta i participació de la comunitat universitària en la implementació de plans d'igualtat”, —tal com queda recollit en el Reglament de la Unitat d'Igualtat (BOUA 31/10/2012)— i acorda el 18/02/2017 que es constituïska una subcomissió o Grup de Treball en el qual es troben representats tots els col·lectius de la UA així com les seccions sindicals. Així, el 22 de juliol de 2017 es reuneix per primera vegada el **Grup de Treball** format per una persona en representació dels següents col·lectius, òrgans o sindicats: Gerència, Vicerectorat de Campus i Tecnologia, Consell d'Estudiants, Institut Universitari d'Estudis de Gènere, facultats i EPS, CC.OO, UGT, SEP, STEPV, CGT, CSIF i Unitat d'Igualtat.

Amb l'objectiu de facilitar la participació directa en el disseny del III PIUA de la comunitat universitària, es va dissenyar un formulari per a arreplegar-hi les aportacions i suggeriments del personal docent i investigador, del personal d'administració i serveis i de l'alumnat de la UA. El formulari es va allotjar en un blog que va ser distribuït a través d'un administrador de correu, i de la seua inserció com a anunci en campus virtual, perquè l'alumnat en tinguera coneixement. A través d'aquest mecanisme es van arreplegar 19 participacions, algunes de les quals s'han tingut en compte en el document final. Els **suggeriments de la comunitat universitària** s'han distribuït de la següent manera: 15 corresponen a dones i 4 a homes. Per col·lectius la participació va ser: PDI (13 dones i 3 homes), PAS (2 dones i 1 home).

En les successives reunions del Grup de Treball s'hi concretaven els objectius i les accions a incloure en el III PIUA tenint en consideració el III Informe diagnòstic, l'informe executiu d'Avaluació del II PIUA, la relació de les accions no realitzades i els suggeriments aportats en el procés participatiu. Addicionalment, s'hi van considerar les noves referències normatives aprovades durant el període de vigència del II PIUA i també les recomanacions internacionals en matèria de promoció dels estudis STEM entre el col·lectiu de futures alumnes.

Finalitzada la comanda del Grup de Treball, el 8 de febrer de 2018 es va presentar el projecte del III PIUA a la Comissió d'Igualtat per a la seua aprovació. Després de la presentació en Mesa Negociadora amb la representació de tots els sindicats el 16 de febrer, el III Pla d'igualtat entre dones i homes de la Universitat d'Alacant (2018-2020) va ser aprovat en el Consell de Govern de 26 de febrer de 2018.

3. III *Pla d'igualtat d'Oportunitats* entre dones i homes de la Universitat d'Alacant (2018-2020)

3.1. Ejes y objetivos

EIXOS	OBJECTIUS
1. VISIBILITZACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	<p>1.1. Implementar estratègies d'impacte, en matèria d'igualtat de gènere, mitjançant la programació d'activitats pròpies així com en col·laboració amb institucions i entitats socials</p> <p>1.2. Sensibilitzar la comunitat universitària sobre l'absència d'igualtat efectiva entre dones i homes, la persistència del sexisme en la societat i la necessitat de contribuir a la identificació i el rebuig de totes les formes de discriminació de gènere</p> <p>1.3. Sensibilitzar la comunitat universitària sobre la persistència d'estereotips de gènere vinculats a l'esfera professional, i a la vida personal i familiar, amb la finalitat de contribuir a la construcció d'una societat en què dones i homes compartisquen, en igualtat de condicions i amb les mateixes oportunitats, tots els àmbits de la vida</p> <p>1.4. Promoure la implicació dels homes en la construcció d'una societat més igualitària</p>
2. DOCÈNCIA	<p>2.1. Promoure, difondre i acreditar el coneixement en matèria d'igualtat de gènere</p> <p>2.2. Integar la perspectiva de gènere en la docència universitària</p>

3. RECERCA

3.1. Promoure la **participació de les dones** en la recerca i en la difusió del coneixement

3.2. Promoure l'aplicació de la **perspectiva de gènere** en la recerca, de forma transversal

3.3. Promoure la **recerca** en el marc dels estudis de gènere, en els diferents àmbits del coneixement, i difondre els seus resultats

4. ACCÉS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL DEL PDI I DEL PAS

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

5. REPRESENTACIÓ

5.1. Aconseguir una presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció, de govern, consultius i de representació de la UA

6. TREBALLAR I ESTU- DIAR EN LA UA

6.1. Promoure la **conciliació** de la vida personal, familiar i laboral de professorat, PAS i estudiants de la UA

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

6.3. Incorporar la perspectiva de gènere en la **prevenció de riscos laborals**

6.4. Desenvolupar la **responsabilitat social** de la Universitat d'Alicante (RSU) en matèria d'igualtat de gènere

7. FORMACIÓ

7.1. Oferir a la comunitat universitària —a través de la formació—, recursos i eines per a la **inclusió de la perspectiva de gènere** en l'activitat docent i investigadora o administrativa i de gestió

3.2. Accions por Eixos d' Intervenció

EIX 1. VISIBILITZACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

OBJECTIU 1

Implementar estratègies d'impacte, en matèria d'igualtat de gènere, mitjançant la programació d'activitats pròpies així com en col·laboració amb institucions i entitats socials

ACCIONS

1. Organitzar **campanyes institucionals** de sensibilització entorn de la celebració dels dies **11 de febrer** (Dia Internacional de la Dona i la Xiqueta en la Ciència), **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)

Rectorat, centres

Òrgan(s) executor(s)

Unitat d'Igualtat, Unitat de Comunicació, centres

2. Efectuar **campanyes de sensibilització** sobre aspectes específics de les desigualtats de gènere entre dones i homes

Òrgan(s) responsable(s)

Rectorat

Òrgan(s) executor(s)

Unitat d'Igualtat

3. Desenvolupar **programes i activitats** que contribuïsquen a la consecució de la igualtat de gènere i a la sensibilització en qüestions de gènere en **les Seus universitàries** de la UA

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Cultura, Esport i Llengües

Òrgan executor

Secretariat de Seus Universitàries

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

Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat de Cultura, Esport i Llengües
Òrgan(s) executor(s)
Secretariat de Promoció Cultural i Lingüística

