

# **ANÁLISIS DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA**

## Índice

1.- Introducción	3
2.- Análisis cumplimiento I Plan Igualdad de 2022 a 2024	4
3.- Análisis cumplimiento I Plan Igualdad de 2020 a 2022	74

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería (2020-2024) ha constituido un pilar fundamental en la consolidación de la igualdad de género como valor estratégico e institucional. En cumplimiento de las disposiciones establecidas en el propio Plan –y, en particular, en lo relativo a la rendición de cuentas mediante la presentación de informes bienales al Claustro–, la Universidad ha elaborado y presentado dos sucesivos informes de seguimiento, correspondientes respectivamente a los periodos 2020-2022 y 2022-2024.

Con el objetivo de ofrecer una visión integral y facilitar la trazabilidad de las acciones, resultados y aprendizajes generados a lo largo de la vigencia del I Plan de Igualdad, se presenta ahora un documento único que integra, de forma estructurada, los contenidos principales de ambos informes bienales de evaluación. El documento se ha organizado priorizando la exposición del informe de evaluación más reciente (2022-2024), seguido del informe correspondiente al primer bienio (2020-2022), de modo que se facilita una lectura cronológica y comparativa de la evolución institucional en materia de igualdad.

En cada informe, y a fin de favorecer una consulta ágil y focalizada, se han separado expresamente los capítulos dedicados al análisis de cumplimiento y los anexos, permitiendo así el acceso directo a los indicadores y resultados alcanzados en cada eje estratégico.

Este compendio presenta el grado de implantación de las medidas previstas en el I Plan de Igualdad y el análisis evolutivo correspondiente a los dos periodos bienales, constituyendo una herramienta de referencia para la reflexión, la transparencia y la rendición de cuentas. Todo ello resulta especialmente relevante en el actual contexto de elaboración del II Plan de Igualdad y de revisión continua de las políticas institucionales en materia de igualdad.

Agradecemos la implicación y la colaboración de todas las personas e instancias que han participado en el desarrollo, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad, haciendo posible el avance hacia una Universidad de Almería cada vez más igualitaria, inclusiva y socialmente responsable.

**2º INFORME BIENAL DEL CLAUSTRO**

**ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD**

**DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA**

**2022-2024**

## VI. ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD

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, está estructurado en objetivos y acciones en torno a **cuatro ejes** que determinan la política universitaria en materia de Igualdad en el periodo 2020-2024:

- EJE 1: CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA. (27 acciones)
- EJE 2: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA. (17 acciones)
- EJE 3: GOBERNANZA, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN. (8 acciones)
- EJE 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN. (4 acciones).

Cada uno de estos ejes contiene un número de acciones, 56 en total, encaminadas a mejorar la situación en materia de igualdad de género e involucran a diferentes agentes responsables dentro de la Universidad: Vicerrectorados competentes y Gerencia.

En la Tabla 17 se recoge el grado del cumplimiento de las acciones de los diferentes ejes del I Plan de Igualdad desde el 31 de enero de 2020 a 30 de noviembre de 2024.

Tabla 17. Evolución del grado de cumplimiento

EJES	ACCIONES	REALIZADAS	INICIADAS/EN DESARROLLO	NO INICIADAS	% REALIZADAS
EJE 1	27	27	0	0	95%
EJE 2	17	16	0	1	94%
EJE3	8	8	0	0	100%
EJE 4	4	2	1	1	50%
TOTAL	56	53	1	2	94,64%

A continuación, resumimos los avances logrados según se refleja en la Tabla 17:

- **Eje 1:** Consta de **27 acciones**, de las cuales el **95 %** han sido realizadas. Todas las acciones de este eje están en marcha o completadas.

- **Eje 2:** Este eje incluye **17 acciones**, alcanzando un **94 %** de ejecución. Se ha identificado una acción aún no iniciada, mientras que el resto están iniciadas o completadas.
- **Eje 3:** Formado por **8 acciones**, presenta un índice de cumplimiento del **100 %**, logrando la implementación completa de todas sus propuestas.
- **Eje 4:** Este eje, con **4 acciones**, refleja un **50 %** de cumplimiento. Dos acciones se encuentran realizadas, otra ha sido iniciada, y una no iniciada.

En términos globales, el grado general de acciones realizadas asciende al **94,64 %**, con **53 acciones completadas, 1 en desarrollo y 2 pendientes de inicio**. A pesar del avance significativo reflejado en el cumplimiento del I Plan de Igualdad, con un 94,64 % de las acciones realizadas, somos conscientes de que aún quedan aspectos por abordar, especialmente en el Eje 4, donde es necesario redoblar esfuerzos. En este sentido, nos encontramos ya trabajando en la elaboración del II Plan de Igualdad. Actualmente, estamos finalizando el diagnóstico –parte del cual se presenta en este informe–, que se someterá a consideración de la comisión negociadora que será aprobada en el próximo Consejo de Gobierno, junto con la nueva Comisión de Igualdad. Además, próximamente iniciaremos un proceso participativo que involucrará a toda la comunidad universitaria para participar en la elaboración del mismo, reforzando nuestro compromiso con una universidad más igualitaria e inclusiva.

## Eje 1

De las 27 acciones contempladas en el Eje 1 del Plan de Igualdad, hemos alcanzado un nivel de cumplimiento del 95%. Sin embargo, no todas han logrado generar el impacto esperado, a pesar del compromiso sostenido. Es importante señalar que dos acciones (O2 y O3, A7 y A11) específicas no se han ejecutado plenamente, a pesar de los esfuerzos centrados en su impulso y apoyo.

**1. Impulso y apoyo del nombramiento de doctoras honoris causa y propuestas de intervención de mujeres en las lecciones inaugurales.** Esta acción se desglosa en dos objetivos diferenciados:

- **Lecciones inaugurales:**
- 2021-22: mujer
- 2022-23: hombre
- 2023-24: mujer
- 2024-25: mujer

Aunque la elección de la persona encargada de impartir la lección inaugural de cada curso académico no depende de nuestro vicerrectorado, sino del equipo de gobierno en su conjunto, hemos conseguido concienciar e impulsar la participación de mujeres consiguiendo, como puede apreciarse, que haya aumentado considerablemente en los últimos cuatro cursos académicos.

**Nombramiento de doctoras honoris causa:**

En cuanto al nombramiento de doctoras honoris causa, lamentablemente no hemos conseguido avances en esta línea. Actualmente, según los datos recogidos en la web del Rectorado, de los **28 Honoris Causa otorgados por la Universidad de Almería, el 100% corresponden a hombres (0% mujeres)**, un indicador que evidencia la existencia de un desequilibrio histórico que el Plan de Igualdad busca visibilizar y corregir.

Para dar cumplimiento al objetivo identificado (nombrar al menos **1 doctora honoris causa y 2 participaciones femeninas en lecciones inaugurales durante la vigencia del Plan**), desde la Unidad de Igualdad hemos realizado las siguientes acciones de impulso:

- **Diagnósticos públicos:** Se han difundido y visibilizado los datos de desigualdad mediante informes y documentos relacionados, generando una reflexión continua sobre la presencia institucional de las mujeres en ámbitos de prestigio académico.
- **Sensibilización mediante la revista institucional:** En publicaciones periódicas de distribución interna y externa se ha puesto en valor el papel de las mujeres en la academia, destacando su relevancia para que estas acciones de reconocimiento adquieran mayor prioridad.
- **Fomento del diálogo con otros órganos de gobierno:** Hemos trabajado para sensibilizar a unidades y responsables competentes en esta área, promoviendo la importancia de diversificar los reconocimientos más simbólicos que otorga nuestra universidad.

Aunque hemos intensificado estas acciones, los esfuerzos realizados no han sido suficientes para alcanzar el objetivo previsto. Este resultado evidencia la necesidad de avanzar en **estrategias más contundentes e integradas** dentro de los futuros planes de igualdad, para que el reconocimiento institucional de mujeres en nuestra universidad pase de ser una meta deseable a una realidad concreta.

**2. 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 énfasis en el reconocimiento de mujeres almerienses**

Esta acción tiene como objetivo avanzar hacia una presencia equilibrada de género en la designación de nombres para espacios, calles y edificios dentro de nuestra universidad. Aunque no se ha materializado en su totalidad durante la vigencia del plan actual, hemos trabajado con el

anterior **Vicerrectorado de Infraestructuras** y con el actual Vicerrectorado de Transformación Digital e Infraestructuras en un compromiso para que futuras ubicaciones (como salas, calles, u otros puntos de referencia en el campus) incorporen nombres relacionados con mujeres que hayan tenido un impacto significativo.

En conclusión, aunque no se han logrado estas dos acciones de manera completa, se han puesto en marcha iniciativas significativas para sentar las bases de un avance en igualdad de género en estos ámbitos simbólicos. Los aprendizajes derivados de estas experiencias serán capitalizados para fortalecer nuestras estrategias en próximos planes, asegurándonos de que estas metas se conviertan en logros tangibles.

