

2024
Noviembre

II Informe de seguimiento de implementación del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA (2022-2025)



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



UNIDAD DE IGUALDAD
UNIVERSITAT D'ALACANT

Agradecimientos: A todas las personas que forman parte del Grupo de Trabajo de Seguimiento y Evaluación del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante por sus valiosas aportaciones y su implicación.

Diseño y maquetación: Iris Comino



Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>



ÍNDICE

1.	CONTEXTO	1
2.	METODOLOGÍA	2
3.	TASA DE RESPUESTA.....	3
4.	VALORACIÓN DE RESULTADOS POR EJES	4
5.	VALORACIÓN GLOBAL DE EJECUCIÓN DEL IV PIUA	16
6.	CONSIDERACIONES FINALES	17
ANEXO 1. TABLAS RESUMEN DEL NIVEL DE EJECUCIÓN		20
ANEXO 2. ADAPTACIONES PARA LA CORRECTA IMPLEMENTACIÓN DEL IV PIUA		29



1. CONTEXTO

El calendario de implementación previsto en el *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante* (en adelante *IV PIUA*) contempla la realización de un informe de seguimiento hacia la mitad del periodo de vigencia del plan. Como antecedente, en noviembre de 2023, se publicó un primer Informe, cuyo contenido constituye el punto de referencia para el análisis de la información obtenida en esta nueva fase.

Por otra parte, el IV PIUA establece que *"La Comisión de Igualdad de la UA deberá aprobar, transcurridos dos años de su vigencia, un informe de seguimiento en el que podrá incorporar las adaptaciones que considere necesarias para la correcta implementación de las acciones. En el caso de dudas o discrepancias que puedan surgir de la implementación de las acciones a desarrollar durante el seguimiento y evaluación, será la Comisión de Igualdad de la UA el órgano encargado de resolución."*

En el proceso de elaboración del "I Informe de seguimiento de implementación del IV PIUA (noviembre 2023)" se consideró la conveniencia de modificar la atribución de la responsabilidad y de la competencia de ejecución de los órganos vinculados a algunas de las acciones. Estas modificaciones obedecen a diferentes razones. En algunos casos se trata de precisar mejor qué servicios, unidades, etc. son responsables de la ejecución de las acciones. En otros casos, las modificaciones son necesarias para adaptar el IV PIUA a los cambios que se han producido en la estructura organizativa de la UA. Este II Informe de seguimiento de implementación del IV PIUA recoge en el ANEXO II dichas modificaciones, que han sido aprobadas por la Comisión de Igualdad el 1 de octubre de 2024.

2. METODOLOGÍA

El proceso de recogida de la información se ha realizado a través de la herramienta "Cuestionario" de UACloud. El cuestionario se ha remitido a todos los órganos, servicios y unidades que aparecen en el IV PIUA como responsables de la EJECUCIÓN de las acciones que fueron calificadas en el anterior informe como "en proceso" o "no realizadas".

Los datos recibidos para cada acción se han volcado a un archivo Excel que ha permitido filtrar y analizar toda la información y así conocer la situación global de la ejecución del IV PIUA para decidir, a partir de un criterio informado, en qué aspectos es necesario incidir para impulsar el cumplimiento de los objetivos del Plan en el período restante de vigencia.

El proceso de recogida de información se activó el 30 de enero de 2024, concediéndose un plazo para responder hasta el 12 de febrero. A partir de esa fecha, desde la Unidad de Igualdad se contactó con las y los responsables de algunos de los servicios, para completar la información y ofrecer asesoramiento en relación con aquellas acciones que se encontraban en una fase menos avanzada de realización. Por otra parte, desde la Unidad de Igualdad también se actualizó la información relativa a la ejecución de las acciones que requerían de una continuidad recopilando nuevas evidencias que se recogen en este II Informe de Seguimiento de Implementación del IV PIUA.

Adicionalmente, cuando ha sido posible, se ha hecho una búsqueda en la web de la UA desde la Unidad de Igualdad para localizar las evidencias de ejecución de acciones. De este modo se ha agilizado el proceso de obtención de información que, en esta ocasión, ha sido más específico y personalizado

puesto que ya partíamos de un primer informe de seguimiento a partir del cual analizar la evolución de las actuaciones previstas en el Plan.

Una vez organizadas en fichas todas las respuestas, el Grupo de Trabajo de Seguimiento del IV PIUA ha analizado la información para determinar la nueva valoración de cada acción de acuerdo con las alternativas de “realizada”, “en proceso” y “no realizada”, y para considerar la oportunidad de trasladar sugerencias y recomendaciones a las personas responsables de la ejecución de las acciones. Finalmente, este informe de resultados se ha sometido a la consideración de la Comisión de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante, que ha dado su aprobación en la sesión del 1 de octubre de 2024.

3. TASA DE RESPUESTA

Dado que las acciones calificadas como “realizadas” han quedado excluidas del procedimiento de recogida de datos, y que en algunos casos la información se ha obtenido directamente por la Unidad de Igualdad a partir de evidencias accesibles en la web, se ha reducido mucho el número de interacciones con los distintos órganos de la UA, en comparación con el anterior proceso.

Todas las Facultades y la Escuela Politécnica Superior han respondido el formulario incorporando la información relativa a la ejecución de las acciones de su responsabilidad que todavía no se consideraban completadas. En cuanto a los Departamentos, solo se ha solicitado información sobre actuaciones realizadas después de marzo de 2023. Los Institutos de Investigación no han sido incluidos en el proceso en esta ocasión, porque la información recabada en el primer seguimiento continúa vigente. Una vez más, los servicios y unidades administrativas responsables de la ejecución de las acciones, en general, han atendido con celeridad e interés el requerimiento de información de la Unidad de Igualdad.

4. VALORACIÓN DE RESULTADOS POR EJES

Eje 1 – Visibilización, Sensibilización y Formación

El eje 1 presenta un elevado porcentaje de acciones REALIZADAS (81%) y EN PROCESO (13%). Este dato adquiere especial relevancia si tenemos en cuenta que casi el 33% del total de acciones del IV PIUA se articulan alrededor de este eje.

En comparación con los datos recogidos en 2023, el eje 1 es el que presenta una evolución más favorable ya que ocho de las acciones que se encontraban “en proceso” se consideran ahora “realizadas”:

1.2.- Efectuar acciones específicas de sensibilización y concienciación en materia de igualdad de género dirigidas a los diferentes colectivos de la comunidad universitaria.

Todos los centros, servicios y unidades involucrados en la ejecución de esta acción han realizado alguna actividad en el ámbito de la promoción de la igualdad de género en el periodo analizado. Se constata que la igualdad entre mujeres y hombres es una materia que se va incorporando paulatinamente a las agendas de actividades divulgativas, culturales y en general en la actividad académica y de extensión universitaria de la UA, especialmente con ocasión de la conmemoración de los días internacionales: 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres), 11 de febrero (Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia) y 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres).

- La UA activa contra la violencia machista – 25 noviembre 2023
- Programación UA- Divulga – 11 de febrero 2024
- Acto institucional -8 de marzo -2024



1.15.- Promover el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en el entorno web de la UA, así como en sus redes sociales

Se han actualizado las guías de publicación de sitios web y de gestión de perfiles institucionales de redes sociales de la UA. Ambas contienen recomendaciones sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista como un elemento más de calidad en la comunicación.

