
2º PLAN DE
**IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES**

ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Universidad de Alicante - 2014-2016





UNIDAD DE IGUALDAD
UNIVERSITAT D'ALACANT

PRESENTACIÓN

1. CONTEXTO	- 2 -
1.1. El “I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (2010-2012)”, punto de partida	- 4 -
1.2. Impacto del “I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (2010-2012)”	- 8 -
1.3. Carreras profesionales en la UA	- 13 -
2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL II PIUA (2014-2016)	- 17 -
3. II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE (2014-2016)	- 20 -
3.1. Ejes y objetivos.....	- 21 -
3.2. Acciones	- 23 -
4. EL DEPORTE Y LA UA FRENTE AL RETO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD DEL SIGLO XXI.....	- 52 -
4.1. Contexto	- 54 -
4.2. Ejes y objetivos.....	- 56 -
4.3. Acciones	- 57 -
ANEXO LEGISLATIVO	- 69 -

PRESENTACIÓN

La Universidad de Alicante es una institución no solo comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres sino que aspira a ir más allá, incorporando el valor de la igualdad de género entre los principios rectores recogidos en su Estatuto. Desde que en 2008 se creara la Unidad de Igualdad y, fundamentalmente a partir de la aprobación del I Plan de Igualdad (2010-2012), se han desarrollado actuaciones de sensibilización, de formación y de promoción de la perspectiva de género en todos sus ámbitos de actividad logrando que las políticas de igualdad en la Universidad de Alicante se consoliden en la agenda institucional. Este logro, que no figuraba explícito como objetivo en el I Plan de Igualdad (2010-2012) es, sin lugar a dudas, el mayor éxito alcanzado con su implementación.

A pesar de los objetivos alcanzados queda mucho camino por recorrer. Los datos recogidos en el “II Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA (2013)” ponen de manifiesto la persistencia de desigualdades y desequilibrios entre mujeres y hombres en la carrera académica, la trayectoria profesional y en los órganos de dirección y representación, tanto en el colectivo del PDI como del PAS. Por otra parte, sigue existiendo una clara influencia de los estereotipos vinculados al género en la elección de estudios por parte del alumnado. Romper estas dinámicas es uno de los objetivos que incluidos en el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016.

Con la aprobación del II PIUA, la Universidad de Alicante renueva su compromiso con la promoción de la igualdad de género incluyendo retos para erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Este compromiso no se circunscribe al entorno universitario sino que, adicionalmente, el II PIUA —por la proyección social y por la función transmisora de valores de la Universidad— persigue contribuir a la consecución de una sociedad sin desigualdades por razón de género, hacia una sociedad más justa.

Manuel Palomar Sanz
Rector



1. Contexto

1. CONTEXTO

La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres presenta a los planes de igualdad como el instrumento en torno al cual sistematizar medidas dirigidas, por un lado, a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y, por otro, establece acciones con las que promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El desarrollo de esta norma legal llevó a la aprobación del ***I Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (I PIUA)***, que tienen su continuidad en el II Plan de Igualdad que ahora se presenta.

A pesar del corto periodo de tiempo que separa a los dos planes de igualdad, el contexto institucional en el que ambos se han desarrollado es diferente. En 2008, cuando se iniciaron los trabajos de elaboración del I PIUA, la implementación de políticas de igualdad en el ámbito universitario era difusa y solo se hacía visible, entre la comunidad universitaria, con ocasión de las fechas emblemáticas del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre). Sin embargo, al iniciar los trabajos del ***II Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (II PIUA)***, las políticas de igualdad en la Universidad de Alicante se encuentran consolidadas en nuestra agenda institucional. Este logro, que no figuraba explícito como objetivo en el I PIUA es, sin lugar a dudas, el mayor éxito alcanzado con la implementación del I PIUA.

El ***II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (II PIUA)*** busca, a partir de la experiencia acumulada con la implementación del I Plan de Igualdad, establecer una línea estratégica de intervención con el fin de reducir las brechas que persisten, específicamente, entre mujeres y hombres en la universidad. Si bien el diseño del II PIUA ha tenido en consideración las lecciones aprendidas en la fase inicial de implementación de las políticas de igualdad en la Universidad de Alicante, durante su periodo de vigencia se aprobaron marcos normativos a los que el nuevo Plan de Igualdad debe dar respuesta, al estar directamente vinculados con dimensiones de intervención en materia de igualdad en entornos universitarios. La **LEY 14/2011**, de 1 de junio, de la **CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN**, y el **REAL DECRETO 1791/2010**, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el **ESTATUTO DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO**, con

distinto alcance, sumaban nuevos retos a los que el II PIUA debía dar respuesta. Por otra parte, el nuevo **ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE** (Decreto 25/2012, de 3 de febrero, del Consell) consolida en su articulado el compromiso de la institución con la igualdad entre mujeres y hombres.

El II PIUA presta especial atención al fomento de la igualdad en el deporte. Con el propósito de introducir la perspectiva de género en la estructura, programas y proyectos que la Universidad de Alicante desarrolla en el ámbito de la actividad física y el deporte, la sección **“EL DEPORTE Y LA UNIVERSIDAD FRENTE AL RETO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD DEL SIGLO XXI”** recoge, a su vez, dieciséis acciones adicionales organizadas en torno a cuatro ejes y siete objetivos.

1.1. El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante, punto de partida

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2014-2016) da continuidad al I Plan (2012-2014). Respecto a este, el II PIUA mantiene: los siete ejes de intervención (I. Visibilización y sensibilización; II. Docencia; III. Investigación; IV. Acceso y promoción profesional del PDI y PAS; V. Representación; VI Trabajar y estudiar en la UA; y VII. Formación); los dieciséis objetivos; algunas de las acciones que, por distintas circunstancias, no se llevaron a cabo; y la asignación como responsables de la ejecución del Plan de Igualdad a los distintos Vicerrectorados, Gerencia, Secretaria General y Rectorado. Este último aspecto constituye una de las claves del éxito alcanzado con la implementación del I PIUA en la medida en que ha propiciado la transversalización de las políticas de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en la gestión universitaria.

Los resultados arrojados en la fase de evaluación del I PIUA constituyen uno de los pilares fundamentales que se han tenido en cuenta en el diseño del II PIUA. En este contexto hay que tener en cuenta que el alcance de la evaluación a la que se sometió el I PIUA es doble: por un lado, permitió cuantificar del nivel de realización de objetivos y acciones; y, por otro, orientar sobre futuras estrategias a seguir.

EJES DE INTERVENCIÓN.

El I PIUA se articulaba en torno a siete ejes de intervención con los que se trataba de abarcar todos los ámbitos de actividad de la UA. La experiencia de implementación del I PIUA aconseja mantener esta estructura en ejes:

Eje 1: Visibilización y Sensibilización

La UA como institución con proyección y compromiso social más allá de lo estrictamente relacionado con la docencia y la producción de conocimiento

Eje 2: Docencia y Eje 3: Investigación

La UA como productora y transmisora de conocimiento

Eje 4: Acceso y promoción profesional del PDI y del PAS, Eje 6: Trabajar y estudiar en la UA

La UA como lugar de trabajo del PDI, PAS y estudiantes

Eje 5: Representación

La UA como organismo que gestiona y controla sus propios recursos con autonomía en la toma de decisiones desde sus órganos de dirección

Eje 7: Formación

La UA comprometida con la formación del PDI y del PAS en materia de igualdad

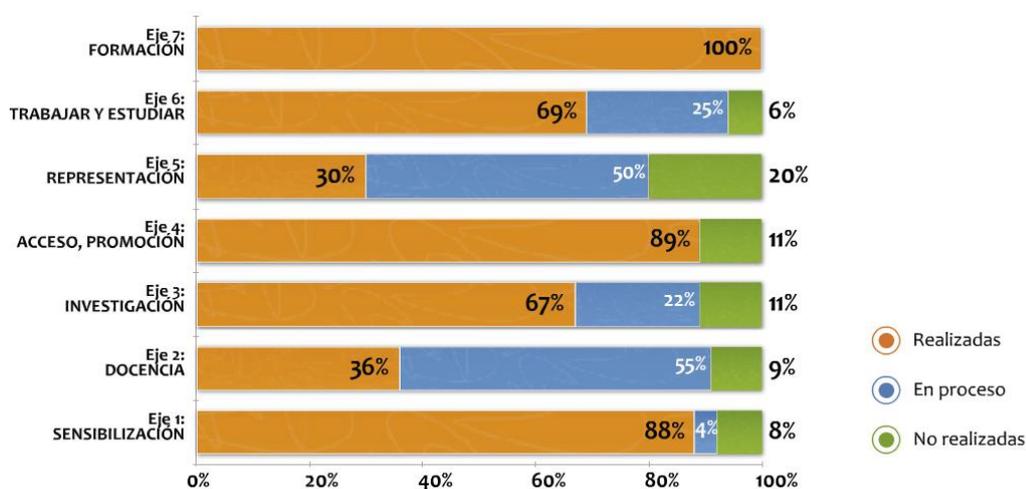
OBJETIVOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

El análisis del I PIUA por ejes de intervención implicaba abordar el grado de consecución de los dieciséis objetivos incluidos, once de los cuales se consideran alcanzados al cierre del periodo de vigencia del I PIUA, y cinco en proceso. Respecto a la fase de seguimiento del I PIUA, se sumaron tres objetivos realizados. Dos de estos nuevos objetivos cumplidos corresponden al eje de investigación. Este dato es muy relevante máxime si tenemos en cuenta la especial dificultad que, —por lo novedoso—, entraña la implementación de acciones relativas a la igualdad de género en el ámbito de la investigación. También se incrementó el cumplimiento de objetivos del eje de acceso y promoción con respecto al proceso de seguimiento. Sin embargo, y a pesar de los esfuerzos realizados, no fue posible avanzar en el eje de representación.

Para cada uno de estos ejes se definieron objetivos específicos. La mayoría de estos objetivos se mantienen literalmente en el II PIUA; otros, se han redactado de manera que se adapten mejor al nuevo contexto, haciendo hincapié en aspectos particularmente importantes y sensibles, como una mayor visibilidad en el compromiso contra la violencia de género, un especial interés en el colectivo de estudiantes o la vinculación del desarrollo de las políticas de igualdad con la responsabilidad social corporativa de la Universidad.

ACCIONES DIRIGIDAS A LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Finalizado el periodo de vigencia del I PIUA, el **70% de las acciones han sido realizadas**. Hay que valorar positivamente este porcentaje, pues no se debe obviar el reto que supuso la implementación del primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la UA.



EJE 1: VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El **88% de las acciones** incluidas en el Eje de Visibilización y sensibilización fueron **realizadas**. Los logros, en este eje, se pueden concretar en la generalización de la confección de estadísticas en la UA desagregadas por sexo, la edición de una Guía de lenguaje no sexista adaptada al entorno universitario, así como en la mayor implicación de la comunidad universitaria en las campañas de sensibilización en torno al 8 de marzo y al 25 de noviembre.

