



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**1er PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UA**

[2010-2012]



PRESENTACIÓN	3
RESUMEN DEL INFORME DIAGNÓSTICO	6
EJES Y OBJETIVOS GENERALES	14
<i>EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN</i>	<i>15</i>
<i>EJE 2: DOCENCIA</i>	<i>21</i>
<i>EJE 3: INVESTIGACIÓN</i>	<i>24</i>
<i>EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PDI Y DEL PAS</i>	<i>26</i>
<i>EJE 5: REPRESENTACIÓN</i>	<i>29</i>
<i>EJE 6: TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA UA</i>	<i>32</i>
<i>EJE 7: FORMACIÓN</i>	<i>37</i>
ANEXO I: LEGISLACIÓN	39
ANEXO II: “Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Alicante”	53



PRESENTACIÓN

En los últimos años, el interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento que se concreta en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la remoción de los obstáculos que siguen impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres prevista por la ley sea realmente efectiva.

Bajo este paraguas legislativo, los distintos ámbitos que conforman el entramado social deben adoptar estrategias que propicien en su área de actividad y de influencia el objetivo de la igualdad de género. La Universidad, por su papel de institución transmisora de valores, no sólo no puede permanecer ajena a esta dinámica de promoción de la equidad, que se está consolidando en todo el Estado, sino que viene obligada, por leyes que le conciernen específicamente, a promover ese impulso hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito académico.

La **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** prevé un instrumento muy valioso para propiciar la consecución de este objetivo: los planes de igualdad.

Los planes de igualdad, son, según se definen en el artículo 46 de la mencionada ley, *“un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”*.

Por su parte, la **Disposición Adicional Duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades**, prevé la creación en las universidades de Unidades de Igualdad *“para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”*.

La Universidad de Alicante ha creado la Unidad de Igualdad y le ha asignado una función prioritaria: coordinar el proceso que culmine en la aprobación del “Primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA”.

En febrero de 2009 la Unidad de Igualdad, conjuntamente con la Unidad Técnica de Calidad, elaboró el *“Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Alicante”*, documento que habría de servir de base, junto con las previsiones legales en materia de igualdad, para el diseño de las acciones concretas contenidas en el Plan. Las conclusiones del *Informe* no difieren mucho del resultado de informes equivalentes en otras universidades españolas. Se constata que en la UA persisten ciertos desequilibrios entre mujeres y hombres en el acceso a la carrera académica y en la trayectoria profesional, en la



elección de estudios, así como en la presencia en los órganos de representación y puestos de gestión y dirección.

Un Plan que, directa o indirectamente, afecta a todos los colectivos de la comunidad universitaria debe ser un Plan con el que toda la comunidad universitaria se sienta comprometida. Para ello, es imprescindible diseñar un proceso de elaboración que contemple una participación lo más amplia y plural posible. Con ese objetivo, el Consejo de Gobierno aprobó la creación de la *Comisión de Igualdad de la UA* con representación de los distintos colectivos que conforman la comunidad universitaria: PDI, PAS, alumnado; sindicatos, el equipo de gobierno y las direcciones de las Facultades y Escuelas.

La Comisión de Igualdad, en su primera reunión, acordó encomendar a un Grupo de Expertas/os, formado por miembros de la propia Comisión, la elaboración de un primer borrador del Plan. El Grupo de Expertas/os ha sometido periódicamente a la aprobación de la Comisión el resultado de sus trabajos, de manera que la propuesta final estuviera en condiciones de alcanzar, como así ha sido, los más altos niveles de consenso en su trámite final.

El Plan de Igualdad responde a la filosofía de la **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, que en su **artículo 11.1** establece que:

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Se articula en siete ejes que tratan de abarcar todos los ámbitos de actividad de la UA:

La UA, como institución que tiene una proyección social y un compromiso más allá de lo estrictamente relacionado con la docencia y la producción de conocimiento se articula en las acciones del **Eje 1: Visibilización y Sensibilización**.

Las medidas relacionadas con las principales funciones de la universidad se articulan en sendos ejes de docencia e investigación: **Eje 2: Docencia** y **Eje 3: Investigación**.

La perspectiva de la UA como lugar de trabajo para PDI, PAS y también para el colectivo de estudiantes, abarca buena parte de las acciones contenidas en el Plan que se organizan en los ejes siguientes: **Eje 4: Acceso y promoción profesional del PDI y del PAS**, **Eje 6: Trabajar y estudiar en la UA**.

Por otra parte, no podemos olvidar que UA es una institución que gestiona y controla sus propios recursos, con autonomía en la toma de decisiones desde sus órganos de dirección. Esta dimensión no queda fuera del Plan, que prevé un apartado dedicado a medidas relacionadas con la representación. **Eje 5: Representación**.

Finalmente, se ha definido un eje dedicado exclusivamente al diseño de acciones relacionadas con la formación del PDI y del PAS en materia de igualdad: **Eje 7: Formación**.



En cada uno de estos ejes se plantean una serie de objetivos específicos que se esperan alcanzar a partir de la ejecución de acciones concretas.

El Plan de Igualdad ha definido un total de 86 acciones. Buena parte de ellas no son más que el resultado de concretar en el ámbito de la actuación de la UA lo previsto en las recientes leyes sobre igualdad de género. En muchos casos, la ejecución de las acciones no reviste dificultad y su aplicación podrá ser automática a partir de la aprobación del Plan; en otros, sin embargo, será necesario un esfuerzo adicional para desarrollar procedimientos que sirvan de cauce para que la acción sea efectiva.

Algunas acciones de Plan se refieren específicamente a la necesidad de conseguir el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de actuación y niveles de responsabilidad de la UA. En estos casos entenderemos por presencia equilibrada lo previsto en la **Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**:

“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

Para cada acción se ha determinado un órgano responsable que, siempre, apunta al más alto nivel en la dirección de la UA; un órgano que debe ejecutar la acción y el plazo estimado para su cumplimiento.

En el plazo de dos años se prevé la revisión del Plan para comprobar el nivel de cumplimiento de los objetivos planteados. Durante este periodo, hasta 2012, desde la Unidad de Igualdad se trabajará para coordinar los procedimientos de seguimiento. Disponemos, por tanto, de un tiempo limitado pero suficiente para poner en marcha el Plan desde cada uno de los ámbitos de responsabilidad que se señalan para cada acción, y contribuir de este modo a la consecución de unos objetivos asumidos por toda la comunidad universitaria.

Presentamos a la comunidad universitaria este **Primer Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, con la mirada puesta en el horizonte de 2012 y con el convencimiento de que su aplicación hará de la Universidad de Alicante una institución más eficaz, más justa, y más comprometida con los valores democráticos.



RESUMEN DEL INFORME DIAGNÓSTICO

El “Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA”, en el que se presentan estadísticas descriptivas de la participación del alumnado, del Personal Docente e Investigador y del Personal de Administración y Servicios en la Universidad de Alicante, pone de manifiesto que en la UA persisten ciertos desequilibrios entre mujeres y hombres en el acceso a la carrera académica y en la trayectoria profesional, así como en la presencia en los órganos de representación y puestos de gestión y dirección.

1. Alumnado

Entre el alumnado las mujeres han ido incrementado su presencia en los últimos años marcando una tendencia a la feminización. En la actualidad las mujeres son mayoría, como ocurre en el conjunto de universidades españolas; no obstante, el colectivo de estudiantes presenta un equilibrio paritario, ya que ninguno de los dos sexos supera el 60%.

Junto a esta tendencia a la feminización, otro rasgo común que comparte la Universidad de Alicante con las universidades españolas es la desigual distribución de mujeres y hombres en las diferentes ramas de enseñanza. El Informe pone de manifiesto la existencia de una fuerte segregación horizontal: en este sentido podemos destacar que las *Ciencias de la Salud* están claramente feminizadas y las titulaciones de *Ingeniería y Tecnología*, masculinizadas. De hecho, esta última es la única rama de conocimiento en la que los hombres son mayoría entre el alumnado matriculado. En el resto de las ramas de conocimiento las mujeres son mayoritarias, aunque sin alcanzar el umbral del 70% que definiría al colectivo como feminizado. No obstante, en ninguna de ellas se alcanza el equilibrio paritario en su composición, ya que la presencia de mujeres supera el 60% en todas ellas.