## **Eje 2.**

**En el Eje 2, se han logrado completar 16 acciones, quedando pendiente una por ejecutar (A2 del O2: Ayudas para la publicación de materiales docentes que tengan en cuenta la perspectiva de género).**

En la planificación de las acciones del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, hemos priorizado estrategias y recursos dirigidos a impulsar la igualdad de género y la educación con perspectiva inclusiva a través de líneas de actuación específicas. Hasta la fecha, estas acciones han contemplado convocatorias para la realización de actividades con perspectiva de género como mecanismo clave de sensibilización y formación. No obstante, reconocemos que la creación y desarrollo de materiales docentes específicos es una necesidad creciente, y contamos con la intención de incluir este ámbito en futuras convocatorias de ayudas.

La decisión de no incluir en esta edición una línea específica para ayudas a materiales docentes no responde a una falta de interés en esta área, sino a la necesidad de priorizar los recursos actualmente disponibles para programas y actividades que ya estaban en marcha o que respondían a demandas inmediatas detectadas en la comunidad educativa. Sin embargo, somos conscientes de la importancia de los materiales docentes como herramientas transformadoras en los procesos de enseñanza-aprendizaje, y por ello, tenemos previsto incorporar este objetivo en futuras convocatorias.

En alineación con otros vicerrectorados que ya han implementado ayudas para materiales docentes, se planteará una sinergia estratégica para que dicha acción cuente no solo con los recursos necesarios, sino también con el impacto esperado.

### Eje 3.

El **Eje 3: Gobernanza, Gestión y Representación**, articulado en torno a 2 objetivos y 8 acciones, ha logrado un cumplimiento del **100 %**, con todas las acciones planificadas realizadas con éxito. Este eje ha promovido medidas destacables como el **fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno**, consolidando la perspectiva de género en la estructura directiva de la institución. Asimismo, se ha avanzado en la **inclusión de recursos específicos para políticas de género en los presupuestos de la UAL**, garantizando un respaldo económico a estas iniciativas. Entre otros logros, resalta también la **integración de contenidos sobre igualdad de género en los temarios de las oposiciones** para el acceso a las diferentes escalas de administración, asegurando que esta perspectiva impregne los procesos de selección del personal. Por último, se ha dado importancia a la **valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género**, contribuyendo a fomentar una sensibilización efectiva entre la comunidad universitaria y a reforzar el compromiso institucional con la equidad.

### Eje 4:

En el **Eje 4**, se contemplaban dos acciones sin realizar totalmente. La primera, relativa a la **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)**, ya se encuentra iniciada, y estamos avanzando de forma efectiva en colaboración interinstitucional con las universidades de Pablo de Olavide (UPO) y Córdoba (UCO), lo que asegura un enfoque integral y adaptado al contexto universitario. La segunda acción, centrada en la promoción de convenios con entidades externas que ofrezcan condiciones ventajosas para los miembros de la comunidad universitaria con familiares a cargo, ha representado un desafío en su implementación y, hasta ahora, no se ha ejecutado. Sin embargo, en 2024 hemos dado un paso adelante al solicitar una subvención a la Junta de Andalucía, con la que esperamos poder desarrollar acciones específicas de cuidados, orientadas a atender las necesidades concretas de las personas cuidadoras dentro de la comunidad universitaria. Esta iniciativa supone un avance significativo para continuar mejorando las condiciones de conciliación, reafirmando así nuestro compromiso con el bienestar, la igualdad y la inclusión de toda nuestra comunidad.

En el Anexo, se recoge con detalle la información sobre la evolución de cada una de las 56 acciones a lo largo del año 2022, 23 y lo que va de año 2024.

## ANEXO: Evolución de las medidas del I PLAN DE IGUALDAD

### EJE 1. CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA.

#### Eje 1. Objetivo 1.

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 1	Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: Publicación bienal	
Grado de realización: Realizada	

El diagnóstico que acompaña al presente informe contiene datos desagregados por sexo en todos los ámbitos analizados (PDI, PI, PTGAS y estudiantes). Este esfuerzo constante es un ejemplo del compromiso por garantizar la equidad y la accesibilidad a la información desde una perspectiva de género.

Asimismo, cabe destacar otros informes relevantes que consolidan esta labor:

**Relación de datos desagregados elaborados por el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión:** Desde el periodo 2019-2023, todos los informes generados por las áreas dependientes (acceso, "antiguos alumnos", igualdad y diversidad funcional) han incluido sistemáticamente datos desagregados por sexo. También hay que destacar el *Informe sobre la situación laboral de las personas egresadas por la Universidad de Almería*, el cual abarca los cursos académicos 2014/15 al 2021/22 y es elaborado anualmente bajo la dirección del vicerrectorado con competencias en empleabilidad.

**Colaboración interdepartamental en la generación de datos desagregados:** Durante estos años, el esfuerzo de diferentes servicios y unidades ha sido fundamental en la obtención de

datos desagregados. Recursos Humanos, los programas de Doctorado, la Unidad de Datos, el servicio de Empleo, entre otros, han continuado suministrando este tipo de información, atendiendo a altos estándares de calidad y rigor en la elaboración de los informes correspondientes.

**Cumplimiento de normativas de protección de datos:** Todas las actuaciones relacionadas con el manejo de datos cumplen estrictamente las medidas de seguridad establecidas en el marco de la regulación de protección de datos vigente. En línea con lo dispuesto en el artículo 5.1 b) y el artículo 89 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo (Reglamento General de Protección de Datos), se asegura el uso responsable y la confidencialidad de los datos generados.

**Avances en igualdad retributiva:** En cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres, se está trabajando en el diseño de un *registro retributivo* conforme a lo estipulado en su artículo 5.

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 1	Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.
ACCIÓN 2	Actualización periódica del diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, sobre la situación de mujeres y hombres, haciendo el seguimiento de su evolución.
INDICADORES: Actualización cuatrienal	
Grado de realización: Realizada	

El diagnóstico que acompaña al presente informe incluye una actualización exhaustiva de los dos diagnósticos cuantitativos que sirvieron como base para la elaboración del Plan de Igualdad, así como de los datos presentados en el *Primer Informe Bienal del Claustro*. Además, integra los avances realizados en la adaptación del I Plan de Igualdad a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, cuya aprobación tuvo lugar en el Consejo de Gobierno en julio de 2023.



Esta actualización abarca el periodo comprendido entre los cursos académicos 2021/2022 y 2023/2024. Asimismo, se han incorporado los datos correspondientes al primer trimestre del curso 2024/2025 (actualizados a octubre de 2024). Todo ello garantiza que la información reflejada en el diagnóstico sea actual, representativa y adecuada al contexto actual.

Es importante destacar que los datos analizados y presentados en este diagnóstico están desagregados por sexo en todos los ámbitos que aborda, incluyendo el Personal Docente e Investigador (PDI), Personal Investigador (PI), Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) y el colectivo de estudiantes.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.</b>
<b>ACCIÓN 3</b>	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.
INDICADORES: Semanal, mensual, campaña, según proceda	
Grado de realización: Realizada	

Desde la creación de la Delegación del Rector para la Igualdad (junio de 2015) y la posterior aprobación del Plan de Igualdad, se ha trabajado de manera constante en garantizar que la comunicación institucional cumpla con la misión de mantener a la comunidad universitaria informada acerca de los avances legislativos y normativas en materia de igualdad de género.

Para ello, se ha establecido un procedimiento efectivo de difusión que incluye la actualización permanente de la información en la página web institucional dedicada a esta materia ([www.igualdad.ual.es](http://www.igualdad.ual.es)), así como el envío de comunicaciones electrónicas dirigidas a toda la comunidad universitaria, realizadas desde la Unidad de Igualdad. Este esfuerzo asegura que la normativa vigente y cualquier novedad relevante lleguen de forma directa y accesible a todas las personas.

Uno de los pilares fundamentales del *Plan de Comunicación de la Unidad de Igualdad (UI)* es la acción orientada a “asegurar que todas las personas que conforman la comunidad universitaria sean informadas de manera puntual sobre las actividades organizadas o promovidas por la UI, las actualizaciones legislativas en materia de igualdad de género, las convocatorias externas de interés, entre otros aspectos relevantes”.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.</b>
<b>ACCIÓN 4</b>	Difusión e información de las actividades y acciones de la Unidad de Igualdad manteniendo un espacio específico en la web institucional.
INDICADORES: Difusión e Información del 100% de las actividades anuales	
Grado de realización: Realizada	

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería pone a disposición de la comunidad universitaria la página web institucional ([www.igualdad.ual.es](http://www.igualdad.ual.es)), un espacio que centraliza toda la información relacionada con las actividades y acciones promovidas por la Unidad, así como aquellas llevadas a cabo por entidades, instituciones y organismos externos que pudieran resultar de interés para la comunidad universitaria.