EJE 2: DOCENCIA

En el Eje de Docencia se **realizaron el 55% de las acciones**. Cabe destacar en este eje la extensa oferta de cursos del Centro de Estudios de las Mujeres, así como la creación de la **Red "Igualdad, Género, Docencia y Universidad"** que ha trabajado en el **Portal Web de Recursos Docentes con Perspectiva de Género**.

EJE 3: INVESTIGACIÓN

El **67% de las acciones** del Eje de Investigación fueron **realizadas**. Entre las acciones realizadas hay que anotar la inclusión de acciones positivas a favor del sexo menos representado en el programa propio de investigación. Del mismo modo, hay que destacar que en aplicación del RD 14/2012, la normativa de la UA, por la que se regula la dedicación del personal docente e investigador funcionario o con contrato laboral indefinido contempla, expresamente, la situación de la maternidad en la interpretación de sexenios vivos y posibles en orden al cálculo de la dedicación docente del PDI.

EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PDI Y PAS

El **89% de las acciones** incluidas en este eje fueron **realizadas**. El desarrollo de este eje ha supuesto que todas las convocatorias de concursos de acceso del PDI incluyan un informe de impacto de género. La normativa de la UA relacionada con los procesos selectivos de acceso y promoción así como la normativa que regula la composición de los tribunales de tesis se ha adaptado al Estatuto de la Universidad en cuando al requerimiento de composición equilibrada de sexos de las comisiones.

EJE 5: REPRESENTACIÓN

Finalizado el periodo de vigencia del I PIUA el número de **acciones realizadas** en el Eje de Representación fue del **50%**. De las acciones realizadas hay que señalar la adaptación del Estatuto de la Universidad de Alicante a los requerimientos que la LOIEMH y la LOMLOU introducen en materia de igualdad. La realización del estudio de ampliación del Informe diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres (PDI y PAS) en la UA es una de las acciones realizadas a destacar en este Eje. Dicho informe, como se ha expuesto, ha ofrecido información relevante, no incluida en el sistema de información de la UA (SIUA), en el diseño del II PIUA.

EJE 6. TRABAJAR Y ESTUDIAR

El número de **acciones realizadas** en el Eje Trabajar y estudiar en la UA alcanza al **69%** de las acciones. Entre los avances logrados en este eje de intervención se pueden señalar la difusión de un código de buenas prácticas horarias para la gestión del tiempo, la aprobación de un protocolo contra la publicidad sexista en la UA, la inclusión en el programa de la escuela de verano de talleres específicos con contenido de igualdad, la ampliación en una semana del permiso de paternidad y la inclusión en las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas las directrices sobre igualdad efectiva

EJE 7. FORMACIÓN

Finalizado el periodo de vigencia del I PIUA, la totalidad de las acciones de este eje se encontraban realizadas.

El II Plan de Igualdad de Oportunidades de la UA ha definido un total de 70 acciones, 16 acciones menos que el I PIUA, que contaba con 86. Esta reducción en el número de acciones se ha distribuido de manera bastante homogénea a excepción del Eje 6 (Trabajar y Estudiar en la UA) que, por el contrario, ha aumentado el número de acciones pasando de 16 a 18. Este incremento se debe a que el II PIUA atiende a las previsiones legales sobre víctimas de violencia de género que contiene el Estatuto del Estudiante, y esto tiene su reflejo en la definición de acciones en el eje correspondiente.

Por el contrario, el Eje 5 de Representación han reducido las acciones con respecto al I PIUA pasando de 10 a 4. Esta reducción se explica por el desarrollo normativo: la mayor parte de las acciones del Eje 5 del I PIUA se vinculaban a la aprobación del nuevo Estatuto y el modo en que esta norma debía contemplar las cuestiones relacionadas con la igualdad de género en la UA. En la medida en que el Estatuto ya contiene referencias a la promoción del equilibrio paritario en la composición de sus órganos de gobierno, así como otras consideraciones relacionadas con la promoción de la igualdad, resulta innecesario mantener este tipo de acciones en el II PIUA.

El Eje 1 (Visibilización y Sensibilización) mantiene un número elevado de acciones, pasando de 25 a 23. Es, por su importancia estratégica y porque abarca un ámbito muy amplio de actuación, el Eje más extenso del II PIUA. Tampoco se ha reducido apenas el número de acciones del Eje 7 (Formación) que pasa de 6 a 5, aunque sí ha variado el enfoque de las mismas, en aras de una mayor concreción en el tipo de formación que se requiere y el colectivo concreto del PAS al que deben dirigirse las acciones formativas.

1.2. IMPACTO DEL I PIUA

A partir del *II Informe diagnóstico de la situación de Mujeres y Hombres en la UA (2013)* podemos extraer algunas conclusiones sobre la evolución que han seguido los principales indicadores que en el entorno universitario permiten analizar las diferencias entre mujeres y hombres en sus tres colectivos: Estudiantes, PDI y PAS. Los dos informes diagnósticos realizados hasta ahora ofrecen una radiografía de la situación de las mujeres y hombres de la UA en dos momentos: 2008 y 2012. El análisis de la evolución que

describen los principales indicadores de género en la UA ofrece una primera aproximación sobre el impacto de la implementación del IPIUA. Las reflexiones que derivan del análisis comparativo de los indicadores de estructura y composición de los colectivos del PDI, PAS y estudiantes en los dos momentos indicados, constituyen el segundo pilar tenido en cuenta en el diseño del II PIUA. Específicamente, las conclusiones extraídas, y que quedan recogidas en los cuadros que siguen, se han tenido en cuenta en la concreción de los objetivos y acciones finalmente incluidas.

ESTUDIANTES
<p>Continúa la tendencia general al incremento en la proporción del alumnado femenino (57,1%), al tiempo que persiste la desigual distribución de hombres y mujeres en las diferentes ramas de enseñanza</p> <p>Los datos recabados 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 Arquitectura (11,6%), —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 63,5% del alumnado femenino</p>
<p>No obstante, se aprecia un incremento de matrícula femenina en áreas muy masculinizadas y un aumento de matrícula masculina en áreas feminizadas: el alumnado de Ciencias de la Salud ha visto incrementada la matrícula masculina en 180% en el periodo 2008-2012; mientras que la rama de Ingeniería ha experimentado un incremento de matrícula femenina de un 6% en el mismo periodo</p>
<p>La situación que acabamos de describir, caracterizada por la mayor representación de las mujeres entre el alumnado matriculado y egresado en los estudios de grado y másteres oficiales, se invierte con respecto a los estudios de Tercer Ciclo donde las mujeres representan el 49,6% del alumnado. Sin embargo, el número de tesis defendidas (última etapa de formación universitaria) por mujeres se ha incrementado un 17,6%, hasta 2012, mientras que las defendidas por hombres ha experimentado un retroceso del 13,9%</p>
<p>En cuanto a las tasas de rendimiento académico continúa la misma tendencia. Los hombres presentan una mayor tasa de abandono y las mujeres presentan índices más altos en tasas de rendimiento, de eficiencia y de éxito</p>

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

En el periodo 2008-2012 la plantilla del PDI se ha visto incrementada un 2,1%. Específicamente, **el incremento de mujeres PDI en la UA ha sido del 8,3% mientras que el de los hombres PDI se ha reducido en un 1,2%**. No obstante el mayor incremento de profesorado femenino, el porcentaje de PDI por sexos, con un 36,1% de mujeres, sitúa a la Universidad de Alicante casi dos puntos por debajo del conjunto de universidades públicas españolas

Persiste el sesgo de género en la distribución del PDI por rama de conocimiento si bien se han producido en este sentido algunos avances: la presencia de profesorado femenino en **Ciencias** se ha incrementado desde 2008 más de un 18%, hasta superar el 34% en 2012; y en el campo de las **Ingenierías** la presencia de mujeres ha seguido su tendencia al alza iniciada en 1999, aunque, a pesar del incremento, el PDI femenino representa tan sólo el 19% del total

La **rama de Ciencias Sociales y Jurídicas** sigue experimentando un aumento en la presencia de mujeres que ya representan el 41,4%. En cuanto a **Ciencias de la Salud** —la única rama en la que porcentaje de mujeres es superior al de hombres— hay que destacar que desde 2008 se ha iniciado una tendencia a la reducción en la presencia de mujeres en esta rama, pasando del 58% en 2008 al 55% en 2012

Si bien no hay diferencias significativas en cuanto al régimen jurídico general, **en la distribución por categoría del PDI sí se hacen visibles las desigualdades**, tanto entre el profesorado funcionario como en el contratado. Se mantiene el mayor peso de los hombres en el conjunto del profesorado masculino (42,5%), mientras que las asociadas tienen un peso menor -38,1%- en el conjunto de profesoras

En cuanto al PDI funcionario cabe destacar que se ha incrementado la proporción de mujeres entre Titulares de Universidad y en las Cátedras de Escuela, con un diferencial en este caso, respecto a los hombres de 3,5. Se aprecia, asimismo, un **incremento en la titularidad de Cátedras universitarias ocupadas por mujeres**. Respecto a 2007, el número de catedráticas se ha incrementado un 95,2%, mientras que el número de catedráticos ha experimentado un descenso del 5,5%. Aún manteniéndose la concentración de los hombres en esta categoría con un diferencial de 6,7, **el 11,5% de los hombres son catedráticos de universidad, y sólo ocupa una cátedra de Universidad el 4,8% de las mujeres**. En la Universidad de Alicante, por cada Catedrática de Universidad hay 5,58 mujeres Titulares de Universidad /Catedráticas de Escuela Universitaria. En el caso de los hombres la relación es de 1 catedrático por cada 2 Titulares de Universidad/Catedráticos de Escuela Universitaria

La estructura de PDI según categoría en 2012 continúa reproduciendo el llamado **modelo clásico de "tijera"**. Se parte de una situación en donde la mayoría de los titulados universitarios son mujeres: al inicio de la carrera académica e investigadora las diferencias entre hombres y mujeres son menores. Entre las figuras de personal contratado también son claramente menores las diferencias pero, **a medida que se asciende en la escala jerárquica, la presencia de mujeres va disminuyendo**. Este modelo coincide con el que se continúa dando a nivel nacional dentro de la universidad pública española

A pesar del incremento del número de mujeres en las **direcciones de proyectos de investigación**, —de 48 en 2008 a 57 en 2012—, su presencia en la dirección de los grupos no mantiene un equilibrio entre los sexos. El porcentaje de mujeres que dirige grupos de investigación es del 25%, con un incremento de solo un punto desde 2008

Los datos relativos a la **distribución de ayudas a la investigación** evidencian un descenso, a partir de 2010, del número de mujeres que dirigen proyectos subvencionados en convocatorias públicas nacionales, hasta situarse en el 27,6%, en 2012. Estos porcentajes son menores cuando se trata de ayudas internacionales. También existen importante diferencias por sexo en los datos de convenios o contratos con entidades privadas

Las **estancias en el extranjero** evidencian un equilibrio entre mujeres y hombres. El curso 2008-2009 presenta el mayor porcentaje de estancias realizadas por mujeres PDI, un 44%, mientras que en el curso 2011-2012 (último dato disponible) se ha reducido al 40,5%. También es reseñable el aumento en los sexenios de investigación del profesorado femenino a lo largo del periodo analizado