Así, la [Guía para la publicación de sitios web de calidad en la UA](#) contiene un apartado denominado “Uso de lenguaje inclusivo y no sexista” que incluye un enlace a la [Guía para un discurso igualitario en la UA](#), y la recomendación siguiente: “El lenguaje usado en toda la web debe ser inclusivo y no sexista, evitando el lenguaje genérico masculino, los estereotipos de género, la terminología sexista y las suposiciones implícitas sobre género, roles y responsabilidades.” Del mismo modo, la [Guía de uso de redes sociales en la Universidad de Alicante](#), elaborada por la Unidad de Comunicación, incluye un apartado sobre lenguaje inclusivo con recomendaciones para un uso adecuado del mismo, y así como enlaces a las guías y recursos disponibles.

1.17.- Promover el uso de un lenguaje no sexista en la señalética de la UA.

[Las instrucciones facilitadas en la web de la unidad de señalética para el proceso de señalización de espacios en la UA](#) incorporan ahora una referencia a la necesidad de que los rótulos utilizados respeten las normas relativas al lenguaje inclusivo y no sexista, lo que permite considerar la acción “realizada”.

1.19.- Acompañar los Presupuestos de la UA con un informe de impacto de género.

En cuanto a la acción 1.19, cabe destacar que el presupuesto de la UA correspondiente a 2024, incorpora el correspondiente informe de impacto de género que la LOSU establece como obligatorio incluyendo, además, la perspectiva de género en el presupuesto del Centro de Empleo, como programa

piloto que deberá ampliarse paulatinamente al resto de centros de gasto de la UA.

1.26.- Realizar campañas dirigidas al alumnado de primaria y secundaria orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de estudios universitarios.

Las carreras científicas y tecnológicas (STEM) son las que requieren de una mayor intervención pues se trata de un ámbito profundamente condicionado por los estereotipos de género. Para combatir este tipo de sesgos en la elección de carreras se desarrolla el programa Quiero Ser Ingeniera, que se ha consolidado como campaña de referencia en el ámbito de la promoción de las carreras STEM entre las estudiantes. Las titulaciones de la UA de otros ámbitos de conocimiento se encuentran más equilibradas en cuanto a la presencia de mujeres y hombres; aun así, desde las Facultades se procura adoptar una perspectiva que evite los estereotipos de género vinculados a las profesiones en sus respectivas campañas de promoción de las titulaciones.

1.27.- Diseñar un material de promoción de las titulaciones que combata los estereotipos de género vinculados a la formación y la profesión.

El material que se distribuye en las distintas actividades de promoción de las titulaciones que ofrece la UA no contiene elementos sexistas ni estereotipados en relación con sus salidas profesionales. La acción 1.27 puede considerarse “realizada”.

1.30.- Impulsar la participación de los hombres de la comunidad universitaria en el desarrollo de actividades de promoción de igualdad de género y la lucha contra la violencia de género.

Todas las actividades formativas que organiza la unidad de igualdad incluyen contenidos específicos sobre masculinidades igualitarias y cultura de la no violencia. Por ejemplo, las [III Jornadas sobre Violencias Machistas](#) (mayo 2024) contemplan la realización del taller práctico: “Masculinidades, Igualdad de

Género y Cultura de la no violencia”. Además de incorporar esta materia en los contenidos, siempre se cuenta con participación masculina en la organización de los actos institucionales del 25 de noviembre y del 8 de marzo.

En este sentido, también es relevante destacar el importante número de profesores que participan en la campaña “Quiero ser Ingeniera” que organiza la EPS, y que puede comprobarse en el siguiente enlace: [“Involúcrate: proyecto “Quiero ser Ingeniera”](#).

1.31.- Diseñar materiales didácticos y tecnológicos vinculados a las masculinidades y la cultura de la no violencia.

En cuanto a la acción 1.31 cabe destacar que la web [“Hombres por la Igualdad”](#), se ha enriquecido con nuevo contenido y dispone de un apartado específico que ofrece recursos didácticos y audiovisuales de divulgación vinculados a las nuevas masculinidades.

Una de las acciones calificada como “no realizada” en el anterior informe de seguimiento pasa a considerarse ahora como “en proceso”:

1.11.- Incluir en la RADIO-UA programas dirigidos a sensibilizar sobre cuestiones de igualdad y contra la violencia de género.

La RADIO-UA está inoperativa y no hay previsión de que retome su actividad a corto plazo. Sin embargo, se ha iniciado una colaboración con las integrantes de la línea de investigación de violencia de género y salud pública de la UA quienes han creado el [Podcast “Que no nos determinen”](#) sobre factores sociales con influencia en la violencia machista. Se trata de una acción que forma parte del proyecto Uni4Equity coordinado por la Unidad de Igualdad de la UA. Se prevé la planificación de futuros programas que ayuden a consolidar la ejecución de esta acción, y la continuidad del podcast como contenido en una eventual puesta en marcha de la RADIO-UA. Esta novedad permite considerar la acción como “en proceso”.

De las 32 acciones que conforman el eje 1 para la consecución de objetivos relacionados con la visibilización, sensibilización y formación, solo dos acciones permanecen como “no realizadas”. Son las siguientes:

1.23.- Identificar espacios de la UA con el nombre de mujeres referentes.

De acuerdo con la información recabada, aunque existen algunos espacios identificados con nombres de mujeres, desde 2022 no se ha incorporado ningún espacio nuevo, por lo tanto, esta acción ha de considerarse como pendiente de ejecución.

1.29.- Reconocer a los centros educativos no universitarios de la provincia de Alicante que implementen proyectos coeducativos en los que se promueva la igualdad de género en diferentes disciplinas y profesiones.

El desarrollo de esta acción corresponde a la Unidad de Igualdad y se prevé abordarla en el último año de vigencia del IV PIUA.

Finalmente, se mantienen “en proceso” algunas acciones todavía no concluidas. En este sentido, cabe señalar respecto a la acción ***1.9.- Desarrollar actividades formativas que promuevan el significado y alcance de las evaluaciones de impacto de género en la normativa de la UA***, que se está trabajando en el diseño de un apartado informativo en la web de la Unidad de Igualdad y en un procedimiento interno para la elaboración de los informes de impacto que cuente con la participación de los espacios desde los que se proponen las diferentes normativas.

Eje 2 – Docencia

El eje 2, con diez acciones, es el que presentaba mayor nivel de ejecución al finalizar el anterior proceso de seguimiento: **(70% REALIZADAS, 10% EN PROCESO y 20% NO REALIZADAS)**. La consideración del grado de ejecución

de las acciones no ha experimentado cambios: queda pendiente la conclusión de una de las acciones y acometer otras dos.

En concreto, habría que abordar la inclusión de la perspectiva de género en aquellos programas en los que se plantean retos innovadores, con la que se daría cumplimiento a la acción **2.4.- Promover iniciativas que fomenten la gestación de soluciones innovadoras a retos sociales en materia de género por parte del alumnado**, y acometer la acción **2.5.- Promover la incorporación de competencias transversales relacionadas con la perspectiva de género en las titulaciones oficiales de grado y máster**.

Finalmente, cabe mencionar que la acción **2.1 Proponer una oferta formativa con contenidos de género que el estudiantado pueda incorporar como créditos oficiales en su expediente (BOUA 27/01/2023)**, aunque se considere “realizada”, es una acción en permanente desarrollo, por lo tanto, es relevante mencionar los avances producidos desde el anterior proceso de seguimiento. Así, la Unidad de Igualdad ha puesto en marcha una nueva edición del Curso “Identificación, Prevención e Intervención frente a la Violencia Machista”, con su contenido actualizado y adaptado al nuevo Protocolo aprobado en julio de 2023. Este curso se ha incluido en la oferta formativa tanto del alumnado —con la posibilidad de reconocimiento de créditos—, como en la oferta formativa del PTGAS y, este año como novedad, también del PDI.