5. Incloure en la programació del Museu de la Universitat d'Alacant (MUA) i en tots els espais expositius de la UA, mostres que contribuïsquen a la sensibilització i a la consecució de la igualtat de gènere

Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat de Cultura, Esport i Llengües
Òrgan(s) executor(s)
Secretariat de Promoció Cultural i Lingüística, MUA

6. Incloure la perspectiva de gènere en el programa formatiu del Pla de Voluntariat Amb tu+UA

Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat
Òrgan(s) executor(s)
Secretariat de Responsabilitat Social i entitats coordinadores dels programes de voluntariat

OBJECTIU 2

Sensibilitzar la comunitat universitària sobre l'absència d'igualtat efectiva entre dones i homes, la persistència del sexisme en la societat i la necessitat de contribuir a la identificació i el rebuig de totes les formes de discriminació de gènere

ACCIONS

- | | |
|--|---|
| 7. Difusió entre la comunitat universitària del “III Informe diagnòstic de la situació de dones i homes en la UA (2016)” i de l’Informe d’impacte de les polítiques d’igualtat 2007-2016” | Òrgan(s) responsable(s)
Rectorat
Òrgan(s) executor(s)
Unitat d’Igualtat |
| 8. Incloure en “La UA en xifres” referència a “Observatori per a la igualtat entre dones i homes de la UA” | Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat de Qualitat i Innovació Educativa
Òrgan(s) executor(s)
Secretariat de Qualitat, Unitat Tècnica de Qualitat |
| 9. Realitzar, un estudi qualitatiu que arregleghi l’experiència acadèmica i professional d’estudiants, PDI i PAS amb perspectiva de gènere que complemente el III informe diagnòstic estadístic i que contribuïska a avançar en la implementació de les polítiques d’igualtat en la UA | Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat, Vicerectorat de Qualitat i Innovació Educativa
Òrgan(s) executor(s)
Unitat d’Igualtat, Unitat Tècnica de Qualitat |
| 10. Incloure en el sistema d’indicadors de l’“Observatori per a la Igualtat entre Dones i Homes de la UA”, indicadors que reflectisquen la distribució per sexe de les distincions honorífiques i doctors Honoris causa” | Òrgan(s) responsable(s)
Rectorat, Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat
Òrgan (s) executor(s)
Unitat d’Igualtat |

11. Publicar el procediment per a l'elaboració d'informes d'impacte de gènere, previ a l'aprovació de les disposicions normatives

Òrgan(s) responsable(s)
Rectorat, Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat
Òrgan (s) executor(s)
Unitat d'Igualtat

12. Promoure l'ús del llenguatge inclusiu en les pàgines web de vicerectorats, centres, unitats i ser-veis, així com actualitzar les direccions electròniques dels càrrecs institucionals

Òrgan(s) responsable(s)
Rectorat, vicerectorats, Gerència i centres
Òrgan(s) executor(s)
Oficina del Rector, vicerectorats, Gerència, centres i Unitat d'Igualtat

13. Garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en les disposicions normatives

Òrgan(s) responsable(s)
Secretaria General
Òrgan executor
Servei Jurídic

14. Publicar un document de consulta ràpida a partir de la "Guia d'ús de llenguatge no sexista en la Universitat d'Alacant" i donar-li difusió entre la comunitat universitària

Òrgan(s) responsable(s)
Rectorat
Òrgan executor
Unitat d'Igualtat

OBJECTIU 3

Sensibilitzar la comunitat universitària sobre la persistència d'estereotips de gènere vinculats a l'esfera professional, i a la vida personal i familiar, amb la finalitat de contribuir a la construcció d'una societat en la qual dones i homes compartisquen, en igualtat de condicions i amb les mateixes oportunitats, tots els àmbits de la vida

ACCIONS

- | | |
|---|---|
| 15. Realitzar campanyes específiques de sensibilització dirigides a l'alumnat de secundària, orientades a combatre estereotips de gènere en l'elecció d'estudis universitaris | <p>Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat d'Estudiants i Ocupació</p> <p>Òrgan(s) executor(s)
Secretariat d'Accés i Orientació Universitària, facultats i Escola Politècnica Superior</p> |
| 16. Dissenyar un material de promoció de les titulacions que no transmeta una imatge i un llenguatge sexista | <p>Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat d'Estudiants i Ocupació</p> <p>Òrgan(s) executor(s)
Secretariat d'Accés i Orientació Universitària, facultats i Escola Politècnica Superior</p> |
| 17. Publicar i distribuir entre els centres de secundària, batxillerat i formació professional de la província d'Alacant la "Guia per a l'orientació universitària inclusiva" dissenyada per PDI de la UA | <p>Òrgan(s) responsable(s)
Rectorat</p> <p>Òrgan(s) executor(s)
Secretariat d'Accés i Orientació Universitària, Unitat d'Igualtat, Unitat de Comunicació</p> |
| 18. Organitzar activitats dirigides a les dones titulades de la UA amb la finalitat de facilitar el seu accés al mercat laboral i promoure la creació de xarxes i l'associacionisme | <p>Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat d'Estudiants i Ocupació</p> <p>Òrgan executor
Secretariat d'Ocupació i Suport a l'Estudiant</p> |

19. Desenvolupar un programa de lideratge actiu destinat a les alumnes de la UA

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat, centres

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat, centres

20. Reconèixer als centres educatius no universitaris de la província d'Alacant que implementen projectes coeducatius en els quals es difonga el principi d'igualtat entre dones i homes

Òrgan(s) responsable(s)

Rectorat

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat

21. Convocar un concurs de curts/audiovisual que arreplegue les desigualtats entre dones i homes i les discriminacions múltiples que pateixen les dones en les societats contemporànies.

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat

22. Adaptar a un llenguatge no sexista la senyalística corresponent a la nomenclatura de les facultats, Escola Politècnica Superior, centres, serveis, unitats i estructures de la UA.