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

En 2012 el personal de Administración y Servicios de la UA se distribuye en un **55,2% de mujeres y un 44,8% de hombres**, habiéndose producido un ligero incremento del porcentaje de mujeres desde 2008

Si bien la distribución del PAS en cuanto al régimen jurídico es bastante homogénea, las diferencias aparecen al analizar la distribución entre mujeres y hombres por categoría laboral: 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 —a pesar de los cambios que se han producido en los último cinco años—, la existencia de una **segregación vertical**. Del total de los hombres, el 23,1% es grupo A1. Este porcentaje desciende al 13,4% en el caso de las mujeres. En cuanto al grupo A2 existe un diferencial de más de 6 puntos porcentuales a favor de los hombres

También se puede hablar en el PAS de una **segregación horizontal por el tipo de administración (general o especial)**: las mujeres se acumulan en la administración general mientras que los hombres son mayoría en administración especial, donde existen servicios muy masculinizados, como el Servicio de Informática o el Servicio de Política Lingüística, con un 74,4% y un 68,2% de hombres, respectivamente

Se constata que los **puestos de Dirección están ocupados mayoritariamente por hombres (Jefatura de Área y Dirección de Servicio)**, aunque en el caso de las Direcciones de Servicio se acerca al equilibrio y los siguientes niveles (Direcciones Adjuntas y Subdirecciones) presentan porcentajes más favorables para las mujeres. Se observa una tendencia al incremento de mujeres en los puestos de dirección

En lo que respecta a las **empresas externas**, el desequilibrio entre sexos es significativo, aunque se ha producido un aumento de mujeres en la contrata de seguridad y en el conjunto de las empresas de restauración. Sin embargo, la contrata de limpieza permanece fuertemente feminizada (88,7% de mujeres) y la de mantenimiento masculinizada, con un 98,4% de hombres

PARTICIPACIÓN Y ÓRGANOS DE GOBIERNO

La representación por sexo en los distintos órganos colegiados de la Universidad – **Claustro, Consejo de Gobierno y Consejo Social**- no mantiene una estructura equilibrada. 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 composición equilibrada entre los sexos**

En el **Claustro y en el Consejo de Gobierno** se ha incrementado la presencia de mujeres, continuando una tendencia al alza que se inició en 2002. No obstante, en 2012 se produjo un descenso de la participación femenina en el Consejo de Gobierno pasando de un 40,9% en 2011 a un 36,6% en 2012. También la composición del Consejo Social ha sufrido un retroceso en la evolución hacia la composición equilibrada pasando de un 29,2% en 2010 a un 25% en 2012

Sin embargo, la presencia de mujeres en el **Consejo de Dirección** se ha incrementado notablemente a partir de 2008, alcanzándose en la actualidad el **equilibrio paritario en el Equipo de Gobierno de la UA**, no sólo entre los vicerrectorados, Gerencia y Secretaría General, sino también en las Direcciones de Secretariado, que, desde 2012 son ocupadas por mujeres en un 50%

Los equipos de dirección de centro (**Decanatos y Dirección de la Escuela Politécnica Superior**) mantienen, considerados en conjunto, una estructura paritaria. Sin embargo, al considerar a los equipos de dirección de los 30%centros de manera individual aparecen algunas diferencias en la composición de cada uno de ellos. La composición es equilibrada solo en dos centros: **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y Facultad de Ciencias**. Así, la **Escuela Politécnica Superior** continúa la tendencia de años anterior en cuando a la estructura masculinizada y se suma a esta tendencia la **Facultad de Educación**. Por el contrario, en la **Facultad de Ciencias de la Salud** la composición está claramente feminizada (las mujeres representan el 83,3% de integrantes del equipo de

dirección). También las facultades de **Filosofía y Letras** y de **Derecho** presentan más mujeres en sus equipos decanales

La **Dirección de Departamentos y de Institutos de Investigación** está ocupada por mujeres tan solo en un 15,8% y un 12,5% respectivamente. Sin embargo, en las Secretarías y las Subdirecciones de los Departamentos y los Institutos Universitarios de Investigación se ha incrementado la presencia de mujeres durante los últimos años hasta alcanzar la paridad, con un 33,3% y un 33,9%, respectivamente

El II Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA (2012) analiza los datos relativos a la **Conciliación**, —un ámbito que no se consideró en el I Diagnóstico (2009)— de los que se extrae la conclusión de que **las mujeres tanto del PDI como del PAS disfrutan mayoritariamente los permisos** de maternidad y, en general, todos aquellos que están orientados a la atención de menores y de personas mayores dependientes, a excepción, obviamente, del permiso de paternidad, que es exclusivo de los hombres

1.3. Carreras profesionales en la UA

Los datos del “*I Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA (2009)*” orientaron los objetivos prioritarios del I Plan de Igualdad de la Universidad de Alicante (PIUA) y el diseño de las acciones que lo articulan, algunas de las cuales se referían a la necesidad de profundizar en la investigación sobre las causas que explican esta situación de desigualdad. El estudio “*Evaluación de la conciliación, corresponsabilidad y promoción profesional en la Universidad de Alicante*” responde, por tanto, a una acción prevista en el I PIUA.

El informe recoge los resultados hallados en la encuesta “*Evaluación de la conciliación, corresponsabilidad y promoción profesional en la Universidad de Alicante*” realizada entre el Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Alicante en los meses de octubre a diciembre de 2011.

Las preguntas se agrupan en diferentes bloques temáticos que pretendían describir algunas etapas de sus trayectorias profesionales en la carrera universitaria, tratando de caracterizarlas y de captar otras variables que permitieran interpretar otros procesos relacionados con la participación en la gestión y la dirección. Las áreas temáticas finalmente tratadas en el cuestionario fueron:

- Factores que explican la trayectoria profesional del personal universitario
- Recursos y actividades para la promoción académica del profesorado
- Valoración de obstáculos, costes y beneficios de la trayectoria académica/profesional
- Participación en cargos de gestión y dirección
- Condicionantes familiares
- La importancia de la legislación en materia de igualdad

Las principales conclusiones del Informe quedan recogidas en el siguiente cuadro:

<p>Las respuestas ofrecidas a los factores que realmente influyen en las carreras profesionales sugieren plantear el análisis de las biografías laborales en la universidad a partir de la consideración conjunta de la carrera ‘objetiva’ (con metas, objetivos, exigencias y requisitos claros) y la carrera ‘subjetiva’ (con incertidumbres e inseguridades). Al incorporar esta dimensión subjetiva, tal y como nos sugiere Esther Escolano (2006), estamos evidenciando que la Universidad es, también, un espacio de poder en el que las redes informales y las distintas estructuras influyen en los procedimientos objetivos de promoción</p>
<p>Las carreras laborales de las mujeres en la UA aparecen muy condicionadas por las circunstancias y responsabilidades familiares. Este hecho se agrava más entre el PAS. Es en esta dimensión del análisis donde las diferencias de género se muestran de forma más clara pues entre quienes han identificado la vida familiar como un obstáculo en su carrera profesional, el 77,6% son mujeres PAS y el 69% son mujeres PDI</p>
<p>Los hombres PDI reconocen haber alcanzado un equilibrio satisfactorio entre sus vidas laborales y familiares. Esta percepción en las mujeres desciende considerablemente (de 48,4% a 30,3%, respectivamente). El hecho de que el PAS cuente con un horario que establece una jornada laboral de 35 horas semanales, frente a las casi 50 horas semanales que declara el PDI que trabaja a la semana, motiva que mujeres y hombres del personal de administración y servicios declaren, en su mayoría, que alcanzan un equilibrio satisfactorio entre los ámbitos profesionales y familiares (61,5% y 64,1% respectivamente)</p>
<p>Los datos sugieren que mientras que entre el PDI varón se podría identificar una estrategia académica profesionalizada y diferenciada claramente de su biografía personal (no aprecian obstáculos, la paternidad incide poco en su trayectoria, reconocen un equilibrio satisfactorio entre sus proyectos laborales y vida familiar y no participan de la doble jornada); las mujeres PDI desarrollan una estrategia profesional dependiente e ‘integrada’ –conciliada- con su vida familiar. Cristina Guillamón (2011) define los perfiles de las carreras académicas a partir del compromiso: los hombres mantendrían un compromiso profesional fuerte (carrera lineal, continuada, orientada a conseguir objetivos) y las mujeres asumen un compromiso profesional flexible, cambiante y adaptado a su ciclo vital</p>

Al incorporar en el análisis la dimensión temporal se aprecia que las carreras académicas no solo transitan por sendas paralelas sino también a velocidades diferentes. En este caso, **las mujeres PDI y PAS invierten como norma más tiempo en alcanzar el mayor estatus profesional en sus respectivos ámbitos.** Por ejemplo, las mujeres invierten, de media, siete años más que los hombres en alcanzar la posición de catedrática

La **menor dedicación de las mujeres PDI en tareas de investigación** encuentra su correlato en su menor presencia en proyectos competitivos de investigación (nacionales o internacionales). La dirección de proyectos de investigación por hombres triplica la dirección de mujeres en el ámbito nacional y, en proyectos europeos, la presencia masculina como investigador principal se multiplica por doce

En el plano de las autopercepciones, **las mujeres muestran más inseguridades pues, en general, infravaloran sus propios logros:** el doble de mujeres que de hombres opinan que sus currículum están por debajo de la media del grupo de referencia; y un 36% de hombres, respecto al 28,8% de las mujeres, creen que el suyo está por encima de la media. Esta percepción subjetiva sobre los méritos personales en relación al grupo ocupacional de referencia mantiene relación con el patrón de respuesta obtenido en la percepción subjetiva del nivel de ajuste entre la categoría ocupacional y currículum vitae. Las valoraciones que en este sentido ofrecen PDI y PAS son muy disímiles. Así, mientras que entre el PDI sí que se comparte de forma nítida la percepción de ajuste, entre el personal de administración y servicios no (un 68% del PDI, frente al 52,8% del PAS, opina que su categoría actual corresponde a sus méritos). Entre los dos colectivos se aprecian diferencias entre mujeres y hombres si bien éstas son más marcadas en el PAS

La **distribución de las tareas del hogar** entre mujeres y hombres del PDI y PAS reflejan un **reparto según roles de género.** Los hombres desempeñan, fundamentalmente, actividades como pequeñas reparaciones en el hogar, gestiones económicas y trámites administrativos. Por su parte, las mujeres asumen las actividades más absorbentes y exigentes: hacer la colada, preparar la comida, cuidar familiares enfermos y limpiar el hogar. Del conjunto de actividades recogidas en la encuesta, la única que se delega en una tercera persona es la de la limpieza del hogar

La dedicación de **tiempo destinado a tareas vinculadas con la docencia e investigación** muestra una **segregación vertical**, entendida en este caso, como una mayor dedicación entre las mujeres a la docencia, tareas menos relacionadas con los criterios objetivos que determinan la promoción profesional. Resulta interesante destacar que, entre quienes ostentan una cátedra, las mujeres dedican casi 14 horas más a tareas vinculadas directamente con la docencia y dirección de trabajos de investigación o tesis. En el resto de actividades, los catedráticos invierten más horas de trabajo

La media de **años de dedicación en cargos de gestión** ha sido superior entre los hombres que entre las mujeres en todas las categorías profesionales. Si tomamos como referencia a quienes ocupan en la actualidad una cátedra, el número medio de años de los catedráticos en labores de gestión es de 12 años como media frente a los 7 años de las catedráticas. Entre las **académicas la gestión es contemplada como un 'servicio' a la universidad más que como un proyecto personal que mejorará su estatus profesional.**

En los grupos de discusión llevados a cabo en la investigación surgieron dos aspectos adicionales y que enriquecen lo señalado. La **vocación de servicio y el poco interés al reconocimiento social** que suscita entre las mujeres ocupar cargos de gestión ha devenido en que sean ellas las que asuman cargos de 'segunda fila', esto es, los que no tienen ningún tipo de reconocimiento. Un segundo aspecto que surgió en los grupos de discusión son los **sentimientos contrapuestos** con los que las académicas afrontan la asunción de un cargo de gestión. Ellas, y dado que esta labor la contemplan con vocación de servicio sin evaluar los beneficios para su propia carrera profesional, buscan por encima de todo que valoren sus capacidades para el desempeño de la función propuesta. Cuando perciben que no es así, rechazan las medida (cuotas) que promueven su participación. En las conversaciones de los grupos de discusión, las académicas dan cuenta de sus reticencias y disgusto pero también de los mecanismos informales (rituales de exclusión) que la institución activa para mantener un modelo hegemónico en el que las mujeres están excluidas.