Las mujeres son mayoría también entre las/os egresadas/os, y si comparamos la proporción de mujeres matriculadas y egresadas, las distancias se amplían en favor de estas últimas.

La sobrerrepresentación femenina en el conjunto del alumnado que finaliza sus estudios de grado se explica, por una parte, por la mayor tasa de matriculación femenina y, por otra parte,

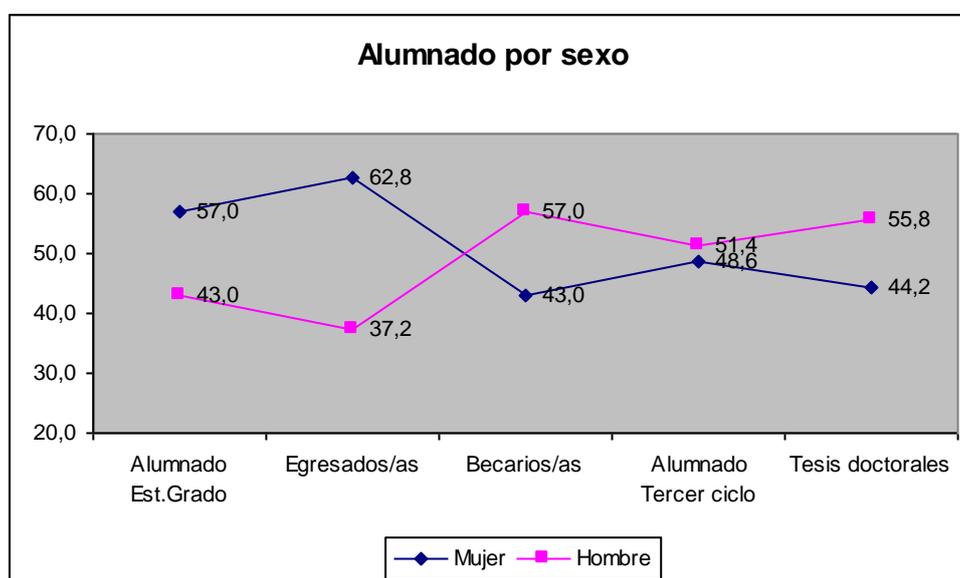


por las mejores tasas de rendimiento académico que obtienen las mujeres –tasa de eficacia, de eficiencia, de éxito y de graduación¹- y las menores tasas de abandono.

La mayor representación de las mujeres entre el alumnado matriculado y egresado en los estudios de grado se modifica en los estudios de Tercer Ciclo.

Las mujeres se incorporan en menor medida a los programas de Doctorado. En los cursos de doctorado los hombres ya son mayoría, y la distancia se amplía en la obtención del Grado de Doctor.

En el siguiente gráfico podemos ver la composición del alumnado en función del sexo en los diferentes niveles académicos.



2. Personal docente e investigador

Entre el personal docente e investigador la presencia de los hombres es mayoritaria, a diferencia de lo que ocurre entre el alumnado y el PAS. La participación de las mujeres ha ido aumentando, pero, a pesar de este incremento, el PDI es el único de los tres colectivos que no ha alcanzado la paridad.

Además de este desequilibrio cuantitativo, hay que destacar las desigualdades que persisten en los niveles académicos y que se caracterizan por la existencia de una segregación vertical:

¹ Tal como son definidas por ANECA



las mujeres disminuyen su presencia, tal como muestran los datos contenidos en el informe, a medida que nos elevamos en el nivel profesional.

En este sentido destaca el bajo porcentaje de mujeres Catedráticas de Universidad (CU) en relación a los hombres, lo que es una constante en la Universidad española.

Aunque en los últimos años se ha incrementado la presencia de mujeres en las categorías superiores, el relativo equilibrio se interrumpe en el acceso a cátedra: por cada 7,3 mujeres Titular de Universidad/Catedrática de Escuela Universitaria sólo hay 1 Catedrática de Universidad; en el caso de los varones esta relación es de 2,3. Además, el informe pone de manifiesto que la movilidad entre una categoría y la inmediatamente superior, que han experimentado hombres y mujeres en los últimos años, es mayor entre los hombres, lo que parece indicar que estos desequilibrios se mantendrán a medio plazo.

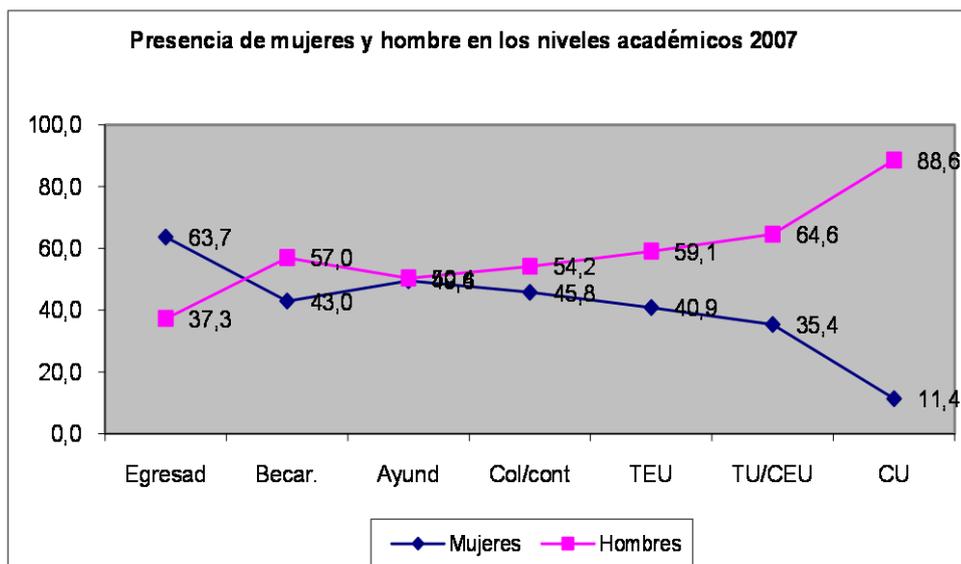
Por ello, como se señala en la presentación del informe sobre la posición de mujeres y hombres en la Universidad española, *Académicas en cifras 2007*, “Es cierto que se están produciendo avances en la posición de las académicas, pero es también importante que dicho avance sea más rápido, tanto por razones de justicia social y de equidad como para evitar la pérdida innecesaria de talentos, tan necesarios en una sociedad del conocimiento como la nuestra”²

Entre el PDI se observa también una segregación horizontal en las ramas de conocimiento en razón de sexo. El mayor peso de los hombres en el PDI explica que, con la excepción de *Ciencias de la Salud*, las mujeres sean minoría en todas las ramas de conocimiento. Ahora bien, el sesgo de género en la adscripción a las diferentes ramas incorpora diferencias entre ellas.

Las ramas de conocimiento de *Ciencias experimentales* y de *Tecnología e Ingeniería* presentan un importante desequilibrio, siendo el rasgo más destacable la escasa presencia de mujeres en esta última. El resto de las ramas de conocimiento presentan una composición paritaria, incluida la de *Ciencias de la Salud*, la única en la que las mujeres son mayoría.

Como resumen de la posición de las académicas reproducimos el gráfico que nos muestra el modelo clásico llamado de “tijera”. La mayoría de estudiantes que obtiene el título de grado son mujeres; la situación se invierte en el inicio de la vida académica/investigadora en el que ya son mayoría los hombres. La presencia de mujeres se va reduciendo según se asciende en la escala jerárquica.