Òrgan(s) responsable(s)

Rectorat

Òrgan(s) executor(s) Unitat de Comunicació i qui corresponga en cada cas

23. Identificar amb el nom d'acadèmiques rellevants espais de la UA.

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Campus i Tecnologia

Òrgan executor

Secretariat de Desenvolupament de Campus

OBJECTIU 4

Promoure la implicació dels homes en la construcció d'una societat més igualitària

ACCIONS

- | | |
|---|---|
| 24. Creació d'una pàgina web per a la sensibilització del col·lectiu d'homes de la comunitat universitària, amb informació sistematitzada de recursos per a homes per la igualtat | Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat
Òrgan(s) executor(s)
Unitat d'Igualtat |
| 25. Promoure la creació d'un grup d'homes per la igualtat en la UA | Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat
Òrgan(s) executor(s)
Unitat d'Igualtat |
| 26. Efectuar campanyes de sensibilització dirigides al col·lectiu d'homes, visibilitzant els beneficis que dones i homes obtenim amb la igualtat | Òrgan(s) responsable(s)
Rectorat
Òrgan(s) executor(s)
Unitat d'Igualtat, Unitat de Comunicació |
| 27. Acollir campanyes de sensibilització i ruptura d'estereotips promogudes per grups d'homes per la igualtat | Òrgan(s) responsable(s)
Rectorat
Òrgan(s) executor(s)
Unitat d'Igualtat, Unitat de Comunicació |
| 28. Elaboració i difusió d'un decàleg d'homes per la igualtat | Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat
Òrgan executor
Unitat d'Igualtat |

29. Incloure en la programació de la RÀDIO-UA programes dirigits a sensibilitzar als homes per la igualtat

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Cultura, Esport i Llengües

Òrgan executor

Secretariat de Promoció Cultural i Lingüística

EIX 2. DOCÈNCIA

OBJECTIU 1

Promoure, difondre i acreditar el coneixement en matèria d'igualtat de gènere

ACCIONS

- | | |
|---|---|
| <p>1. Oferir una assignatura específica per a cada facultat i per a l'Escola Politècnica Superior, en matèria d'igualtat de gènere, d'acord amb la normativa de Consell de Govern (BOUA 5/10/2009) sobre reconeixement de crèdits</p> | <p>Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat d'Estudis i Formació</p> <p>Òrgan(s) executor(s)
Secretariat d'Estudis, Unitat d'Igualtat, centres</p> |
| <p>2. Promoure postgraus específics i/o títols propis que contemplen continguts específics sobre la promoció del principi d'igualtat entre dones i homes i/o la violència de gènere</p> | <p>Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat d'Estudis i Formació</p> <p>Òrgan(s) executor(s)
Centres, departaments, instituts de recerca</p> |
| <p>3. Fomentar que l'oferta d'assignatures extra-curriculars, seminaris, incloga la perspectiva de gènere</p> | <p>Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat d'Estudis i Formació, Vicerectorat de Cultura, Esport i Llengües</p> <p>Òrgan(s) executor(s)
IUEG, departaments, instituts de recerca</p> |
| <p>4. Considerar entre els criteris d'avaluació de la qualitat docent la inclusió de la perspectiva de gènere</p> | <p>Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat de Qualitat i Innovació Educativa</p> <p>Òrgan(s) executor(s)
Secretariat de Qualitat, Unitat d'Igualtat</p> |

OBJECTIU 2

Integrar la perspectiva de gènere en la docència universitària

ACCIONS

5. Realitzar un informe diagnòstic de la transversalització de la perspectiva de gènere en els títols de grau implementats en la Universitat d'Alacant

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat

6. Incloure en els plans d'estudi de les titulacions que habiliten per a la docència en els nivells educatius d'Infantil, Primària, Secundària i Batxillerat, formació específica en matèria d'igualtat de gènere

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat d'Estudis i Formació

Òrgan(s) executor(s)

Unitat d'Igualtat, Facultats i EPS

7. Impulsar el disseny de guies docents d'assignatures de títols de grau de la UA amb perspectiva de gènere

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat d'Estudis i Formació i Vicerectorat de Qualitat i Innovació Educativa

Òrgan(s) executor(s)

Secretariat d'Estudis de Grau, Secretariat de Qualitat, Unitat d'Igualtat, facultats i EPS

8. Mantenir actualitzat un 'portal web de recursos docents amb perspectiva de gènere'

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat d'Estudis i Formació i Vicerectorat de Qualitat i innovació Educativa

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat

9. Publicar una convocatòria de premis per a reconèixer l'elaboració de materials i recursos docents amb perspectiva de gènere

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerektorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat, Institut d'Estudis de Gènere

10. Publicar una convocatòria de premis per a reconèixer els treballs de fi de grau i treballs de màster que incorporen la perspectiva de gènere i/o desenvolupen estudis de gènere

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerektorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat, Secretariat de Qualitat

11. Incloure en les comissions de grau una persona experta en estudis de gènere de l'àrea de coneixement corresponent

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerektorat d'Estudis i Formació

Òrgan executor

Centres

12. Impulsar la figura de 'dinamitzador/a' de Centre com a element promotor en la incorporació de la perspectiva de gènere en la formació universitària

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerektorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat

13. Incloure en el pla de formació del PDI formació dirigida a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerektorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat, Vicerektorat de Qualitat i innovació Educativa

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat, Secretariat de Qualitat

EIX 3. RECERCA

OBJECTIU 1

Promoure la participació de les dones en la recerca i en la difusió del coneixement

ACCIONS

1. Desagregar per sexe la informació relativa a la concessió d'ajudes a la recerca segons tipus de convocatòria (pròpia, autonòmica, nacional i europea)

Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat de Recerca i Transferència de Coneixement
Òrgan executor
Secretariat de Recerca

2. Impulsar la utilització de normes de citació bibliogràfica, tipus Chicago, amb la finalitat de visibilitzar les dones autores

Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat de Recerca i Transferència de Coneixement
Òrgan(s) executor(s)
Servei de Publicacions

3. Crear un catàleg de treballs fi de grau i treballs fi de màster, presentats en titulacions de la UA, i tesis doctorals defensades en la UA que hagen sigut objecte de reconeixement acadèmic

Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat
Òrgan(s) executor(s)
Unitat d'Igualtat

OBJECTIU 2

Promoure l'aplicació de la perspectiva de gènere en la recerca, de forma transversal

ACCIONS

4. Promoure l'elaboració d'un sistema d'indicators per a l'avaluació de projectes de recerca des de la perspectiva de gènere

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Recerca, Desenvolupament i Innovació

Òrgan executor

Secretariat de Recerca, Institut Universitari d'Investigació d'Estudis de Gènere (IUIEG)

