



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

**I PLAN
DE IGUALDAD
2020-2024**

Universidad de Almería



I PLAN DE IGUALDAD 2020-2024

1.	FUNDAMENTACIÓN.....	3
2.	DIAGNÓSTICO.....	9
3.	OBJETIVOS	11
3.1	EJE 1: CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA	12
3.2	EJE 2: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA	17
3.3	EJE 3: GOBERNANZA, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN	200
3.4	EJE 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	222
4.	SISTEMA DE GESTIÓN.....	24
5.	TEMPORALIZACIÓN	24
6.	RECURSOS	24
7.	EVALUACIÓN	25
8.	DIFUSIÓN.....	25
9.	ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA.....	25
	ANEXO I. TABLA DE RESPONSABLES Y CALENDARIZACIÓN	26



1 FUNDAMENTACIÓN

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería se inscribe en el marco normativo y estrategias de ámbito internacional, nacional y autonómico, además de en la normativa propia de la Universidad.

En la Unión Europea, la promoción de la igualdad de género es un principio transversal. Así, las prioridades en este ámbito han sido establecidas en el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020, incorporado a las conclusiones del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, de 7 de marzo de 2011, y corroboradas por la Comisión Europea en el Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2016-2019). Entre la normativa comunitaria aplicable, destacan entre otras, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que contempla en su articulado algunos ejemplos concretos de discriminación (art. 9). Por su parte, en 2012, el Consejo de Europa puso en marcha su primer Programa Transversal de Igualdad de Género. Posteriormente la Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017 del Consejo de Europa establece entre las cinco áreas prioritarias, conseguir la transversalidad de género en todas las políticas y medidas. Y la más reciente Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 refiere el carácter estructural y horizontal de la discriminación por razón de sexo, a la vez que reconoce la importancia de atajar las brechas de género. Establece como áreas prioritarias de intervención:

1. Prevenir y combatir los estereotipos de género y el sexismo;
2. Prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica;
3. Asegurar el acceso equitativo de las mujeres a la justicia;
4. Lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas;
5. Proteger los derechos de las mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo;

6. Lograr la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y medidas y en diferentes ámbitos como son la educación, los medios de comunicación, los deportes y el sector audiovisual.

A nivel nacional, la normativa que orienta y prescribe las actuaciones tiene como base principal la Constitución Española de 1978, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (artículo 14) y consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas (artículo 9.2).

Tras esta declaración programática, en las últimas décadas la legislación española ha progresado en materia de igualdad de acuerdo con las exigencias sociales, implicando a las instituciones y, por ende, a las administraciones educativas -y muy especialmente a las universidades- como transmisoras de valores para construir una sociedad cada vez más justa e igualitaria.

En este contexto, cabe citar otras leyes que afectan y determinan los planes de igualdad. Así, la *L. O. 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, que en su artículo 4.7 establece que *“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”*. Este planteamiento transversal se consolidó posteriormente con la aprobación de la *L. O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que profundiza en la dimensión polivalente de la igualdad por razón de género. Más concretamente, el artículo 25 establece la obligación de las administraciones públicas, en el ámbito de la educación superior, de *“fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres”*. Las medidas concretas que han de promover son las siguientes: a) la inclusión en los planes de estudio de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, siempre que proceda; b) la creación de postgrados específicos para abordar esta temática y c) la realización de estudios e investigaciones que estén especializados en esta materia.



En el marco laboral, reconoce el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, debiendo adoptar las empresas medidas que impidan cualquier tipo de discriminación laboral entre ambos sexos, negociadas con los representantes legales de los trabajadores (art. 45). Los planes de igualdad son así definidos como un conjunto ordenado de medidas que se adoptan después de realizar un diagnóstico de situación, con la finalidad de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razones de sexo (art. 46). En otro plano, con referencia al principio de igualdad en el empleo público, las administraciones públicas deben seguir los criterios fijados en el artículo 51, que obligan, entre otras cosas, a “facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional” [letra b)]; a “promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración” [letra d)] o a “establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” [letra e)].

En lo que respecta a la normativa universitaria, resulta indispensable la referencia a la L. O. 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que especialmente tras su reforma por la L. O. 4/2007, de 12 de abril, ha fijado las bases del fomento de la investigación, del desarrollo científico y de la innovación tecnológica en la Universidad (art. 41), promoviendo que se fomente una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los equipos de investigación. El reflejo de estas nuevas exigencias en el ámbito universitario queda recogido en la Exposición de motivos de esta reforma de 2007, en la que se indicaba: *“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”.

A nivel autonómico, las Universidades Públicas de Andalucía, están sujetas también a la *Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía* que entre las medidas diseñadas para promover la igualdad de género en la educación, en relación con la enseñanza universitaria, establece, como principio general, la igualdad de oportunidades en la Educación Superior (art. 20), debiendo desarrollarse dentro del sistema universitario andaluz: “medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente” (apartado 1). Otras apuestas, son las enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios, en especial en aquellos títulos de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas. En los grados de Ciencias de la Educación, considera la norma que han de ser de obligado cumplimiento los contenidos de coeducación, prevención de la violencia de género y de igualdad. El sistema de acceso a la función pública docente también incorporará, como méritos de formación, un módulo específico de coeducación, prevención de la violencia de género y promoción de la igualdad. Por su novedad, y por la importancia que tiene en relación con la implantación de planes de igualdad en las universidades, hay que destacar los nuevos aspectos introducidos tras la reforma operada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre:

1º) la obligación de las universidades públicas de crear una unidad de igualdad de género que tenga estructura propia y suficiente y que se encargue no sólo de impulsar y coordinar la implementación de la perspectiva de género, sino también de evaluarla. Como función específica, la ley le atribuye la prevención y respuesta frente a los actos de acoso.

2º) la obligación de las universidades andaluzas de elaborar y aprobar, cada cuatro años, un plan de igualdad y prevención de la discriminación

3º) la apuesta por la consolidación de los estudios de género, tanto en el ámbito



de la docencia como en el de la investigación.