Además, como parte de su compromiso con una comunicación efectiva y transparente, la Unidad informa de manera proactiva a través del envío de correos electrónicos. En ellos, se comparten normativas, convocatorias y actividades de relevancia recibidas desde organismos externos, tales como el Ministerio de Igualdad, la Junta de Andalucía, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), entre otros.

Cabe mencionar que la Unidad de Igualdad cuenta con un Plan de Comunicación, diseñado con el objetivo de consolidar el compromiso institucional de la UAL con la igualdad de género. Este plan se enfoca en:



1. Comunicar de manera constante y clara las medidas, actividades y actuaciones impulsadas en el marco de las políticas de igualdad de género de la Universidad.
2. Garantizar que toda la comunidad académica esté informada sobre las acciones y recursos disponibles relacionados con la igualdad, fortaleciendo así la implicación y participación en estas iniciativas.

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 1	Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.
ACCIÓN 5	Presentación de un informe bienal al Claustro sobre la aplicación del I Plan de Igualdad.
INDICADORES: Informe bienal	
Grado de realización: Realizada	

- **Primer Informe Bienal:** Presentado el 20 de diciembre de 2022, este informe consolidó los datos, diagnósticos y actuaciones iniciales recogidos desde la implementación del Plan de Igualdad hasta la fecha. También sirvió como base para establecer líneas de trabajo futuras.
- **Segundo Informe Bienal:** presentación el 19 de diciembre de 2024, con actualización de los avances logrados en el periodo comprendido el Plan.

**Eje 1. Objetivos 2 y 3.**

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	Fomento de la cultura de igualdad de oportunidades a través de campañas de concienciación y sensibilización.
INDICADORES: 2 campañas anuales.	
Grado de realización: Realizada	

En la UAL, trabajamos de forma continua para promover la igualdad de oportunidades mediante acciones dirigidas a la sensibilización y la concienciación de nuestra comunidad universitaria. A través de campañas específicas de difusión y educación, hemos desarrollado iniciativas para informar y formar sobre la importancia de la igualdad de género y su aplicación práctica en el día a día.

Gracias a estas acciones, se ha logrado un notable incremento en la formación y sensibilización de la comunidad universitaria en materia de igualdad. Sin embargo, el análisis de estas intervenciones pone de manifiesto la necesidad de una mayor implicación del colectivo masculino en la lucha por la igualdad de género, un aspecto en el que seguimos trabajando de manera decidida.

Además, con el objetivo de profundizar en la sensibilización y garantizar un alcance amplio y sostenido de las iniciativas, en octubre de 2015 lanzamos la **Revista IgUALdad**. Esta publicación, con una periodicidad de tres números por curso académico, se ha consolidado como una valiosa plataforma para difundir temas relacionados con la igualdad de género, las políticas de igualdad de la UAL, así como buenas prácticas e iniciativas tanto internas como externas. En la sección Cultivando Igualdad, aparecen publicadas todas las actividades desarrolladas.

Hasta la fecha, hemos editado un total de **27 números**, todos ellos disponibles para su consulta en formato digital a través del enlace: [Revista IgUALdad](#).

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 2	Organización de espacios de reflexión y debate que impulsen el cambio de actitudes de una forma pública.
INDICADORES: 2 campañas anuales	
Grado de realización: REALIZADA	

La Universidad de Almería, a través de la Unidad de Igualdad, ha cumplido eficazmente con la organización de actividades encaminadas a la reflexión y el debate en torno a la igualdad de género y la diversidad. Estas acciones se han consolidado como herramientas clave para sensibilizar, fomentar actitudes transformadoras y construir una comunidad universitaria plenamente comprometida con los valores de igualdad, inclusión y diversidad.

Las iniciativas realizadas abarcan conferencias, jornadas, talleres y mesas redondas, diseñadas específicamente para abordar cuestiones relacionadas con la igualdad en ámbitos como el educativo, laboral o social. Estos espacios, además de generar análisis y reflexión, promueven el diálogo interdisciplinar y el intercambio de ideas, logrando un entendimiento más profundo y completo sobre los retos y oportunidades asociados a la igualdad de género y la diversidad.

Para ampliar el impacto de estas iniciativas y fomentar una participación activa de toda la comunidad universitaria, desde la aprobación del *I Plan de Igualdad de la UAL*, se han establecido mecanismos para potenciar estas iniciativas, entre ellos las **ayudas específicas destinadas a actividades de difusión, sensibilización, información y formación**. Estas ayudas no solo fortalecen el compromiso colectivo con el principio de igualdad, sino que también involucran activamente a diferentes colectivos de la comunidad universitaria, promoviendo un enfoque participativo. A modo de ejemplo, en la última convocatoria del curso 2023/2024, se ha financiado un total de **13 proyectos**, con una inversión de **6.849,89 €**, destinados a reforzar la cultura de igualdad de género en la institución. Todas estas actividades, en las que participan estudiantes, personal docente e investigador, y personal técnico de administración y servicios, demuestran la diversidad de enfoques y la riqueza que surge de un esfuerzo colectivo para avanzar en la promoción de la igualdad. Más información sobre estas ayudas y propuestas puede consultarse en el siguiente enlace: [Actividades y Proyectos financiados en Igualdad](#).

Algunos ejemplos de actividades realizadas por la UI son:

1. **Actividades Enmarcadas en el 8M y el 25N (pueden verse las campañas en la web)**

- **Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25 de noviembre):** Organización de campañas conmemorativas orientadas a sensibilizar sobre los derechos de las mujeres y la lucha contra las distintas formas de violencia de género. Estas actividades han incluido mesas redondas, performance artísticas y charlas de expertos.

2. **Diversidad e Inclusión: Construyendo una Universidad para Todas y Todos**

- Las actividades centradas en la diversidad sexual y de género, así como en la inclusión de colectivos vulnerables, han sido un eje esencial en las campañas de sensibilización. En este marco, destacan programas como la **Campaña “Abrazando la Diversidad – Por una UAL libre de discriminación”**, lanzada el 17 de mayo con motivo del **Día Internacional Contra la LGTBIfobia**.
- Acciones destacadas:
  - **Conferencia:** “Desmitificando la sexualidad: Estrategias para una vida saludable y segura”.
  - **Mesa redonda:** “Voces Unidas: Desafiando la LGTBIfobia en la Actualidad”.

Por otro lado, como parte de nuestro compromiso institucional con la igualdad, la Universidad de Almería organiza lecturas públicas de manifiestos en diversas campañas conmemorativas. Entre estas fechas destacan el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres), el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 17 de mayo (Día Internacional contra la LGTBIfobia). Estas actividades, junto con otras iniciativas puntuales en fechas como el 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGBTI+), reflejan nuestro firme compromiso con la promoción de los derechos humanos y con la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa.

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: 2 eventos anuales	
Grado de realización: Realizada	

La prevención del acoso sexual es importante para ayudar a garantizar que todas las personas puedan disfrutar de un entorno seguro y respetuoso. Se aprovechan las Jornadas de Bienvenida al estudiantado para realizar una campaña de prevención del acoso sexual o cualquier otro tipo de acoso según nuestro protocolo. De igual manera, se hacen campañas para que se conozca y entienda lo que es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y cómo se puede reconocer, así como a identificar y rechazar cualquier comportamiento inapropiado o abusivo, y enseñar a otros a hacer lo mismo. Para ello se ha actualizado la guía con todo este contenido que está colgada en la [web](#).

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](#)



igUALdad

El Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social cuenta con una guía de 9 páginas para informar a la comunidad universitaria del 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.

Te queremos ayudar a identificar los distintos tipos de acoso mediante ejemplos de conductas de acoso en cada uno de ellos:

1. Acoso sexual
2. Acoso por razón de sexo
3. Acoso por identidad de género
4. Acoso por orientación sexual.

Cuentas con un esquema de actuación y denuncia, y te explicamos de forma clara a quién afecta este protocolo y cómo debes actuar tanto si sufres cualquier tipo de acoso, como si eres testigo o tienes conocimiento de cualquier caso.

↓ Descarga aquí la guía en PDF  Versión en Español

↓ Download here PDF guide  English Version

↓ Descarga aquí el protocolo completo en PDF

Es importante recordar cada curso que el acoso sexual o por razón de sexo son comportamientos inaceptables e ilegales y que no se debe tolerar en ningún entorno. Que no deben tolerarse en ningún entorno, mucho menos en el universitario.

Es necesario también sensibilizar a la comunidad universitaria en temas LGBTI para promover la igualdad y el respeto en el entorno académico.

Siguiendo esta línea, se han realizado Actividades educativas y de sensibilización sobre la diversidad sexual y de género, como charlas, talleres y paneles de discusión, fomentando el diálogo y el intercambio de ideas sobre estos temas. Entre los que destaca, en los meses de mayo a junio de 2024, la campaña “Abrazando la diversidad”, enmarcada dentro de la conmemoración del día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia, que se celebra el 17 de mayo.