5. Publicar una convocatòria de premis per a reconèixer les millors tesis doctorals defensades en la UA que incorporen la perspectiva de gènere o desenvolupen estudis de gènere

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Recerca i Transferència de Coneixement

Òrgan executor

Secretariat de Recerca, Unitat d'Igualtat, IUIEG

6. Incorporar en els criteris de valoració de la concessió de les ajudes per a la realització de projectes de recerca emergents, del Programa Propi per al foment del R+D+I en la UA, una puntuació addicional en l'avaluació d'aquelles sol·licituds que incorporen la perspectiva de gènere en el contingut del projecte de recerca a desenvolupar, segons el que es disposa en l'Ordre de la Conselleria d'Educació, Recerca, Cultura i esport per la qual es regula la subvenció del Programa per a la promoció científica, el desenvolupament tecnològic i la innovació de la Comunitat Valenciana

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Recerca i Transferència de Coneixement

Òrgan executor

Secretariat de Recerca

7. Considerar, en cas que durant el període d'execució del projecte de recerca emergent, finançat a través del Programa Propi per al foment del R+D+I de la UA, la persona investigadora principal acredite tenir un permís derivat de maternitat o paternitat, d'acord a les situacions protegides que s'arreglen en el règim general de la Seguretat Social o en el cas d'atenció a persones en situació de dependència, l'ampliació del període d'execució del projecte

Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat de Recerca i Transferència de Coneixement
Òrgan executor
Secretariat de Recerca

8. Crear un espai web en el qual s'arreglen recursos i bones pràctiques per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la recerca amb accés en línia

Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat
Òrgan executor
Unitat d'Igualtat, IUIEG

OBJECTIU 3

Promoure la recerca en el marc dels estudis de gènere, en els diferents àmbits del coneixement, i difondre els seus resultats

ACCIONS

9. Realitzar seminaris o tallers que tinguin com a objectiu la inclusió de la perspectiva de gènere en la recerca de forma general i específica, segons àrea de coneixement

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Recerca i Transferència de coneixement

Òrgan executor

Secretariat de Recerca, Unitat d'Igualtat, IUIEG

EIX 4. ACCÉS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL DEL PDI I PAS

OBJECTIU 1

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

ACCIONS

1. Desenvolupar un programa per al foment de l'activitat investigadora del PDI amb menors al seu càrrec

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat

Òrgan executor

Secretariat de Professorat, Unitat d'Igualtat

2. Implementació d'un programa de lideratge dirigit a les dones PDI i PAS de la UA

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerektorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat

3. Aplicar al personal docent i investigador que, per causa de maternitat, adopció i acolliment reduïska la seua activitat docent i investigadora durant els permisos corresponents o excedències per a l'assistència de filles i fills legalment reconeguts, l'ampliació en els períodes objectes d'avaluació lligats a programes propis

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat i Gerència

Òrgan executor

Secretariat de professorat i Unitat d'Igualtat

EIX 5. REPRESENTACIÓ

OBJECTIU 1

Aconseguir una presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció, de govern, consultius i de representació de la UA

ACCIONS

- | | |
|--|---|
| 1. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans unipersonals de direcció de la UA | Òrgan(s) responsable(s)
Rectorat
Òrgan executor
Unitat d'Igualtat |
| 2. Promoure que en els processos electorals amb llistes tancades les candidatures tinguin una composició equilibrada de dones i homes | Òrgan(s) responsable(s)
Rectorat
Òrgan (s) Executor (s)
Unitat d'Igualtat |
| 3. Modificar el “Reglament de símbols, distincions honorífiques i precedències de la UA” perquè promoga la paritat entre dones i homes en les propostes de nomenaments “honoris causa”, entre el professorat que imparteix lliçons inaugurals i, en general, entre les persones sobre les quals recauen distincions i honors | Òrgan(s) responsable(s)
Secretaria General
Òrgan(s) executor(s)
Vicesecretaria General |
| 4. Incloure en l'Observatori per a la Igualtat entre Dones i Homes de la UA un indicador en el qual s'arregleque desagregat per sexe el nombre de distincions que anualment atorga la UA | Òrgan(s) responsable(s)
Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat
Òrgan(s) executor(s)
Unitat d'Igualtat |

EIX 6. TREBALLAR I ESTUDIAR EN LA UA

OBJECTIU 1

Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal docent i investigador, del personal d'administració i serveis i estudiants de la UA

ACCIONS

1. Promoure la implementació d'un **programa de ludoteca** destinat a filles i fills del PDI, PAS i estudiants de la UA.

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerektorat de Campus i Tecnologia

Òrgan executor

Secretariat de Desenvolupament de Campus

2. Realitzar una **campanya específica** d'informació i sensibilització dirigida al col·lectiu d'homos PAS i PDI, perquè facen efectiu els seus drets en matèria de permisos de paternitat, excedències, atenció i cures a persones dependents

Òrgan(s) responsable(s)

Rectorat

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat

3. Realitzar una **campanya específica** entre el PDI que informe sobre la **no redistribució de la càrrega docent** en situacions de permís o reducció de la jornada per maternitat/paternitat

Òrgan(s) responsable(s)

Gerència

Òrgan executor

Servei de Personal

4. Incloure entre els criteris per a l'assignació d'**horari de docència** la possibilitat d'adaptació a les particulars necessitats de conciliació del PDI, en la mesura en què les raons acadèmiques i les necessitats objectives del servei ho permeten

Òrgan(s) responsable(s)

Departaments, facultats, Escola Politècnica Superior, instituts de recerca

Òrgan(s) executor(s)

Departaments, facultats, Escola Politècnica Superior, instituts de recerca

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

Òrgan(s) responsable(s)

Gerència

Òrgan executor

Servei de Selecció i Formació

6. Incrementar l'oferta formativa en línia dirigida al PDI, al PAS i a l'alumnat

Òrgan(s) responsable(s)

Gerència, Vicerectorat d'Estudis, Formació i Qualitat

Òrgan(s) executor(s)

Servei de Selecció i Formació, ICE, Facultats, Escola Politècnica Superior, Departaments, Instituts de Recerca

7. Equiparar, entre el personal funcionari i laboral de la UA, el permís per cura de fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu o durant l'hospitalització de llarga durada i la necessitat acreditada de cura directa, continua i permanent sense ingrés hospitalari, de manera que en pugui arribar al 100% de la jornada laboral

Òrgan(s) responsable(s)

Gerència

Òrgan executor

Servei de Gestió de Personal

8. Arreplegar en l'Observatori per a la Igualtat entre dones i homes de la UA indicadors addicionals relatius a cura de persones dependents (Flexibilitat horària, reducció de jornada per conciliació,...)