² Ministerio de Educación y Ciencia. Unidad de mujeres y Ciencia. *Académicas en cifras 2007*. pp: 5

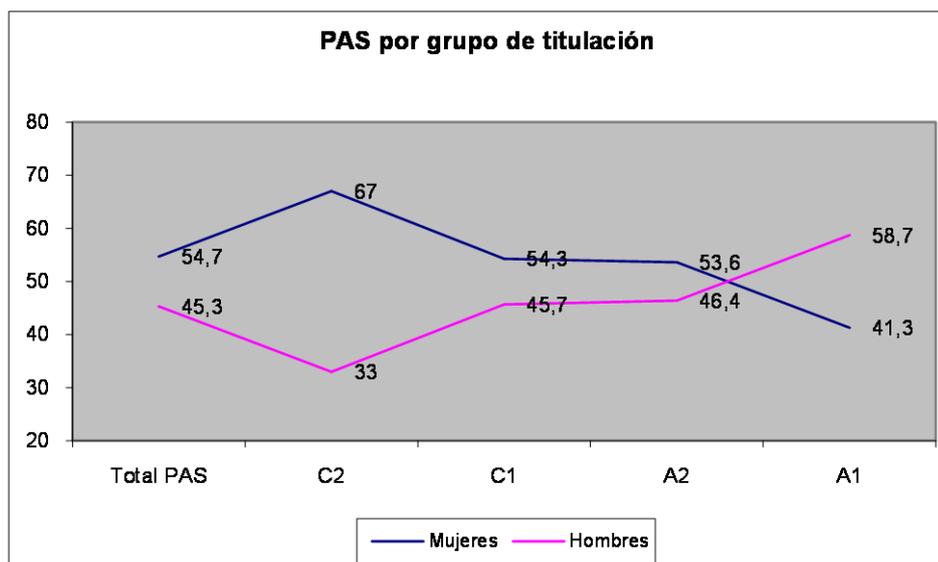


3. Personal de Administración y Servicios

En la plantilla del Personal de Administración y Servicios (PAS) las mujeres son mayoría. Esto ha sido una constante a lo largo del periodo analizado en el que la plantilla se ha incrementado sensiblemente, sin que su composición en función del sexo haya experimentado cambios reseñables. Las mujeres han tenido un mayor peso en el PAS a lo largo de estos años, aunque la diferencia entre los sexos ha sido y sigue siendo menor que en el PDI, manteniéndose en todo momento un equilibrio paritario en la composición del colectivo.

La distribución en cuanto al régimen jurídico es bastante homogénea. Sin embargo, al referirnos a la distribución por grupo de titulación aparecen diferencias destacables: los hombres tienden a concentrarse en mayor medida que las mujeres en el extremo superior de la escala y las mujeres en el inferior, poniendo de manifiesto la existencia de una clara segregación vertical. En este sentido podemos señalar que, a pesar de que se ha incrementado la presencia de mujeres en el grupo superior, persisten importantes desequilibrios: mientras que 20,7% de los varones pertenecen al grupo A1, en el caso de las mujeres este porcentaje se eleva al 12,0%. La relación se invierte al referirnos al grupo C2: a este grupo pertenece el 35,8% de las mujeres y el 21,3% de los varones.

El siguiente gráfico nos muestra la composición interna de cada grupo de titulación en función del sexo, y, como podemos observar, no reproduce la composición del PAS en su conjunto.



Las mujeres son mayoría en el conjunto del PAS, pero su mayor peso lo tienen en la categoría inferior. A partir de este nivel su presencia va disminuyendo. En la siguiente categoría alcanza un valor similar al que tiene en el conjunto, y disminuye en las dos categorías superiores en las que los hombres ya son mayoría. La diferencia más significativa se da en la categoría superior: en el conjunto del PAS, por cada 10 mujeres hay 8,28 hombres, mientras que en el grupo A1 por cada 10 mujeres hay 14,23 hombres.

Tal como ocurría en el PDI, el gráfico nos muestra cómo a medida que se asciende en las categorías el peso de los hombres en el colectivo se incrementa, mientras que el peso de las mujeres se incrementa a medida que se desciende en las categorías.

Es también importante destacar que entre los varones se da una mayor adecuación entre el nivel educativo y grupo de titulación. Analizada la relación entre el grupo al que se pertenece y la titulación que se requiere para pertenecer a dicho grupo, se observa que las mujeres que cuentan con la titulación requerida para pertenecer a un grupo determinado se concentran más que los hombres en grupos inferiores.

Algo similar se produce cuando se relaciona el grupo de titulación al que se pertenece y el puesto de trabajo desempeñado. En la Universidad de Alicante, la mayoría de los puestos pueden ser desempeñados por personal de dos grupos de titulación diferentes. Tanto el puesto de trabajo desempeñado como el grupo de titulación al que se pertenece son determinantes en las condiciones retributivas. Pues bien, al revisar cómo se distribuyen los hombres y mujeres que pertenecen a los diferentes grupos de titulación, observamos que aquellas mujeres que por su pertenencia a un grupo de titulación pueden ocupar puestos de



trabajo pertenecientes a dos categorías, se concentran en mayor medida que los hombres en los puestos de trabajo que pertenecen a una categoría inferior.

Hay que destacar, por último, la infrarrepresentación de las mujeres en los cargos de dirección de Unidades y Servicios. Los puestos de dirección están ocupados mayoritariamente por hombres, mientras que las mujeres son mayoría en el segundo nivel, en los puestos de Subdirección.

4. Gobierno, gestión y representación

Órganos generales

La representación por sexo en los distintos órganos colegiados de la Universidad –Claustro, Consejo de Gobierno y Consejo Social- no es equitativa. La presencia de las mujeres en todos ellos es inferior al peso que tienen en el conjunto de la Universidad y en ninguno de estos órganos se alcanza la paridad en su composición.

Claustro y Juntas de Centro

Las mujeres son mayoría en dos de los seis Claustros de Centro³ –Facultad de Derecho y Facultad de Educación- en los que su composición es paritaria. En el resto de los centros el Claustro está formado mayoritariamente por hombres, y sólo en la Facultad de Filosofía y Letras su composición es paritaria.

La presencia femenina en las Juntas de Centro es inferior a la que mantienen en los Claustros, con la excepción de la Facultad de Educación y la Facultad de Filosofía y Letras.

La paridad en la composición de las Juntas se alcanza en cuatro de los centros: en la Facultad de Educación, en la Escuela de Enfermería –en las que la presencia de mujeres es mayor- y en la Facultad de Derecho y en la de Filosofía y Letras, en las que son los hombres los mayoritarios.

En el resto de los Centros –Facultad de Económicas y Empresariales, Facultad de Ciencias y Escuela Politécnica Superior- la presencia de mujeres no alcanza el 40% que nos permite hablar de paridad, siendo la Junta de la Escuela Politécnica Superior la que cuenta con una menor presencia de mujeres: tan sólo un 14,6%, de las cuales más de la mitad son representantes del alumnado.

³ La Escuela de Enfermería no cuenta con Claustro de Centro actualmente



El Consejo de Dirección

El Consejo de Dirección presenta actualmente una composición paritaria, desempeñando el cargo de más autoridad, el de Rector, un varón.

En últimos años se ha transformado profundamente su composición en función del sexo. El Consejo de Dirección partía de una composición claramente masculinizada y, en la actualidad, aunque los hombres siguen siendo mayoría, se ha alcanzado un equilibrio paritario.

No ocurre así en los equipos del conjunto de Vicerrectorados, puesto que las mujeres están claramente infrarrepresentadas en el desempeño de la Dirección de Secretariado.

Equipos de dirección de las Facultades y Escuelas

Considerados en conjunto los siete centros existentes en la Universidad de Alicante, la composición de sus equipos de dirección es paritaria. Este equilibrio se mantiene en todos los niveles: Decano/a-Director/a, Secretario/a, Vicedecano/a-Subdirector/a.

Considerado cada centro independientemente, la composición es paritaria en dos de los centros: Facultad de Derecho y Facultad de Filosofía y Letras, en los que las mujeres son mayoría en el equipo dirección.

Los cinco centros restantes no presentan una composición paritaria. En el caso de la Facultad de Ciencias y de la Escuela Politécnica Superior la composición del equipo de dirección está masculinizada y, por el contrario, en la Facultad de Educación y en la Escuela de Enfermería, está feminizada.

En Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales el equipo no es paritario, siendo los hombres mayoría, aunque no llegan a superar el umbral del 70% que nos permitiría definir su composición como masculinizada.

Departamentos e Institutos de Investigación

Es en los Departamentos y en los Institutos de Investigación la infrarrepresentación de las mujeres en el desempeño de cargos es más significativa.