En relación con la acción **2.2. Promover títulos propios y posgrados oficiales que contemplen contenidos específicos sobre la promoción del principio de igualdad entre mujeres y hombres y/o la violencia de género**, cabe igualmente recordar el inicio del Máster Universitario en Prevención de la Violencia de Género e Intervención desde un Enfoque Interdisciplinar en el próximo curso 2024-2025.

Eje 3 – Investigación y transferencia

En líneas generales, las acciones del eje 3 se mantienen en el mismo estado que en el informe anterior.

Permanecen como “no realizadas” las acciones **3.1.- Promover la utilización de normas de citación bibliográfica que faciliten la visibilización de las mujeres autoras, y 3.9.- Desarrollar un programa de mentoría para estimular la presencia de mujeres en los estudios de doctorado.**

Con respecto a la acción 3.1, se plantea la posibilidad de circunscribir la acción al ámbito editorial de la propia UA, ya que se ha constatado la dificultad de promover este tipo de normas de citación bibliográfica de manera general, pues existen normativas específicas en esta materia sobre las que no se puede intervenir.

Las acciones que se calificaron “en proceso” en el Informe de Seguimiento de 2023 permanecen en esa situación, pues no se han aportado evidencias ni se ha indicado por parte de los órganos ejecutores que se haya realizado alguna intervención orientada a su cumplimiento durante el periodo considerado.

Eje 4 – Acceso y promoción profesional del PDI y del PAS

Las acciones que integran el eje 4 se mantienen en el mismo estado que en el informe anterior. En este sentido, la acción **4.1.- Implementación de un programa de liderazgo con perspectiva de género dirigido a las mujeres PDI y PAS de la UA,** se mantiene como “no realizada”, aunque ya se han entablado contactos entre la Unidad de Igualdad y la Vicegerencia de Recursos Humanos para acometer su realización.

En cuanto a la acción **4.3.- Desarrollar un análisis detallado de los posibles sesgos de género en las retribuciones (ordinarias y extraordinarias) percibidas**

y contar con un registro retributivo, se indica desde el Servicio de Personal que se está trabajando en su puesta en marcha.

Se prevé completar la ejecución de la acción **4.5.- Realizar un estudio sobre los factores que influyen en la promoción de hombres y mujeres del PDI y del PAS**, con la elaboración del "Informe de trayectorias profesionales del PTGAS" análogo al realizado sobre el PDI, publicado en 2023.

Eje 5 – Representación

Las acciones del eje 5 de Representación se mantienen en el mismo grado de ejecución que en el informe anterior. En cuanto a la acción **5.1.- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos unipersonales de dirección de la UA** se prevé publicar en el "Boletín IgUAltat" una sección especial sobre la presencia de mujeres en los ámbitos de dirección de la universidad, que contribuiría a sensibilizar sobre el tema y a avanzar en la consideración de la acción como realizada.

Por otra parte, se ha considerado oportuno modificar la redacción de la acción **5.3.- Garantizar que en los procesos electorales con listas cerradas las candidaturas tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres**, sustituyendo el término "garantizar" por "promover", ya que la universidad no tiene ninguna competencia para intervenir en la confección de las candidaturas a las elecciones sindicales, las únicas que se realizan en la modalidad de "listas cerradas".

En cuanto a la acción **5.4.- Modificar el "Reglamento de símbolos, distinciones honoríficas y precedencias de la UA" para que promueva la paridad entre mujeres y hombres en las propuestas de nombramientos "honoris causa", entre el profesorado que imparte lecciones inaugurales y, en general, entre las personas sobre las que recaen distinciones y honores**, el proceso se encuentra en los estados iniciales de elaboración.

Eje 6 – Trabajar y estudiar en la UA

Alrededor del eje 6 se articulan las acciones relacionadas con la conciliación y la corresponsabilidad, la prevención y la intervención frente al acoso sexual y las violencias machistas, así como la responsabilidad social de la UA en materia de igualdad de género. Seis de las 28 acciones de este eje han avanzado en su ejecución.

Pasan a considerarse “realizadas” las siguientes acciones:

6.2.- Facilitar las medidas de conciliación agilizando los procesos de sustitución del personal que lo requieran. La UA dispone de mecanismos para agilizar los procesos de sustitución tanto del PDI como del PTGAS. El anterior informe de seguimiento recogía la nueva normativa interna aplicable al PDI, como la Normativa por la que se regula el proceso de selección y la contratación de profesorado sustituto. La normativa de la UA establece que los procesos de sustitución del personal por enfermedad que lo requieran se atenderán a partir de los 15 días de baja, teniendo en cuenta la Normativa de Ejecución del Presupuesto de la UA.

6.12.- Incluir en el baremo de las convocatorias de becas de colaboración en servicios y actividades de la UA la formación específica en materia de igualdad y/o violencia de género como mérito evaluable. Tanto la convocatoria de Becas infomatrícula de apoyo informativo a los procesos de preinscripción y matrícula de la Universidad de Alicante 2024, (BOUA 22/03/2024), como la convocatoria de Becas de colaboración con el Gabinete de Protocolo para el curso 2024-25 (BOUA 31/07/2024), incluyen entre los criterios de adjudicación la “formación en materia de igualdad de género”.

6.14.- Impulsar campañas de sensibilización e información específicas sobre el ciberacoso y la violencia sexual en el entorno digital dirigidas a toda la comunidad universitaria. Las [III Jornadas sobre Violencias Machistas](#) que organizó la unidad de igualdad incluyeron el Seminario "Violencia de género digital en población joven de la Comunidad Valenciana: prevalencia, impacto y mecanismos de reporte en plataformas digitales" impartido por Alejandra Hernández Ruiz, directora del IUIEG de la UA. También se ha publicado la convocatoria de un concurso de cortos sobre esta problemática, con el objetivo de sensibilizar al colectivo de estudiantes ([I Edición concurso de cortometrajes: UActiva contra la Violencia Machista. Uni4Equity](#)).

6.18.- Realizar y difundir actividades formativas de diferente índole sobre acoso sexual y violencia de género y sobre los recursos existentes dentro y fuera de la UA dirigidas a alumnado, PAS y PDI. Al ofrecer también al PDI la posibilidad de acceder al curso "Identificación, Prevención e Intervención frente a la Violencia Machista", la totalidad de integrantes de la comunidad universitaria tiene a su alcance una herramienta formativa que abarca todos los ámbitos que recoge la acción, lo que permite darla por completada. A esto hay que añadir la creación de un nuevo apartado en la web de la unidad de igualdad ("[Derechos de las víctimas de violencia machista](#)") que contiene información sobre los derechos de las personas víctimas de violencia de género que se pueden ejercer en el contexto de la actividad universitaria, —tanto en el ámbito académico como en el laboral—, así como sobre los recursos que la UA puede ofrecerles.