Òrgan(s) responsable(s)

Gerència

Òrgan executor

Servei de Gestió de Personal

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

ACCIONS

9. Estudiar la inclusió en el qüestionari de clima laboral de la UA de preguntes que permeten detectar situacions o conductes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i per orientació sexual
- Òrgan(s) responsable(s)**
Gerència
Òrgan executor
Unitat d'Igualtat, Servei de prevenció
10. Incloure en el sistema d'indicadors de l' "Observatori per a la Igualtat entre dones i homes de la UA", indicadors que reflectisquen l'actuació realitzada per la UA en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual
- Òrgan(s) responsable(s)**
Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat
Òrgan executor
Unitat d'Igualtat
11. Disseny i difusió d'una guia per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe en l'entorn universitari
- Òrgan(s) responsable(s)**
Oficina del Rector, Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat
Òrgan(s) executor(s)
Unitat d'Igualtat
12. Creació d'una Xarxa de professorat, personal d'administració i servei i alumnat per a la detecció i suport de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i violència de gènere
- Òrgan(s) responsable(s)**
Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat
Òrgan(s) executor(s)
Unitat d'Igualtat

13. Creació d'una Xarxa d'Espais Universitaris Lliures de Violència contra les dones

Òrgan(s) responsable(s)

Oficina del Rector, vicerectors, facultats i centres, Gerència

Òrgan(s) executor(s)

Oficina del Rector, vicerectors, facultats i centres, Gerència, Unitat d'Igualtat

14. Disseny d'una campanya contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i la violència de gènere per a difondre-la en les festes estudiantils

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat, Consell d'Estudiants

Òrgan(s) executor(s)

Unitat d'Igualtat, Consell d'Estudiants

15. Disseny d'una campanya contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i la violència de gènere dirigit al col·lectiu Erasmus

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Relacions Internacionals, Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat, Consell d'Estudiants

Òrgan(s) executor(s)

Secretariat de Mobilitat, Unitat d'Igualtat, Consell d'Estudiants

Incorporar la perspectiva de gènere
en la prevenció de riscos laborals

OBJECTIU 3

ACCIONS

16. Considerar 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 de Campus i Sostenibilitat

Òrgan executor

Secretariat de Desenvolupament de Campus i Servei de Prevenció

17. Aplicar la perspectiva de gènere en el disseny, ús i gestió dels espais de la UA

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Campus i Sostenibilitat

Òrgan executor

Secretariat de Desenvolupament de Campus

18. Identificar amb el nom d'acadèmiques rellevants espais de la UA

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Campus i Tecnologia

Òrgan executor

Secretariat de Desenvolupament de Campus

OBJECTIU 4

Desenvolupar la responsabilitat social de la Universitat d'Alacant (RSU) en matèria d'igualtat de gènere

ACCIONS

19. Elaborar una **guia** de recomanacions per a la inclusió de les **clàusules d'igualtat de gènere** en la contractació pública de la UA

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerektorat de Campus i Tecnologia

Òrgan executor

Secretariat de Desenvolupament de Campus, Oficina Tècnica

20. Impulsar la implementació de **plans d'igualtat en les entitats dependents de la UA** (Fundació General, Fundació Universitària L'Alcúdia, Fundació Parc Científic, Centre Superior d'Idiomes i Taller Digital)

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerektorat de Planificació Econòmica i Vicerektorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat

Òrgan(s) executor(s)

Fundació General, Fundació l'Alcúdia, Fundació Parc Científic, Centre Superior d'Idiomes, Taller Digital i Unitat d'Igualtat

EIX 7. FORMACIÓ

OBJECTIU 1

Oferir a la comunitat universitària —a través de la formació—, recursos i eines per a la inclusió de la perspectiva de gènere en l'activitat docent i investigadora i administrativa i de gestió

ACCIONS

- | | |
|--|--|
| 1. Incloure matèries relatives a la igualtat de gènere en el Pla de Formació del PAS, i específicament, organitzar cursos de formació sobre el III Pla d'Igualtat de Dones i Homes de la UA | Òrgan(s) responsable(s)
Gerència
Òrgan executor
Servei de Selecció i Formació |
| 2. Incloure en el Pla de Formació del PAS, cursos relatius al llenguatge i disseny web inclusiu | Òrgan(s) responsable(s)
Gerència
Òrgan executor
Servei de Selecció i Formació |
| 3. Incloure, en el Pla de Formació del PAS, cursos que, especialment destinats al personal vinculat amb la Subdirecció de Cooperació, promoguen la inclusió de la perspectiva de gènere en l'estratègia de cooperació de la UA | Òrgan(s) responsable(s)
Gerència
Òrgan executor
Servei de Selecció i Formació |
| 4. Incloure, en el Pla de Formació del PAS, cursos que especialment destinats al personal vinculat al Servei d'Esports, promoguen la inclusió de la perspectiva de gènere en la gestió de l'activitat fisicoesportiva de la UA | Òrgan(s) responsable(s)
Gerència
Òrgan executor
Servei de Selecció i Formació |
| 5. Incloure, en el Pla de Formació del PAS, cursos relatius a millorar la formació en matèria d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual en la UA | Òrgan(s) responsable(s)
Gerència
Òrgan executor
Servei de Selecció i Formació |

6. Incloure, en el Pla de Formació del PAS, cursos que especialment destinats al personal vinculat amb la contractació pública, promoguen la inclusió i desenvolupament de les clàusules d'igualtat de gènere

Òrgan(s) responsable(s)

Gerència

Òrgan executor

Servei de Selecció i Formació

7. Incloure, en el Pla de Formació del PAS, cursos que especialment destinats al personal vinculat amb els vicerektorats, Secretària General i Gerència, promoguen el significat i abast de les avaluacions d'impacte de gènere en la normativa de la UA