La Unidad de igualdad estuvo también representada en el IV Encuentro de la red de universidades por la diversidad (RUD), que tuvo lugar en el mes de mayo de 2024 en Vigo. Esta red tiene una gran importancia ya que actúa como órgano de representación de las universidades españolas en materia de diversidad sexual y de género. En este sentido, desde la UAL se trabajó activamente en una de sus comisiones, la de sensibilización.

Hemos proporcionado recursos y apoyo a estudiantes y miembros de la comunidad universitaria. Dentro de las jornadas de bienvenida al estudiantado, cuando se presenta la Unidad de Igualdad también se informa sobre 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, así como sobre el procedimiento de cambio de nombre por identidad de género.

Por último, el compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual, por razones de sexo, por identidad u orientación sexual se completa con la celebración del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres, en el que se celebran distintas actividades que se detallan más adelante y culminan con la lectura del Manifiesto del 25N.



EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 4	Realización de campañas específicas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de carrera.
INDICADORES: 1 campaña anual dirigida a 20 centros	
Grado de realización: REALIZADA	

La realización de campañas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria para combatir los estereotipos de género en la elección de carrera es una forma efectiva de fomentar la igualdad de oportunidades en la educación y en el mercado laboral. Hemos llevado a cabo diferentes campañas: Charlas y talleres en los centros educativos de secundaria y Bachillerato, y algunos de primaria, abordando directamente los estereotipos de género y cómo pueden influir en la elección de carrera, incluyendo discusiones que ayuden a los estudiantes a reflexionar sobre sus propias creencias y prejuicios, y a desarrollar una actitud más abierta y equitativa hacia las carreras y profesiones.

## Campaña 11F-DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA




Nuestra actividad más relevante es **“UNA CIENTÍFICA VISITA TU CENTRO”**. Este día y esta actividad, ha brindado a la Universidad de Almería la oportunidad de sensibilizar a la comunidad educativa sobre un tema de gran interés como es poner fin al desequilibrio de género en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (áreas STEM, como se las conoce). Con objeto de inspirar y promover la participación de las mujeres y las niñas en la ciencia, desde esta fecha y hasta el día 8 de marzo se llevan a cabo acciones de divulgación y concienciación en centros educativos de toda la provincia de Almería, para romper los sesgos de género vinculados a las titulaciones STEM. El protagonismo lo asumen las científicas e investigadoras de nuestra institución que, con entusiasmo y generosidad, emprenden la tarea de impartir charlas, realizar talleres y contar su experiencia de vida al alumnado de estos centros. Estas actividades tienen como finalidad ayudar a visibilizar el trabajo de las mujeres científicas, crear roles femeninos en las áreas de conocimiento STEM, y promover prácticas que favorezcan la igualdad de género en el ámbito científico. En definitiva, consideramos necesario apoyar a las mujeres científicas y la ciencia que desarrollan, de la misma manera que despertar vocaciones científicas en las niñas y las adolescentes. Por otro lado, se pretende fomentar la incorporación de mujeres a nuestros grados y posgrados STEM, lo que redundaría en una mayor presencia femenina en estas áreas.

En el siguiente cuadro se refleja la evolución de esta actividad en los últimos 3 años. Como puede observarse el interés e implicación de las científicas y de los centros ha ido aumentando:

	Curso 21/22	Curso 22/23	Curso 23/24
Nº Científicas	61	94	107
Nº Centros	53	70	86

En la [web](#), por curso académico, se detalla el gran número de las científicas de la UAL que participaron en la actividad. A continuación se muestran dos ejemplos de charlas impartidas en el curso pasado:



**UNA CIENTÍFICA VISITA TU CENTRO**

**GRACIA CASTRO DE LUNA**

UAL. Área de Salud y Medicina.  
Grupo de Investigación Tecnología Aplicada a la Salud CTS-1104

**GRACIA CASTRO DE LUNA**

UAL Área de Salud y Medicina. Grupo de Investigación: Tecnología aplicada a la Salud (CTS-1104).

Investigar en salud: ¿Cómo puedo ser una doctora investigadora?. Charla para explicar a las estudiantes como se investiga en Medicina desde una perspectiva clínica y como pueden conseguir ser investigadoras.

22 de febrero @ Colegio Attendis Altaduna  
6 de marzo @ Colegio British School Roquetas

## CAMPUS TECNOLÓGICO PARA CHICAS



Estos Campus para chicas son un espacio para divulgar los estudios de las ramas STEM entre las estudiantes de la ESO. En el campus, las jóvenes comparten experiencias y desarrollan un proyecto tecnológico usando metodologías, herramientas y tecnologías que ofrecen una idea de cómo se trabaja de manera científica. Una iniciativa para incentivar las áreas de conocimiento de las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas entre las más jóvenes, y donde el trabajo en equipo y la idea de comunidad son esenciales, ya que deberán exhibir en una jornada final los resultados de su trabajo. Todos los Campus Tecnológicos han consistido en una serie de actividades formativas dirigidas a chicas de la ESO (2º a 4º), durante dos semanas (de lunes a jueves), en el mes de julio, entre las que se encuentran además, charlas motivadoras o visitas a empresas como la de Cosentino en esta última edición.

Esta actividad está siendo cada vez más demandada por las jóvenes, llegando a tener que aumentar la oferta de plazas en la última edición para cubrir la gran demanda. Aunque El PROGRAMA DE ACTIVIDADES de los tres campus se puede ver en la web de la Unidad de Igualdad, dejamos [el enlace del correspondiente al año 2024](#).

PROGRAMA V CAMPUS TECNOLÓGICO PARA CHICAS * GRUPO A SEMANA del 1 al 4 de julio de 2024:	
<b>1</b> <b>LUNES</b> 9:00 a 10:00 Recepción/Presentación AUDITORIO UAL 10:00 a 11:30 CITE III Lab. 2.02 ROBOTICA MAO Mariana Caparaz y Elia Buipérez 11:30 a 12:00 Descanso 12:00 a 14:00 Edificio Humanidades, Aula 1 SCRUM Isabel María del Águila	<b>2</b> <b>MARTES</b> 9:30 a 11:30 Aula V, Aula 03 INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) Sonia Amate 11:30 a 12:00 Descanso 12:00 a 14:00 CITE III Lab. 2.01 IoT: INTERNET DE LAS COSAS, Gloria Ortega, Laura María Salvador y Juan José Moreno
<b>3</b> <b>MIÉRCOLES</b> 9:30 a 11:30 Aula V, Aula 03 CREA Y DESARROLLA TU PROYECTO CON IA Remedios Fernández 11:30 a 12:00 Descanso 12:00 a 14:00 Conferencia Sala de Conferencias, Edificio de Ciencias Económicas y Empresariales QUIERES SER MATEMÁTICA Y MUJER DE ÉXITO? Mercedes Siles	<b>4</b> <b>JUEVES</b> 9:30 a 11:30 Aula V, Aula 03 PENSAMIENTO LÓGICO Y COMPUTACIONAL Remedios Fernández 11:30 a 12:00 Descanso 12:00 a 14:00 Aula V, Aula 02 IMPLEMENTA TU PROYECTO CON IA Remedios Fernández

PROGRAMA V CAMPUS TECNOLÓGICO PARA CHICAS * GRUPO A SEMANA del 8 al 11 de julio de 2024:	
<b>8</b> <b>LUNES</b> 9:30 a 11:30 Aula V, Aula 03 HACKING ÉTICO Rajar Akachia 11:30 a 12:00 Descanso 12:00 a 14:00 Aula V, Aula 03 EVALUA TU PROYECTO, Remedios Fernández 11:30 a 12:00 CITE III Lab. 2.02 VISITA LA CASA DOMÓTICA Marcos Lupión	<b>9</b> <b>MARTES</b> <b>COSENTINO</b> 9:30 a 11:30 VISITA A LA SEDE DE COSENTINO 11:30 a 12:00 DESAYUNO 12:00 a 14:00 VISITA A LA SEDE DE COSENTINO
<b>10</b> <b>MIÉRCOLES</b> 9:30 a 11:30 Aula V, Aula 01 REALIDAD VIRTUAL Isabel Mª Romero, Mª del Mar García, y José Luis Rodríguez 11:30 a 12:00 Descanso 12:00 a 14:00 Aula V, Aula 03 ENTREGA DE PROYECTO Remedios Fernández	<b>11</b> <b>JUEVES</b> Aula Magna, Edificio Humanidades C 9:30 a 11:00 CHARLA: MÁS ALLÁ DE LAS FORMULAS: REALIDADES Y RETOS DE ESTUDIANTE Akshay Ghoshal y Imen El Ramli 11:00 a 11:30 DESAYUNO 11:30 a 13:00 EXPOSICIÓN DE PROYECTOS 13:00 a 14:00 ENTREGA DE PREMIOS 14:00 CLAUSURA DEL CAMPUS

- Damos información y recursos sobre diferentes carreras y profesiones, que muestren a los estudiantes que las opciones laborales no están limitadas por su género. Esto lo hemos hecho con videos y/o charlas de personas que trabajan en campos tradicionalmente asociados con el otro género, como un ingeniero o una enfermera.
- Trabajando en conjunto con grupo de profesoras de manera interdisciplinar.
- A lo largos de los últimos años hemos realizado las campañas. Campaña del 11 febrero, día de la Mujer y la Niña en la Ciencia.