La acción **6.19.- Establecer cláusulas sociales en materia de igualdad de género y contra la violencia de género en los convenios marco de prácticas curriculares y de intercambio nacional e internacional** ha pasado de "no realizada" a "realizada" ya que tanto el [modelo de convenio de cooperación](#)

educativa para la realización de prácticas académicas externas, como los convenios de movilidad incorporan ahora la siguiente cláusula:

DÉCIMA. Las partes acuerdan que en caso de producirse en el contexto de las prácticas una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o cualquier otra manifestación de violencia machista, o de discriminación por diversidad que involucre al alumno o alumna, se activará el protocolo de la entidad a la que pertenezca la persona denunciada y se establecerá una comunicación recíproca entre la entidad colaboradora y la UA para colaborar en la resolución de la situación, quedando garantizada la intervención de la Unidad de Igualdad o de la Unidad de Diversidad de la UA de acuerdo con lo previsto en el artículo 3.2 del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras formas de discriminación y violencias machistas (BOUA-28/07/23) y el Protocolo de prevención y actuación ante la discriminación por diversidad de la UA (BOUA 28/07/2023).

Desde marzo de 2023, dos acciones que constaban como “no realizadas” se consideran ahora “**en proceso**”:

6.11.- Incluir en el cuestionario de riesgos psicosociales de la UA de preguntas que permitan detectar situaciones de violencia, discriminación y/o acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual. Dado que existen dificultades para modificar el cuestionario de riesgos psicosociales, ya que responde a un modelo estandarizado que implica el compromiso de no modificación, se valora la posibilidad de incluir en el “cuestionario de clima laboral” las preguntas que permitan identificar las situaciones que recoge la acción, cuya redacción se modificará para adaptarse a este nuevo enfoque.

Por otra parte, queda pendiente por acometer la **formación en salud laboral y prevención de riesgos con perspectiva de género** (acción 6.23) y el desarrollo de **actividades de concienciación y apoyo en materia de igualdad dirigidos a los servicios externalizados de las contratas de seguridad, limpieza, mantenimiento, jardinería, así como a las distintas concesiones**

administrativas de cafeterías y reprografías (acción 6.28). En el caso de esta segunda acción la unidad de igualdad ya está trabajando para que pueda realizarse a lo largo del próximo curso.

Finalmente, hay que señalar que la ejecución de las acciones **6.3.- Habilitar espacios flexibles que faciliten la conciliación y corresponsabilidad**, **6.9.- Crear un espacio de atención, formación e investigación de personas adultas mayores que facilite la conciliación de sus familias y promueva su salud** y **6.24.- Aplicar la perspectiva de género en el diseño, uso y gestión de los espacios de la UA**, tienen unas implicaciones económicas que aconsejan la realización de un estudio previo para valorar la demanda y factibilidad. Mientras tanto, estas tres acciones permanecerán como “no realizadas”.

Eje 7 – Seguimiento y Evaluación

Las acciones previstas en este eje son de carácter puramente técnico y se están realizando de acuerdo con el calendario previsto.

5. VALORACIÓN GLOBAL DE EJECUCIÓN DEL IV PIUA

Como se puede observar en las tablas del Anexo I a este informe, los datos globales de ejecución, que ya eran favorables, han mejorado pasando de un 46% de acciones completadas a un 64%. El porcentaje de acciones en proceso ha descendido hasta el 19% mientras que el porcentaje de acciones no realizadas se sitúa en el 17%.

Se observa, por tanto, que la evolución se produce en las acciones que ya estaban en marcha en el primer informe y que las que se valoraron como “no realizadas” parecen presentar especiales dificultades.

El eje 1: “Visibilización, Sensibilización y Formación” es el que presenta un balance más positivo, ya que se trata del eje con mayor número de acciones, por lo tanto, los altos porcentajes de ejecución adquieren una especial relevancia. También los ejes 2: “Docencia” y 6: “Trabajar y estudiar en la UA” se encuentran muy avanzados.

Se constata la especial dificultad que reviste la ejecución de las acciones que integran el eje 5: “Representación”, así como la necesidad de incidir en las que conforman los ejes 3: “Investigación y Transferencia” y 4: “Acceso y promoción profesional del PDI y del PAS”, la mayor parte de las cuales, se encuentran en proceso

Finalmente, hay que recordar que las acciones del **eje 7: “Seguimiento y Evaluación”** en realidad carecen de valor estadístico para la consideración del nivel de ejecución del IV PIUA, pues su ejecución está condicionada al calendario de implementación y evaluación del propio plan.

6. CONSIDERACIONES FINALES

En esta fase del seguimiento del IV PIUA se han confirmado algunos aspectos que ya apuntamos en el anterior proceso, con respecto a la conveniencia de modificar la atribución de la responsabilidad y de la competencia de ejecución de los órganos vinculados a algunas de las acciones. Estas modificaciones y las razones concretas que aconsejan cada una ellas quedan recogidas en el anexo que acompaña este informe.

Hay varios elementos nuevos que se han puesto de manifiesto a lo largo del proceso de indagación sobre la ejecución de las acciones. Uno es la contribución de la unidad de igualdad en el avance del nivel de ejecución de algunas acciones, aportando sugerencias a los distintos servicios para su cumplimiento. Especialmente, esta contribución se refleja en el alto grado de consecución de las acciones cuya ejecución se sitúa en la órbita de la actividad administrativa de la UA.

Por otra parte, también se constata, la necesidad de incidir en la implementación de algunas acciones que se sitúan en fases de proceso o no realizadas pero que pueden tener un efecto especialmente relevante para el avance de la igualdad de género en la UA y en la sociedad. Por ejemplo:

- *2.5.- Promover la incorporación de competencias transversales relacionadas con la perspectiva de género en las titulaciones oficiales de grado y máster.*
- *3.4.- Fomentar la presencia y liderazgo de mujeres en los grupos de investigación.*
- *5.4.- Modificar el "Reglamento de símbolos, distinciones honoríficas y precedencias de la UA" para que promueva la paridad entre mujeres y hombres en las propuestas de nombramientos "honoris causa", entre el profesorado que imparte lecciones inaugurales y, en general, entre las personas sobre las que recaen distinciones y honores.*

En cuanto a las acciones “**no realizadas**” es importante señalar que algunas de ellas permanecen en ese estado no porque revistan especial dificultad, sino porque su ejecución corresponde a la Unidad de Igualdad y está sujeta a la planificación del resto de las tareas de la unidad y a la carga de trabajo. Se trata, por tanto, de acciones que —salvo circunstancias imprevistas y excepcionales— estarán realizadas antes de la finalización de la vigencia del IV PIUA. En esta situación se encontrarían las acciones siguientes:

- *1.29.- Reconocer a los centros educativos no universitarios de la provincia de Alicante que implementen proyectos en los que se promueva la igualdad de género en diferentes disciplinas y profesiones. (prevista en 2025)*

- *6.28.- Desarrollar actividades de concienciación y apoyo en materia de igualdad dirigidos a los servicios externalizados de las contratas de seguridad, limpieza, mantenimiento, jardinería, así como a las distintas concesiones administrativas de cafeterías y reprografías. (prevista antes de fin de 2024)*

Del mismo modo, algunas de las acciones que están “**en proceso**”, en coordinación con los órganos responsables, también están siendo contempladas por la Unidad de Igualdad, y su realización está prevista dentro del período de vigencia del IV PIUA. Por ejemplo:

- *1.9.- Desarrollar actividades formativas que promuevan el significado y alcance de las evaluaciones de impacto de género en la normativa de la UA.*
- *1.10.- Desarrollar un programa formativo en perspectiva de género para las personas con cargos de responsabilidad en la gestión universitaria.*
- *3.3.- Comprometer a la comunidad universitaria con la iniciativa "¿Dónde están ellas?" del Parlamento Europeo.*

- 3.10.- *Impulsar acciones formativas (cursos, seminarios, talleres, webinars) sobre la aplicación de la perspectiva de género en la investigación (dirigidas a PDI, PI y PAS)*
- 4.5.- *Realizar un estudio sobre los factores que influyen en la promoción de hombres y mujeres del PDI y del PAS*
- 6.17.- *Ofrecer formación específica en materia de actuación y prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual en la UA a quienes formen parte de la representación estudiantil*

definitiva, se puede considerar que el nivel de desarrollo del IV PIUA es alto, considerando que a las acciones ya completadas hay que sumar aquellas que se encuentran “en proceso” pero con un nivel de desarrollo que prácticamente garantiza que estarán realizadas a lo largo de 2025.