Sólo un 15,8% de los Departamentos y un 23% de los Institutos de Investigación tienen a una mujer como directora. En los cargos de subdirección y de secretaría la presencia de mujeres es más elevada, pero en ninguna de las figuras contempladas las mujeres están representadas en



la proporción en que lo están en el PDI. Hay que destacar, asimismo, que la tendencia en los últimos años no apunta a la corrección de estos desequilibrios, sino más bien al contrario.



EJES Y OBJETIVOS GENERALES

EJES	OBJETIVOS GENERALES
1.-, VISIBILIZACIÓN , SENSIBILIZACIÓN	1.1.-Sensibilizar a la sociedad, y en particular a la comunidad universitaria, poniendo en evidencia situaciones de falta de igualdad —a las que no es ajena la UA— con el fin de promover la reflexión acerca de la necesidad de corregirlas.
	1.2.- Conseguir que la UA transmita una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y la no discriminación.
	1.3.- Desarrollar programas y actividades que contribuyan a la consecución de la igualdad de género en la sociedad, así como colaborar en las iniciativas que, con este objetivo, se organicen por otras instituciones y entidades sociales.
	1.4.- Conseguir equilibrar la proporción de mujeres y hombres entre el alumnado de las distintas titulaciones de la UA.
2.-DOCENCIA	2.1.-Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.
	2.2.- Integrar la perspectiva de género en los contenidos de las materias que se imparten en la UA
3.- INVESTIGACIÓN	3.1.- Promover la participación de las mujeres en tareas investigadoras
	3.2.- Promover la investigación sobre género en los distintos ámbitos del conocimiento y difundir sus resultados.
4.- ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PDI Y DEL PAS	4.1.-Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del PDI y del PAS en los procesos de acceso y promoción profesional en la UA.
	4.2.- Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el PDI y el PAS, en todos los niveles profesionales y, en el caso del PDI, también en las distintas áreas de conocimiento.
5.- REPRESENTACIÓN	5.1.- Promover la participación de las mujeres en todos los niveles de representación y dirección de la UA
	5.2.-Conseguir una representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno, consultivos y de representación de la UA
6.- TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA UA	6.1.- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de profesorado, PAS y estudiantes de la UA
	6.2.- Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género en el ámbito de la UA.
	6.3.- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales
7.- FORMACIÓN	7.1.- Ofrecer a la comunidad universitaria, a través de la formación, recursos y herramientas para facilitarle la aplicación de la perspectiva de género en su ámbito de actividad docente, administrativa y de gestión.



EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO 1: SENSIBILIZAR A LA SOCIEDAD, Y EN PARTICULAR A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, PONIENDO EN EVIDENCIA SITUACIONES DE FALTA DE IGUALDAD—A LAS QUE NO ES AJENA LA UA—, CON EL FIN DE PROMOVER LA REFLEXIÓN ACERCA DE LA NECESIDAD DE CORREGIRLAS.	
JUSTIFICACIÓN:	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Art. 11.- Acciones positivas; Art. 20.- Adecuación de las estadísticas y estudios; Art. 24.- Integración del principio de igualdad en la política de educación. Art. 35.- Subvenciones públicas; Art. 46.- Concepto y contenidos de los planes de igualdad en las empresas.</i> ✓ <i>ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres: 7.6.- Estadísticas públicas desagregadas por sexo.</i> ✓ <i>LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades: Preámbulo.</i> ✓ <i>Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA</i> 	
ACCIÓN 1: Difusión entre la comunidad universitaria del “Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA”.	
Órgano(s) responsable(s)	Rectorado
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Unidad de Igualdad
Calendario	Permanente
ACCIÓN 2: Ampliar el “Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA” incorporando datos sobre el disfrute de los permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como sobre la promoción profesional del personal, teniendo en cuenta el grupo de titulación, los niveles de complemento de destino y específico, y la forma de provisión del puesto de trabajo.	
Órgano(s) responsable(s)	Rectorado
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Unidad Técnica de Calidad Unidad de Igualdad
Calendario	2010
ACCIÓN 3: Elaborar y publicar todas las estadísticas correspondientes al alumnado, al PAS y al PDI desagregadas por sexo y mantener actualizada esta información de forma que sea accesible para la comunidad universitaria, a través de la página web o de cualquier otro medio.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Unidad Técnica de Calidad
Calendario	Permanente



ACCIÓN 4: Elaborar y publicar todas las estadísticas relativas a participación en investigación desagregadas por sexo.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Investigación
Calendario	Permanente
ACCIÓN 5: Establecer un programa de ayudas a Facultades, Departamentos, Institutos y Centros para incentivar proyectos que promuevan la igualdad de género.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Planificación Económica Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Otros órganos participantes	
Ejecución por	
Calendario	Anual
OBJETIVO 2: CONSEGUIR QUE LA UA TRANSMITA UNA IMAGEN INSTITUCIONAL DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN.	
JUSTIFICACIÓN: ✓ <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</i> Art. 11.- Acciones positivas; Art. 14.- Criterios generales de actuación de los poderes públicos. ✓ <i>LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades:</i> Preámbulo. ✓ <i>LEY de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre Mujeres y Hombres:</i> Art. 48.- El lenguaje no sexista en los escritos administrativos. ✓ <i>Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA.</i> Anexo I	
ACCIÓN 6: Elaborar un informe de impacto de género previo a la aprobación de normativa por la UA, motivando cuando no proceda.	
Órgano(s) responsable(s)	Secretaría General
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretaría General
Calendario	Permanente
ACCIÓN 7: Adecuar a un lenguaje no sexista la nomenclatura de todos los centros, servicios, unidades y estructuras de la UA.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Coordinación y Comunicación
Calendario	2010



ACCIÓN 8: Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones internas y externas producidas por la UA.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Otros órganos participantes	Gerencia
Ejecución por	Secretariado de Coordinación y Comunicación, Facultades, Escuelas, Departamentos, Institutos de Investigación, Centros, Servicios y Unidades.
Calendario	Permanente
ACCIÓN 9: Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de normativas.	
Órgano(s) responsable(s)	Secretaría General
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretaría General
Calendario	Permanente
ACCIÓN 10: Elaborar una "Guía de uso de lenguaje no sexista en la Universidad de Alicante" y darle difusión entre la comunidad universitaria.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Otros órganos participantes	Gerencia
Ejecución por	Centro de Estudios de la Mujer (CEM) , Unidad de Igualdad
Calendario	2010
ACCIÓN 11: Incrementar el número de mujeres entre las propuestas para nombramientos "honoris causa", entre el profesorado que imparte lecciones inaugurales y, en general, entre las personas sobre las que recaen distinciones y honores.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Otros órganos participantes	Todos aquellos a quienes afecte la normativa vigente
Ejecución por	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Vicerrectorado de Extensión Universitaria, Facultades y Escuelas.
Calendario	Permanente
ACCIÓN 12: Procurar que en la composición de las mesas presidenciales de los actos protocolarios, la representación de la UA sea paritaria.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Servicio de Protocolo
Calendario	Permanente



ACCIÓN 13: Organizar campañas institucionales de sensibilización en torno a la celebración de los días 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 25 de noviembre (Día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres).	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Cultura, Secretariado de Extensión Universitaria, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Consejo de Alumnos/as, MUA, Sindicatos, Unidad de Igualdad
Calendario	Anual
ACCIÓN 14: Efectuar campañas específicas dirigidas a toda la comunidad universitaria con el objetivo de promover la cultura de la corresponsabilidad en el ámbito de la vida familiar.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Centro de Estudios de la Mujer (CEM)
Calendario	Anual
ACCIÓN 15: Celebrar un acto de reconocimiento a la persona o entidad; o a la Facultad, Departamento, Instituto o Centro propio, que se haya destacado por sus actuaciones en defensa de la igualdad entre mujeres y hombres.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Coordinación y Comunicación
Calendario	Bianual
ACCIÓN 16: Desarrollar programas y actividades que contribuyan a la consecución de la igualdad de género y a la sensibilización en cuestiones de género en las Sedes universitarias de la UA	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Extensión Universitaria
Calendario	Permanente
ACCIÓN 17: Incluir en la programación cultural estable de la UA actividades, actuaciones, programas, talleres de cultura,... que contribuyan a la consecución de la igualdad de género y a la sensibilización frente a la discriminación por razón de género.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Cultura
Calendario	Permanente