Celebramos las efemérides de

- 26-Ab (Día Mundial de la Propiedad Intelectual)
- 12-M (Día de la Mujer Matemática)
- 23-Junio (Día internacional de la mujer en la ingeniería)

En general, la realización de campañas de sensibilización sobre estereotipos de género en la elección de carrera es un proceso continuo que requiere un esfuerzo conjunto de todos los miembros de la comunidad educativa. Pero al hacerlo, se pueden ayudar a los estudiantes a tomar decisiones informadas y equitativas sobre su futuro profesional, y a construir una sociedad más justa e igualitaria en general.



<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 5</b>	Visibilización de las iniciativas de éxito llevadas a cabo por mujeres especialmente en empresas spin-off de la Universidad de Almería.
<b>INDICADORES:</b>	
Grado de realización: hecha	

En la sección Reconocimientos de nuestra revista igUALdad, destacamos importantes galardones otorgados en 2024 a mujeres que representan ejemplos de excelencia e innovación:

- Mari Carmen Galera, Directora General de Tecnova y profesora de la Universidad de Almería, ha sido reconocida en la categoría de “Innovación” por la Asociación de Mujeres Empresarias de la Provincia de Almería en los Premios ALMUR 2024. Este premio resalta su destacada contribución al ámbito empresarial, así como su capacidad para implementar nuevas ideas y estrategias que impulsan el crecimiento y el desarrollo local.
- Pilar Flores, profesora de la Universidad de Almería, ha sido homenajeada por el Ayuntamiento de Almería en el marco del Día Internacional de la Mujer (8M). Este reconocimiento pone en valor su trayectoria investigadora, de la cual surgió la creación de la Spin-Off Instituto de Neurohabilitación Infantil INPAULA, S.L., un proyecto de gran impacto para la sociedad.
- Asimismo, subrayamos nuestra participación en la II Edición del Salón Mujer Emprende organizado en la Universidad de Almería, reafirmando nuestro compromiso con la promoción del emprendimiento y el liderazgo femenino.



EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 6	Celebración institucional de actos conmemorativos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres.
INDICADORES: 3 actos institucionales	
Grado de realización: Realizada	

### 1. Celebración de Actos Institucionales Conmemorativos

La Universidad de Almería ha promovido la realización de actividades institucionales en torno a fechas significativas para la sensibilización y concienciación de la comunidad universitaria. Entre dichas actividades, destacamos las siguientes:

- **8 de marzo - Día Internacional de la Mujer:** Lectura del Manifiesto elaborado por CRUE, resaltando nuestro compromiso como institución educativa con la igualdad entre mujeres y hombres.
- **25 de noviembre - Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres:** Lectura del correspondiente Manifiesto elaborado por CRUE, reafirmando nuestro rechazo rotundo a todas las formas de violencia de género.
- **28 de junio - Día Internacional del Orgullo LGTBQA+:** Este año se realizó, por primera vez en nuestra universidad, la lectura de un manifiesto en defensa de los derechos LGTBQA+, un evento emblemático que pone en valor la necesidad de avanzar hacia una universidad inclusiva y diversa.
- **17 de mayo - Día Internacional contra la LGTBfobia:** En un acto solemne se llevó a cabo la lectura de un manifiesto que reafirma nuestro compromiso con la defensa de los derechos LGTBQA+ y la erradicación de la discriminación hacia las personas de estos colectivos.

### 2. Participación en la Alianza Interinstitucional “Almería Unida Contra la Violencia de Género”

Una de las actividades más significativas de este periodo fue nuestra participación activa en la alianza interinstitucional “**Almería Unida Contra la Violencia de Género**”, que este año tuvo una consolidación especial con la inclusión de la Consejería de Salud y Consumo. El **5 de noviembre de 2024**, en una rueda de prensa conjunta, se presentó la programación de actividades organizadas por instituciones como la Subdelegación del Gobierno en Almería, el Instituto Andaluz de la Mujer,

la Consejería de Inclusión Social de la Junta de Andalucía, la Diputación de Almería, el Ayuntamiento de Almería y el Hospital Universitario de Torrecárdenas.

Algunos de los aspectos más destacados de esta colaboración anual incluyen:

- Desarrollo de un calendario único con más de **30 actividades** dirigidas a la promoción de la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género.
- Consolidación de un modelo de trabajo interinstitucional que refuerza el impacto de estas iniciativas en toda la provincia de Almería.

### 3. Reconocimientos a la Comunidad Universitaria

Como parte de los actos conmemorativos organizados en días tan significativos, se otorgaron **certificaciones y premios** destinados a reconocer la excelencia y el compromiso de la comunidad universitaria en materia de igualdad e inclusión. Entre los reconocimientos más destacados mencionamos:

- Premios a los mejores Trabajos Fin de Estudios y Tesis Doctorales relacionadas con la promoción de la igualdad de género y la lucha contra la discriminación.
- Reconocimientos a personas de la comunidad universitaria que han contribuido de manera significativa a estos objetivos, generando un impacto positivo tanto en el ámbito académico como en la comunidad en general.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 7</b>	Impulso y apoyo del nombramiento de doctoras honoris causa, y propuestas de intervención de mujeres en las lecciones inaugurales.
INDICADORES: 1 doctora honoris causa y 2 lecciones inaugurales durante la vigencia del Plan	
Grado de realización: Iniciada/en desarrollo	

Esta acción se desglosa en dos objetivos diferenciados:

- **Lecciones inaugurales:**
  - 2021-22: mujer



- 2022-23: hombre
- 2023-24: mujer
- 2024-25: mujer

En cuanto a las lecciones inaugurales, hemos logrado impulsar la participación de mujeres debido a que esta decisión depende del equipo de gobierno.

#### **Nombramiento de doctoras honoris causa:**

En relación con el nombramiento de doctoras honoris causa, lamentablemente no hemos conseguido avances significativos en esta línea. No obstante, desde la unidad se han planteado iniciativas para sensibilizar y fomentar esta cuestión, estableciendo diálogos con los diferentes colectivos y órganos que pueden formular propuestas, con el objetivo de generar un impacto positivo en el futuro.

Actualmente, según los datos recogidos en la web del Rectorado, de los 28 Honoris Causa otorgados por la Universidad de Almería, el 100% corresponden a hombres (0% mujeres). Este indicador evidencia un desequilibrio histórico que el Plan de Igualdad busca visibilizar y corregir, potenciando la presentación de candidaturas femeninas a este importante reconocimiento académico.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 8</b>	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.
INDICADORES: Publicación si/no	
Grado de realización: REALIZADA	

Incluir contenidos en la página web que contribuyan a la igualdad de género es una forma de promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en la web institucional y en los actos oficiales. Esto se ha logrado gracias al trabajo del gabinete de comunicación asegurando que

las imágenes que se utilicen en la web muestren a mujeres y hombres en roles similares y con una presencia equilibrada. También la página web utiliza un lenguaje inclusivo que tiene en cuenta la igualdad de género y evita la utilización de palabras o expresiones que excluyan o discriminen a ciertos grupos de personas.

Por parte del gabinete se hace una revisión de las páginas web de la UAL y de las redes sociales de los distintos ámbitos de la universidad, comunicando a los servicios responsables si se observa una utilización no adecuada del lenguaje.

Por parte de los Vicerrectorados de Cultura y Sociedad, la Dirección general de comunicación y el nuestro vicerrectorado, se fomenta el uso de un lenguaje no sexista, tanto en los contenidos escritos como en el lenguaje audiovisual, no sólo en términos cuantitativos, sino, especialmente, en términos cualitativos, evitando la reproducción de clichés en términos de representación.

En la redacción de las noticias se tienen en cuenta criterios inclusivos. Para ello, por ejemplo, se intentan utilizar determinadas alternativas léxicas como colectivos genéricos (utilizar “personal investigador” en lugar de investigadores, estudiantado, etc). Se va a cambiar la denominación de lista de alumnos por lista de estudiantes.

En las redes sociales se siguen incorporando las buenas prácticas a las que se refiere esta medida en el uso inclusivo del lenguaje y la selección fotográfica.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 9</b>	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.
INDICADORES: 2 acciones anuales	
Grado de realización: REALIZADA	

El desarrollo de acciones específicas de sensibilización dirigidas a los estudiantes con el objetivo de combatir estereotipos de género en las carreras profesionales puede ser una forma efectiva de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo. Estos estereotipos de género se refieren a las expectativas o prejuicios que existen sobre las habilidades, intereses o aptitudes de las mujeres y los hombres en relación con determinadas carreras o profesiones, y que pueden limitar el acceso de las mujeres a ciertas áreas de estudio o de trabajo. Para combatir estos estereotipos, se han desarrollado acciones de sensibilización como charlas, talleres, campañas de comunicación que informen a los estudiantes sobre los efectos negativos de estos estereotipos y que promuevan la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en las carreras profesionales.