Los datos recabados también dejan entrever la **sólida construcción de la identidad de las mujeres universitarias en torno a su condición de docentes** (más que de investigadoras). El inconveniente en la asunción de cargos de gestión que más distancia a mujeres y hombres PDI es el sentimiento de que el nuevo estatus les alejará, simbólica y fácticamente, de sus tareas como profesoras.



2. Proceso de elaboración del II PIUA (2014-2016)

2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL II PIUA

El proceso de elaboración del II PIUA ha sido participativo desde sus inicios. La *Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA* que “se constituye como órgano de trabajo, consulta y participación de la comunidad universitaria en la implementación de Planes de Igualdad”, —como así queda recogido en el Reglamento de la Unidad de Igualdad (BOUA 31/10/2012)—acuerda el 18/06/2013 que se constituya una Subcomisión o Grupo de Trabajo en el que se encuentren representados todos los colectivos de la UA y todos los sindicatos. Así, el 22 de julio de 2013 se reúne por primera vez el **Grupo de Trabajo** formado por una persona en representación de los siguientes colectivos, órganos o sindicatos: Gerencia, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Consejo de Estudiantes, Centro de Estudios de las Mujeres, Facultades y EPS, CC.OO, UGT, SEP, STEPV, CGT, CSIF.

Con el objetivo de facilitar también la participación directa de cualquier miembro de la comunidad universitaria, se diseñó un formulario para recoger las aportaciones y sugerencias del personal docente e investigador, del personal de administración y servicios y del alumnado de la UA. El formulario se alojó en un blog que fue distribuido a través de un Administrador de correo, y de su inserción como anuncio en campus virtual, para su conocimiento por el alumnado. A través de este mecanismo se recogieron treinta y nueve participaciones, algunas de las cuales se han tenido en cuenta en el documento final. Las **sugerencias de la comunidad universitaria** se han distribuido de la siguiente manera: 26 corresponden a mujeres y 13 a hombres. El colectivo que más ha participado ha sido el alumnado (14 alumnas; 7 alumnos), seguido del PDI (7 mujeres; 4 hombres) y finalmente, se han recibido 7 aportaciones del PAS (5 mujeres; 2 hombres).

En la primera reunión del Grupo de Trabajo se establecieron las bases para el diseño del II PIUA, a partir del informe “Evaluación de la conciliación, corresponsabilidad, y promoción profesional en la UA”, —realizado en cumplimiento de una de las acciones del I PIUA—, así como de los datos obtenidos en la evaluación del I PIUA y del nuevo Informe diagnóstico elaborado para conocer la evolución de la situación de mujeres y hombres en la UA, durante los últimos cuatro años.

Por otra parte, las referencias normativas que se han tenido en cuenta en el II PIUA incluyen leyes que no se tuvieron en cuenta en el I PIUA al haber sido aprobadas con posterioridad. Entre ellas cabe destacar, por su importancia y su vinculación directa con el ámbito universitario, el **REAL DECRETO 1791/2010**, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el **ESTATUTO DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO**, la **LEY 14/2011**, de 1 de junio, de la **CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN** y el **Decreto 25/2012**, de 3 de febrero, del Consell por el que se aprueban los **ESTATUTOS DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE**.



3. II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA (2014-2016)

3. II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE (2014-2016)

3.1. Ejes y objetivos

EJES	OBJETIVOS
1. VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	1.1. Desarrollar la responsabilidad social corporativa de la Universidad de Alicante en materia de igualdad de género, mediante la organización de actividades propias y la colaboración en las iniciativas que —con este objetivo— se organicen por otras instituciones y entidades sociales
	1.2. Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la persistencia del sexismo en la sociedad y la necesidad de contribuir a la identificación y el rechazo de todas las formas de violencia de género
	1.3. Sensibilizar a la comunidad universitaria , —con especial énfasis sobre el colectivo de estudiantes— acerca de la existencia de estereotipos de género vinculados a la esfera profesional, y a la vida personal y familiar, con el fin de contribuir a la construcción de una sociedad donde mujeres y hombres compartan, en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades, todos los ámbitos de la vida pública y privada
2. DOCENCIA	2.1. Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género
	2.2. Integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria
3. INVESTIGACIÓN	3.1. Promover la participación de las mujeres en la investigación y en la difusión del conocimiento
	3.2. Promover la aplicación de la perspectiva de género en la investigación, de forma transversal.
	3.3. Promover la investigación en el marco de los estudios de 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 en los ámbitos de trabajo del PDI y del PAS
5. REPRESENTACIÓN	5.1. Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos unipersonales dirección de la UA

	<p>5.2. Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno, consultivos y de representación de la UA</p>
<p>6. TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA UA</p>	<p>6.1. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de profesorado, PAS y estudiantes de la UA</p>
	<p>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</p>
	<p>6.3. Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales</p>
<p>7. FORMACIÓN</p>	<p>7.1. Ofrecer a la comunidad universitaria —a través de la formación—, recursos y herramientas para la inclusión de la perspectiva de género en la actividad docente e investigadora y/o administrativa y de gestión</p>

3.2. ACCIONES

EJE 1. VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO 1	Desarrollar la responsabilidad social corporativa de la Universidad de Alicante en materia de igualdad de género, mediante la organización de actividades propias y la colaboración en las iniciativas que —con este objetivo— se organicen por otras instituciones y entidades sociales
-------------------	---

ACCIONES

1. Modificar el “ Reglamento de símbolos, distinciones honoríficas y credenciales 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	Órgano responsable Secretaría General
	Órgano ejecutor Vicesecretaría General
2. 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 responsable Rectorado
	Órgano(s) ejecutor(es) Unidad de Igualdad, Unidad de Relaciones Institucionales
3. Efectuar campañas de sensibilización sobre aspectos específicos de las desigualdades de género entre mujeres y hombres	Órgano responsable Rectorado
	Órgano ejecutor Unidad de Igualdad
4. 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 responsable Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Política Lingüística
	Órgano ejecutor Secretariado de Sedes Universitarias
5. 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 responsable Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Política Lingüística
	Órgano ejecutor Secretariado de Promoción Cultural y Lingüística

-
6. 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 responsable

Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Política Lingüística

Órgano(s) ejecutor(es)

Secretariado de Promoción Cultural y Lingüística, MUA

7. Incluir la perspectiva de género en el **programa formativo del voluntariado de la UA**

Órgano responsable

Vicerrectorado de Estudiantes

Órgano ejecutor

Secretariado de Prácticas en Empresa y Apoyo al Estudiante

OBJETIVO 2	Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la persistencia del sexismo en la sociedad y la necesidad de contribuir a la identificación y el rechazo de todas las formas de violencia de género
-------------------	--

ACCIONES

8. Difusión entre la comunidad universitaria del “II Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA (2013)” y del “Informe de Impacto de la implementación del I PIUA”	Órgano responsable Rectorado
	Órgano ejecutor Unidad de Igualdad
9. Dar difusión entre la comunidad universitaria del “Informe de Evaluación de la conciliación, corresponsabilidad y promoción profesional en la Universidad de Alicante”	Órgano responsable Rectorado
	Órgano ejecutor Unidad de Igualdad
10. Dar difusión entre la comunidad universitaria del “II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA (2014-2016)”	Órgano responsable Rectorado
	Órgano ejecutor Unidad de Igualdad
11. Realizar, al menos, un estudio específico que contribuya a avanzar en el conocimiento de las desigualdades de género en la UA	Órgano responsable Rectorado
	Órgano ejecutor Unidad de Igualdad
12. Crear el “Observatorio de Igualdad de Género de la UA”	Órgano(s) responsable(s) Rectorado, Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad
	Órgano(s) ejecutor(es) Unidad de Igualdad, Unidad Técnica de Calidad

<p>13. Establecer un procedimiento para la elaboración de informes de impacto de género, previo a la aprobación de las disposiciones normativas</p>	<p>Órgano(s) responsable(s) Rectorado, Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad</p> <p>Órgano (s) ejecutor(es) Unidad de Igualdad, Unidad Técnica de Calidad</p>
<p>14. Promover el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en todas las comunicaciones internas y externas de la UA, —tanto en el lenguaje escrito como en el icónico y visual— incluyendo un criterio en este sentido para la percepción del complemento de productividad de PAS</p>	<p>Órgano(s) responsable(s) Rectorado, Gerencia</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Unidad de Igualdad, Unidad Técnica de Calidad</p>
<p>15. Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las disposiciones normativas</p>	<p>Órgano responsable Secretaría General</p> <p>Órgano ejecutor Servicio Jurídico</p>
<p>16. Elaborar un documento de consulta rápida a partir de la “Guía de uso de lenguaje no sexista en la Universidad de Alicante” y darle difusión entre la comunidad universitaria</p>	<p>Órgano responsable Rectorado</p> <p>Órgano ejecutor Unidad de Igualdad</p>

OBJETIVO 3	Sensibilizar a la comunidad universitaria, —con especial énfasis sobre el colectivo de estudiantes— acerca de la existencia de estereotipos de género vinculados a la esfera profesional, y a la vida personal y familiar, con el fin de contribuir a la construcción de una sociedad donde mujeres y hombres compartan, en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades, todos los ámbitos de la vida pública y privada
-------------------	---

ACCIONES

17. Realizar campañas específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de secundaria , orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de estudios universitarios	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Estudiantes</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Secretariado de Acceso y Promoción, Facultades y Escuela Politécnica Superior</p>
18. Diseñar un material de promoción de las titulaciones que no transmita una imagen y un lenguaje sexista	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Estudiantes</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Secretariado de Acceso y Promoción, Facultades y Escuela Politécnica Superior</p>
19. Diseñar programas de formación , dirigidos a orientadoras y orientadores de educación secundaria, sobre perspectiva de género y recursos para combatir estereotipos en la elección de estudios universitarios	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Estudiantes</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Secretariado de Acceso y Promoción, Unidad de Igualdad</p>
20. Creación del voluntariado para la igualdad en el colectivo de estudiantes	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Estudiantes</p> <p>Órgano ejecutor Secretariado de Prácticas en Empresa y Apoyo al Estudiante</p>