ACCIÓN 18: Incluir en la programación del Museo de la Universidad de Alicante (MUA) y en todos los espacios expositivos de la UA , muestras que contribuyan a la sensibilización y a la consecución de la igualdad de género.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Otros órganos participantes	Secretariado de Cultura
Ejecución por	Museo de la Universidad de Alicante (MUA)
Calendario	Permanente
ACCIÓN 19: Establecer entre los criterios para la adjudicación de cursos de verano , uno relativo a la previsión de cursos que contribuyan a la sensibilización de género y a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Extensión Universitaria
Calendario	Permanente
OBJETIVO 3: DESARROLLAR PROGRAMAS Y ACTIVIDADES QUE CONTRIBUYAN A LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD, ASÍ COMO COLABORAR EN LAS INICIATIVAS QUE, CON ESTE OBJETIVO, SE ORGANICEN POR OTRAS INSTITUCIONES Y ENTIDADES SOCIALES	
JUSTIFICACIÓN: ✓ <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</i> Art. 14.- Criterios generales de actuación de los poderes públicos. ✓ <i>LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades:</i> Preámbulo.	
ACCIÓN 20: Incluir en la declaración de objetivos de la cooperación internacional al desarrollo por parte de la UA una referencia explícita a la necesidad de superar las situaciones de discriminación de las mujeres en los países receptores de ayudas.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Oficina de Cooperación
Calendario	Permanente
ACCIÓN 21: Establecer entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo uno relativo a la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Oficina de Cooperación
Calendario	Permanente



ACCIÓN 22: Incluir la perspectiva de género en el programa formativo para el voluntariado de la UA	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Alumnado
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Prácticas en Empresa y Apoyo al Estudiante /CAE
Calendario	Permanente
OBJETIVO 4: CONSEGUIR EQUILIBRAR LA PROPORCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL ALUMNADO DE LAS DISTINTAS TITULACIONES DE LA UA.	
JUSTIFICACIÓN: ✓ <i>Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Alicante:</i> I.1.- El alumnado matriculado en estudios de grado. ✓ <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</i> Art. 24.- Integración del principio de igualdad en la política de educación	
ACCIÓN 23: Realizar campañas específicas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria , orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de carrera.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Alumnado Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Otros órganos participantes	Facultades y Escuelas
Ejecución por	Secretariado de Acceso / Oficina de Información al Alumno
Calendario	Anual
ACCIÓN 24: Garantizar que el material de promoción de las titulaciones no transmita una imagen y un lenguaje sexista	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Alumnado Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Otros órganos participantes	Facultades y Escuelas
Ejecución por	Secretariado de Acceso / Oficina de Información al Alumno Secretariado de Coordinación y Comunicación
Calendario	Permanente
ACCIÓN 25: Intensificar el contacto con el profesorado de secundaria para ofrecer formación sobre perspectiva de género y recursos para combatir estereotipos en la elección de carrera por parte del alumnado.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Alumnado
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Acceso
Calendario	Permanente



EJE 2: DOCENCIA

OBJETIVO 1: PROMOVER, DIFUNDIR Y ACREDITAR EL CONOCIMIENTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.	
JUSTIFICACIÓN:	
✓ <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</i> Art. 14.- Criterios generales de actuación de los poderes públicos; Art. 24.- Integración del principio de igualdad en la política de educación; Art. 25.- La igualdad en el ámbito de la educación superior	
✓ <i>LEY de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre Mujeres y Hombres:</i> Art. 9.- Promoción en la universidad de la igualdad de oportunidades	
✓ <i>LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:</i> Art. 4.- Principios y valores del sistema educativo; Art. 7.- Formación inicial y permanente del profesorado.	
✓ <i>REAL DECRETO 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales:</i> Art. 3.- Enseñanzas universitarias y expedición de títulos.	
ACCIÓN 1: Ofertar asignaturas en materia de igualdad de género, con reconocimiento de créditos, en los estudios de grado y posgrado.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Planificación de Estudios
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Vicerrectorado de Planificación de Estudios, Facultades y Escuelas
Calendario	Permanente
ACCIÓN 2: Incluir en los planes de estudio de las titulaciones que habilitan para la docencia en los niveles educativos de Primaria, Secundaria y Bachiller, formación específica en materia de igualdad de género.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Planificación de Estudios
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Vicerrectorado de Planificación de Estudios , Facultad de Educación
Calendario	Permanente
ACCIÓN 3: Crear posgrados específicos sobre temas de género	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Planificación de Estudios
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Vicerrectorado de Planificación de Estudios , Facultades, Escuelas, Departamentos e Institutos
Calendario	2011



ACCIÓN 4: Ofrecer itinerarios de género en las titulaciones en que proceda	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Planificación de Estudios
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Vicerrectorado de Planificación de Estudios , Facultades, Escuelas, Departamentos e Institutos
Calendario	Permanente
ACCIÓN 5: Crear un descriptor de estudios de género en las bibliotecas de la UA	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Tecnología e Innovación Educativa
Otros órganos participantes	
Ejecución por	SIBYD
Calendario	2010
OBJETIVO 2: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE LAS MATERIAS QUE SE IMPARTEN EN LA UA	
<p><u>JUSTIFICACIÓN:</u></p> <p>✓ <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</i> Art. 14.- Criterios generales de actuación de los poderes públicos; Art. 24.- Integración del principio de igualdad en la política de educación; Art. 25.- La igualdad en el ámbito de la educación superior</p> <p>✓ <i>LEY de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre Mujeres y Hombres:</i> Art. 9.- Promoción en la universidad de la igualdad de oportunidades</p> <p>✓ <i>LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:</i> Art. 4.- Principios y valores del sistema educativo; Art. 7.- Formación inicial y permanente del profesorado.</p> <p>✓ <i>REAL DECRETO 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales:</i> Art. 3.- Enseñanzas universitarias y expedición de títulos.</p>	
ACCIÓN 6: Impulsar la inclusión, tanto de forma específica como transversal, del significado y alcance de la igualdad de mujeres y hombres en los contenidos y competencias de los planes de estudio de grado y posgrado de la UA.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Planificación de Estudios
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Vicerrectorado de Planificación de Estudios, Facultades y Escuelas
Calendario	Permanente
ACCIÓN 7: Fomentar que la oferta de asignaturas extracurriculares, cursos de verano, seminarios, responda a una perspectiva de género.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Planificación de Estudios Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Otros órganos participantes	
Ejecución por	El órgano que proceda en cada caso
Calendario	Permanente



ACCIÓN 8: Ofertar formación no reglada específica en materia de igualdad de género.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Planificación de Estudios
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Departamentos, Institutos y Centro de Estudios de la Mujer (CEM)
Calendario	Permanente
ACCIÓN 9: Fomentar la elaboración de materiales docentes que incorporen la perspectiva de género.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad Vicerrectorado de Tecnología e Innovación Educativa
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Innovación Tecnológico-Educativa, ICE, Departamentos e Institutos
Calendario	Permanente
ACCIÓN 10: Utilizar un lenguaje no sexista en los materiales docentes y asegurar la visibilización de las aportaciones de las mujeres en todas las ramas del conocimiento.	
Órgano(s) responsable(s)	Departamentos e Institutos
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Departamentos e Institutos
Calendario	Permanente
ACCIÓN 11: Promover la elaboración de un sistema de evaluación de programas docentes desde la perspectiva de género.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad
Otros órganos participantes	
Ejecución por	CEM
Calendario	Anual