Sin embargo, también se identifican claramente las acciones cuya ejecución está resultando más dificultosa, algunas por importantes problemas técnicos o económicos. En todo caso, este es el ámbito donde habría que concentrar los esfuerzos con la mirada puesta en el objetivo del 100% del IV Plan de Igualdad ejecutado en diciembre de 2025.

ANEXO 1. TABLAS RESUMEN DEL NIVEL DE EJECUCIÓN

EJE 1 – Visibilización, Sensibilización y Formación

Datos globales

	Realizadas	En proceso	No realizadas	Total acciones/objetivo
	%			n
Objetivo 1	8 (67)	4 (33)	0 (0)	12
Objetivo 2	12 (92)	0 (0)	1 (8)	13
Objetivo 3	3 (75)	0 (0)	1 (25)	4
Objetivo 4	3 (100)	0 (0)	0 (0)	3
Total	26 (81)	4 (13)	2 (6)	32

Resultados en cada objetivo

Objetivo 1.1 "Sensibilizar e informar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la persistencia de estereotipos de género y la necesidad de contribuir a la identificación y rechazo de todas las formas de discriminación de género."

ACCIONES DEL OBJETIVO 1													
ESTADO	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	TOTAL (%)
Realizada													8 (67)
En Proceso													4 (33)
No Realizada													0 (0)
													12 (100)

Objetivo 1.2 "Conseguir que la UA transmita una imagen institucional de compromiso con la igualdad y la no discriminación."

ACCIONES DEL OBJETIVO 1.2														
ESTADO	1.13	1.14	1.15	1.16	1.17	1.18	1.19	1.20	1.21	1.22	1.23	1.24	1.25	TOTAL (%)
Realizada														12 (92)
En Proceso														0 (0)
No Realizada														1 (8)
														13 (100)

Objetivo 1.3 "Promover una elección de estudios y actividades laborales no basadas en roles tradicionales de género."

ACCIONES DEL OBJETIVO 1.3					
ESTADO	1.26	1.27	1.28	1.29	TOTAL (%)
Realizada					3 (75)
En Proceso					0 (0)
No Realizada					1 (25)
					4 (100)

Objetivo 1.4 "Promover la implicación de los hombres en la construcción de una sociedad más igualitaria."

ACCIONES DEL OBJETIVO 1.4				
ESTADO	1.30	1.31	1.32	TOTAL (%)
Realizada				3 (100)
En Proceso				0 (0)
No Realizada				0 (0)
				3 (100)

EJE 2 – Docencia

Datos globales

	Realizadas	En proceso	No realizadas	Total acciones/objetivo
	%			n
Objetivo 1	2 (50)	1 (25)	1 (25)	4
Objetivo 2	5 (83)	0 (0)	1 (17)	6
Total	7 (70)	1 (10)	2 (20)	10

Resultados en cada objetivo

Objetivo 2.1 "Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género."

ACCIONES DEL OBJETIVO 2.1					
ESTADO	2.1	2.2	2.3	2.4	TOTAL (%)
Realizada					2 (50)
En Proceso					1 (25)
No Realizada					1 (25)
					4 (100)

Objetivo 2.2 "Integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria."

ACCIONES DEL OBJETIVO 2.2							
ESTADO	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	2.10	TOTAL (%)
Realizada							5 (83)
En Proceso							0 (0)
No Realizada							1 (17)
							6 (100)

EJE 3 – Investigación y Transferencia

Datos globales

	Realizadas	En proceso	No realizadas	Total acciones/objetivo
	%			n
Objetivo 1	4 (45)	3 (33)	2 (22)	9
Objetivo 2	3 (75)	1 (25)	0 (0)	4
Total	7 (54)	4 (31)	2 (15)	13

Resultados para cada objetivo

Objetivo 3.1 "Promover la participación de las mujeres en la investigación, difusión y transferencia del conocimiento."

ACCIONES DEL OBJETIVO 3.1										
ESTADO	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	3.8	3.9	TOTAL (%)
Realizada										4 (45)
En Proceso										3 (33)
No Realizada										2 (22)
										9 (100)

Objetivo 3.2 "Promover la investigación en el marco de los estudios de género y la aplicación de la perspectiva de género en la investigación de forma transversal."

ACCIONES DEL OBJETIVO 3.2					
ESTADO	3.10	3.11	3.12	3.13	TOTAL (%)
Realizada					3 (75)
En Proceso					1 (25)
No Realizada					0 (0)
					4 (100)

EJE 4 – Acceso y Promoción Profesional del PDI y PAS

Datos globales

	Realizadas	En proceso	No realizadas	Total acciones/objetivo
	%			n
Objetivo 1	2 (40)	2 (40)	1 (20)	5
Total	2 (40)	2 (40)	1 (20)	5

Resultados para cada objetivo

Objetivo. 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."

ACCIONES DEL OBJETIVO 4.1						
ESTADO	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	TOTAL (%)
Realizada						2 (40)
En Proceso						2 (40)
No Realizada						1 (20)
						5 (100)

EJE 5 – Representación

Datos globales

	Realizadas	En proceso	No realizadas	Total acciones/objetivo
	%			n
Objetivo 1	0 (0)	1 (25)	3 (75)	4
Total	0 (0)	1 (25)	3 (75)	4

Resultados para cada objetivo

Objetivo. 5.1 "Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, de gobierno, consultivos y de presentación de la UA."

ACCIONES DEL OBJETIVO 5.1					
ESTADO	5.1	5.2	5.3	5.4	TOTAL (%)
Realizada					0 (0)
En Proceso					1 (25)
No Realizada					3 (75)
					4 (100)

EJE 6 – Trabajar y Estudiar en la UA

Datos globales

	Realizadas	En proceso	No realizadas	Total acciones/objetivo
	%			n
Objetivo 1	4 (40)	4 (40)	2 (20)	10
Objetivo 2	10 (83)	2 (17)	0 (0)	12
Objetivo 3	0 (0)	0 (0)	2 (100)	2
Objetivo 4	3 (75)	0 (0)	1 (25)	4
Total	17 (61)	6 (21)	5 (18)	28

Resultados para cada objetivo

Objetivo. 6.1 "Promover la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional de profesorado, PAS y estudiantes de la UA."

ACCIONES DEL OBJETIVO 6.1											
ESTADO	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	6.9	6.10	TOTAL (%)
Realizada											4 (40)
En Proceso											4 (40)
No Realizada											2 (20)
											10 (100)

Objetivo. 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."

ACCIONES DEL OBJETIVO 6.2													TOTAL (%)
ESTADO	6.11	6.12	6.13	6.14	6.15	6.16	6.17	6.18	6.19	6.20	6.21	6.22	
Realizada													10 (83)
En Proceso													2 (17)
No Realizada													0 (0)
													12 (100)

Objetivo. 6.3 "Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales."

ACCIONES DEL OBJETIVO 6.3			
ESTADO	6.23	6.24	TOTAL (%)
Realizada			0 (0)
En Proceso			0 (0)
No Realizada			2 (100)
			2 (100)

Objetivo. 6.4 "Desarrollar la responsabilidad social de la Universidad de Alicante (RSU) en materia de igualdad de género."