21. Organizar actividades dirigidas a las egresadas de la UA con el fin de facilitar su acceso al mercado laboral y promover la creación de redes y el asociacionismo

Órgano responsable

Vicerrectorado de Estudiantes

Órgano ejecutor

Secretariado de Prácticas en Empresa y Apoyo al Estudiante

22. Adaptar a un lenguaje no sexista la señalética correspondiente a la nomenclatura de las Facultades, Escuela Politécnica Superior, centros, servicios, unidades y estructuras de la UA

Órgano(s) responsable(s)

Quien corresponda en cada caso

Órgano(s) ejecutor(es)

Quien corresponda en cada caso

23. Identificar con el nombre de académicas relevantes espacios de la UA

Órgano responsable

Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad

Órgano ejecutor

Secretariado de Desarrollo de Campus

ACCIONES

EJE 2. DOCENCIA

OBJETIVO 1	Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género
-------------------	--

ACCIONES

<p>1. Ofertar una asignatura específica para cada Facultad y para la Escuela Politécnica Superior, en materia de igualdad de género, de acuerdo con la normativa de Consejo de Gobierno (BOUA 5/10/2009) sobre reconocimiento de créditos</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Secretariado de Estudios, Secretariado de Ordenación Académica, Unidad de Igualdad, Facultades y EPS</p>
<p>2. Crear posgrados específicos sobre temas de género</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Facultades y EPS, Departamentos, Institutos de Investigación</p>
<p>3. Fomentar que la oferta de asignaturas extracurriculares, cursos de verano, seminarios, incluya la perspectiva de género</p>	<p>Órgano(s) responsable(s) Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad; Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Política Lingüística</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) CEM, Departamentos, Institutos de Investigación</p>
<p>4. Ofertar formación no reglada específica en materia de igualdad de género</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) CEM, Departamentos, Institutos de Investigación</p>

5. Crear un **sistema homogéneo de ordenación bibliográfica** en torno a la materia “estudios de género”

Órgano responsable

Vicerrectorado de Estudios,
Formación y Calidad

Órgano (s) Ejecutor (es)

Secretariado de Estudios,
SIBYD

OBJETIVO 2	Integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria
-------------------	---

ACCIONES

<p>6. 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</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad</p> <p>Órgano (s)Ejecutor (es) Facultades y EPS</p>
<p>7. 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</p>	<p>Órgano(s) responsable(s) Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad</p> <p>Órgano (s)Ejecutor (es) Secretariado de Estudios, Facultades y EPS</p>
<p>8. Crear y mantener actualizado un 'Portal web de recursos docentes con perspectiva de género'</p>	<p>Órgano(s) responsable(s) Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad, Vicerrectorado de Tecnologías de la Información</p> <p>Órgano ejecutor Unidad de Igualdad</p>
<p>9. Establecer criterios para evaluar la inclusión de la perspectiva de género en los de programas docentes</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Secretariado de Estudios, CEM</p>

ACCIONES
EJE 3. INVESTIGACIÓN

OBJETIVO 1	Promover la participación de las mujeres en la investigación y en la difusión del conocimiento
-------------------	---

ACCIONES

<p>1. Promover la participación de las mujeres en la investigación y en la difusión del conocimiento</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación</p> <p>Órgano ejecutor Secretariado de Investigación</p>
<p>2. 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</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación</p> <p>Órgano ejecutor Secretariado de Investigación</p>

OBJETIVO 2	Promover la aplicación de la perspectiva de género en la investigación, de forma transversal
-------------------	---

ACCIONES

<p>3. Promover la elaboración de un sistema de indicadores para la evaluación de proyectos de investigación desde la perspectiva de género</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación</p> <p>Órgano ejecutor Secretariado de Investigación, CEM</p>
<p>4. Incluir en la oferta formativa transversal de la Escuela de Doctorado formación para aplicar la perspectiva de género en la investigación</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación</p> <p>Órgano ejecutor Escuela de Doctorado</p>

OBJETIVO 3	Promover la investigación en el marco de los estudios de género, en los distintos ámbitos del conocimiento, y difundir sus resultados
-------------------	--

ACCIONES

<p>5. Incluir en el Programa propio de investigación de la UA ayudas para proyectos de investigación sobre estudios de género</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación</p>
	<p>Órgano ejecutor Secretariado de Investigación</p>

ACCIONES

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

ACCIONES

<p>1. 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</p>	<p>Órgano responsable Secretaría General</p> <p>Órgano ejecutor Gerencia</p>
<p>2. Acompañar las convocatorias de las pruebas selectivas para el acceso al empleo público de un informe de impacto de género, de acuerdo al procedimiento establecido</p>	<p>Órgano(s) responsable(s) Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Gerencia</p> <p>Órgano ejecutor Servicio de Selección y Formación</p>
<p>3. Desagregar por sexo los datos de participación del PDI y de PAS en actividades de formación ofertadas por la UA, que hayan sido solicitadas voluntariamente</p>	<p>Órgano(s) responsable(s) Gerencia, Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad</p> <p>Órgano ejecutor Servicio de Selección y Formación</p>

OBJETIVO 2	Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de trabajo del PDI y del PAS
-------------------	---

ACCIONES

<p>4. 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</p>	<p>Órgano responsable Secretaría General</p> <p>Órgano ejecutor Vicesecretaría General</p>
<p>5. Incluir en las convocatorias de acceso tanto de PDI como de PAS una declaración de principios sobre el compromiso de la UA con la igualdad y la no discriminación, instando explícitamente a concurrir al sexo con menor presencia en el ámbito de la convocatoria</p>	<p>Órgano responsable Secretaría General</p> <p>Órgano ejecutor Vicesecretaría General</p>
<p>6. Publicar desagregados por sexo los datos numéricos de las personas aspirantes y las seleccionadas en los distintos procesos de acceso o promoción, del PDI y del PAS</p>	<p>Órgano(s) responsable(s) Gerencia, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</p> <p>Órgano ejecutor Servicio de Selección y Formación</p>

ACCIONES

EJE 5. REPRESENTACIÓN

OBJETIVO 1	Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos unipersonales dirección de la UA
-------------------	---

ACCIONES

1. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos unipersonales de dirección de la UA	Órgano responsable Rectorado
	Órgano ejecutor Unidad de Igualdad

OBJETIVO 2	Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno, consultivos y de representación de la UA
-------------------	--

ACCIONES

<p>2. Elaborar una normativa que regule la composición equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de dirección de Facultades, Escuelas, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación</p>	<p>Órgano responsable Secretaría General</p> <p>Órgano (s)Ejecutor (es) Unidad de Igualdad, Servicio Jurídico</p>
<p>3. Promover que en los procesos electorales con listas cerradas las candidaturas tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres</p>	<p>Órgano responsable Rectorado</p> <p>Órgano (s)Ejecutor (es) Unidad de Igualdad</p>
<p>4. Promover una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los órganos de representación estudiantil</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Estudiantes</p> <p>Órgano (s)Ejecutor (es) Consejo de Estudiantes</p>

ACCIONES

EJE 6. TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA

UA

OBJETIVO 1	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de profesorado, PAS y estudiantes de la UA
-------------------	--

ACCIONES

<p>1. Recopilar y difundir entre el PAS y el PDI las medidas de conciliación que se pueden solicitar en la UA</p>	<p>Órgano responsable Gerencia</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Servicio de Personal, Unidad de Igualdad</p>
<p>2. Realizar una campana específica de información dirigida al PAS y al PDI, para informar de los permisos de conciliación que pueden disfrutar, con especial atención al permiso de paternidad ampliado</p>	<p>Órgano responsable Rectorado</p> <p>Órgano ejecutor Unidad de Igualdad</p>
<p>3. Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LO 3/2007</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad, Gerencia</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Secretariado de Desarrollo e Campus, Servicio de Gestión Económica</p>
<p>4. Incluir entre los criterios para la asignación de horario de docencia la posibilidad de adaptación a las particulares necesidades de conciliación del PDI, en la medida en que las razones académicas y las necesidades objetivas del servicio lo permitan</p>	<p>Órgano(s) responsable(s) Departamentos, Facultades, Escuela Politécnica Superior, Institutos de Investigación</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Departamentos, Facultades, Escuela Politécnica Superior, Institutos de Investigación</p>

<p>5. Promover los servicios necesarios para facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes (Escuela Infantil, Centro para Mayores, Escuela de Verano)</p>	<p>Órgano responsable Rectorado</p> <p>Órgano ejecutor(es) El órgano que corresponda</p>
<p>6. Incluir en la normativa de las Facultades y de la Escuela Politécnica Superior, que regulan la solicitud de cambio de turno por parte del alumnado un criterio relativo al cuidado de menores y personas dependientes, en la medida de las disponibilidades organizativas de la UA</p>	<p>Órgano(s) responsable(s) Facultades y Escuela Politécnica Superior</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) El órgano que corresponda</p>
<p>7. Diseñar las actividades académicas —en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad— de modo que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar de las y los estudiantes</p>	<p>Órgano(s) responsable(s) Facultades y Escuela Politécnica Superior</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Departamentos, Institutos de Investigación</p>
<p>8. Organizar los cursos de promoción del PAS en horarios o modalidades que faciliten la conciliación</p>	<p>Órgano responsable Gerencia</p> <p>Órgano ejecutor Servicio de Selección y Formación</p>
<p>9. Incrementar la oferta formativa online dirigida al PDI , al PAS y al alumnado</p>	<p>Órgano(s) responsable(s) Gerencia, Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Servicio de Selección y Formación, ICE, Facultades, Escuela Politécnica Superior, Departamentos, Institutos de Investigación</p>

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
-------------------	--

ACCIONES

<p>10. Diseñar las actividades académicas de modo que faciliten a las mujeres víctimas de violencia de género el ejercicio de sus derechos</p>	<p>Órgano(s) responsable(s) Facultades y Escuela Politécnica Superior</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Departamentos, Institutos de Investigación</p>
<p>11. Elaborar un protocolo específico para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Secretariado de Sostenibilidad y Salud Laboral, Unidad de Igualdad</p>
<p>12. Creación de una página web para la sensibilización contra la violencia de género, con información sistematizada sobre recursos públicos disponibles</p>	<p>Órgano(s) responsable(s) Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad, Vicerrectorado de Estudiantes</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Secretariado de Sostenibilidad y Salud Laboral, Secretariado de Prácticas en Empresa y Apoyo al Estudiante, Unidad de Igualdad</p>
<p>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</p>	<p>Órgano(s) responsable(s) Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad, Vicerrectorado de Estudiantes</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Secretariado de Sostenibilidad y Salud Laboral, Secretariado de Prácticas en Empresa y Apoyo al Estudiante</p>