EJE 3: INVESTIGACIÓN

OBJETIVO 1: PROMOVER LA PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN TAREAS INVESTIGADORAS	
JUSTIFICACIÓN: ✓ <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Art. 11.- Acciones positivas</i> ✓ <i>LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades: Cuarenta y dos. 4</i> ✓ <i>ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres: 4.2</i>	
ACCIÓN 1: Valorar la participación de mujeres en grupos de investigación como criterio para la concesión de ayudas	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Investigación
Calendario	Permanente
ACCIÓN 2: Introducir factores de corrección en el baremo, de manera que los permisos de maternidad/paternidad no repercutan negativamente en la evaluación de la actividad investigadora del PDI.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación Vicerrectorado de Planificación Económica
Otros órganos participantes	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Ejecución por	Secretariado de Investigación
Calendario	Permanente
ACCIÓN 3: Diseñar campañas de sensibilización para estimular a las mujeres a cursar estudios de doctorado .	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Coordinación y Comunicación
Calendario	Anual
ACCIÓN 4: En la resolución de las solicitudes de becas y ayudas a la investigación, en igualdad de méritos, aplicar la acción positiva a favor del sexo menos representado.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Investigación
Calendario	Permanente



OBJETIVO 2: PROMOVER LA INVESTIGACIÓN SOBRE GÉNERO EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS DEL CONOCIMIENTO Y DIFUNDIR SUS RESULTADOS	
✓ <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Art. 25.- La igualdad en el ámbito de la educación superior</i> ✓ <i>LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género: Art. 4.- Principios y valores del sistema educativo;</i>	
ACCIÓN 5: Difundir los resultados de tesis doctorales y trabajos de investigación en género.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Centro de Estudios de Doctorado y Posgrado (CEDIP), Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Servicio de Publicaciones
Calendario	Permanente
ACCIÓN 6: Establecer una línea de investigación financiada de estudios de género.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación
Otros órganos participantes	Centro de Estudios de la Mujer (CEM)
Ejecución por	Secretariado de Investigación
Calendario	2010
ACCIÓN 7: Promover la elaboración de un sistema de evaluación de proyectos de investigación desde la perspectiva de género.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Investigación, Centro de Estudios de la Mujer (CEM)
Calendario	2010-2011
ACCIÓN 8: Generar, mantener y publicar una base de datos de investigación en género con información sobre tesis, grupos y proyectos de investigación y PDI especializado.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación
Otros órganos participantes	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Ejecución por	Centro de Estudios de Doctorado y Posgrado (CEDIP) Secretariado de internacionalización y transferencia de tecnología
Calendario	2010
ACCIÓN 9: Difundir las convocatorias de subvención pública para proyectos I+D que incluyan perspectiva de género.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Investigación, CEM, Unidad de Igualdad
Calendario	Permanente



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

OBJETIVO 1: GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL PDI Y DEL PAS, EN LOS PROCESOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LA UA	
JUSTIFICACIÓN: ✓ <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</i> Art. 11.-Acciones positivas; Art. 53.- Órganos de selección y comisiones de valoración; Art. 55.- Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público. ✓ <i>ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres:</i> 7.1.- Medidas de promoción de la igualdad de género en el acceso al empleo público ✓ <i>LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:</i> Art. 60.- Órganos de selección; Art. 61.- sistemas selectivos; Art. 79.- Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.	
ACCIÓN 1: Trasladar a la normativa de la UA las disposiciones vigentes relativas a la representación equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones que deben resolver los concursos de acceso a los cuerpos de funcionarias/os docentes ; y velar por su cumplimiento.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Otros órganos participantes	Secretaría General
Ejecución por	Departamentos
Calendario	2010
ACCIÓN 2: Trasladar a la normativa de la UA las disposiciones vigentes relativas a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de los procesos selectivos de acceso y en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo del PAS ; y velar por su cumplimiento.	
Órgano(s) responsable(s)	Secretaría General
Otros órganos participantes	Gerencia
Ejecución por	Servicio de Selección y Formación
Calendario	2010
ACCIÓN 3: Incluir en todas las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público mención, en su caso, a la infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Servicio de Selección y Formación[
Calendario	Permanente



ACCIÓN 4: Acompañar las convocatorias de las pruebas selectivas para el acceso al empleo público de un informe de impacto de género , y justificar cuando éste no proceda.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Gerencia
Otros órganos participantes	
Ejecución por	El órgano que proceda en cada caso
Calendario	Permanente
ACCIÓN 5: Garantizar que los criterios de contratación, de evaluación de currícula y de proyectos de investigación no contenga elementos de discriminación indirecta por razón de sexo o identidad sexual.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, Gerencia
Otros órganos participantes	
Ejecución por	El órgano que proceda en cada caso
Calendario	Permanente
ACCIÓN 6: Adoptar medidas específicas en el desarrollo de las correspondientes pruebas selectivas, para la atención de mujeres en circunstancias de embarazo de riesgo o parto .	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Vicerrectorado de Infraestructuras, Espacios y Medio Ambiente, Gerencia
Otros órganos participantes	
Ejecución por	El órgano que proceda en cada caso
Calendario	Permanente
OBJETIVO 2: CONSEGUIR UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL PDI Y EL PAS, EN TODOS LOS NIVELES PROFESIONALES, Y, EN EL CASO DEL PDI, TAMBIÉN EN LAS DISTINTAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO.	
JUSTIFICACIÓN: ✓ <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</i> Art. 11.- Acciones positivas; Art. 57.- Conciliación y provisión de puestos de trabajo; Art. 60.- Acciones positivas en las actividades de formación. ✓ <i>ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres:</i> 7.1.- Medidas de promoción de la igualdad de género en el acceso al empleo público	
ACCIÓN 7: Desarrollar la normativa de la UA para incorporar acciones positivas a favor del sexo menos representado en los procedimientos de acceso y promoción tanto del PDI como del PAS.	
Órgano(s) responsable(s)	Secretaría General
Otros órganos participantes	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Gerencia
Ejecución por	Quien corresponda, de acuerdo con la normativa vigente.
Calendario	2010



ACCIÓN 8: Adaptar la normativa sobre jornada de trabajo, vacaciones, licencias y permisos tanto del PDI como del PAS, para que contemple la posibilidad de participar en cursos de formación, procesos de promoción o concursos de provisión de puestos de trabajo durante el disfrute del permiso de maternidad, de paternidad o de cuidado de personas dependientes.	
Órgano(s) responsable(s)	Secretaría General
Otros órganos participantes	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia
Ejecución por	El órgano que proceda en cada caso
Calendario	2010
ACCIÓN 9: Dar preferencia para participar en actividades de formación —durante un año— a las personas que se reincorporen al servicio activo procedentes de permisos de paternidad y maternidad, o de una excedencia por razones de guarda legal y atención a dependientes.	
Órgano(s) responsable(s)	Gerencia Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) , Servicio de Selección y Formación
Calendario	Permanente



EJE 5: REPRESENTACIÓN

OBJETIVO 1: PROPICIAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN TODOS LOS NIVELES DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN DE LA UA	
JUSTIFICACIÓN: ✓ <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</i> Art. 11.-Acciones positivas; Art. 14.- Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos; Art. 16.-Nombramientos realizados por los Poderes Públicos; Art.24.- Integración del principio de igualdad en la política de educación; Art.54.- Designación de representantes de la Administración General del Estado. ✓ <i>LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades:</i> Preámbulo; Diez. Art. 13.- Órganos de gobierno y representación de las universidades públicas. ✓ <i>LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:</i> Art. 60.- Órganos de selección.	
ACCIÓN 1: Realizar un estudio para detectar los obstáculos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de dirección	
Órgano(s) responsable(s)	Rectorado
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Unidad de Igualdad
Calendario	2010
ACCIÓN 2: Implantar acciones dirigidas a incentivar la participación de las mujeres en la dirección y gobierno de la UA	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Coordinación y Comunicación
Calendario	Anual