Òrgan(s) responsable(s)

Gerència

Òrgan executor

Servei de Selecció i Formació

8. Incloure, en el Pla de Formació del PDI, cursos relatius a millorar la formació en matèria d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual en la UA. Facilitar formació específica al PDI per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i en la recerca

Òrgan(s) responsable(s)

Gerència

Òrgan executor

Servei de Selecció i Formació

9. Incloure, en el Pla de Formació del PDI, cursos relatius a promoure la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i en la recerca

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerektorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat i Vicerektorat de Qualitat i Innovació Educativa

Òrgan(s) executor(s) Unitat d'Igualtat, ICE

4. *Les STEM* I LA UA DAVANT DEL REP-
TE DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES EN LA
SOCIETAT DEL SEGLE XXI

PROMOURE LA PARTICIPACIÓ DE DONES EN ELS ESTUDIS DE CIÈNCIA, TECNOLOGIA, ENGINYERIA I MATEMÀTICA (STEM)

DESIGUALTAT, GÈNERE I STEM

Les dones, en general, han incrementat la seua presència en l'àmbit universitari dirigint la seua elecció cap a estudis relacionats amb ciències de la salut (medicina o farmàcia) i l'àmbit judicial, especialment dret. Els estudis menys atractius per a les dones s'hi troben en els estudis de Ciència, Tecnologia, Enginyeria i Matemàtica (més conegudes per les seues sigles en anglès, STEM). Aquesta dualitat en l'elecció d'estudis universitaris mostra una altra dimensió de la desigualtat entre dones i homes.

En l'elecció dels estudis universitaris els estereotips de gènere continuen molt presents. Des de l'etapa educativa, especialment en la infància, els estereotips i rols de gènere continuen sent determinants en les decisions que s'adopten. Així, i ja en l'edat adulta i a causa del rol de cura que socialment recau sobre les dones, aquestes trien estudis lligats l'àmbit sanitari i social, mentre que els homes dirigeixen la seua atenció cap a les enginyeries i telecomunicacions. Aquest fet, unit a l'absència de referents femenins, es vénen utilitzant com a factors explicatius de la realitat universitària on unes carreres es troben masculinitzades, i unes altres, feminitzades.

Des de fa anys es treballa per a aconseguir l'equitat entre tots dos sexes dins de l'àmbit universitari. A nivell internacional, hem de destacar que ja en 1979 es contemplava per [Nacions Unides](#) la necessitat d'incorporar a la dona en tots els àmbits perquè "...la màxima participació de la dona, en igualtat de condicions amb l'home, en tots els camps, és indispensable per al desenvolupament ple i complet d'un país, el benestar del món i la causa de la pau." Així mateix, la [Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona](#) arreplega en el seu article 10, apartat c) que "L'eliminació de tot concepte estereotipat dels papers masculí i femení en tots els nivells i en totes les formes d'ensenyament, mitjançant l'estímul de l'educació mixta i d'altres tipus d'educació que contribuïsquen a aconseguir aquest objectiu i, en particular, mitjançant la modificació dels llibres i programes escolars i l'adaptació dels mètodes en ensenyament". A Espanya, la [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#), pel que fa a l'educació en l'article 23, indica que "El sistema educatiu inclourà entre les seues finalitats l'educació en el respecte dels drets i llibertats fonamentals i en la igualtat de drets i oportunitats entre dones i homes. Així mateix, el sistema educatiu inclourà, dins dels seus principis de qualitat, l'eliminació dels obstacles que dificulten la igualtat efectiva entre dones i homes i el foment de la igualtat plena entre unes i uns altres".

Malgrat els avanços significatius fets en molts camps tradicionalment dominats pels homes, com el dret i la medicina, les dones segueixen estant molt poc representades en camps com la informàtica. S'han presentat moltes teories per a explicar l'infrarepresentació de les dones en les STEM i, particularment, en els estudis lligades a ciències de la computació, que van des de la inferioritat femenina innata en habilitats quantitatives –a pesar que acadèmicament les dones aconsegueixen i fins i tot en alguns casos superen les notes de tall per a seleccionar determinats graus–, fins a la falta de voluntat de les dones per a sacrificar temps amb la família.

La recerca que ve desenvolupant [Stereotypes, Identity, and Belonging Lab](#) (Universitat de Washington) introdueix una nova línia d'indagació i examina si la imatge de l'àrea de les TIC (tecnologies de la informació i la comunicació), alimentada per estereotips inexactes, interfereix amb la capacitat de les dones per a veure's a elles mateixes exercint la seua carrera professional en l'àmbit de la informàtica. Aquesta línia de recerca ha sigut molt fructífera sent algunes de les seues conclusions:

- Han identificat estereotips clars en els estudiants d'informàtica com a persones que, per exemple, “romanen fins tard codificant i bevent begudes energètiques” i no tenen “vida social” (Cheryan, Plaut, Handron i Hudson, 2013).
- A través de diversos experiments conductuals (Cheryan, Plaut, Davies i Steele, 2009; Cheryan, Meltzoff i Kim, 2011), han identificat que les dones que ingressen en un entorn d'informàtica amb objectes estereotípicament associats amb l'àrea (per exemple, cartells de Star Trek, els videojocs) són menys propenses a considerar la cerca de ciències de la computació que les dones que ingressen en un entorn informàtic amb objectes no estereotípics (per exemple, cartells d'art, botelles d'aigua).
- En cursos de preuniversitaris, han apreciat que les aules d'informàtica que no s'ajusten als estereotips actuals de la informàtica augmenten l'interès de les estudiants de secundària en la informàtica sense dissuadir als xiquets (Master, Cheryan i Meltzoff, 2016).
- Els models que exhibeixen l'estereotip de la informàtica en el vestir va disminuir l'interès de les dones i l'èxit esperat en la informàtica (Cheryan, Siy, Vichayapai, Drury i Kim, 2011; Cheryan, Drury i Vichayapai, 2013).