ACCIONES DEL OBJETIVO 6.4					
ESTADO	6.25	6.26	6.27	6.28	TOTAL (%)
Realizada					3 (75)
En Proceso					0 (0)
No Realizada					1 (25)
					4 (100)

EJE 7 – Seguimiento y Evaluación

Datos globales

	Realizadas	En proceso	No realizadas	Total acciones/objetivo
		%		n
Objetivo 1	3 (60)	0 (0)	2 (40)	5
Total	3 (60)	0 (0)	2 (40)	5

Resultados para cada objetivo

Objetivo. 7.1 "Realizar el seguimiento del desarrollo de cada uno de los ejes de intervención del plan y evaluar su impacto sobre la igualdad de género en la UA."

ACCIONES DEL OBJETIVO 7.1						
ESTADO	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	TOTAL (%)
Realizada						3 (60)
En Proceso						0 (0)
No Realizada						2 (40)
						5 (100)

Nivel de ejecución global por ejes del Informe 2024

EJE	Realizadas	En proceso	No realizadas	Total acciones/EJE
	%			n
1	26 (81)	4 (13)	2 (6)	32
2	7 (70)	1 (10)	2 (20)	10
3	7 (54)	4 (31)	2 (15)	13
4	2 (40)	2 (40)	1 (20)	5
5	0 (0)	1 (25)	3 (75)	4
6	17 (61)	6 (21)	5 (18)	28
7	3 (60)	0 (0)	2 (40)	5
Total	62 (64)	18 (19)	17 (17)	97

Evolución de ejecución global por ejes 2023 y 2024

EJE	Realizadas (%)		En proceso (%)		No realizadas (%)		Total acciones /EJE
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	
1	17 (53)	26 (81)	12 (38)	4 (13)	3 (9)	2 (6)	32
2	7 (70)	7 (70)	1 (10)	1 (10)	2 (20)	2 (20)	10
3	4 (31)	7 (54)	7 (54)	4 (31)	2 (15)	2 (15)	13
4	2 (40)	2 (40)	2 (40)	2 (40)	1 (20)	1 (20)	5
5	0 (0)	0 (0)	1 (25)	1 (25)	3 (75)	3 (75)	4
6	12 (43)	17 (61)	8 (29)	6 (21)	8 (28)	5 (18)	28
7	3 (60)	3 (60)	0 (0)	0 (0)	2 (40)	2 (40)	5
Total	45 (46)	62 (64)	31 (32)	18 (19)	21 (22)	17 (17)	97

* Se refleja en color verde los ejes que han tenido variación.

ANEXO 2. ADAPTACIONES PARA LA CORRECTA IMPLEMENTACIÓN DEL IV PIUA

El IV PIUA establece que:

*"La Comisión de Igualdad de la UA deberá aprobar, transcurridos dos años de su vigencia, un informe de seguimiento en el que **podrá incorporar las adaptaciones que considere necesarias para la correcta implementación de las acciones**. En el caso de dudas o discrepancias que puedan surgir de la implementación de las acciones a desarrollar durante el seguimiento y evaluación, será la Comisión de Igualdad de la UA el órgano encargado de resolución."*

Durante el proceso de elaboración del "Informe de seguimiento de implementación del IV PIUA (noviembre 2023)" se detectó la conveniencia de modificar la atribución de la responsabilidad y de la competencia de ejecución de los órganos vinculados a algunas de las acciones. Estas modificaciones obedecen a diferentes razones. En algunos casos se trata de errores de apreciación respecto al área competencial de algunos servicios, unidades, que se han puesto en evidencia en el momento de indagar sobre las actividades realizadas para el cumplimiento de las acciones. En otros casos, las modificaciones son necesarias para adaptar el IV PIUA a los cambios que se han producido en la estructura organizativa de la UA.

Para solventar estas deficiencias se proponen las siguientes modificaciones:

Eje 1 – visibilización, sensibilización y formación

A1.6 - Incluir en la Programación de UA Divulga y en el catálogo de conferencias de extensión universitaria actividades que contribuyan a visibilizar el papel de las mujeres en la ciencia y en la investigación.

NUEVA REDACCIÓN: Incluir en la Programación de UA Divulga actividades que contribuyan a visibilizar el papel de las mujeres en la ciencia y en la investigación.

JUSTIFICACIÓN: El “catálogo de conferencias de extensión universitaria” queda integrado en el programa UA Divulga que engloba toda la actividad de divulgación científica de la UA.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Divulgación Científica, Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria Órgano ejecutor: Unidad de Cultura Científica y de la Innovación, Servicio de Cultura	Órgano responsable: Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Divulgación Científica Órgano ejecutor: Unidad de Cultura Científica y de la Innovación

JUSTIFICACIÓN: Se elimina Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria y Servicio de Cultura porque la competencia recae exclusivamente en el Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Divulgación Científica.

A1.9 - Desarrollar actividades formativas que promuevan el significado y alcance de las evaluaciones de impacto de género en la normativa de la UA.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Gerencia, Secretaría General, Vicerrectorado de Transformación Digital, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social Órgano ejecutor: Servicio de Selección y Formación, Unidad de Igualdad, Instituto de Ciencias de la Educación	Órgano responsable: Gerencia, Secretaría General, Vicerrectorado de Transformación Digital, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social Órgano ejecutor: Unidad de Igualdad, Instituto de Ciencias de la Educación

JUSTIFICACIÓN: Se elimina el Servicio de Selección y Formación en coherencia con la reestructuración organizativa de la UA -realizada en 2022- que atribuye al ICE la competencia de formación, tanto de PTGAS como de PDI.

A1.10- Desarrollar un programa formativo en perspectiva de género para las personas con cargos de responsabilidad en la gestión universitaria.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Gerencia, Vicerrectorado de Transformación Digital, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social Órgano ejecutor: Servicio de Selección y Formación, Unidad de Igualdad, Instituto de Ciencias de la Educación	Órgano responsable: Gerencia, Vicerrectorado de Transformación Digital, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social Órgano ejecutor: Unidad de Igualdad, Instituto de Ciencias de la Educación

JUSTIFICACIÓN: Se elimina el Servicio de Selección y Formación en coherencia con la reestructuración organizativa de la UA -realizada en 2022- que atribuye al ICE la competencia de formación, tanto de PTGAS como de PDI.

A1.12- Participar en redes interuniversitarias autonómicas, nacionales e internacionales para promover la transversalización de género en la educación superior.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Oficina de la Rectora, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social Órgano ejecutor: Secretariado de Igualdad, Unidad de Comunicación, Unidad de Igualdad	Órgano responsable: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social Órgano ejecutor: Secretariado de Igualdad, Unidad de Igualdad

JUSTIFICACIÓN: Se elimina Oficina de la Rectora y Unidad de Comunicación porque la implementación de la acción recae exclusivamente en la Unidad de Igualdad.

A1.14- Incluir materias relativas a la igualdad de género en el Plan de Formación del PAS.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Gerencia y Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social	Órgano responsable: Gerencia y Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
Órgano ejecutor: Servicio de Selección y Formación, Unidad de Igualdad	Órgano ejecutor: Unidad de Igualdad, Instituto de Ciencias de la Educación

JUSTIFICACIÓN: Se elimina el Servicio de Selección y Formación en coherencia con la reestructuración organizativa de la UA -realizada en 2022- que atribuye al ICE la competencia de formación, tanto de PTGAS como de PDI.