Además, se han implementado medidas concretas, como la incorporación de la perspectiva de género en algunas asignaturas, o el fomento de la presencia de mujeres en los ámbitos académicos y profesionales.

#### Curso 22/23

- Jornada: “Investigación e Intervención en el ámbito del Trabajo Social y la Psicología con perspectiva de género”.
- Jornada: “Derecho y Justicia en clave de Género”

#### Curso 23/24

- Mesa redonda “Diálogos interdisciplinares: mujeres investigadoras en ciencias sociales en la UAL”
- Mesa redonda: “Mujeres investigadoras en la UAL. Aportaciones desde la Historia y la Historia del Arte”

#### Curso 22/23

- Exposición “Voz de mujer. Rompiendo estereotipos en el cómic español” por Marika Vila
- Mesa Redonda “Inventoras y Creadoras”

#### Curso 23/24

- Mesa Redonda: “Mujeres en Ciencia: trayectorias y horizontes en las Ciencias Experimentales”
- Viernes Científicos. Generando Conciencia: dinámicas de género en la ciencia
- Jornada: Inteligencia artificial y género: desafíos, perspectivas y retos

Más información en [www.igualdad.ual.es](http://www.igualdad.ual.es)

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 10</b>	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.
INDICADORES: 2 actividades anuales	
Grado de cumplimiento: REALIZADA	

La realización de campañas de sensibilización para prevenir y detectar la violencia de género en el seno de la comunidad universitaria, así como la organización de cursos, seminarios y talleres encaminados a la prevención, es una de las formas efectivas de luchar contra este tipo de violencia. Es importante desarrollar campañas de sensibilización que informen sobre la violencia de género, sus efectos y sus causas, y que proporcionen a los estudiantes herramientas para prevenirla y detectarla. Además, también es importante ofrecer cursos, seminarios y talleres que aborden este tema de forma profunda y que proporcionen a los estudiantes herramientas para afrontar situaciones de violencia de género. De esta forma, se puede contribuir a erradicar la violencia de género en la comunidad universitaria y a promover una cultura de respeto y de igualdad entre mujeres y hombres.

Los proyectos más importantes en VG, son: **las 3 ediciones de la Red Ciudadana de Voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género en la Universidad de Almería, impartidas** desde el año 2020 hasta el 2024

Estos cursos de formación han supuesto un recurso inestimable por ser un referente de sensibilización para la comunidad universitaria; pudiendo, además, contribuir a visibilizar diferentes tipos de situaciones de violencia basadas en el género, facilitando apoyo tanto en el acompañamiento como en el asesoramiento y divulgación de los recursos.

La otra línea importante ha sido **Proyecto Almería Unida contra la violencia de género**, que ya lleva su segunda edición; un proyecto con más de 30 actividades dirigidas tanto a la comunidad universitaria como a la ciudadanía en general, racionalizando y optimizando los recursos y

coordinando las actuaciones de las distintas administraciones. Desde la UAL se han coordinado los distintos programas y acciones que cada una de las instituciones desarrollamos en nuestros respectivos ámbitos. Las entidades que nos hemos sumado al proyecto han sido la Subdelegación del Gobierno, el Ayuntamiento, la Diputación Provincial, el Instituto Andaluz de la Mujer, el Hospital Universitario Torrecárdenas y la UAL

Fruto de esta confluencia se ha fijado una línea de trabajo colaborativo interinstitucional que ha sido fructífera y que esperamos ayude a seguir avanzando para alcanzar la igualdad real y la erradicación de la violencia de género en nuestra provincia. **Proyecto interinstitucional 8M – Almería unidad por la igualdad**

Formamos parte desde el año 2016 del comité científico del Congreso Internacional para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres, un foro de encuentro, formación e investigación en violencia de género, organizado por la secretaría general de la Conserjería que lleve las políticas de igualdad.

Tanto en las memorias de los cursos académicos, como en la revista de igualdad, en la sección “Cultivando igUALdad”, pueden ver ejemplos y el número elevado de campañas que se hacen, por parte de miembros de la comunidad universitaria a través de nuestras ayudas, y por parte de la unidad.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 11</b>	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.
INDICADORES: 1 propuesta dentro del plazo de ejecución	
Grado de cumplimiento: <b>No iniciada</b>	

Respecto al callejero hay:

- 8 calles con nombre de Hombre
- 1 Plaza con nombre de Mujer, Rigoberta Menchú Tum
- 2 Plazas llamadas “de rectorado” y “del Estudiante”

Esta acción tiene como objetivo avanzar hacia una presencia equilibrada de género en la designación de nombres para espacios, calles y edificios dentro de nuestra universidad. Aunque no se ha materializado en su totalidad durante la vigencia del plan actual, estamos trabajando con la actual Vicerrectorado de Transformación Digital e Infraestructuras un compromiso para que futuras ubicaciones (como salas, calles, u otros puntos de referencia en el campus) incorporen nombres relacionados con mujeres que hayan tenido un impacto significativo.

#### Eje 1. Objetivo 4

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 4</b>	<b>Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación de la Universidad de Almería.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	Difusión de materiales sobre lenguaje inclusivo y no sexista, que estarán disponibles en la documentación de la web institucional de la Unidad de Igualdad.
INDICADORES: Un manual	
Grado de Cumplimiento: Realizada	

La **Universidad de Almería** se ha sumado a la promoción y difusión del documento elaborado por **CRUE Universidades Españolas sobre Lenguaje Igualitario**, con el objetivo de fomentar una comunicación inclusiva y respetuosa con todos los géneros en el entorno universitario. Este documento proporciona directrices clave para integrar el lenguaje igualitario en la práctica diaria, subrayando la importancia de evitar expresiones sexistas y contribuyendo a una cultura institucional más equitativa. Se han organizado talleres de formación para la plantilla y la comunidad universitaria en general, de lenguaje igualitario, con ejemplos de buenas prácticas de lenguaje inclusivo. Se está elaborando una Guía de Lenguaje Inclusivo: una guía específica para la UAL que sirva como referencia para la redacción de documentos institucionales y la comunicación interna y externa.

Esta guía debe incluir ejemplos concretos de términos y expresiones inclusivas. Estará colgada en marzo de 2025

Ejemplo de este año, octubre de 2024 se realizó un curso de Lenguaje no sexista, impartido por la Catedrática de Lengua Española de la Universidad de Málaga, Susana Guerrero Salazar, dirigido a personal docente e investigador, personal técnico y de administración y servicios y alumnado.



EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 4	Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación de la Universidad de Almería.
ACCIÓN 2	Adecuación a un lenguaje no sexista de la normativa de la UAL y de la comunicación institucional.
INDICADORES: Adaptación de las normativas a partir de la entrada en vigor del Plan. Sí/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

Se ha llevado a cabo una revisión exhaustiva de la normativa vigente y de los documentos oficiales de la Universidad de Almería, con el objetivo de identificar aquellas expresiones o estructuras lingüísticas que puedan perpetuar sesgos de género o carecer de un enfoque inclusivo. Asimismo, se han evaluado los canales y las herramientas de comunicación institucional para detectar prácticas susceptibles de mejora.

Los cambios aprobados en las normativas y en las estrategias de comunicación han sido implementados de manera progresiva, garantizando que el personal disponga de instrucciones claras para su correcta aplicación.

Adicionalmente, se han puesto en marcha campañas de sensibilización dirigidas al personal de la universidad, diseñadas para promover el compromiso colectivo con el uso responsable y consciente de un lenguaje inclusivo.

Pese a todo ello, se han detectado que algunos órganos de la Universidad no están aplicando plenamente las directrices relativas al uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y normativas. Por este motivo, se enviará un recordatorio que subraye la importancia de adoptar estas medidas, destacando su papel esencial en la promoción de la igualdad y en el cumplimiento de los compromisos institucionales en materia de inclusión

#### **Eje 1. Objetivo 5**

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	Aplicación del principio de transversalidad de género, incluyendo módulos relativos a la igualdad de género en los planes de formación del PDI y PAS.
INDICADORES: 1 módulo anual dirigido al sector PDI. 1 módulo anual dirigido al sector PAS.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

El principio de transversalidad de género implica la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas de la organización, con el objetivo de promover la igualdad de género y prevenir la discriminación por razón de género.

En el caso de la formación de los trabajadores, implica la inclusión de módulos relativos a la igualdad de género en los planes de formación, para sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de

la igualdad entre hombres y mujeres y fomentar una cultura de respeto y no discriminación en el lugar de trabajo.