Per a aquest grup de recerca alguns camps STEM, com la biologia, química i matemàtica, tenen més èxit en la incorporació de dones i xiquetes que altres camps STEM, com la informàtica, enginyeria i física, perquè en els segons predominen dos factors: [una cultura masculina i oportunitats limitades per a l'experiència preuniversitària](#). En primer grau, xiquetes i xiquets ja creuen que els xiquets són millors que les xiquetes en informàtica (“programació”) i enginyeria (“robots”), i aquests estereotips són més forts que els seus estereotips sobre “matemàtiques” i “ciència” (Master, Cheryan, i Meltzoff, 2017). No obstant això, permetre que les xiquetes de primer grau jugaren amb un joguet de programació de robots durant 20 minuts va augmentar el seu interès a aprendre ciències de la computació i enginyeria i no va tenir un efecte similar en els xiquets (Master, Cheryan i Meltzoff, 2017).

A causa dels últims informes quantitius sobre la situació dels estudis universitaris (vegeu l'apartat que segueix), la UNESCO ha emfatitzat la necessitat a promoure l'accés de les dones a les carreres STEM (2017: 15):

- Des de la perspectiva dels drets humans, perquè totes les persones són iguals i han de tenir les mateixes oportunitats, fins i tot per a estudiar i treballar en el camp de la seua elecció.
- Des de la perspectiva científica, perquè la inclusió de les dones promou l'excel·lència científica i augmenta la qualitat dels resultats STEM ja que diverses perspectives agreguen creativitat, redueixen els possibles biaixos i promouen coneixements i solucions més sòlides. Informes recents subratllen que les empreses amb major equilibri entre sexes tenen millors rendiments i que les conseqüències de la infrarepresentació de la dona en enginyeria les patim amb mesures de protecció insegures i tecnologia discriminatòria.
- Des d'una perspectiva de desenvolupament, perquè, si persisteixen les desigualtats de gènere en educació i ocupació STEM, es perpetuaran les desigualtats de gènere actuals (estatus i ingressos) ja que els nínxols laborals a curt i mitjà termini passen per assegurar que homes i dones adquirisquen coneixements associats a STEM.

Conscients d'aquesta necessitat, actualment comptem amb diverses estratègies de divers abast i la finalitat de les qual és promoure la participació de les dones en les STEM.

Estratègies internacionals per a captar el talent de dones en les titulacions STEM

Institut Anita Borg de la Dona i la Tecnologia.

En memòria d'Anita Borg, científica informàtica nord-americana(1949-2003) que va treballar apassionadament per una major presència de les dones en la tecnologia. El seu objectiu era aconseguir que en 2020 les dones foren el 50% de la professió informàtica. Es va esforçar perquè les dones estigueren representades en igualtat pel que fa als homes en tots els camps tècnics i a tots els nivells i tingueren presència en aquells espais on la tecnologia causara impacte, perquè pogueren beneficiar-se d'ella. Google va establir en 2004 l'*Anita Borg Memorial Scholarship* Google, una de les beques de major quantia per a dones apassionades per les ciències de la computació Anita Borg

DO COOL THINGS THAT MATTER



To be eligible to apply, applicants must:

- Be a female student enrolled in a Bachelor's, Master's or PhD program for the 2015/2016 academic year
- Be enrolled at a university in Europe, the Middle East or Africa
- Be studying Computer Science, Computer Engineering, Informatics or a closely related technical field
- Maintain a strong academic record

Google Anita Borg Memorial Scholarship 2015
Europe, the Middle East and Africa

Dr. Anita Borg (1949-2003) devoted her adult life to revolutionizing the way we think about technology by dismantling barriers that keep women and minorities from entering computing and technology fields. In honor of her vision, Google is proud to announce the Google EMEA Anita Borg Memorial scholarship, which awards a group of female students a € 7,000 scholarship for the 2015-2016 academic year. All recipients will also be invited to attend a networking retreat.

Deadline to apply: February 2, 2015

For full details, please visit us at: www.google.com/anitaborg/emea/



© 2014 Google Inc. All rights reserved. Google and the Google logo are trademarks of Google Inc.

Google ha desenvolupat el programa “Made With Code” amb l’objectiu de motivar les xiquetes a accedir a estudis vinculats amb l’enginyeria informàtica, que són els que tenen el menor nombre de matrícula de dones. En aquest cas, l’aposta és presentar els estudis d’informàtica trencant els estereotips associats a aquests estudis. La iniciativa es presentà a Nova York i va comptar amb la presència de Chelsea Clinton i Mindy Kaling: “fer el món més bell, més usable, més segur, més amable, més saludable i més divertit”



Comissió Europea. L’organisme compta amb la pàgina web “La ciència és cosa de chicas”. En aquesta s’inclouen: el qüestionari “Descubre la investigadora que hay en ti. El teu treball de somni, a sol tres clics”, l’apartat “Per què la ciència t’encantarà” i presenta les sis raons per les quals la ciència necessita el talent de les dones



IMPACTE SOCIAL DE L'ESCLETXA DE GÈNERE EN LES TITULACIONS STEM

Segons l'últim informe *The ABC of gender equality in education* elaborat per l'OCDE (2015), el 79% de la nova matrícula la fan les dones. No obstant això, la xifra de matrícula de les titulacions lligades a les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) descendeix per a situar-se a Espanya en el 12 %. Des d'una perspectiva diacrònica, aquestes xifres adquireixen un valor addicional atès que aquesta no ha sigut la tendència històrica. Si ens centrem en el camp de la computació, fins als anys 80 la participació i l'interès de la dona en aquest camp presentava percentatges i creixements paral·lels a la resta d'àrees, i al dels homes. Tot i això, amb l'aparició de l'ordinador personal i la seua campanya publicitària per a introduir-lo en les llars, orientada exclusivament al públic masculí, aquest interès es va veure seriosament afectat (Henn, 2014).

Sobre aquesta esclatxa de gènere ha alertat l'OCDE, ja que, si bé la presència de dones és reduïda a nivell internacional, la seua mitjana dels estats de l'OCDE és del 19%. El seu impacte s'ha quantificat amb molts indicadors. Un d'aquests és el que indica la incidència en l'ocupació, per al cas espanyol, s'hi constata que la taxa mitjana d'ocupació és major en set punts per als qui es graduen en graus TIC que per als qui tenen un títol universitari d'àmbit educatiu.