Por otra parte, el artículo 21, dispone una serie de medidas en relación con los proyectos de investigación, de tal modo que, en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología, se impulse la presencia equilibrada de mujeres y hombres; se reconozcan los estudios de género en la evaluación de la actividad del PDI; se fomente el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y se promueva la creación de cátedras sobre estudios de género y violencia sexista.

La reforma de octubre de 2018 incluyó en la norma una nueva disposición (art. 21 bis) dedicada a las mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación en el que, entre otros aspectos, se impone la obligación de establecer mecanismos que eliminen los sesgos de género, tanto en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador como en los procedimientos de concesión de ayudas públicas a la actividad investigadora.

Por último, en el ámbito de la normativa propia de la Universidad de Almería, el artículo 3.3 de sus Estatutos, aprobados por el Decreto 225/2018, de 18 de diciembre, señala entre sus fines, que “se atenderá al respeto de los Derechos Humanos, a los principios democráticos, al de igualdad entre mujeres y hombres garantizando la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género; del mismo modo, se atenderá a los principios de solidaridad, protección del medioambiente, accesibilidad universal y fomento de la cultura de la paz”. Y el artículo 71, ya recoge, siguiendo el imperativo antes indicado, que la Universidad de Almería tendrá entre sus estructuras de organización, una Unidad de Igualdad de Género, con el objetivo de desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad.

Teniendo en cuenta todo este marco normativo, la Universidad de Almería considera que la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que se encuentra entre los valores defendidos tradicionalmente por nuestra universidad, es un factor de primordial importancia para conseguir una sociedad más desarrollada y más justa. Siguiendo estos principios, en el mes de junio de 2015 se creó la *Delegación del Rector*



para la igualdad de género, como una estructura para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios: el gobierno, la docencia, el aprendizaje, la investigación, la innovación y la gestión. Nació con la misión de elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en nuestra universidad y coordinar las acciones específicas que pudieran desarrollar en este ámbito los distintos órganos y servicios universitarios. También, como fruto de este compromiso, se ha creado la Comisión de igualdad, cuya sesión constitutiva tuvo lugar el 14 de enero de 2017, en la que se acordó realizar un cuestionario para realizar un diagnóstico como paso previo a la elaboración del I Plan de Igualdad de la UAL.

Contar, pues, con un Plan de Igualdad supone para la Universidad de Almería la oportunidad de romper con estereotipos y sesgos de género que impiden el ejercicio de la igualdad real, permitiendo una gestión optimizada del talento, alineando a todo el personal con los principios de igualdad, mejorando así la competitividad y productividad.

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería, concebido como un instrumento flexible al servicio de las personas que conforman la comunidad universitaria, se basa en un estudio-diagnóstico previo, estructurando sus objetivos y acciones en torno a cuatro ejes que determinarán la política universitaria en materia de igualdad en el periodo 2020-2024:

- EJE 1: CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA.
- EJE 2: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA.
- EJE 3: GOBERNANZA, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN.
- EJE 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.



2. DIAGNÓSTICO

Los dos diagnósticos cuantitativos elaborados hasta la fecha (2009-2015 y 2015-2019) y que se incluyen en los anexos, parten de los datos desagregados por sexo de diversos ítems. El objeto de los mismos ha sido el de describir la distribución de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de la Universidad de Almería, e incluir la información cualitativa que hace referencia a la percepción del PAS y PDI sobre las medidas y estrategias dispuestas por la Universidad de Almería en términos de igualdad entre trabajadoras y trabajadores.

Así mismo, dicho objetivo general se desglosa en los siguientes objetivos específicos:

1. Detectar la existencia (o no) de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde la perspectiva de los/as trabajadores/as.
2. Identificar los ámbitos en los que se originan condiciones de desigualdad de oportunidades (en su caso) entre ambos grupos.
3. Determinar las necesidades y circunstancias socio-familiares de atención y exigencias de cuidado a familiares que constituyen colectivos vulnerables o se encuentran en situación de dependencia (menores, personas con enfermedad diagnosticada, que padecen algún tipo de discapacidad o mayores).
4. Examinar la red de apoyo social informal del PDI y del PAS para el desarrollo de tareas de cuidado.
5. Averiguar la medida en la cual los/las trabajadores/as utilizan servicios de apoyo para el cuidado de personas.
6. Analizar el grado de compatibilidad de los participantes con respecto a sus parejas para la realización de funciones domésticas de atención a la familia y actividades de ocio.
7. Indagar sobre el grado de conocimiento, utilización y uso futuro de medidas existentes en la Universidad de Almería para la facilitación de la conciliación trabajo/familia.
8. Conocer otras estrategias, propuestas por el propio personal, dirigidas a garantizar una adecuada conciliación.



9. Comprobar las creencias y valores culturales de la muestra sobre roles sociales preestablecidos para hombres y mujeres.
10. Distinguir las percepciones de los participantes sobre la normativa y postura de la Universidad de Almería en relación con la igualdad de oportunidades, medidas de conciliación, distribución de la jornada laboral y gestión de puestos.
11. Conocer la casuística personal y laboral en cuanto a oportunidades de promoción se refiere.

La herramienta metodológica que se ha usado ha permitido, de manera aproximada, describir la situación real de igualdad percibida por el PAS, el PDI y el estudiantado de la Universidad de Almería, atendiendo a cuatro bloques temáticos:

1. Percepción y creencias sobre la desigualdad entre mujeres y hombres.
2. Opinión sobre la igualdad en la UAL.
3. Situaciones de discriminación y/o acoso vividas en el entorno laboral o académico.
4. Conciliación y corresponsabilidad.