<p>14. Establecer medidas para facilitar el desarrollo de la actividad laboral y académica en la UA de las mujeres víctimas de violencia de género</p>	<p>Órgano(s) responsable(s) Gerencia, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Vicerrectorado de Estudiantes</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Servicio de Personal, Facultades y Escuela Politécnica Superior</p>
<p>15. Considerar a las mujeres víctima de violencia de género entre los criterios para la exención parcial o total del pago de los precios públicos por prestación de servicios académicos</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Estudiantes</p> <p>Órgano ejecutor Secretariado de Acceso y Promoción</p>
<p>16. Elaborar un protocolo específico de actuación en los supuestos de sexting, ciberacoso e internet grooming entre miembros de la comunidad universitaria</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Secretariado de Sostenibilidad y Salud laboral, Unidad de Igualdad</p>

OBJETIVO 3	Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales
-------------------	--

ACCIONES

<p>17. Considerar las posibles diferencias por razón de sexo entre trabajadoras y trabajadores en el análisis de las condiciones de trabajo y la exposición al riesgo</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad</p> <p>Órgano ejecutor Secretariado de Sostenibilidad y Salud laboral</p>
<p>18. Aplicar la perspectiva de género en el diseño, uso y gestión de los espacios de la UA</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad</p> <p>Órgano ejecutor Secretariado de Sostenibilidad y Salud laboral</p>

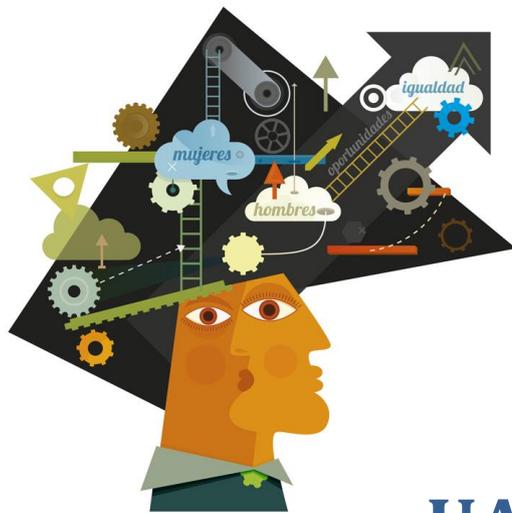
ACCIONES

EJE 7. FORMACIÓN

OBJETIVO 1	Ofrecer a la comunidad universitaria —a través de la formación—, recursos y herramientas para la inclusión de la perspectiva de género en la actividad docente e investigadora y/o administrativa y de gestión
-------------------	---

ACCIONES

1. Incluir materias relativas a la igualdad de género y al uso igualitario del lenguaje en el Plan de Formación del PAS , y específicamente, organizar cursos de formación sobre el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UA	<p>Órgano responsable Gerencia</p> <p>Órgano ejecutor Servicio de Selección y Formación</p>
2. Facilitar formación específica al personal vinculado con la Subdirección de Cooperación para aplicar la perspectiva de género en la estrategia de cooperación de la UA	<p>Órgano responsable Gerencia</p> <p>Órgano ejecutor Servicio de Selección y Formación</p>
3. Facilitar formación específica al personal del Servicio de Prevención para aplicar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales de la UA	<p>Órgano responsable Gerencia</p> <p>Órgano ejecutor Servicio de Selección y Formación</p>
4. Facilitar formación específica al personal del Centro de Apoyo al Estudiante para la adecuada orientación, y atención psicológica a las personas de la comunidad universitaria que hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, o violencia de género	<p>Órgano responsable Gerencia</p> <p>Órgano ejecutor Servicio de Selección y Formación</p>
5. Facilitar formación específica al PDI para la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad</p> <p>Órgano ejecutor ICE</p>



4. El Deporte y la UA frente al reto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad del siglo XXI

4.1. CONTEXTO

4.1. CONTEXTO

En las últimas décadas el papel y la significación atribuida al deporte y la actividad física se ha visto profundamente alterado. Esta transformación ha venido motivada por el cambio en los comportamientos deportivos. Inicialmente, el impulso del deporte, y fundamentalmente de la mano de las federaciones deportivas, ha estado dirigido a la competición; hoy, suma funciones recreativas y de ocio. Este giro motivacional ha propiciado que el deporte y la práctica de cualquier tipo de actividad física aparezcan estrechamente relacionados con la promoción no solo de la salud y el bienestar sino también de los principios y valores que giran en torno a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (**Carta Europea para el Deporte**, 1975) y **Carta Internacional de la Educación Física y el Deporte**, UNESCO, 1978). Adicionalmente, se viene subrayando que el deporte y la actividad física es un elemento clave de integración y cohesión social y que contribuye a la creación de capital social en la medida que es generador de relaciones y redes sociales.

La investigación ha puesto de relieve que a pesar del incremento de la práctica deportiva en España en las tres últimas décadas, cifrado en un 15%, persisten importante diferencia entre la práctica deportiva masculina y femenina (49% y 31% respectivamente). Los datos también muestran el alcance y funcionalidad disímil que mujeres y hombres atribuyen al mismo. Así, mientras que el 18% de los hombres practican alguna modalidad de deporte federado, solo lo hace el 5% de las mujeres (estas cifras son parecidas a las arrojadas en la competición con amigos: 16% y 5% respectivamente). El resto, el 65% de los hombres y el 87% de las mujeres, practican un deporte con fines recreativos. Estas cifras, respecto a las arrojadas en 2005, constatan el incremento de la práctica recreativa en la sociedad española, fundamentalmente, entre los hombres pues en entre las mujeres esta orientación deportiva siempre ha sido mayoritaria.

La constatación sistemática de las asimetrías entre práctica deportiva de mujeres y hombres ha suscitado una línea de investigación específica ya que la persistencia de este rasgo del sistema deportivo en España no refleja la actual estructura social española caracterizada por una mayor heterogeneidad en las identificaciones de género. Los

hallazgos subrayan la escasa importancia que las mujeres otorgan a las actividades físico-deportivas; el impacto de los roles de género y su incidencia en la construcción identitaria; y la tipificación de género del deporte y los estereotipos corporales que se vinculan a su práctica.

Desde las políticas de impulso al papel de la mujer en la sociedad, han ido surgiendo diversas iniciativas que promueven la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el deporte. La **Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**, recoge la necesidad de incorporar este principio en el diseño y ejecución de los programas públicos deportivos; el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011** en el eje 4, sobre educación, incluye un objetivo directamente relacionado con el deporte; el **Plan Integral para la Actividad Física y el Deporte** (2010-2020) dedica el Programa 8 a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; y la creación de la **Comisión Mujer y Deporte** del Comité Olímpico Español, son las apuestas más decididas a nivel nacional.

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Alicante incluye un conjunto de acciones específicamente relacionadas con el fomento de la igualdad en el deporte. La finalidad es introducir la perspectiva de género en la estructura, programas y proyectos que la Universidad de Alicante desarrolla en el ámbito de la actividad física y el deporte cuyo impacto no solo alcanza a la comunidad universitaria sino a la población de su entorno más inmediato. A su vez, por el carácter lúdico y recreativo que hoy asume el deporte, no podemos obviar que el impacto de las acciones acometidas redundará en el éxito y avance de las políticas de igualdad implementadas en la propia Universidad.

4.2. Ejes y objetivos

EJES	OBJETIVOS
1. VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	1.1. Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el deporte , y la existencia de estereotipos de género asociados a su práctica
	1.2. Visibilizar la participación de las mujeres en el deporte , promover su práctica entre el colectivo femenino
2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	2.1. Integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria en ciencias de la actividad física y el deporte
	2.2. Promover la investigación sobre la situación de las mujeres en la actividad física y deportiva y difundir sus resultados
3. REPRESENTACIÓN	3.1. Promover la incorporación de las mujeres en aquellos ámbitos de la dirección y la gestión del Deporte en los que se hallan infrarrepresentadas
4. ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE EN LA UA	4.1. Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género en la actividad deportiva desarrollada en la UA
	4.2. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de planificación y gestión de la actividad deportiva ofertada por la UA

4.3. ACCIONES UA-DEPORTE

EJE 1. VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO 1	Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el deporte, y la existencia de estereotipos de género asociados a su práctica
-------------------	--

ACCIONES

	Órgano responsable
	Vicerrectorado de Cultura, Política Lingüística y Deporte
1. Estudio diagnóstico de la situación de la práctica de la actividad física y deportiva en la UA	Órgano(s) ejecutor(es)
	Unidad de Igualdad, Servicio de Deportes
2. Diseñar campañas que ofrezcan modelos de ruptura de los estereotipos de género en el deporte.	Órgano responsable
	Vicerrectorado de Cultura, Política Lingüística y Deporte
	Órgano(s) ejecutor(es)
	Secretariado de Promoción Cultural y Lingüística, Servicio de Deportes
3. Creación del espacio Web en la Universidad de Alicante ‘Mujeres y deporte’	Órgano responsable
	Vicerrectorado de Cultura, Política Lingüística y Deporte
	Órgano(s) ejecutor(es)
	Secretariado de Promoción Cultural y Lingüística, Servicio de Deportes
4. Promover el uso de un lenguaje deportivo (verbal e icónico) no sexista , que incluya la utilización de imágenes promocionales no estereotipadas	Órgano responsable
	Vicerrectorado de Cultura, Política Lingüística y Deporte
	Órgano(s) ejecutor(es)
	Secretariado de Promoción Cultural y Lingüística, Servicio de Deportes, Servei de Política Lingüística

OBJETIVO 2	Visibilizar la participación de las mujeres en el deporte, promover su práctica entre el colectivo femenino
-------------------	--

ACCIONES

<p>5. Diseñar e incluir en el Observatorio para la Igualdad de Mujeres y Mujeres de la UA indicadores que describan, con perspectiva de género, la gestión, programas y actividad física y del deporte</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Cultura, Política Lingüística y Deporte</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Servicio de Deporte, Unidad de Igualdad</p>
<p>6. Utilizar el nombre de mujeres deportistas relevantes para denominar las instalaciones deportivas de la UA</p>	<p>Órgano responsable Rectorado</p> <p>Órgano ejecutor Oficina del Rector</p>
<p>7. Diseñar campañas de visibilización del deporte femenino y deportistas relevantes</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Cultura, Política Lingüística y Deporte</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Secretariado de Promoción Cultural y Lingüística, Servicio de Deportes</p>

ACCIONES UA-DEPORTE
EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

OBJETIVO 1	Integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria en ciencias de la actividad física y el deporte
-------------------	---

ACCIONES

- 8.** Impulsar la **inclusión de la perspectiva de género** en los estudios de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte

Órgano responsable

Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad

Órgano(s) ejecutor(es)

Facultad de Ciencias de la Educación, ICE

OBJETIVO 2	Promover la investigación sobre la situación de las mujeres en la actividad física y deportiva y difundir sus resultados
-------------------	---

ACCIONES

9. Impulsar la **investigación** y la realización de **estudios** en el **ámbito de la actividad física y el deporte**, con perspectiva de género