El Centre Europeu per al Desenvolupament de la Formació Professional (CEDEFOP) ha destacat que per al 2020 la demanda de perfils professionals vinculats al STEM aconseguirà el 14%, percentatge que no es correspon amb les matriculacions en aquestes carreres, que d'acord amb l'informe han descendit un 25% en la Unió Europea. A Espanya, per la seua banda, la matrícula en carreres STEM s'ha reduït un 40% en els últims anys, i això genera una borsa permanent de demanda de professionals en el sector.

Aquests informes vénen subratllant que aquells països que no desenvolupen aquestes àrees veuran reduïdes les seues oportunitats perquè les STEM són les responsables de la innovació i el creixement econòmic. Promoure la matriculació en carreres de STEM resulta un objectiu extremadament necessari per als qui no desitgen estancar-se.

L'ESCLETXA DE GÈNERE EN LES TITULACIONS DE CIÈNCIES DE LA COMPUTACIÓ DE LA UA'

En la Universitat d'Alacant, els graus amb menor matrícula de dones en el curs 2016-17 van ser el Grau d'Enginyeria Informàtica, amb un percentatge de 14,0% de dones enfront d'un 86,0% d'homes, i el doble Grau en Enginyeria Informàtica i ADE, en què el percentatge de dones era d'un 15,5% enfront d'un 84,5%. La matrícula de dones augmenta en els graus relacionats amb la tecnologia de la informació per a la salut, que aconsegueix en el curs 2016-17 el 57,0% enfront d'un 43,0% d'homes, i en Enginyeria en So i Imatge en Telecomunicacions, en què la presència de dones supera el 20%.

Si considerem el nombre de titulades en el Grau d'Enginyeria Informàtica, cal destacar el seu increment gradual, de tal manera que en el curs 2016-2017 s'hi va aconseguir el 19,0%. El patró contrari s'aprecia en les titulades en el Grau d'Enginyeria Multimèdia, que passa d'un 27,0% en el curs 2014-2015 a un 10,0% en el curs 2016-2017. Per la seua banda, en el curs 2016-2017 els graus d'Enginyeria en So i Imatge en Telecomunicacions, Enginyeria Tècnica en Informàtica de Gestió i Enginyeria Tècnica en Informàtica de Sistemes, no va comptar amb cap titulada.

El III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat d'Alacant inclou un conjunt d'accions relacionades amb el foment de la igualtat en les STEM i, específicament amb les titulacions adscrites a les Ciències de la Computació, atès que són aquestes les que compten amb la menor presència de dones. La finalitat és:

- Introduir la perspectiva de gènere en l'estructura, programes, projectes i activitats que la Universitat d'Alacant desenvolupa en aquestes titulacions.
- Facilitar informació a la comunitat universitària i preuniversitària sobre aquestes titulacions de tal manera que despertem a tot l'alumnat l'interès cap a elles, promovent la presència de les dones en tots els àmbits.

A continuació, s'arrepleguen 12 accions específiques que desenvolupen les recomanacions que des de diferents sectors s'han assenyalat:

- Utilitzar entorns i mitjans de comunicació que projecten una imatge (cultura) que faça que les dones senten que els pertany.
- Els prejudicis i estereotips que acompanyen a aquests estudis han de ser combatuts millorant la confiança de les dones sobre el seu acompliment en matemàtica i ciències.
- Incrementar les figures representatives del gènere femení (models de referència) en els ambients científics i tecnològics.
- Presentar els treballs als quals habilita l'estudi de qualsevol enginyeria visibilitzant la seua utilitat social.

2. Consulteu diagnòstic complet de la situació de les dones i els homes en les titulacions de ciències de la computació de la UA en el III Informe diagnòstic de la situació de dones i homes de la Universitat d'Alacant (apartat 7. "Les STEM i la UA enfront del repte de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la societat del segle XXI")

ACCIONS

1. Adequar la publicitat/fullets/promoció de titulacions STEM de la UA de tal manera que projecten una imatge (cultura) que faça que les dones senten que els pertany

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerektorat d'Estudis i Formació

Òrgan executor

Secretariat d'Estudis de Grau, Escola Politècnica i Unitat d'Igualtat

2. Convocar premis als TFG i TFM que desenvolupen "Solucions tecnològiques a reptes socials"

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerektorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat i Escola Politècnica

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat i Escola Politècnica

3. Convocar premis de reconeixement als projectes o iniciatives que desenvolupen els centres educatius de secundària i batxillerat de la província d'Alacant l'objectiu dels quals siga la ruptura d'estereotips lligats als estudis STEM

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerektorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat i Escola Politècnica

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat

4. Realitzar campanyes de visibilització de dones rellevants en l'àmbit de les STEM

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerektorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat i Escola Politècnica

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat

5. Realitzar **campus tecnològic** en la UA per a alumnes preuniversitàries

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat i Escola Politècnica

Òrgan executor

Escola Politècnica i Unitat d'Igualtat

6. Recolzar la realització de **tallers, conferències i esdeveniments** de grup que se centren en **estudis universitàries STEM**, experiències i desafiaments que enfronten les dones tecnològiques

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat d'Estudis i Formació i Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat i Escola Politècnica

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat

7. Dissenyar una **pàgina web** que arreglegue informació i recursos amb perspectiva de gènere sobre les **titulacions STEM**

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Campus i Tecnologia, Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat i Escola Politècnica

Òrgan executor

Escola Politècnica Superior, Unitat d'Igualtat i Servei d'Informàtica

8. Disseny i difusió entre els centres educatius no universitaris de la província d'Alacant d'una **guia per a l'orientació universitària sense biaixos de gènere**

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat

9. Realitzar una **campanya de ruptura d'estereotips** en graus professionals lligades als estudis universitaris de STEM en centres educatius no universitaris

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat i Oficina del Rector

10. Desenvolupament d'un programa de mentoring amb centres no universitaris de la província d'Alacant

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat, Escola Politècnica

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat i Escola Politècnica

11. Desenvolupament d'un programa de mentoring amb les alumnes de la UA matriculades en titulacions STEM

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat, Escola Politècnica

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat, Escola Politècnica

12. Crear una cartera d'entitats i empreses que lligades a les carreres STEM arpleguen entre els seus objectius la visibilitat dels beneficis de la diversitat de gènere i la promoció de la igualtat

Òrgan(s) responsable(s)

Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat, Escola Politècnica

Òrgan executor

Unitat d'Igualtat i Escola Politècnica