Gracias a los diagnósticos efectuados ha sido posible sentar las bases para la elaboración del Plan de Igualdad, pues las deficiencias y necesidades detectadas han permitido conformar los distintos ejes, los objetivos y las acciones asociadas. En ellos se ha puesto de manifiesto lo siguiente:

1. La segregación horizontal, con áreas de conocimiento feminizadas frente a otras áreas masculinizadas
2. La segregación vertical, con cuotas de poder eminentemente masculinizadas.
3. El predominio femenino en los cuidados familiares, evidenciando el desequilibrio en la conciliación familiar, laboral y académica, así como la necesidad de extender la cultura de la corresponsabilidad.



En definitiva, la puesta en marcha de este estudio ha supuesto una relevante aproximación al conocimiento de la realidad, necesidades, intereses y demandas de los trabajadores y trabajadoras PDI y PAS en términos de igualdad entre hombres y mujeres en el contexto de la Universidad de Almería. Todo ello, constituye una información imprescindible y entraña un engranaje fundamental para el diseño e implementación de actuaciones que minimicen las posibles desigualdades entre estos colectivos por razón de género.

3. OBJETIVOS

El **Objetivo General del Plan** es impulsar, promover, fortalecer e implantar políticas de igualdad de género en la Universidad de Almería, para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Para la consecución de ese objetivo el Plan de Igualdad contempla un conjunto de cuatro Ejes temáticos, que responden a ámbitos concretos de actuación en la Universidad de Almería. Cada Eje temático incluye un grupo de objetivos, acciones e indicadores que permitirán realizar un seguimiento del logro conseguido en cada uno de los ámbitos de trabajo del Plan. Los indicadores de proceso están vinculados a todas y cada una de las acciones propuestas.

Tanto los Ejes temáticos como las acciones vinculadas a ellos configuran un marco concreto en el que se expresan los compromisos institucionales en materia de Igualdad de Género. El Plan contempla un cronograma de ejecución de cada una de las acciones y una atribución de responsabilidad en la ejecución de cada acción, implicando a todos los órganos de la universidad en la consecución del objetivo del Plan.

3.1 EJE 1: CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA

Para continuar fortaleciendo el papel de la mujer en la sociedad es necesario difundir los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y profundizar en las causas que producen la desigualdad. El artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la integración del principio de igualdad en la política de educación, lo que conlleva eliminar estereotipos y estigmas que produzcan desigualdades entre mujeres y hombres. La comunicación es el principio básico de las relaciones humanas y la Universidad, no sólo debe contribuir a la transmisión del conocimiento, sino también a generar un discurso inclusivo evitando expresiones que conlleven algún tipo de discriminación.

La Universidad de Almería asume la responsabilidad de transmitir a la comunidad universitaria la importancia del cumplimiento de la legislación en materia de igualdad, ya que es un referente social como institución en la que se imparte la educación superior. De esta manera visibilizamos ante la sociedad una imagen institucional que promueve el valor de la igualdad y contribuye a destruir barreras que dificultan la consecución de una sociedad igualitaria.

OBJETIVOS:

1. Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.
2. Sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de género e igualdad de oportunidades, nuevas masculinidades y colectivos LGTBI.
3. Crear una cultura de igualdad en la Universidad de Almería.
4. Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación de la Universidad de Almería.
5. Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.



6. Prevenir la violencia de género que está presente en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo el universitario.

Objetivo 1. Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.

ACCIONES	INDICADORES
1. Elaboración y publicación de todas las estadísticas correspondientes a órganos de gobierno, al personal académico, al personal de administración y servicios y al alumnado desagregadas por sexos.	Publicación cuatrienal.
2. Actualización periódica del diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, sobre la situación de mujeres y hombres, haciendo el seguimiento de su evolución.	Actualización cuatrienal.
3. Difusión entre la comunidad universitaria de la legislación vigente en materia de igualdad de género, para facilitar el conocimiento de la normativa en materia de igualdad de trato en todos los servicios administrativos, en la docencia y en la investigación.	Difusión puntual.
4. Difusión e información de las actividades y acciones de la Unidad de Igualdad de Género manteniendo un espacio específico en la web institucional.	Difusión e información del 100% de las actividades anuales.
5. Presentación de un informe bienal al Claustro sobre la aplicación del I Plan de Igualdad.	Informe bienal.

Objetivo 2 y 3. Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.

ACCIONES	INDICADORES
1. Fomento de la cultura de igualdad de oportunidades a través de campañas de concienciación y sensibilización.	2 campañas anuales.
2. Organización de espacios de reflexión y debate que impulsen el cambio de actitudes de una forma pública.	2 eventos anuales.



3. Manifestación del compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual, por razones de sexo, por identidad u orientación sexual.	Difusión trimestral.
4. Realización de campañas específicas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de carrera.	1 campaña anual dirigida a 20 centros.
5. Visibilización de las iniciativas de éxito llevadas a cabo por mujeres especialmente en empresas spin-off de la Universidad de Almería.	Publicación mensual de 1 iniciativa.
6. Celebración institucional de actos conmemorativos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres.	3 actos anuales.
7. Impulso y apoyo del nombramiento de doctoras honoris causa, y propuestas de intervención de mujeres en las lecciones inaugurales.	1 doctora honoris causa y 2 lecciones inaugurales durante la vigencia del Plan.
8. Inclusión en la página web de la UAL de contenidos que contribuyan a la igualdad de género garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes de la web institucional y en los actos oficiales.	Publicación sí/no.
9. Desarrollo de acciones específicas de sensibilización dirigidas a los/as estudiantes de la UAL con el objetivo de combatir estereotipos de género en las carreras profesionales.	10 acciones anuales.
10. Realización de campañas de sensibilización para prevenir y detectar la violencia de género en el seno de la comunidad universitaria, así como cursos, seminarios y talleres encaminados a la prevención.	3 actividades anuales.
11. Impulso y promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la nominación de los espacios y callejero de la Universidad de Almería, con especial incidencia en el reconocimiento a mujeres almerienses.	1 propuesta anual.

Objetivo 4. Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación de la Universidad de Almería.