OBJETIVO 2: CONSEGUIR UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, CONSULTIVOS Y DE REPRESENTACIÓN DE LA UA	
JUSTIFICACIÓN: ✓ <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</i> Art. 11.-Acciones positivas; Art. 14.- Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos; Art. 16.-Nombramientos realizados por los Poderes Públicos; Art.24.- Integración del principio de igualdad en la política de educación; Art.54.- Designación de representantes de la Administración General del Estado. ✓ <i>LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades:</i> Preámbulo; Diez. Art. 13.- Órganos de gobierno y representación de las universidades públicas. ✓ <i>LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:</i> Art. 60.- Órganos de selección.	
ACCIÓN 3: Desarrollar en los Estatutos de la UA las condiciones para la composición paritaria de los órganos de gobierno y representación y velar por su cumplimiento.	
Órgano(s) responsable(s)	Secretaría General
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretaría General
Calendario	Condicionado a la reforma y aprobación del Estatuto de la UA
ACCIÓN 4: Modificar la normativa electoral de la UA, de acuerdo con lo prevenido en los principios y directrices del Estatuto de la UA y de la normativa general en materia de igualdad de género, de manera que se garantice el equilibrio entre personas de diferente sexo en la composición por sufragio de los órganos colegiados.	
Órgano(s) responsable(s)	Secretaría General
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretaría General
Calendario	2010
ACCIÓN 5: Desarrollar en los diferentes reglamentos internos las condiciones para la composición paritaria de los órganos de gobierno y representación y velar por su cumplimiento.	
Órgano(s) responsable(s)	Secretaría General
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretaría General
Calendario	Permanente



ACCIÓN 6: Mantener el equilibrio entre sexos en los nombramientos para cargos de gobierno unipersonales	
Órgano(s) responsable(s)	Rectorado
Otros órganos participantes	Facultades, Escuelas, Departamentos, Institutos y Centros.
Ejecución por	Rectorado
Calendario	Permanente
ACCIÓN 7: Asegurar que en los procesos electorales con listas cerradas las candidaturas tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres.	
Órgano(s) responsable(s)	El que proceda en cada caso.
Otros órganos participantes	
Ejecución por	El órgano que proceda en cada caso.
Calendario	Permanente
ACCIÓN 8: Asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición por designación de las comisiones, comités, tribunales, jurados de premios y, en general, en todos los órganos que se puedan constituir.	
Órgano(s) responsable(s)	El que proceda en cada caso
Otros órganos participantes	
Ejecución por	El órgano que proceda en cada caso
Calendario	Permanente
ACCIÓN 9: Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación de las trabajadoras y los trabajadores de la UA: Junta de PAS, Junta de PDI y Comité de Empresa.	
Órgano(s) responsable(s)	Sindicatos
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Sindicatos
Calendario	Permanente
ACCIÓN 10: Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Mesas de Negociación de la UA	
Órgano(s) responsable(s)	Sindicatos, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Gerencia y Vicerrectorado de Planificación Económica
Otros órganos participantes	
Ejecución por	El órgano que proceda en cada caso
Calendario	Permanente



EJE 6: TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA UA

OBJETIVO 1: PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PROFESORADO, PAS Y ESTUDIANTES DE LA UA	
JUSTIFICACIÓN:	
<p>✓ <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</i> Art. 11.-Acciones positivas; Art. 33.- Contratos de las Administraciones Públicas; Art. 34.- Contratos de la Administración General del Estado; Art. 44.-Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; Art.56.-Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; Art. 58.-Licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia; Art. 60.- Acciones positivas en las actividades de formación.</p> <p>✓ <i>LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:</i> Art.24.- Ámbito de los derechos; Art.25.- Justificación de faltas de asistencia; Art. 26.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias.</p> <p>✓ <i>LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:</i> Art. 14.- Derechos individuales; Art. 49.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género; Art. 82.- Movilidad por razón de violencia de género; Art. 89.- Excedencia; Disp. Adic. Octava.- Planes de igualdad; Disp. Trans. Sexta.- Ampliación del permiso de paternidad.</p> <p>✓ <i>ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres:</i> 3.- Conciliación de la vida laboral y familiar.</p>	
ACCIÓN 1: Adecuar la normativa reguladora de las relaciones laborales y funcionariales a las previsiones legales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	
Órgano(s) responsable(s)	Gerencia Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Gerencia Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Calendario	Condicionado a la reforma y aprobación del Estatuto de la UA
ACCIÓN 2: Ampliar en una semana el periodo de permiso de paternidad (permiso por nacimiento o adopción de hija/o)	
Órgano(s) responsable(s)	Gerencia Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Gerencia Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Calendario	2010



ACCIÓN 3: Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento, por parte de las mismas, de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LO 3/2007.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Infraestructuras, Espacios y Medio Ambiente Gerencia
Otros órganos participantes	
Ejecución por	El órgano que proceda en cada caso
Calendario	Permanente
ACCIÓN 4: Elaborar un informe sobre la distribución de la actividad docente del profesorado por sexo para, en caso de que se observen sesgos de género, impulsar medidas para corregirlos.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Secretariado de Ordenación Académica
Calendario	Anual
ACCIÓN 5: Elaborar y difundir un código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo que incluya todas las instancias de la estructura académica y administrativa	
Órgano(s) responsable(s)	Rectorado
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Unidad de Igualdad, Centro de Estudios de la Mujer (CEM)
Calendario	2010
ACCIÓN 6: Convocar las reuniones de trabajo en los distintos ámbitos de la UA dentro de un horario que facilite la conciliación.	
Órgano(s) responsable(s)	Rectorado Facultades, Escuelas Universitarias Departamentos Institutos Centros Servicios, Unidades
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Rectorado Facultades, Escuelas Universitarias Departamentos Institutos Centros Servicios, Unidades
Calendario	Permanente



ACCIÓN 7: Promover la adaptación del horario de las asignaturas a las particulares necesidades de conciliación del PDI, siempre en la medida en que las razones académicas y las necesidades objetivas del servicio lo permitan.	
Órgano(s) responsable(s)	Departamentos Facultades, Escuelas, Institutos
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Departamentos Facultades, Escuelas, Institutos
Calendario	Anual
ACCIÓN 8: Promover los servicios necesarios para facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes , así como impulsar iniciativas destinadas a la cooperación y solidaridad en este ámbito. (Escuela Infantil, Centro para Mayores, Escuela de Verano)	
Órgano(s) responsable(s)	Rectorado
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Rectorado
Calendario	
ACCIÓN 9: Considerar el cuidado de menores personas dependientes para la elección de turno por parte del alumnado .	
Órgano(s) responsable(s)	Facultades, Escuelas, Institutos
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Facultades, Escuelas, Institutos
Calendario	Anual
ACCIÓN 10: Organizar los cursos de promoción del PAS en horarios o modalidades que faciliten la conciliación.	
Órgano(s) responsable(s)	Gerencia
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Servicio de Selección y Formación
Calendario	Permanente
ACCIÓN 11: Organizar las acciones formativas dirigidas al PAS y al PDI en horarios o modalidades que faciliten la conciliación.	
Órgano(s) responsable(s)	Gerencia Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Servicio de Selección y Formación Instituto de Ciencias de la Educación (ICE)
Calendario	Permanente



OBJETIVO 2: DETECTAR, RESOLVER Y PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA UA.	
JUSTIFICACIÓN: ✓ <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</i> Art. 48.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo; Art. 62.- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. ✓ <i>LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género..</i>	
Acción 12: Aplicar el protocolo de actuación previsto por el "Procedimiento de prevención de riesgos laborales de la UA" ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	
Órgano(s) responsable(s)	Rectorado
Otros órganos participantes	
Ejecución por	El órgano que proceda en cada caso
Calendario	Permanente
Acción 13: Facilitar recursos para la orientación, y la atención psicológica de las personas que hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, o violencia de género, en el ámbito universitario.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Infraestructuras, Espacios y Medio Ambiente Vicerrectorado de Alumnado
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Centro de Apoyo al Estudiante / Servicio de Prevención
Calendario	Permanente
Acción 14: Establecer medidas para facilitar el desarrollo de la actividad laboral y académica en la UA de las mujeres víctimas de violencia de género".	
Órgano(s) responsable(s)	Gerencia, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Alumnado
Otros órganos participantes	
Ejecución por	El órgano que proceda en cada caso
Calendario	Permanente



OBJETIVO 3: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
JUSTIFICACIÓN: ✓ <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</i> Art. 51.- Criterios de actuación de los Poderes Públicos.	
Acción 15: Ofrecer información y recursos formativos sobre perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales al personal del Servicio de Prevención.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Infraestructuras, Espacios y Medio Ambiente
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Servicio de Selección y Formación
Calendario	Permanente
Acción 16: Tener en cuenta las posibles diferencias por razón de sexo entre trabajadoras y trabajadores en el análisis de las condiciones de trabajo y la exposición al riesgo.	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Infraestructuras, Espacios y Medio Ambiente
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Servicio de Prevención
Calendario	Permanente