A1.15- Promover el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en el entorno web de la UA, así como en sus redes sociales.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Vicerrectorado de Transformación Digital	Órgano responsable: Vicerrectorado de Transformación Digital, Oficina de la Rectora
Órgano ejecutor: Secretariado de Tendencias y Proyectos Tecnológicos, Vicegerencia de Tecnologías de la Información	Órgano ejecutor: Secretariado de Tendencias y Proyectos Tecnológicos, Vicegerencia de Tecnologías de la Información, Unidad de Comunicación

JUSTIFICACIÓN: Se añade entre los órganos ejecutores la Unidad de Comunicación, dependiente de la Oficina de la Rectora, desde donde se gestionan por perfiles institucionales de la RRSS de la UA

A1.16- Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las disposiciones normativas.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Secretaría General	Órgano responsable: Secretaría General, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
Órgano ejecutor: Servicio Jurídico	Órgano ejecutor: Servicio Jurídico, Unidad de Igualdad

JUSTIFICACIÓN: Se añade al Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social y a la Unidad de Igualdad, que emite informe de impacto de género previo a la aprobación de normativas.

A1.17- Promover el uso de un lenguaje no sexista en la señalética de la UA

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Oficina de la Rectora, Vicerrectorados, Gerencia, Facultades y Escuela Politécnica Superior Órgano ejecutor: Oficina de la Rectora, Vicerrectorados, Gerencia, Facultades y Escuela Politécnica Superior, Unidad de Igualdad	Órgano responsable: Oficina de la Rectora Órgano ejecutor: Unidad de Señalética

JUSTIFICACIÓN: Se eliminan órganos responsables y ejecutores que no tienen competencias para esta acción y se añade a la Unidad de Señalética en la que recae efectivamente la ejecución.

A1.19- Acompañar los Presupuestos de la UA con un informe de impacto de género.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Vicerrectorado de Planificación Económica y Estratégica Órgano ejecutor: Servicio de Gestión Económica y Contabilidad	Órgano responsable: Vicerrectorado de Planificación Económica y Estratégica Órgano ejecutor: Secretariado de Dirección Estratégica

JUSTIFICACIÓN: La ejecución de la acción corre a cargo del Secretariado de Dirección Estratégica, sin intervención del Servicio de Gestión Económica.

A1.20- Realizar, al menos, un estudio específico que contribuya a avanzar en el conocimiento de las desigualdades de género en la UA.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas Órgano ejecutor: Unidad de Igualdad, Unidad Técnica de Calidad	Órgano responsable: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social Órgano ejecutor: Unidad de Igualdad

JUSTIFICACIÓN: Los informes se elaboran desde la Unidad de Igualdad, sin intervención de la UTC.

A1.23- Identificar espacios de la UA con el nombre de mujeres referentes

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Vicerrectorado de Infraestructuras, Sostenibilidad y Seguridad Laboral	Órgano responsable: Oficina de la Rectora, Vicerrectorado de Infraestructuras, Sostenibilidad y Seguridad Laboral
Órgano ejecutor: Secretariado de Infraestructuras y Espacios	Órgano ejecutor: Secretariado de Infraestructuras y Espacios

JUSTIFICACIÓN: Se añade Oficina de la Rectora entre los órganos responsables por entender que la elección de los nombres para los espacios no es competencia exclusiva del Vicerrectorado de Infraestructura, Sostenibilidad y Seguridad Social.

A1.31- Diseñar materiales didácticos y tecnológicos vinculados a las masculinidades y la cultura de la no violencia.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Transformación Digital	Órgano responsable: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
Órgano ejecutor: Unidad de Igualdad, Instituto de Ciencias de la Educación	Órgano ejecutor: Unidad de Igualdad

JUSTIFICACIÓN: La competencia de “diseñar” recae exclusivamente en Unidad de Igualdad. Se elimina el ICE y por tanto el Vicerrectorado de Transformación Digital.

A1.32- Organizar actividades formativas y de sensibilización sobre masculinidades, igualdad de género y cultura de la no violencia dirigidas a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas, Vicerrectorado de Transformación Digital, Gerencia Órgano ejecutor: Secretariado de Extensión Universitaria, Unidad de Igualdad, Instituto de Ciencias de la Educación, ContinUA, Servicio de Selección y Formación	Órgano responsable: Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas, Vicerrectorado de Transformación Digital, Gerencia Órgano ejecutor: Secretariado de Extensión Universitaria, Unidad de Igualdad, Instituto de Ciencias de la Educación, ContinUA.

JUSTIFICACIÓN: Se elimina el Servicio de Selección y Formación en coherencia con la reestructuración organizativa de la UA -realizada en 2022- que atribuye al ICE la competencia de formación, tanto de PTGAS como de PDI.

Eje 2 – Docencia

A2.1 - Proponer una oferta formativa con contenidos de género que el estudiantado pueda incorporar como créditos oficiales en su expediente (BOUA 23/07/2014).

NUEVA REDACCIÓN: Proponer una oferta formativa con contenidos de género que el estudiantado pueda incorporar como créditos oficiales en su expediente (BOUA 27/01/2023).

JUSTIFICACIÓN: La referencia al BOUA que recoge la acción es errónea ya que se trata de la normativa que regula del reconocimiento de créditos por actividades culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación de

la UA, que no se corresponde con el contenido de la acción. Se rectifica y se actualiza la redacción con la referencia correcta.

Eje 3 – Investigación y Transferencia

A3.2 - Realizar un estudio cualitativo para conocer los obstáculos que tienen las mujeres en la carrera investigadora y los factores que favorecen o dificultan su liderazgo en proyectos de investigación.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Vicerrectorado de Investigación, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social Órgano ejecutor: Unidad de Igualdad, Unidad Técnica de Calidad	Órgano responsable: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social Órgano ejecutor: Unidad de Igualdad

JUSTIFICACIÓN: Se elimina Vicerrectorado de Investigación y Unidad Técnica de Calidad, ya que la competencia de ejecución recae exclusivamente en la Unidad de Igualdad.

A3.10 - Impulsar acciones formativas (cursos, seminarios, talleres, webinars) sobre la aplicación de la perspectiva de género en la investigación (dirigidas a PDI, PI y PAS).

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Vicerrectorado de Transformación Digital, Gerencia, Delegación de Unidad de Psicología y Resiliencia, Facultades y Escuela Politécnica Superior Órgano ejecutor: Instituto de Ciencias de la Educación, Servicio de Selección y Formación, Unidad de Igualdad, Facultades y Escuela Politécnica Superior, EDUA	Órgano responsable: Vicerrectorado de Transformación Digital, Gerencia, Facultades y Escuela Politécnica Superior Órgano ejecutor: Instituto de Ciencias de la Educación, Unidad de Igualdad, Facultades y Escuela Politécnica Superior, EIDUA

JUSTIFICACIÓN: Se elimina Delegación de Unidad de Psicología y Resiliencia por no tener competencias en el ámbito de la acción. Se elimina el Servicio de Selección

y Formación en coherencia con la reestructuración organizativa de la UA -realizada en 2022- que atribuye al ICE la competencia de formación, tanto de PTGAS como de PDI. Se actualizan las siglas de la denominación de la Escuela Internacional de Doctorado de la UA.