ACCIONES	INDICADORES
1. Difusión de materiales sobre lenguaje inclusivo y no sexista, que estarán disponibles en la documentación de la web institucional de la Unidad de Igualdad.	Anual.
2. Adecuación a un lenguaje no sexista de la normativa de la UAL y de la comunicación institucional.	Adaptación de las normativas a partir de la



	entrada en vigor del Plan. Sí/no
--	-------------------------------------

Objetivo 5. Promover la igualdad, a través de la formación, entre e los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.

ACCIONES	INDICADORES
1. Aplicación del principio de transversalidad de género, incluyendo módulos relativos a la igualdad de género en los planes de formación del PDI y PAS.	1 módulo anual dirigido al sector PDI. 1 módulo anual dirigido al sector PAS.
2. Organización de talleres y actividades de formación en materia de género para el alumnado.	3 actividades anuales.
3. Diseño y puesta en marcha de actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio, dirigidas al PDI, PAS y estudiantado.	3 actividades anuales.
4. Puesta a disposición del PDI, PAS y estudiantes de la formación necesaria para detectar la violencia de género en la UAL e informar y orientar sobre los mecanismos institucionales de protección en esta materia.	3 cursos anuales.
5. Se realizará formación a la comunidad universitaria en el respeto y la tolerancia de la diversidad sexual. Desde la Unidad de Igualdad y otros ámbitos universitarios, se llevarán a cabo iniciativas encaminadas a sensibilizar a la comunidad universitaria a través de cursos, seminarios y talleres.	2 actividades anuales.
6. Oferta de cursos específicos sobre el uso igualitario del lenguaje y comunicación no sexista a la comunidad universitaria.	1 curso anual.
7. Formación del alumnado universitario en violencia de género para transferir el conocimiento a Centros educativos de enseñanza no superior en el marco de convenios de colaboración firmados a tal efecto.	2 formaciones anuales.



Objetivo 6. Prevenir y detectar la violencia de género que esté presente en el ámbito universitario, en especial en el sector de estudiantes.

ACCIONES	INDICADORES
1. Organización de actividades de sensibilización dirigidas específicamente al alumnado, sobre la violencia de género y cualquier tipo de situación contenida en el protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería, aprobado en Consejo de Gobierno de esta Universidad de fecha 1 de febrero de 2018.	2 actividades anuales.
2. Elaboración, con el apoyo de los grupos de investigación y de otros agentes, de materiales que permitan identificar los supuestos de violencia de género, prestando especial atención a los entornos digitales.	1 material anual.

3.2 EJE 2: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

La Universidad de Almería transfiere el conocimiento para formar a profesionales en diferentes especialidades, transmitiendo valores de igualdad y respeto a los derechos humanos. Dota a las personas que forma de herramientas para resolver conflictos y suprimir estereotipos y sesgos de género, con el fin de evitar la desigualdad entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito personal como en el profesional. Aunque la legislación vigente en materia de igualdad recomienda que se incorpore la perspectiva de género a la docencia, queda camino por recorrer. Es necesario crear cultura de género en el profesorado que imparte docencia para seguir avanzando hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, integra la perspectiva de género, tanto en lo que se refiere a la investigación en sí misma, en cuanto al papel de las mujeres como investigadoras en proyectos competitivos. Amparándonos en esta norma, es necesario promover en la investigación la perspectiva de género de manera transversal.

OBJETIVOS:

1. Promover el liderazgo y la participación de las mujeres en la gestión de los proyectos docentes y/o de investigación, así como en la coordinación de títulos de grado, de máster y doctorado, e impulsar que asuman la responsabilidad de grupos o de proyectos de investigación.
2. Incorporar la perspectiva de género en la docencia.
3. Fomentar la investigación sobre género e integrar, de forma generalizada, esta perspectiva en las investigaciones.
4. Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.
5. Impulsar la inclusión de enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudio universitarios.



Objetivo 1. Promover el liderazgo y la participación de las mujeres en la gestión de los proyectos docentes y/o de investigación, así como en la coordinación de títulos de grado, de máster y doctorado, e impulsar que asuman la responsabilidad de grupos o de proyectos de investigación.

ACCIONES	INDICADORES
1. Se promoverá que las comisiones encargadas de evaluar las solicitudes de ayudas o subvenciones del Plan Propio de Investigación guarden una representación equilibrada entre mujeres y hombres.	1 instrucción anual.
2. Creación de una base de datos de personas expertas en estudios de mujeres y de género en nuestra universidad.	Creación sí/no
3. Fomento de políticas que permitan equilibrar las trayectorias investigadoras de mujeres y hombres, y apoyen la incorporación de mujeres como investigadoras principales en proyectos competitivos de todas las áreas de conocimiento.	1 instrucción anual.
4. Creación de un sistema de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género.	Creación sí/no

Objetivo 2. Incorporar la perspectiva de género en la docencia.

ACCIONES	INDICADORES
1. Mención a aquellos proyectos de innovación docente que integren la perspectiva de género.	1 instrucción anual.
2. Ayudas para la publicación de materiales docentes que tengan en cuenta la perspectiva de género.	Sí/no.
3. Creación de un premio que reconozca institucionalmente los trabajos fin de estudios (TFG y TFM) que integren la perspectiva de género.	Creación sí/no.
4. Reconocimiento de las asignaturas que incorporen contenidos específicos de igualdad en las titulaciones oficiales de grado y posgrado.	Sí/no.

Objetivo 3. Fomentar la investigación sobre género e integrar, de forma generalizada, esta perspectiva en las investigaciones.

ACCIONES	INDICADORES
----------	-------------



1. Organización de talleres y encuentros para informar al personal docente e investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones.	1 taller anual.
2. Publicidad y difusión de las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas de investigación específica en materia de género.	Difusión del 100% de las convocatorias.
3. Creación de un premio anual a estudios sobre género.	Creación sí/no.

Objetivo 4. Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.