EJE 7: FORMACIÓN

OBJETIVO 1: OFRECER A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN, RECURSOS Y HERRAMIENTAS PARA FACILITARLE LA APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SU ÁMBITO DE ACTIVIDAD, DOCENTE, ADMINISTRATIVA Y DE GESTIÓN.	
JUSTIFICACIÓN: ✓ <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</i> Art. 61.-Formación para la igualdad. ✓ <i>ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres:</i> 7.3.- Medidas para promover el valor de la igualdad de género en la Administración. ✓ <i>LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:</i> Art. 4.- Principios y valores del sistema educativo.	
ACCIÓN 1: Difusión entre la comunidad universitaria de la legislación vigente en materia de igualdad de género	
Órgano(s) responsable(s)	Rectorado
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Unidad de Igualdad
Calendario	Permanente
ACCIÓN 2: Incluir materias relativas a la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las escalas de administración general y especial de la UA	
Órgano(s) responsable(s)	Gerencia
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Servicio de Selección y Formación
Calendario	Permanente
ACCIÓN 3: Incluir materias relativas a la igualdad de género en los temarios de los cursos de promoción interna de todas las escalas de administración general y especial de la UA.	
Órgano(s) responsable(s)	Gerencia
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Servicio de Selección y Formación
Calendario	Permanente
ACCIÓN 4: Incluir materias relativas a la igualdad de género en el Plan de Formación del PAS	
Órgano(s) responsable(s)	Gerencia
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Servicio de Selección y Formación
Calendario	Permanente



ACCIÓN 5: Incluir en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género impartidas dentro del Plan de Formación de la UA, así como de las organizadas por otras instituciones o centros.	
Órgano(s) responsable(s)	Gerencia
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización
Calendario	Permanente
ACCIÓN 6: Incluir materias relativas a la igualdad de género en la oferta de formación permanente del PDI	
Órgano(s) responsable(s)	Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad
Otros órganos participantes	
Ejecución por	Instituto de Ciencias de la Educación (ICE)
Calendario	Permanente



ANEXO I: LEGISLACIÓN

EJE 1.- VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
(...)
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.
2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:



- a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.
- c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
(...)
- e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 35. Subvenciones públicas.

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzaren la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Preámbulo.

(...)

Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, de ayuda a las víctimas del terrorismo y el



impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

(...)

La igualdad entre hombres y mujeres, los valores superiores de nuestra convivencia, el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales, el fomento del valor del diálogo, de la paz y de la cooperación entre los pueblos, son valores que la universidad debe cuidar de manera especial.

Disposición adicional duodécima. Unidades de igualdad.

Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

LEY de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre Mujeres y Hombres

Artículo 48. El lenguaje no sexista en los escritos administrativos

Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista.

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

7.6 Se acuerda que las estadísticas públicas contengan datos desagregados por sexo que faciliten información sobre la situación social de las mujeres en los diferentes ámbitos objeto de estudio y aplicar, en su caso, políticas públicas de igualdad.

Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Alicante (febrero de 2009).

Anexo 1: Distinciones y honores otorgados por la UA

	Mujeres	Hombres
“Doctor <i>Honoris causa</i> ” (1984-2009)	3	59
Lecciones inaugurales de apertura de curso (1981/82-2008/09)	3	25
“Premio Maisonnave” otorgado a personas individuales (2002-2008)	0	5

1.-EL ALUMNADO

1.2.-ALUMNADO POR RAMA DE ENSEÑANZA

Junto a la tendencia a la feminización, otro rasgo común al alumnado de las Universidades públicas españolas que comparte la Universidad de Alicante es la desigual distribución de hombres y mujeres en las diferentes ramas de enseñanza.

En la Universidad de Alicante, casi el 80% del alumnado de grado está matriculado en titulaciones de dos de las ramas de enseñanza: la rama de “Ciencias Sociales y Jurídicas” y la de “Ingeniería y Tecnología”. La concentración del alumnado en las titulaciones de estas ramas de enseñanza es también común al conjunto de Universidades españolas.

Si tomamos como referencia las ramas de enseñanza en las que se matriculan preferentemente las mujeres y lo comparamos con las preferencias de los hombres aparecen diferencias significativas que se mantienen a lo largo del periodo analizado. Los datos reflejados en el gráfico y en la tabla siguientes nos permiten hablar de una segregación horizontal en función del sexo, que se manifiesta fundamentalmente en la escasa proporción de mujeres que optan por la elección de titulaciones de la rama de Ingeniería y Tecnología, — rama, por otra parte, que mantiene el mayor incremento de matrícula en la Universidad de



Alicante—, y su mayor concentración en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, en la que está matriculado el 62,1% del alumnado femenino.

EJE 2.- DOCENCIA.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

(...)

c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

(...)

f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

LEY de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre Mujeres y Hombres

Artículo 9. Promoción en la universidad de la igualdad de oportunidades.

A tal efecto, el Gobierno valenciano financiará, en colaboración con las universidades valencianas, actividades anuales para la promoción de asignaturas y proyectos docentes con un enfoque de género. Promoción en la Universidad de la igualdad de oportunidades. Las universidades deben promover la implantación de asignaturas y la realización de proyectos docentes que incorporen la perspectiva de género.

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Artículo 4. Principios y valores del sistema educativo.

7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

Artículo 7. Formación inicial y permanente del profesorado.

Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:

a) La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.



- b) La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
- c) La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.
- d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.

R.D. 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Artículo 3. Enseñanzas universitarias y expedición de títulos.

(...)

5. Entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, los planes de estudios deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse:

- a) desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos.



EJE 3.- INVESTIGACIÓN

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:
 - a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - b) La creación de postgrados específicos.
 - c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Artículo 4. Principios y valores del sistema educativo.

7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Cuarenta y dos. 4. Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos.

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

4.2 Se acuerda incluir, como criterio adicional de valoración en la concesión de ayudas a proyectos de investigación, la participación de mujeres en los equipos de trabajo.



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

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Artículo 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo.

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.

LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 60. Órganos de selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.



Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

Artículo 79. Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.

1. El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico.

La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.

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

Se aprueban, dentro del Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, las siguientes medidas:

7.1 Medidas de promoción de la igualdad de género en el acceso al empleo público: todas las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público incluirán, en su caso, la mención a la infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos.



EJE 5.- REPRESENTACIÓN

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

(...)

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

(...)

d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

Artículo 54. Designación de representantes de la Administración General del Estado.

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Diez. El artículo 13 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 13. Órganos de gobierno y representación de las universidades públicas.

(...)

Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres

LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 60. Órganos de selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.



EJE 6.- TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA UA

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.



Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

Artículo 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.



LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 24. Ámbito de los derechos.

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

Artículo 25. Justificación de las faltas de asistencia.

Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica.

Artículo 26. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias.

La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará en los términos establecidos en el artículo 23.

LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

(...)

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

(...)

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género.

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.



En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Artículo 89. Excedencia

(...)

5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber

prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Disposición Adicional Octava. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Disposición Transitoria Sexta.

Ampliación del permiso de paternidad. Las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en el apartado c) del artículo 49 hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso a los seis años de entrada en vigor de este Estatuto.

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

3. Conciliación de la vida laboral y familiar

3.1 Se aprueba, en el ámbito de las Administraciones públicas, previa negociación con las centrales sindicales, el establecimiento de una modalidad específica de jornada a tiempo parcial, con la correspondiente disminución retributiva, a la que podrán acogerse quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad.

3.2 Se habilita, previa negociación con las organizaciones sindicales, a las autoridades competentes para que autoricen con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo de los empleados y empleadas públicos, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que les corresponda.



EJE 7.- FORMACIÓN

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 61. Formación para la igualdad.

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 4. Principios y valores del sistema educativo.

7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

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

7.3 Medidas para promover el valor de la igualdad de género en la Administración:

- a) Se realizarán cursos y seminarios destinados a la formación de los empleados públicos en el valor de la igualdad de género.
- b) Todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.



ANEXO II: “Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Alicante”