Órgano responsable

Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación

Órgano ejecutor

Secretariado de Investigación

ACCIONES UA-DEPORTE

EJE 3. REPRESENTACION

OBJETIVO 1	Promover la incorporación de las mujeres en aquellos ámbitos de la dirección y la gestión del Deporte en los que se hallan infrarrepresentadas
-------------------	---

ACCIONES

10. Diseñar un programa dirigido a **detectar y desarrollar el liderazgo** de las mujeres en el deporte

Órgano responsable

Rectorado

Órgano(s) ejecutor(es)

Secretariado de Promoción Cultural y Lingüística, Unidad de Igualdad

ACCIONES UA-DEPORTE
EJE 4. ACTIVIDAD FÍSICA Y EL
DEPORTE EN LA UA

OBJETIVO 1	Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género en la actividad deportiva desarrollada en la UA
-------------------	--

ACCIONES

11. Elaborar un Código de ética deportiva	Órgano(s) responsable(s) Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad, Vicerrectorado de Cultura, Política Lingüística y Deporte
	Órgano(s) ejecutor(es) Servicio de Deportes, Unidad de Igualdad

OBJETIVO 2	Incorporar la perspectiva de género en los procesos de planificación y gestión de la actividad deportiva ofertada por la UA
-------------------	--

ACCIONES

<p>12. Incorporar la variable sexo en el sistema de gestión de las inscripciones a las actividades que se ofertan desde los servicios deportivos de la Universidad de Alicante</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Cultura, Política Lingüística y Deporte</p> <p>Órgano ejecutor(es) Servicio de Deportes</p>
<p>13. Diseñar el programa anual de actividades físicas con perspectiva de género</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Cultura, Política Lingüística y Deporte</p> <p>Órgano(s) ejecutor(es) Secretariado de Promoción Cultural y Lingüística, Servicio de Deportes</p>
<p>14. Introducir la perspectiva de género en el diseño y uso de espacios en las instalaciones deportivas</p>	<p>Órgano responsable Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad</p> <p>Órgano ejecutor Secretariado de Desarrollo de Campus</p>
<p>15. Facilitar formación específica al personal adscrito al servicio de Deportes de la UA sobre los valores de igualdad en la práctica deportiva, que les permita aplicar la perspectiva de género en su actividad</p>	<p>Órgano responsable Gerencia</p> <p>Órgano ejecutor Servicio de Selección y Formación</p>

16. Diseñar la **oferta de cursos de formación** con perspectiva de género

Órgano responsable

Vicerrectorado de Cultura,
Política Lingüística y Deporte

Órgano(s) ejecutor(es)

Secretariado de Promoción
Cultural y Lingüística, Servicio
de Deportes

ANEXO LEGISLATIVO

En este documento se reproducen literalmente aquellos artículos, o parte de ellos, que son de obligado cumplimiento para la Universidad, bien por venir recogidos en la legislación específica universitaria, bien por referirse al ámbito de la educación superior en el marco de la legislación general sobre igualdad, o por hacer referencia, genéricamente, a las Administraciones o instituciones públicas de las que la universidades forman parte. También se han incluido artículos que, aunque no sean de obligado cumplimiento en el ámbito universitario, resultan útiles para fundamentar, desde el punto de vista legal, la política institucional de igualdad de género que pueda desarrollar la universidad.

Los artículos se han organizado por ejes en función de la temática que abordan. En ocasiones, un mismo artículo aborda aspectos que podrían vincularse con ejes distintos. En estos casos, el artículo se repite en cada eje. Los artículos que no se ajustan específicamente a algunos de los siete ejes en que se articula el PIUA, pero que son importantes por su carácter transversal, se han incluido en el Eje 1 de Sensibilización y Visibilización.

RELACIÓN DE DOCUMENTOS LEGISLATIVOS Y NORMATIVA:

- LEY de 2 de abril de 2003, de la Generalitat, para la igualdad entre Mujeres y Hombres
- LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- 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
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

- R.D. 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales
- REAL DECRETO 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.
- LEY 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana
- Decreto 25/2012, de 3 de febrero, del Consell, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Alicante
- BOUA (1/2/2008), Creación de la Unidad de Igualdad de la UA
- BOUA (5/10/2009), Normativa de Reconocimiento y Transferencia de Crédito en Estudios Oficiales
- BOUA (31/10/2012), Reglamento de la Unidad de Igualdad de la UA

EJE 1. VISIBILIZACIÓN y 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 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 19. Informes de impacto de género.

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

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 posibiliten 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 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres.

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

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 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.

Artículo 29. Deportes.

1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Artículo 32. Política española de cooperación para el desarrollo.

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

2. Además, se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española, que se actualizará periódicamente a partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.

3. La Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española.

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 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 41. Igualdad y publicidad.

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

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.

Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un [Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado](#) y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

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

Artículo 32. Planes de colaboración.

1. Los poderes públicos elaborarán planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, que deberán implicar a las Administraciones sanitarias, la Administración de Justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los servicios sociales y organismos de igualdad.
2. En desarrollo de dichos planes, se articularán protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.
3. Las Administraciones con competencias sanitarias promoverán la aplicación, permanente actualización y difusión de protocolos que contengan pautas uniformes de actuación sanitaria, tanto en el ámbito público como privado, y en especial, del Protocolo aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Tales protocolos impulsarán las actividades de prevención, detección precoz e intervención continuada con la mujer sometida a violencia de género o en riesgo de padecerla.

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.

Cuarenta y seis:

«b) La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la

universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos.»

«i) Obtener reconocimiento académico por su participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación.

j) Recibir un trato no sexista.

k) Una atención que facilite compaginar los estudios con la actividad laboral.»

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 2003, 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.

REAL DECRETO 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

Artículo 51. Funciones.

Son funciones del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado:

n) Velar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.

LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana

Artículo 7. Principios rectores de la ley

(...)

5. Cooperación y coordinación. Todos los centros y servicios dependientes de la Generalitat actuarán de forma coordinada bajo la supervisión del departamento competente en materia de violencia de género. La coordinación se hará extensible a otras Administraciones, mediante el establecimiento, en su caso, de protocolos, acuerdos y convenios, evitando la victimización secundaria.

Artículo 36. Investigación en materia de violencia sobre la mujer

1. La Generalitat promoverá la elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad actual de este fenómeno, los factores socioculturales que lo sustentan, así como sus consecuencias y analicen qué estrategias resultan idóneas tanto para su prevención y erradicación como para mejorar la atención integral a la víctima, permitiendo la detección y conocimiento de nuevas situaciones y necesidades.

A tal efecto se impulsarán desde la Generalitat acuerdos de colaboración con las Universidades de la Comunitat Valenciana, asociaciones, organizaciones empresariales y sindicales, entidades locales, Federación Valenciana de Municipios y Provincias u otros organismos, a quienes podrá dotar de los medios necesarios para ello.

2. La Generalitat hará públicos y difundirá los resultados de los estudios e investigaciones que se realicen en materia de violencia sobre la mujer y promocionará su difusión

posterior a la sociedad en general, y en particular a aquellos colectivos con mayor dificultad de acceso a la información y a profesionales e instituciones tanto públicas como privadas que estén relacionadas con esta materia desde cualquier ámbito de la sociedad.

3. La Generalitat instaurará mecanismos para el reconocimiento de la excelencia investigadora en estos temas.

Decreto 25/2012, de 3 de febrero, del Consell, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Alicante

Artículo 131. Actividades de extensión universitaria.

1. La Universidad desarrollará actividades de extensión universitaria, dirigidas a cualquier integrante de la comunidad universitaria y a la sociedad en general, con el fin de contribuir a la difusión del conocimiento y la cultura, la igualdad entre mujeres y hombres, la promoción del deporte, la mejora de la calidad de vida y la protección del medio ambiente, como presupuestos del progreso social.

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.

LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana

Artículo 26. Enseñanza universitaria

La Generalitat y las universidades de la Comunitat Valenciana, en sus respectivos ámbitos de competencia, fomentarán los estudios universitarios y superiores en general, en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia contra las mujeres.

Artículo 33. Actuación sobre la publicidad

Las campañas publicitarias institucionales de sensibilización sobre el problema de la violencia sobre la mujer que se lleven a cabo, respetarán en todo caso lo establecido en la presente ley. De conformidad con la legislación estatal sobre violencia sobre la mujer, cuando una publicidad proporcione una imagen de la mujer vejatoria o discriminatoria, podrá ser considerada ilícita y la Generalitat, a través del órgano competente, solicitará del anunciante su cese o rectificación.

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.

LEY 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

(Preámbulo)

La presente ley incorpora un conjunto de medidas de carácter novedoso que persiguen situar a la legislación española en materia de ciencia y tecnología e innovación en la vanguardia internacional. Entre estas medidas para una «Ciencia del siglo XXI» destacan la incorporación del enfoque de género con carácter transversal; el establecimiento de derechos y deberes del personal investigador y técnico; el compromiso con la difusión universal del conocimiento, mediante el posicionamiento a favor de las políticas de acceso abierto a la información científica; la incorporación de la dimensión ética profesional, plasmada en la creación de un Comité que aplicará los criterios y directrices

internacionalmente aceptados; o el concepto de cooperación científica y tecnológica al desarrollo.

(...)

La perspectiva de género se instaure como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, se establecen medidas concretas para la igualdad en este ámbito.

Artículo 2. Objetivos generales

k) Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Artículo 14. Derechos del personal investigador

1. El personal investigador que preste servicios en Universidades públicas, en Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado o en Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas tendrá los siguientes derechos:

d) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional.

Artículo 33. Medidas.

1. Los agentes de financiación del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación impulsarán la participación activa de los agentes públicos de ejecución en el desarrollo de la investigación y en la implantación de la innovación para estimular la investigación de calidad y la generación del conocimiento y su transferencia, así como para mejorar la productividad y la competitividad, la sociedad del conocimiento y el bienestar social a partir de la creación de una cultura empresarial de la innovación. Con este fin llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas:

j) Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género.

1. La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

3. El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

4. Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.

Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. La Estrategia Española de Innovación y el Plan Estatal de Innovación promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo.

6. Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta ley, que serán objeto de seguimiento anual. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género en el correspondiente seguimiento anual.

LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana

Artículo 36. Investigación en materia de violencia sobre la mujer

1. La Generalitat promoverá la elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad actual de este fenómeno, los factores socioculturales que lo sustentan, así como sus consecuencias y analicen qué estrategias resultan idóneas tanto para su prevención y erradicación como para mejorar la atención integral a la víctima, permitiendo la detección y conocimiento de nuevas situaciones y necesidades.

A tal efecto se impulsarán desde la Generalitat acuerdos de colaboración con las Universidades de la Comunitat Valenciana, asociaciones, organizaciones empresariales y sindicales, entidades locales, Federación Valenciana de Municipios y Provincias u otros organismos, a quienes podrá dotar de los medios necesarios para ello.

2. La Generalitat hará públicos y difundirá los resultados de los estudios e investigaciones que se realicen en materia de violencia sobre la mujer y promocionará su difusión posterior a la sociedad en general, y en particular a aquellos colectivos con mayor dificultad de acceso a la información y a profesionales e instituciones tanto públicas como privadas que estén relacionadas con esta materia desde cualquier ámbito de la sociedad.