ACCIONES	INDICADORES
1. Elaboración y publicación de todas las estadísticas sobre actividades de investigación de la UAL desagregadas por sexo	1 publicación bienal.
2. Promoción de convenios de colaboración con entidades públicas y privadas para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género.	2 convenios anuales.
3. Fomento de la participación de grupos de investigación de la UAL en convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la igualdad de género.	1 grupo anual
4. Apoyo a las facultades, centros y departamentos, desde la Comisión de Igualdad, para realizar propuestas sobre la concesión del título de doctoras honoris causa y otras menciones o reconocimiento propios de la UAL, a académicas, por su trayectoria profesional.	2 acciones anuales de sensibilización, por parte de la Comisión de Igualdad, acerca de la importancia de estas concesiones.

Objetivo 5. Impulsar la inclusión de enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudio universitarios.

ACCIONES	INDICADORES
1. Adopción de las medidas necesarias para incluir las enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en las titulaciones oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas.	Sí/no
2. Impulso de la introducción en las titulaciones en Ciencias de la Educación de contenidos de coeducación, de prevención de violencia de género y de igualdad.	Sí/no



3.3 EJE 3: GOBERNANZA, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN

La participación de las mujeres en todos los ámbitos universitarios es necesaria para transformar la realidad. Es fundamental promover las condiciones adecuadas para alcanzar la representación equilibrada en todos los órganos de gobierno, partiendo de la detección de los obstáculos evidentes o sutiles, y con un diagnóstico permanente que incluya una metodología cualitativa y cuantitativa de análisis de la realidad y que preste especial atención a la discriminación indirecta.

Este eje se establece teniendo en cuenta que las mujeres siguen estando poco representadas en la toma de decisión política y pública. Por tanto, se manifiesta la necesidad de crear medidas que favorezcan una participación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de dirección, de gobierno, consultivos y de representación de la UAL.

OBJETIVOS:

1. Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y de toma de decisiones.
2. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos que regulen el ejercicio de la carrera profesional y promoción interna en la UAL.

Objetivo 1. Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.

ACCIONES	INDICADORES
1. Fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno.	60 % / 40 %.
2. Establecimiento de medidas y actuaciones para estimular la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal de la UAL: comité de empresa y juntas de personal.	1 instrucción anual a cada uno de los órganos de representación.



3. Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas de las diferentes comisiones delegadas de consejo de gobierno.	A partir de la entrada en vigor del Plan. Sí/no.
4. Fomento de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación estudiantil.	Sí/no.
5. Inclusión en los presupuestos de la UAL de los recursos destinados a políticas de género.	Sí/no.

Objetivo 2. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos que regulen el ejercicio de la carrera profesional y promoción interna en la UAL.

ACCIONES	INDICADORES
1. Adecuación de las normas que regulan la carrera profesional, promoción interna y las condiciones de trabajo.	Sí/no.
2. Inclusión de materias relativas a la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las escalas de administración de la UAL.	Sí/no.
3. Inclusión en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género.	Sí/no.

3.4 EJE 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

La conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas. Promueve, por lo tanto, el cambio hacia una sociedad en la que prime la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres, con el fin de que puedan desarrollarse en todos los ámbitos vitales: progresar profesionalmente, atender a las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo de ocio, tanto del personal como del familiar.

De los resultados del diagnóstico de la UAL se desprende la necesidad de fomentar medidas para promover relaciones igualitarias y saludables entre mujeres y hombres que favorezcan el desarrollo de una cultura organizacional de apoyo a la conciliación y corresponsabilidad.

En este punto hay que reseñar que los estereotipos de género, en mayor o menor medida, siguen muy arraigados entre mujeres y hombres. Y otra contrastada evidencia viene referida a la feminización de las tareas de cuidado que dificulta a las mujeres, en mayor medida que a los hombres, hacer compatible la carrera profesional, su estabilidad y promoción con estos cuidados, especialmente con la llegada de la maternidad.

OBJETIVOS:

1. Facilitar la conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar de todos los miembros de la comunidad universitaria, PDI, PAS y estudiantes de la UAL.
2. Fomentar la corresponsabilidad como elemento necesario para la igualdad entre mujeres y hombres.



Objetivo 1. Facilitar la conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar de todos los miembros de la comunidad universitaria, PDI, PAS y estudiantes de la Universidad de Almería.

ACCIONES	INDICADORES
1. Elaboración de un plan de conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar para los tres sectores de la comunidad universitaria, PDI, PAS y Alumnado.	Sí/no
2. Promoción de convenios con entidades externas que ofrezcan condiciones ventajosas para los miembros de la comunidad universitaria que tienen familiares a cargo.	2 convenios anuales.
3. Gestión ágil y con el debido secreto profesional, del ejercicio de los derechos a permisos, adaptación del horario de trabajo, movilidad y excedencia de las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y/o su derecho a la asistencia social integral.	Sí/no.

Objetivo 2. Fomentar la corresponsabilidad como elemento necesario para la igualdad entre mujeres y hombres.

ACCIONES	INDICADORES
1. Realización de campañas informativas acerca de las medidas legales para mejorar la conciliación, así como de los recursos existentes en la UAL que facilitan la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar.	1 campaña anual.



4. SISTEMA DE GESTIÓN

Las acciones contempladas en el Plan tienen como objetivos principales mejorar la situación actual y, paralelamente, lograr que la actividad cotidiana de la Universidad integre la perspectiva de género como un elemento identificador de esta institución. Su implantación está condicionada por la prioridad de las medidas a conseguir y los recursos disponibles, que se concretarán anualmente de entre las establecidas en este.

El Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, a través de la Unidad de Igualdad de Género, será el responsable de su implementación, seguimiento y evaluación.

La Comisión de Igualdad de esta Universidad, impulsará y velará por el cumplimiento de las políticas de igualdad que se desarrollen con la puesta en marcha del plan, proponiendo medidas de mejora encaminadas al cumplimiento de sus fines.