Los módulos promovidos por la Gerencia, el vicerrectorado de Ordenación Académica y y/o la Unidad de Igualdad, para los diferentes colectivos, han abordado durante estos cursos académicos temas como la formación en igualdad y la no discriminación por razón de género, el acoso sexual y la violencia de género, o la conciliación de la vida laboral y personal para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Ejemplo de formación profesorado: [https://fpdi.ual.es/wp-content/uploads/2021/07/Plan-de-Formacion-del-Profesorado-2022\\_2024.pdf](https://fpdi.ual.es/wp-content/uploads/2021/07/Plan-de-Formacion-del-Profesorado-2022_2024.pdf)

La implementación de estos módulos en los planes de formación de los trabajadores es un paso importante para promover una cultura de igualdad de género en la universidad y garantizar un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todos los miembros del personal.

También han participado todos los colectivos en las redes de voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de Violencia de género de la Universidad de Almería.

Por ejemplo, en los cursos de la Red, promovidos por la UI e incorporados a la formación de la plantilla, hemos tenido la siguiente participación

	PTGAS/PDI
I EDICIÓN	45
II EDICIÓN	11
III EDICIÓN	19

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	Organización de talleres y actividades de formación en materia de género para el alumnado.
INDICADORES: 2 actividades anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La organización de talleres y actividades de formación en materia de género para el alumnado es una forma efectiva de sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de la igualdad de género y fomentar una cultura de respeto y no discriminación en el entorno académico. Estos talleres y actividades, que se han abordado desde diferentes puntos de vista y con carácter interdisciplinar, se han llevado a cabo a propuesta de la UI, así como promovidas por profesorado y/o centros, con ayudas de la UI o promovidas por ellos.

Destacamos algunos ejemplos

Curso 22/23

Mesa Redonda: “Inventoras y creadoras”

- Charla Coloquio: “Las mujeres almerienses en el liderazgo del conocimiento”
- Jornada sobre Investigación e Intervención en el ámbito del Trabajo Social y la Psicología con perspectiva de género
- Proyección del Documental “La Tela de Penélope” de Carmen K. Salmerón
- Jornada sobre Derecho y Justicia en clave de Género
- Exposición AstrónomAs
- Taller de Defensa Femenino
- IGUALBLANDO: Espacios de colaboración e interlocución entre las mujeres rurales y las Universidades

En el primer plazo, se han concedido ayudas para los siguientes 6 proyectos por un importe total de 4.199,99 €:



	Organizador/a	Actividad	Ayuda Económica concedida
1	CALABRESI, GLORIA	SI TÚ ME VIENES HABLANDO DE AMOR, PERMÍTEME QUE TE DÉ MI OPINIÓN “JORNADAS SOBRE ESTEREOTIPOS Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN JÓVENES”	640 €
2	PÉREZ ARTÉS, MARÍA DEL CARMEN	VISIBILIZANDO LA ACTIVIDAD DE LAS MUJERES: UNA HISTORIA ECONÓMICA Y SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	1000 €
3	PRADOS MEGÍAS, MARÍA ESTHER	MUJER Y CÁNCER. JORNADAS FÍSICO-RECREATIVAS	1000 €
4	ORTIZ HERNÁNDEZ, MARINA	ASOCIACIONISMO FEMENINO E INVESTIGACIÓN DOCENTE	250 €
5	SANZ PÉREZ, CELIA	II CONCURSO DE RELATOS POR LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	445 €
6	TORRES LÓPEZ, NURIA DEL MAR	II CONGRESO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LITERARIOS FEMENINOS Y FEMINISTAS	864,99 €

- En el segundo plazo, se han concedido ayudas para los siguientes 8 proyectos por un importe total de 6.090,25 €:

	Organizador/a	Actividad	Ayuda Económica concedida
1	ARJONA GARRIDO, ÁNGELES	LA ARGENTINITA (1898-1945) EN LA HISTORIA DE LAS MUJERES: UNA REIVINDICACIÓN IMPRESCINDIBLE PARA ROMPER EL CANON SOCIOCULTURAL	1.000 €
2	CUENCA PIQUERAS, CRISTINA	EMPODERAMIENTO, AUTOESTIMA Y DANZA URBANA	145 €
3	FERNÁNDEZ PRADOS, JUAN SEBASTIÁN	AMOR ROMÁNTICO, FEMINISMO Y RENTA BÁSICA UNIVERSAL	290 €
4	MARTÍNEZ CHICO, MARÍA	EDUCACIÓN CIENTÍFICA Y GÉNERO	810 €

	Organizador/a	Actividad	Ayuda Económica concedida
5	MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, SERGIO JESÚS (SAPERE AUDE)	VIII JORNADAS HISTÓRICO-FEMINISTAS	900 €
6	MORENO MARTÍNEZ, JOSÉ JUAN	FRENTE A LA DESIGUALDAD DE GÉNERO, ACTÚA	1.000 €
7	RODRÍGUEZ LÓPEZ, MARÍA ROSALÍA	ESLABONES DE FEMINIDAD EN LA ANTIGUA ROMA	1.000 €
8	ROLDÁN TAPÍA, MARÍA DOLORES	PONENCIA Y EXPOSICIÓN FOTOGRÁFICA "CRECER COMO MUJER EN ETIOPÍA"	945,25 €

#### Curso 23/24

- Red Ciudadana de Voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género en la Universidad de Almería.
- Mural colaborativo por la igualdad.
- Viernes Científicos. Generando Conciencia: dinámicas de género en la ciencia
- Mesa Redonda:
- Diálogos interdisciplinares: mujeres investigadoras en ciencias sociales en la UAL
- Mesa Redonda: mujeres investigadoras en la UAL. aportaciones desde la historia y la historia del arte
- Jornada: inteligencia artificial y género: desafíos, perspectivas y retos

A lo largo del año se han destinado ayudas a un total de 11 actividades enfocadas en materia de género, la gran mayoría dirigidas al alumnado, con el objetivo de promover la igualdad y la reflexión en el entorno universitario. Entre estas iniciativas destacan:

- "Construyendo vínculos saludables desde la igualdad: Claves para prevenir, identificar y superar las relaciones tóxicas".
- "Repensarnos: Reflexiones sobre las implicancias de ser mujer en la actualidad y su atravesamiento en el cuerpo".
- "Encuentro de jóvenes investigadoras con la comunidad universitaria: Análisis de la trayectoria investigadora de mujeres en etapas tempranas para fomentar su continuidad".
- "Formación inicial LGTBI en profesorado de educación primaria".



- "Metodologías para una justicia epistémica: Investigar desde una perspectiva de género e interseccional".
- "I Jornada Tejiendo Redes en la Historia: Mujeres, Pesca y el Mar Mediterráneo".
- "La triple discriminación: Mujeres, pobres, inmigrantes. Acercamiento a la realidad migratoria almeriense desde una perspectiva de género interseccional".
- "Visibilizando la actividad de las mujeres: Una historia económica y social desde la perspectiva de género (II edición)".
- "Eslabones de feminidad en la antigua Roma: Crimen y castigo".
- "1st Gender Equity and Research Symposium 'GEaRS'".
- Conferencia: "Violencia institucional contra las mujeres. Las lavanderías de la Magdalena de Irlanda y el Patronato español de protección a la mujer".
- Estas actividades reflejan el compromiso de la Universidad por potenciar el debate, la formación y la concienciación en materia de género entre el estudiantado.
- 

Por parte de la unidad se han organizado una media de cinco actividades de formación por curso académico, sin contar las que cofinanciamos y coorganizamos.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 3</b>	Diseño y puesta en marcha de actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio, dirigidas al PDI, PAS y estudiantado.
INDICADORES: 3 actividades anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

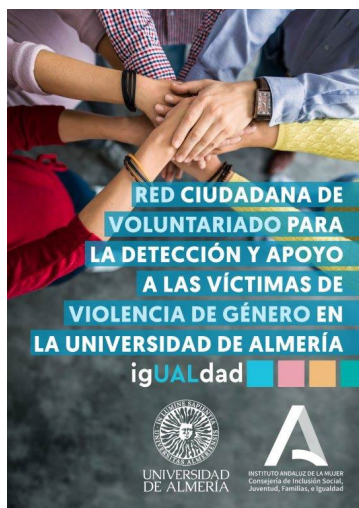


El diseño y puesta en marcha de actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio en la comunidad universitaria es una tarea importante y necesaria. Hay varias formas en las que se han llevado a cabo.

En este último curso académico 23/24 ha habido un programa de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y trato discriminatorio para la comunidad universitaria. Han consistido indistintamente en talleres, charlas, mesas redondas, actividades de grupo, y otros recursos educativos diseñados para ayudar al estudiantado, profesorado y personal administrativo a reconocer y abordar estas actitudes y comportamientos. También se han hecho campañas de comunicación y promoción de valores de igualdad y no discriminación en la comunidad universitaria, con carteles, pegatinas y otros materiales de comunicación que se han distribuido en diferentes jornadas y en las redes sociales.

