

■ La UA fue una de las pioneras en crear planes de igualdad y políticas de género en el sistema universitario español. Unos proyectos que van más allá e impregnan a todos y cada uno de los colectivos de la comunidad universitaria.

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Alicante acaba de aprobar el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, doce años después de impulsar la primera iniciativa de estas características (en 2010) y trece desde que se creó la Unidad de Igualdad (en 2008). Hablamos con Eva Espinar Ruiz, vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social de la UA sobre este nuevo plan integral de perspectiva de género que abarcará el período 2022/2025 en la institución académica.

🗨️ **¿Qué objetivos persigue un Plan de Igualdad y por qué es tan necesario?**

📌 Un Plan de Igualdad es esencial porque permite hacer un análisis dentro de la institución de los elementos de desigualdad que todavía persisten, y nos obliga a establecer una serie de objetivos y actuaciones concretas para acabar con esas brechas. En el mundo universitario es fundamental, porque aunque pueda parecer un ámbito «privilegiado», todavía queda mucho trabajo por delante en este sentido: en cuestiones de recursos humanos y espacio de trabajo, en las áreas de investigación, de educación... Y esto tiene efectos sociales más allá de la propia institución. Recordemos que estamos formando a las generaciones futuras e investigando en áreas estratégicas, claves para el desarrollo y el cambio social, y por ello necesitamos que todo se haga con perspectiva de género.

🗨️ **¿Cómo se ha gestado este IV Plan de Igualdad de la Universidad y qué novedades presenta con respecto al anterior?**

📌 Este plan tiene dos puntos de partida fundamentales. Por un lado, la evaluación del III Plan de Igualdad y, en general, del trabajo que desde la Universidad de Alicante se viene realizando en materia de políticas de igualdad de género. Y por otro, un nuevo Informe Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres de la UA, que muy pronto estará disponible en la página web de la Unidad de Igualdad.

Partimos con un alto nivel de cumplimiento de las actuaciones propuestas en el anterior plan (el 70% de ellas han sido realizadas), pero hay mucho trabajo detrás. En este nuevo plan hemos intentando incidir más en los aspectos de conciliación de toda la comunidad universitaria y nos hemos centrado más en actividades de prevención de acoso y violencia de género. Además, hemos lanzado el «Buzón

Eva Espinar Ruiz

VICERRECTORA DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

«El nuevo Plan de Igualdad de la UA incorpora 97 medidas de enorme calado»



Eva Espinar Ruiz, vicerrectora de Igualdad de la UA. UNIVERSIDAD DE ALICANTE

de la Igualdad». La idea es contar con un buzón que centralice tanto sugerencias o propuestas en esta materia, como también que puedan denunciarse situaciones que se consideren de riesgo o inadmisibles para poner en marcha nuestro protocolo de acoso. Será un buzón digital que canalizará todas las propuestas y denuncias a las unidades de los servicios que puedan dar respuesta. Por otro lado, hemos

dado grandes pasos en materia de formación...

🗨️ **El plan se estructura a través de 7 ejes. ¿Nos los podría resumir?**

📌 Efectivamente, el plan cuenta con 7 ejes, 15 objetivos y 97 actuaciones, como avanzaba antes. Los ejes, concretamente, son: 1. Visibilización, sensibilización y formación, 2. Docencia, 3. Investigación y Transferencia, 4. Acceso y promoción profesional del PDI y PAS, 5. Re-

« El 70% de las actuaciones propuestas en el último plan se han puesto en marcha, con éxito, en la Universidad »

presentación, 6. Trabajar y estudiar en la UA, y 7. Seguimiento y evaluación. Se mantiene el número de ejes respecto al plan anterior, pero con algunos cambios. En concreto, se ha eliminado un eje que antes se denominaba «Formación», y que ahora se ha hecho transversal, estando presente en prácticamente todos los ejes: una formación con actuaciones dirigidas a los diferentes colectivos de la comunidad universitaria, y sobre diversas materias.

Asimismo, se ha incorporado un nuevo eje de «Seguimiento y Evaluación del Plan» con el objetivo de identificar y diseñar aquellos indicadores necesarios para realizar un seguimiento del grado de desarrollo del plan, e incluso de impacto del mismo en la comunidad universitaria y, si es necesario, hacer modificaciones dentro del periodo de vigencia del plan. De esta forma, no tenemos que esperar al año 2025 para evaluar cómo ha ido, sino que vamos a ir analizándolo y mejorándolo sobre la marcha.

🗨️ **¿Qué acciones concretas destacaría entre todas las que se contemplará hasta 2025?**

📌 Este IV Plan Estratégico cuenta con 97 medidas y todas son muy importantes, de enorme calado. Pero entre ellas destacaría, por ejemplo, que el próximo presupuesto de la Universidad tendrá que venir acompañado de un Informe de Impacto de Género. De esta forma, conoceremos el impacto real de nuestras actividades y qué dinero es necesario destinar a cada una de ellas. Así, a la hora de diseñar el presupuesto, podremos analizar si su dis-

tribución beneficiará a no esos procesos de igualdad.

Por otro lado, como señalaba antes, hemos dado grandes pasos en materia formativa. En cuanto a la promoción de contenidos, estamos especialmente interesados en ampliar nuestros títulos de posgrado. Ahora mismo estamos en proceso de formulación de un Máster oficial en Prevención y Análisis de la Violencia de Género. Y también estamos trabajando para crear un título propio relacionado con la política de igualdad en las empresas, que esperamos que vea la luz el próximo curso. Además, también queremos reforzar la transversalidad de la perspectiva de género en la docencia, por lo que en este IV plan ampliaremos la formación en este campo a nuestro profesorado.

En cuestiones de conciliación queremos ir más allá. Por eso, se ha iniciado ya el trabajo de diseño de un plan de conciliación y coresponsabilidad para todos los colectivos de la comunidad universitaria. Un plan que, entre otras mejoras, tendrá en cuenta las necesidades particulares de conciliación a la hora de asignar el horario de docencia o que dará la posibilidad de reducir la carga docente de las personas que tengan hijos o hijas menores de 3 años o con niveles altos de discapacidad.

🗨️ **¿Cuáles son las principales conclusiones que se pueden extraer del IV Informe Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres de la UA?**

📌 Algunos de los datos que recoge este diagnóstico señalan la permanencia de ciertos elementos de desigualdad en la UA, elementos que han marcado las prioridades de este IV Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, aunque tenemos más mujeres que hombres entre el alumnado matriculado en los estudios de grado y máster, se mantienen los sesgos de género en la elección de estudios.

En cuanto al Personal Docente e Investigador, si bien podemos hablar de cierto equilibrio, ya que las mujeres representan en torno a un 41% del colectivo, persisten los sesgos de género por ramas de conocimiento. Igualmente, entre las Cátedras de Universidad sigue siendo mayoritaria la presencia de hombres y también es claramente inferior el porcentaje de mujeres entre los investigadores principales (IP).

Respecto al Personal de Administración y Servicios, en el conjunto del colectivo el porcentaje de mujeres se sitúa en torno al 57% y podemos hablar de cierto equilibrio en los equipos de dirección de servicios o unidades. En concreto, las mujeres representan el 41% de las personas que tienen el cargo de directores de servicios.

A pesar de ello, se mantiene la infrarrepresentación de mujeres en los servicios que gestionan deportes, informática y publicaciones.