Los diferentes órganos, centros, departamentos y servicios implicados en el mismo, establecerán y serán responsables de las acciones que se encuentren contenidas en el I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería, propias de su ámbito de competencias.

5. TEMPORALIZACIÓN

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería tendrá una duración de cuatro años (2020/2024).

Con carácter anual se determinarán los objetivos y acciones a desarrollar, de entre los contenidos en el mismo, teniendo en cuenta las prioridades y recursos disponibles.

6. RECURSOS

Recursos humanos: Contribuirán al desarrollo del Plan todas las personas implicadas en este que pertenezcan a la comunidad universitaria, así como cualquier otra que colabore desde las distintas entidades públicas y/o privadas.



Recursos materiales: Los propios de la Universidad de Almería y otros que puedan contribuir al progreso del Plan.

Recursos financieros: Los designados por la Universidad de Almería, así como cuantas subvenciones, ayudas o cualquier otra, aportadas por diferentes entidades públicas y/o privadas.

Recursos adicionales: Cualesquiera, susceptibles de ser requeridos para la ejecución del Plan.

7. EVALUACIÓN

La evaluación de la implantación y seguimiento de las medidas tendentes a la consecución del Plan se realizará anualmente a través de la Unidad de Igualdad de Género del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, quien elaborará los informes anuales y la evaluación final, presentando al claustro un informe bienal.

El seguimiento continuo conllevará la reformulación de las medidas concretas si fuese necesario y así se pusiera de manifiesto.

8. DIFUSIÓN

La difusión del I Plan de Igualdad, de las iniciativas, o las actuaciones derivadas del mismo, así como de las bases reguladoras de las distintas convocatorias a que dé lugar se realizará a través de las páginas webs de la Unidad de Igualdad de Género del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, y de la página principal de la Universidad.

9. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

ANEXO I. TABLA DE RESPONSABLES Y CALENDARIO DE EJECUCION
PLAN DE ACCIÓN - EJE 1.- CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA

OBJETIVO	ACCIÓN	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	FECHA PREVISTA REALIZACIÓN	INDICADORES
1.- Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.	1. Elaboración y publicación de todas las estadísticas correspondientes a órganos de gobierno, al personal académico, al personal de administración y servicios y al alumnado desagregadas por sexos.	Unidad de Igualdad de Género. Unidad de Comunicación Estratégica.	2020/2024	Publicación cuatrienal.
	2. Actualización periódica del diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, sobre la situación de mujeres y hombres, haciendo el seguimiento de su evolución.	Unidad de Igualdad de Género.	2020/2024	Actualización cuatrienal.
	3. Difusión entre la comunidad universitaria de la legislación vigente en materia de igualdad de género, para facilitar el conocimiento de la normativa en materia de igualdad de trato en todos los servicios administrativos, en la docencia y en la investigación.	Unidad de Igualdad de Género. D. G. de Comunicación.	1 ^{er} y 2 ^o trimestre de 2020 a 2024.	Difusión puntual.
	4. Difusión e información de las actividades y acciones de la Unidad de Igualdad de Género manteniendo un espacio específico en la web institucional.	Unidad de Igualdad de Género. Vic. de Transformación Digital.	1 ^{er} y 2 ^o trimestre de 2020 a 2024.	Difusión e información del 100% de las actividades anuales.



	5. Presentación de un informe bienal al Claustro sobre la aplicación del I Plan de Igualdad.	Unidad de Igualdad de Género.	Noviembre de 2021. Noviembre de 2023.	Informe bienal
2 y 3.- Sensibilizar y crear una cultura de igualdad	1. Fomento de la cultura de igualdad de oportunidades a través de campañas de concienciación y sensibilización.	Unidad de Igualdad de Género.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 campañas anuales.
	2. Organización de espacios de reflexión y debate que impulsen el cambio de actitudes de una forma pública.	Unidad de Igualdad de Género.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 eventos anuales.
	3. Manifestación del compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual, por razones de sexo, por identidad u orientación sexual.	Rector/a. D. G. de Comunicación. Unidad de Igualdad de Género.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	Difusión trimestral.
	4. Realización de campañas específicas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de carrera.	Unidad de Igualdad de Género.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	1 campaña anual dirigida a 20 centros.
	5. Visibilización de las iniciativas de éxito llevadas a cabo por mujeres especialmente en empresas spin-off de la Universidad de Almería.	Unidad de Igualdad de Género. D.G. de Comunicación.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	Publicación trimestral



	6. Celebración institucional de actos conmemorativos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres.	Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	3 actos anuales.
	7. Impulso y apoyo del nombramiento de doctoras honoris causa, y propuestas de intervención de mujeres en las lecciones inaugurales.	Centros. Departamentos. Unidad de Igualdad de Género.	A demanda de los centros, departamentos u otros órganos.	1 doctora honoris causa y 2 lecciones inaugurales durante la vigencia del Plan.
	8. Inclusión en la página web de la UAL de contenidos que contribuyan a la igualdad de género garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes de la web institucional y en los actos oficiales.	Vic. de Transformación Digital. Vic. de Comunicación y Extensión Universitaria.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	Publicación sí/no.
	9. Desarrollo de acciones específicas de sensibilización dirigidas a los/as estudiantes de la UAL con el objetivo de combatir estereotipos de género en las carreras profesionales.	Centros. Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 Trimestrales
	10. Realización de campañas de sensibilización para prevenir y detectar la violencia de género en el seno de la comunidad universitaria, así como cursos, seminarios y talleres encaminados a la prevención.	Centros. Vic. Ordenación Académica. Servicio de Gestión de RR. HH. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 actividades anuales.