3. La Generalitat instaurará mecanismos para el reconocimiento de la excelencia investigadora en estos temas.

Artículo 126. Estructuras de investigación.

2. El Consejo de Gobierno regulará los requisitos que deban reunir los grupos de investigación para su reconocimiento por la Universidad, a los efectos previstos en la legislación. Se promoverá que los grupos de investigación fomenten una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos.

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

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

Sesenta. El artículo 57 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 57. Acreditación nacional.

1.(...)

2. La acreditación será llevada a cabo mediante el examen y juicio sobre la documentación presentada por los solicitantes, por comisiones compuestas por al menos siete profesoras y profesores de reconocido prestigio docente e investigador contrastado pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios. (...)

Reglamentariamente, se establecerá la composición de las comisiones reguladas en este apartado, la forma de determinación de sus componentes, así como su procedimiento de actuación y los plazos para resolver. En todo caso, deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

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 aquéllas 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.

Decreto 25/2012, de 3 de febrero, del Consell, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Alicante

Artículo 143. Composición de las comisiones juzgadoras de los concursos de acceso.

1. Los concursos de acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios serán resueltos por una comisión formada por cinco integrantes, designados por la rectora o rector, previo acuerdo del Consejo de Gobierno, tras la propuesta del consejo de departamento al que corresponda la plaza convocada, en la forma que se determine reglamentariamente.

2. Quienes integren las comisiones deberán pertenecer a alguno de los cuerpos docentes universitarios y poseer la categoría funcional igual, equivalente o superior a la plaza objeto de concurso. Deberán contar con el reconocimiento de la actividad docente e investigadora mínima exigida por la legislación. En todo caso, al menos uno de los integrantes de las comisiones pertenecerá al cuerpo de catedráticos de universidad.

3. La designación de integrantes deberá realizarse garantizando la necesaria aptitud científica y docente de sus componentes. Dicha composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus integrantes, procurando la composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.

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.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

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.

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.

REAL DECRETO 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

Artículo 34. Principios generales. De la participación y la representación estudiantil

La universidad, como proyecto colectivo, debe promover la participación de todos los grupos que la integran. Los estudiantes, protagonistas de la actividad universitaria, deben asumir el compromiso de corresponsabilidad en la toma de decisiones, participando en los distintos Órganos de Gobierno a través de sus representantes democráticamente elegidos. Promoviendo y siguiendo los principios de paridad entre sexos y del equilibrio entre los principales sectores de la comunidad universitaria.

Artículo 35. Elección de representantes.

5. Se promoverá que la representación estudiantil respete el principio de paridad, con participación proporcional de hombre y mujeres. Asimismo, se promoverá la participación de las personas con discapacidad en dicha representación estudiantil.

Artículo 38. Participación estudiantil y promoción de asociaciones, federaciones y confederaciones de estudiantes.

3. Los estudiantes, individualmente y organizados en dichos colectivos, deben contribuir con proactividad y corresponsabilidad a:

- a) El equilibrio, la paridad y la igualdad de oportunidades en la representación estudiantil y en los órganos de representación de las asociaciones.
- b) La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la formulación de sus proyectos.

Artículo 65. Servicios de atención al estudiante.

1. Como herramienta complementaria en la formación integral del estudiante, las universidades podrán disponer de unidades de atención al estudiante, con cargo a sus propios presupuestos o mediante convenios con instituciones o entidades externas.

2. Dichas unidades, independientemente de las estructuras orgánicas en que se traduzcan en cada universidad, deberán desarrollar sus funciones estrechamente conectadas y coordinadas con los sistemas de acción tutorial, las acciones de formación de tutores y el conjunto de programas y servicios de la universidad.

3. A tal efecto, estas unidades podrán ofrecer información y orientación en los siguientes ámbitos:

k) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Decreto 25/2012, de 3 de febrero, del Consell, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Alicante

Artículo 36. Comisión de Reclamaciones.

3. Las y los integrantes de la Comisión de Reclamaciones serán elegidos por el Claustro Universitario. Se procurará la composición equilibrada entre mujeres y hombres. Su mandato tendrá una duración de cuatro años.

Artículo 37. Comisiones de apoyo al Consejo de Gobierno.

3. Su composición, que se procurará equilibrada entre mujeres y hombres, se establecerá atendiendo a su naturaleza y funciones.

Artículo 38. Otras comisiones.

Los demás órganos de gobierno de la Universidad de Alicante podrán constituir comisiones de estudio, asesoramiento y de participación de quienes hacen uso de los distintos servicios universitarios. El acuerdo de su constitución preverá, en su caso, la aprobación por parte del Consejo de Gobierno de un reglamento que las regule, que delimitará la

finalidad de las mismas, las normas de funcionamiento y su composición, que se procurará equilibrada entre mujeres y hombres.

Artículo 40. Representación en los órganos colegiados y desempeño de cargos unipersonales.

3. La Universidad promoverá la participación de las mujeres en todos los niveles de representación y dirección, con el objetivo de conseguir la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno, consultivos y de representación, para lo que se establecerán las normas necesarias en los procedimientos electorales.

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 aquéllas 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 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 cinco. El segundo párrafo del apartado 1 y los apartados 2 y 4 del artículo 45 quedan redactados del siguiente modo:

«4. Con objeto de que nadie quede excluido del estudio en la universidad por razones económicas, el Gobierno y las Comunidades Autónomas, así como las propias universidades, instrumentarán una política de becas, ayudas y créditos para el alumnado y, en el caso de las universidades públicas, establecerán, asimismo, modalidades de exención parcial o total del pago de los precios públicos por prestación de servicios académicos. En todos los casos, se prestará especial atención a las personas con cargas familiares, víctimas de la violencia de género y personas con dependencia y discapacidad, garantizando así su acceso y permanencia a los estudios universitarios.»

Disposición adicional cuarta. Programas específicos de ayuda.

Las Administraciones públicas competentes, en coordinación con las respectivas universidades, establecerán programas específicos para que las víctimas del terrorismo y de la violencia de género, así como las personas con discapacidad, puedan recibir la ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docente.

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

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.

REAL DECRETO 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

Artículo 7. Derechos comunes de los estudiantes universitarios.

1. Los estudiantes universitarios tienen los siguientes derechos comunes, individuales o colectivos:

d) A una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad.

w) A recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 8. Derechos específicos de los estudiantes de grado.

Los estudiantes de grado tienen los siguientes derechos específicos:

c) A elegir grupo de docencia, en su caso, en los términos que disponga la universidad, de forma que se pueda conciliar la formación con otras actividades profesionales, extra-académicas o familiares, y específicamente para el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género.

Artículo 11. Derechos específicos de los estudiantes de formación continua y otros estudios ofrecidos por las universidades.

Estos estudiantes tienen los siguientes derechos específicos:

b) A conciliar, en lo posible, la formación con la vida familiar y laboral y, en su caso, para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género, para lo cual las universidades, dentro de sus disponibilidades, organizarán con flexibilidad los horarios.

Artículo 13. Deberes de los estudiantes universitarios.

1. Los estudiantes universitarios deben asumir el compromiso de tener una presencia activa y corresponsable en la universidad, deben conocer su universidad, respetar sus Estatutos y demás normas de funcionamiento aprobadas por los procedimientos reglamentarios.

2. Entendidos como expresión de ese compromiso, los deberes de los estudiantes universitarios serán los siguientes:

j) Ejercer y promover activamente la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de los miembros de la comunidad universitaria, del personal de las entidades colaboradoras o que presten servicios en la universidad.

Artículo 65. Servicios de atención al estudiante.

1. Como herramienta complementaria en la formación integral del estudiante, las universidades podrán disponer de unidades de atención al estudiante, con cargo a sus propios presupuestos o mediante convenios con instituciones o entidades externas.

2. Dichas unidades, independientemente de las estructuras orgánicas en que se traduzcan en cada universidad, deberán desarrollar sus funciones estrechamente conectadas y coordinadas con los sistemas de acción tutorial, las acciones de formación de tutores y el conjunto de programas y servicios de la universidad.

3. A tal efecto, estas unidades podrán ofrecer información y orientación en los siguientes ámbitos:

k) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana

Artículo 19. Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat

1. Todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones públicas.
2. A estos efectos, el título habilitante exigido para la aplicación de esa medida es el recogido en los apartados 1 y 2 del artículo 9 de esta ley.

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 contemplan 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.

“EL DEPORTE Y LA UNIVERSIDAD FRENTE AL RETO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA SOCIEDAD DEL SIGLO XXI”

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

Artículo 29. Deportes.

1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

La ley 3/2007 recoge también otros aspectos que repercuten de forma indirecta en la igualdad en el ámbito de la actividad física y el deporte:

- En la educación, mediante la rotura de los estereotipos.
- Las subvenciones y la igualdad entre las entidades solicitantes.
- Las federaciones como estructuras laborales y empleadoras, en temas relacionados con los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Las entidades comerciales, con la realización de acciones de responsabilidad social en materia de igualdad o la participación de mujeres en los consejos de administración de las sociedades incentivando una composición equilibrada.
- Medios de comunicación social, donde la ley insta a transmitir una imagen igualitaria.

(Plan Integral para la actividad física y el deporte: Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 2009. Consejo Superior de Deportes)

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

Artículo 90. Del deporte en la universidad.

1. La práctica deportiva en la universidad es parte de la formación del alumnado y se considera de interés general para todos los miembros de la comunidad universitaria. Corresponde a las universidades en virtud de su autonomía la ordenación y organización de actividades y competiciones deportivas en su ámbito respectivo.

2. Las universidades establecerán las medidas oportunas para favorecer la práctica deportiva de los miembros de la comunidad universitaria y, en su caso, proporcionarán instrumentos para la compatibilidad efectiva de esa práctica con la formación académica de los estudiantes.

Artículo 91. Coordinación en materia de deporte universitario.

1. Corresponde a las Comunidades Autónomas la coordinación en materia de deporte universitario en el ámbito de su territorio.

2. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Gobierno, previo informe del Consejo de Universidades y a propuesta de la Conferencia General de Política Universitaria, dictará las disposiciones necesarias para la coordinación general de las actividades deportivas de las universidades y articulará fórmulas para compatibilizar los estudios de deportistas de alto nivel con sus actividades deportivas.

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.

6. Deporte

6.1. Se acuerda crear, dentro del Consejo Superior de Deportes, una unidad con carácter permanente para desarrollar el programa «Mujer y Deporte».

6.2. Igualmente, a través del Consejo Superior de Deportes se subvencionará a la Comisión Mujer y Deporte del Comité Olímpico Español.

6.3. Se acuerda la firma de un convenio entre el Consejo Superior de Deportes y el Instituto de la Mujer para promover el deporte femenino.

6.4. Se encomienda al Consejo Superior de Deportes que en todas las campañas o exposiciones para el fomento del deporte se aplique el principio de paridad.

6.5. Se acuerda que el Consejo Superior de Deportes promueva estudios de investigación, análisis y estadísticas dirigidos a fomentar la igualdad de género en el deporte.