A3.12 - Poner en marcha un programa de formación transversal para todo el alumnado de doctorado con independencia de la rama de conocimiento a la que esté adscrito en materia de inclusión de la perspectiva de género y la igualdad.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Vicerrectorado de Investigación, Delegación de Unidad de Psicología y Resiliencia	Órgano responsable: Vicerrectorado de Investigación
Órgano ejecutor: Instituto Universitario de Investigación Estudios de Género, EDUA, Unidad de Igualdad	Órgano ejecutor: Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género, EIDUA, Unidad de Igualdad

JUSTIFICACIÓN: Se elimina Delegación de Unidad de Psicología y Resiliencia por no tener competencias en el ámbito de la acción. Se actualizan las siglas de la denominación de la Escuela Internacional de Doctorado de la UA.

Eje 4 – Acceso y Promoción Profesional del DPI y del PAS

A4.3 -Desarrollar un análisis detallado de los posibles sesgos de género en las retribuciones (ordinarias y extraordinarias) percibidas y contar con un registro retributivo.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Gerencia, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas	Órgano responsable: Gerencia, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Lenguas
Órgano ejecutor: Vicegerencia de Recursos Humanos, Secretariado de Profesorado, Unidad Técnica de Calidad	Órgano ejecutor: Vicegerencia de Recursos Humanos, Unidad Técnica de Calidad, Servicio de Gestión de Personal

JUSTIFICACIÓN: Se añade entre los órganos ejecutores al Servicio de Gestión de Personal por tener competencias en el ámbito de la acción, se elimina Secretariado de Profesorado por no tener competencia directa en la ejecución de la acción.

A4.4 -Informar en todos los procesos selectivos para el acceso al empleo público de la infrarrepresentación de personas por sexos, en su caso, y acompañar a las convocatorias y concursos de un informe de impacto de género.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Gerencia, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	Órgano responsable: Gerencia, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Órgano ejecutor: Servicio de Selección y Formación	Órgano ejecutor: Servicio de Selección de Personal

JUSTIFICACIÓN: Se sustituye al Servicio de Selección y Formación por el Servicio de Selección de Personal, en coherencia con la reestructuración organizativa de la UA.

A4.5 -Realizar un estudio sobre los factores que influyen en la promoción de hombres y mujeres del PDI y del PAS.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Gerencia, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social	Órgano responsable: Gerencia, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
Órgano ejecutor: Unidad Técnica de Calidad, Unidad de Igualdad	Órgano ejecutor: Unidad de Igualdad

JUSTIFICACIÓN: Se elimina a la Unidad Técnica de Calidad por no tener competencia en esta acción.

Eje 5 – Representación

A5.3 - Garantizar que en los procesos electorales con listas cerradas las candidaturas tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres.

NUEVA REDACCIÓN: Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas de los procesos electorales con listas cerradas.

JUSTIFICACIÓN: Los únicos procesos electorales con listas cerradas que se dan en la UA son los derivados de las elecciones sindicales. La UA no tiene capacidad de “garantizar” lo que le atribuye la acción por carecer de competencias en ese ámbito, pero sí puede promover, recomendar e instar a las secciones sindicales de la UA a que asuman ese compromiso con la igualdad de género.

Eje 6 – Trabajar y Estudiar en la UA

A6.4 - Desarrollar actividades culturales de conciliación en períodos de vacaciones escolares.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social Órgano ejecutor: Secretariado de Deportes, Servicio de Cultura, Unidad de Igualdad.	Órgano responsable: Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria Órgano ejecutor: Secretariado de Deportes, Servicio de Cultura.

JUSTIFICACIÓN: Se elimina la Unidad de Igualdad —y, por tanto, el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social— ya que no interviene en la ejecución de la acción.

A6.10 - Realizar un seguimiento periódico de igualdad de género en la organización del trabajo bajo la fórmula del teletrabajo.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Gerencia, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social	Órgano responsable: Gerencia Órgano ejecutor: Vicegerencia de Recursos Humanos

Órgano ejecutor: Vicegerencia de Recursos Humanos, Unidad de Igualdad

JUSTIFICACIÓN: Se elimina la Unidad de Igualdad —y, por tanto, el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social— ya que no interviene en la ejecución de la acción.

A6.15 Realizar y difundir campañas específicas dirigidas a la comunidad universitaria extranjera en las que se difunda el Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual y el Protocolo de violencia de género de la UA.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación para el Desarrollo	Órgano responsable: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación para el Desarrollo
Órgano ejecutor: Secretariado de Movilidad, Unidad de Igualdad, Consejo de Estudiantes	Órgano ejecutor: Secretariado de Movilidad, Unidad de Igualdad

JUSTIFICACIÓN: Se elimina el Consejo de Estudiantes por no tener competencias en el ámbito de la acción.

A6.17 - Ofrecer formación específica en materia de actuación y prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual en la UA a quienes formen parte de la representación estudiantil.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social	Órgano responsable: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social
Órgano ejecutor: Unidad de Igualdad, Secretariado de Apoyo a Estudiantes, Consejo de Estudiantes	Órgano ejecutor: Unidad de Igualdad

JUSTIFICACIÓN: Se elimina el Secretariado de Apoyo a Estudiantes, y el Consejo de Estudiantes — y, por tanto, el Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad— por no tener competencias en el ámbito de la acción.

A6.18 - Realizar y difundir actividades formativas de diferente índole sobre acoso sexual y violencia de género y sobre los recursos existentes dentro y fuera de la UA dirigidas a alumnado, PAS y PDI.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Transformación Digital, Gerencia Órgano ejecutor: Unidad de Igualdad, Instituto de Ciencias de la Educación, ContinUA, Servicio de Selección y Formación, Consejo de Estudiantes	Órgano responsable: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Transformación Digital, Gerencia Órgano ejecutor: Unidad de Igualdad, Instituto de Ciencias de la Educación, ContinUA, Consejo de Estudiantes

JUSTIFICACIÓN: Se elimina el Servicio de Selección y Formación en coherencia con la reestructuración organizativa de la UA -realizada en 2022- que atribuye al ICE la competencia de formación, tanto de PTGAS como de PDI.

A6.19 - Establecer cláusulas sociales en materia de igualdad de género y contra la violencia de género en los convenios marco de prácticas curriculares y de intercambio nacional e internacional.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Secretaría General, Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación para el Desarrollo, Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad Órgano ejecutor: Servicio de Convenios, Servicio de Alumnado, Unidad de Movilidad	Órgano responsable: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Dirección de Relaciones y Proyectos Institucionales Órgano ejecutor: Servicio de Alumnado, Unidad de Convenios

JUSTIFICACIÓN: Se sustituye la Secretaría General por la Dirección de Relaciones y Proyectos Institucionales, donde recae a partir de 2022 la competencia de tramitación de convenios, a través de la unidad correspondiente.

A6.25 - Promover acciones en materia de igualdad de género en las empresas vinculadas al Parque Científico.

Contenido actual	Contenido que se propone
Órgano responsable: Vicerrectorado Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Divulgación Científica Órgano ejecutor: Cátedra de Responsabilidad Social, Fundación Parque Científico, Unidad de Igualdad	Órgano responsable: Vicerrectorado Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Divulgación Científica Órgano ejecutor: Fundación Parque Científico

JUSTIFICACIÓN: Se elimina la Cátedra de Responsabilidad Social y la Unidad de Igualdad de la relación de órganos ejecutores, ya que la responsabilidad de ejecución recae directamente en la Fundación Parque Científico.

NOTA:

El acrónimo PAS debe interpretarse como el actual PTGAS (Personal Técnico, de Gestión y Administración y Servicios) recogido en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo del Sistema Universitario. Las acciones que hacen referencia al PDI deben atribuirse también al PI (Personal Investigador)



*IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y
Hombres de la Universidad de Alicante (2022-2025)*