	11. Impulso y promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la nominación de los espacios y callejero de la UAL, con especial incidencia en el reconocimiento a mujeres almerienses.	Dirección General de Infraestructura. Unidad de Igualdad de Género.	Inicio de los cuatro cursos académicos.	1 propuesta dentro del plazo de ejecución del plan.
4.- Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación de la Universidad de Almería.	1. Difusión de materiales sobre lenguaje inclusivo y no sexista, que estarán disponibles en la documentación de la web institucional de la Unidad de Igualdad.	Unidad de Igualdad de Género.	Inicio de los cuatro cursos académicos.	Anual.
	2. Adecuación a un lenguaje no sexista de la normativa de la UAL y de la comunicación institucional.	Secretaría General. Vicerrectorados. Servicios Generales. Centros. Departamentos.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	Adaptación de las normativas a partir de la entrada en vigor del Plan. Sí/no.
5.- Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria	1. Aplicación del principio de transversalidad de género, incluyendo módulos relativos a la igualdad de género en los planes de formación del PDI y PAS.	Servicio de Gestión de RR. HH. (PAS). Gerencia. Vic. Ordenación Académica. (PDI).	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	1 módulo anual dirigido al sector PDI. 1 módulo anual dirigido al sector PAS.
	2. Organización de talleres y actividades de formación en materia de género para el alumnado.	Centros. Unidad de Igualdad de Género.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 actividades anuales.



	3. Diseño y puesta en marcha de actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio, dirigidas al PDI, PAS y estudiantado.	Servicio de Gestión de RR. HH. (PAS). Gerencia. Vic. Ordenación Académica. (PDI).Unidad de Igualdad de Género.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	3 actividades anuales.
	4. Puesta a disposición del PDI, PAS y estudiantes de la formación necesaria para detectar la violencia de género en la UAL e informar y orientar sobre los mecanismos institucionales de protección en esta materia.	Unidad de Igualdad de Género.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	3 cursos anuales.
	5. Se realizará formación a la comunidad universitaria en el respeto y la tolerancia de la diversidad sexual. Desde la Unidad de Igualdad de Género y otros ámbitos universitarios, se llevarán a cabo iniciativas encaminadas a sensibilizar a la comunidad universitaria a través de cursos, seminarios y talleres.	Centros. Servicio de Gestión de RR. HH. Gerencia. Vic. Ordenación Académica. Unidad de Igualdad de Género.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 actividades anuales.
	6. Oferta de cursos específicos sobre el uso igualitario del lenguaje y comunicación no sexista a la comunidad universitaria.	Unidad de Igualdad de Género.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	1 curso anual.
	7. Formación del alumnado universitario en violencia de género para transferir el conocimiento a Centros educativos	Vic. Estudiantes, Igualdad e Inclusión.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 formaciones anuales.



	de enseñanza no superior en el marco de convenios de colaboración firmados a tal efecto.			
6.- Prevenir y detectar la violencia de género que esté presente en el ámbito universitario, en especial en el sector de estudiantes.	1. Organización de actividades de sensibilización, dirigidas específicamente al alumnado, sobre la violencia de género y cualquier tipo de situación contenida en el protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería, aprobado en Consejo de Gobierno de esta Universidad de fecha 1 de febrero de 2018.	Vic. Estudiantes, Igualdad e Inclusión.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 actividades anuales.
	2. Elaboración, con el apoyo de los grupos de investigación y de otros agentes, de materiales que permitan identificar los supuestos de violencia de género, prestando especial atención a los entornos digitales.	Unidad de Igualdad de Género.	2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	1 material anual.

PLAN DE ACCIÓN - EJE 2.- DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

OBJETIVO	ACCIÓN	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	FECHA PREVISTA REALIZACIÓN	INDICADORES
1.- Promover el liderazgo y la participación de las mujeres en la gestión de los proyectos docentes y/o de investigación, así como en la coordinación de títulos de grado, de máster y doctorado, e impulsar que asuman la responsabilidad de grupos o de proyectos de investigación.	1. Se promoverá que las comisiones encargadas de evaluar las solicitudes de ayudas o subvenciones del Plan Propio de Investigación guarden una representación equilibrada entre mujeres y hombres.	Vic. de Investigación e Innovación. Unidad de Igualdad de Género.	Inicio de los cuatro cursos académicos.	1 instrucción dentro del plazo de ejecución del plan.
	2. Creación de una base de datos de personas expertas en estudios de mujeres y de género en nuestra universidad.	Unidad de Igualdad de Género.	1 ^{er} trimestre de 2020 a 2024.	Creación sí/no
	3. Fomento de políticas que permitan equilibrar las trayectorias investigadoras de mujeres y hombres y apoyen la incorporación de mujeres como investigadoras principales en proyectos competitivos de todas las áreas de conocimiento.	Vic. de Investigación e Innovación. Unidad de Igualdad de Género.	Inicio de los cuatro cursos académicos.	1 instrucción anual.
	4. Creación de un sistema de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género.	Vic. de Investigación e Innovación. Unidad de Igualdad de Género.	Curso siguiente a la aprobación del Plan.	Creación sí/no
2.- Incorporar la perspectiva de género en la docencia.	1. Mención a aquellos proyectos de innovación docente que integren la perspectiva de género.	Vic. de Ordenación Académica. Unidad de Igualdad de Género.	Curso siguiente a la aprobación del plan.	1 convocatoria bienal



	2. Ayudas para la publicación de materiales docentes que tengan en cuenta la perspectiva de género.	Vic. de Ordenación Académica. Unidad de Igualdad de Género.	2º cuatrimestre curso 2020/2021.	Sí/no.
	3. Creación de un premio que reconozca institucionalmente los trabajos fin de estudios (TFG y TFM) que integren la perspectiva de género.	Vic. de Ordenación Académica. Vic. Postgrado, Empleabilidad Y Relaciones con las Empresas e Instituciones. Unidad de Igualdad de Género.	2º cuatrimestre curso siguiente a la aprobación del plan.	Creación sí/no.
	4. Reconocimiento de las asignaturas que incorporen contenidos específicos de igualdad en las titulaciones oficiales de grado y posgrado.	Vic. de Ordenación Académica. Vic. Postgrado, Empleabilidad Y Relaciones con las Empresas e Instituciones. Unidad de Igualdad de Género.	Julio de 2021.	Sí/no.
3.- Fomentar la investigación sobre género e integrar, de forma generalizada, esta perspectiva en las investigaciones.	1. Organización de talleres y encuentros para informar al personal docente e investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones.	Vic. de Ordenación Académica. Vicerrector de Investigación e Innovación Unidad de Igualdad de Género.	1º y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	1 taller anual.
	2. Publicidad y difusión de las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas de investigación específica en materia de género.	Vic. de Investigación e Innovación. Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	Difusión del 100% de las convocatorias.



	3. Creación de un premio anual a estudios sobre género.	Vic. de Investigación e Innovación. Unidad de Igualdad de Género.	Septiembre de 2021.	Creación sí/no.
4.- Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.	1. Elaboración y publicación de todas las estadísticas sobre actividades de investigación de la UAL desagregadas por sexo.	Vic. de Investigación e Innovación. Unidad de Igualdad de Género.	A los dos años de la aprobación del Plan	1 publicación bienal.
	2. Promoción de convenios de colaboración con entidades públicas y privadas para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género.	Vic. de Investigación e Innovación. Unidad de Igualdad de Género.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 convenios anuales.
	3. Fomento de la participación de grupos de investigación de la UAL en convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la igualdad de género.	Vic. de Investigación e Innovación. Unidad Igualdad de Género.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	1 instrucción anual.
	4. Apoyo a las facultades, centros y departamentos, desde la Comisión de Igualdad, para realizar propuestas sobre la concesión del título de doctoras honoris causa y otras menciones o reconocimiento propios de la UAL, a académicas, por su trayectoria profesional.	Unidad de Igualdad de Género. Comisión de Igualdad.	A demanda de las facultades, centros y departamentos.	2 acciones anuales de sensibilización, por parte de la Comisión de Igualdad, acerca de la importancia de estas concesiones.



5.- Impulsar la inclusión de enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudio universitarios.	1. Adopción de las medidas necesarias para incluir las enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en las titulaciones oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas.	Vic. de Ordenación Académica. Vic. Postgrado, Empleabilidad Y Relaciones con las Empresas e Instituciones. Escuela Internacional de Doctorado. Unidad de Igualdad de Género.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	Sí/no
	2. Impulso de la introducción en las titulaciones en Ciencias de la Educación de contenidos de coeducación, de prevención de violencia de género y de igualdad.	Vic. de Ordenación Académica. Unidad de Igualdad de Género.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	Sí/no

PLAN DE ACCIÓN - EJE 3.- GOBERNANZA, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN

OBJETIVO	ACCIÓN	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	FECHA PREVISTA REALIZACIÓN	INDICADORES
1.- Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.	1. Fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno.	Rector/a.	Momento configuración equipo	50-50
	2. Establecimiento de medidas y actuaciones para estimular la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal de la UAL: comité de empresa y juntas de personal.	Comité de Empresas PDI y PAS. Junta de Personal PDI y PAS. Unidad de Igualdad de Género.	Inicio de los cuatro cursos académicos.	1 instrucción a cada uno de los órganos de representación en el momento de constitución o renovación, o de suplir vacantes, elecciones parciales
	3. Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas de las diferentes comisiones delegadas de consejo de gobierno.	Consejo de Gobierno. Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	A partir de la entrada en vigor del Plan. Sí/no.
	4. Fomento de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación estudiantil.	Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	Sí/no.



	5. Inclusión en los presupuestos de la UAL de los recursos destinados a políticas de género.	Gerencia.	Diciembre de 2020 a 2024.	Sí/no.
2.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos que regulen el ejercicio de la carrera profesional y promoción interna en la UAL.	1. Adecuación de las normas que regulan la carrera profesional, promoción interna y las condiciones de trabajo.	Vic. de Planificación Estratégica y Profesorado. Gerencia.	Inicio de los cuatro cursos académicos.	Sí/no.
	2. Inclusión de materias relativas a la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las escalas de administración de la UAL.	Gerencia.	A partir del curso 2020/2021.	Sí/no.
	3. Inclusión en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género.	Gerencia. Servicio de Gestión de RR. HH.	A partir del curso 2020/2021.	Sí/no.

PLAN DE ACCIÓN - EJE 4.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

OBJETIVO	ACCIÓN	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	FECHA PREVISTA REALIZACIÓN	INDICADORES
1.- Facilitar la conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar de todos los miembros de la comunidad universitaria, PDI, PAS y estudiantes de la UAL.	1. Elaboración de un plan de conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar para los tres sectores de la comunidad universitaria, PDI, PAS y Alumnado.	Vic. de Planificación Estratégica y Profesorado. Vic. de Ordenación Académica. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género.	Entrada en vigor curso 2020/2021.	Sí/no
	2. Promoción de convenios con entidades externas que ofrezcan condiciones ventajosas para los miembros de la comunidad universitaria que tienen familiares a cargo.	Gerencia.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 convenios dentro de ejecución del plan.
	3. Gestión ágil y con el debido secreto profesional, del ejercicio de los derechos a permisos, adaptación del horario de trabajo, movilidad y excedencia de las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y/o su derecho a la asistencia social integral.	Vic. de Planificación Estratégica y Profesorado. Gerencia. Servicio de Gestión de RR. HH. Unidad de Igualdad de Género.	1 ^{er} y 2 ^o cuatrimestre de 2020 a 2024.	Sí/no.



<p>2.- Fomentar la corresponsabilidad como elemento necesario para la igualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>1. Realización de campañas informativas acerca de las medidas legales para mejorar la conciliación, así como de los recursos existentes en la UAL que facilitan la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar.</p>	<p>Unidad de Igualdad de Género. Dirección General de Comunicación.</p>	<p>Inicio de cada curso</p>	<p>1 campaña anual.</p>
---	---	---	-----------------------------	-------------------------