<https://www.igualdad.ual.es/index.php/actividades/abrazando-la-diversidad-ual-mayo-2024>

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 4</b>	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.
INDICADORES: 3 cursos anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	



La violencia de género es un grave problema en todo el mundo, incluyendo en las instituciones educativas como la universidad. Es importante que el personal docente e investigador (PDI), el personal de administración y servicios (PAS) y los estudiantes tengan la formación necesaria para detectar la violencia de género en la universidad y saber cómo informar y orientar a las personas afectadas sobre los mecanismos institucionales de protección disponibles. Proyectos de esta índole son las dos ediciones **de Red Ciudadana de Voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género en la Universidad de Almería, impartida en los cursos 20/21 y 21/22 respectivamente.**

	ESTUDIANTES	PAS/PDI
I EDICIÓN	122	45
II EDICIÓN	99	11
III EDICIÓN	81	19

Estos cursos de formación han supuesto un recurso inestimable por ser un referente de sensibilización para la comunidad universitaria. Es importante que el PDI, el PAS y los estudiantes tengan la formación necesaria para detectar la violencia de género en la universidad y saber cómo informar y orientar a las personas afectadas sobre los mecanismos institucionales de protección disponibles. De esta manera, se puede contribuir a prevenir y combatir la violencia de género en la universidad y garantizar la seguridad y el bienestar de todos los miembros de la comunidad universitaria.

La violencia de género puede manifestarse de diferentes maneras, incluyendo la violencia física, sexual, psicológica y económica. Puede ocurrir entre parejas o ex-parejas, y también puede ser

perpetrada por familiares, amigos o compañeros de trabajo o estudio. Además, todas las demás actividades informativas y formativas organizadas por la UI son para los tres colectivos, como los siguientes:

Actividades de formación;

- Curso 2019/2020: <http://www.igualdad.ual.es/index.php/actividades-igualdad-curso-2019-2020>
- curso 20/21 <http://www.igualdad.ual.es/index.php/actividades-igualdad-curso-2020-2021>
- curso 22/23 <https://www.igualdad.ual.es/index.php/actividades-igualdad-curso-2022-2023>
- curso 23/24 <https://www.igualdad.ual.es/index.php/actividades-igualdad-curso-2023-2024>

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 5</b>	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.
INDICADORES: 2 actividades anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La formación en el respeto y la tolerancia de la diversidad sexual es una iniciativa importante en la universidad para fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso. La Unidad de Igualdad y otros ámbitos universitarios hemos llevado a cabo una serie de iniciativas encaminadas a sensibilizar a la comunidad universitaria sobre este tema. Algunas de estas iniciativas incluyen cursos, seminarios y talleres que aborden el tema de la diversidad sexual de manera clara y precisa. Estos eventos han proporcionado a la comunidad universitaria información sobre el respeto y la tolerancia hacia la diversidad sexual, así como estrategias para abordar el prejuicio y la discriminación en el entorno universitario.

También es muy útil el mecanismo de denuncia establecido y atención de casos de discriminación o acoso basados en la orientación sexual o la identidad de género. Ejemplos de ellos que se pueden ver también en la web son:

Curso 2023/24

- 16 Mayo 2024 - Conferencia “Desmitificando la sexualidad: estrategias para una vida saludable y segura”
- 17 Mayo 2024 - Mesa redonda “Voces unidas: desafiando la LGTBIfobia en la actualidad”
- 23 mayo 2024 - Conferencia “Vivir y nacer con VIH: el gran don con el que nací”

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 6</b>	Oferta de cursos específicos sobre el uso igualitario del lenguaje y comunicación no sexista a la comunidad universitaria.
INDICADORES: 1 curso anual	
Grado de cumplimiento: Realizada	

La oferta de cursos específicos sobre el uso igualitario del lenguaje y la comunicación no sexista es una iniciativa importante en la universidad. Estos cursos pueden proporcionar a la comunidad universitaria información y habilidades para comunicarse de manera inclusiva y respetuosa, evitando el uso de lenguaje sexista o discriminatorio. Estos cursos han sido ofrecidos a través de la Unidad de Igualdad y también por parte de la gerencia para el personal de administración y servicios. El gabinete de comunicación tiene establecido una política que fomenta el uso de un lenguaje no sexista en todos los ámbitos de la universidad y comunicación institucional.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 7</b>	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.
INDICADORES: 2 formaciones anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La formación del alumnado universitario en violencia de género es una tarea fundamental que contribuye a sensibilizar, concienciar y educar a los estudiantes sobre esta problemática. Este conocimiento, además, puede ser transferido por los propios estudiantes a los centros educativos de enseñanza primaria y secundaria, promoviendo así valores de igualdad y respeto desde etapas tempranas de la educación.

Dentro de este marco, la Universidad de Almería trabaja activamente en la formación integral de su alumnado en temas relacionados con la violencia de género. Esta formación incluye la definición y las diferentes formas de violencia, el análisis de las leyes y políticas que protegen a las víctimas, estrategias para detectar y abordar situaciones de violencia en el entorno universitario, así como información sobre los recursos y servicios de apoyo disponibles.

En este contexto, profesorado de las Facultades de Educación y Humanidades de la UAL han desarrollado, a lo largo de los años, iniciativas enfocadas en la transferencia de estos conocimientos a diferentes colectivos. Coordinados por profesoras expertas, los estudiantes han participado en diversas actividades –tales como talleres, campañas de sensibilización y ferias educativas– dentro de las Ferias por la Igualdad, dirigidas a alumnado de infantil y primaria. Estas acciones se enmarcan en los convenios de colaboración firmados entre la Universidad de Almería y los centros educativos de enseñanza no superior, fortaleciendo así el vínculo entre la formación universitaria y la responsabilidad social.

Como parte de dichas iniciativas, en la jornada del **27 de noviembre** de 2024, **70 estudiantes de 3.º del Grado en Trabajo Social** han adaptado los materiales formativos

adquiridos en su formación para transferirlos al **alumnado de 3.º de Educación Primaria** (8 y 9 años) del CEIP Torreomar. A través de talleres educativos y actividades lúdicas adaptadas, se busca fomentar valores fundamentales como la igualdad, el respeto, la convivencia y los buenos tratos.

La Feria se llevó a cabo en la zona verde situada tras el CAE, con dos turnos de acogida: de **09:30 h a 11:00 h** y de **11:00 h a 12:30 h**. Esta actividad está abierta no solo al profesorado y alumnado del centro, sino también a las familias y la comunidad universitaria en general.

Este tipo de acciones no solo consolidan el aprendizaje práctico del alumnado universitario, sino que contribuyen activamente a la creación de una sociedad más justa e igualitaria, integrando la perspectiva de género en los procesos educativos desde las primeras etapas.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 6</b>	<b>Prevenir y detectar la violencia de género que esté presente en el ámbito universitario, en especial en el sector de estudiantes.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	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.
INDICADORES: 2 actividades anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La organización de actividades de sensibilización dirigidas específicamente al alumnado sobre la violencia de género es acción que se programa curso a curso en la universidad. Estas contribuyen a fomentar una cultura de respeto y no violencia en la comunidad universitaria, así como a sensibilizar y educar a los estudiantes sobre este tema.

En todas las Jornadas de Bienvenida se hace una campaña de prevención de acoso sexual y de cualquier tipo de acoso de nuestro protocolo. La prevención del acoso sexual es importante para ayudar a garantizar que todas las personas puedan disfrutar de un entorno seguro y respetuoso. Se hacen campañas para que se conozca y entienda lo que es el acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y cómo se puede reconocer, así como a identificar y rechazar cualquier comportamiento inapropiado o abusivo, y enseñar a otros a hacer lo mismo. Para ello se ha elaborado una guía con todo este contenido que está colgada en la web.

Hemos realizado charlas, talleres, campañas de comunicación, etc que han tenido como objetivo informar y educar a los estudiantes sobre la violencia de género.

Además de las ya mencionadas, ponemos los siguientes ejemplos:

#### Curso 22/23

- Conferencia “Recursos de la AGE contra la violencia de género”
- Conferencia “El negacionismo ampliado de la violencia de género”
- Ferias por la Igualdad

#### Curso 23/24

- Mesa redonda “Abordando la violencia de género en la universidad: una mirada multidisciplinar a través del derecho”
- Charla coloquio “El prisma cinematográfico: reflejo social contra la violencia de género”
- Mesa redonda: “Explorando la realidad de la violencia de género en la universidad: una mirada interdisciplinar”

#### Curso 24/25

- Jornada de Violencia de género en la infancia y juventud: nuevos retos.
- Jornada “Delitos de odio y violencia de género: una visión multidisciplinar desde la justicia y la intervención social. Especial referencia a la comunidad gitana”
- Jornada “20 años después de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género: principales retos y desafíos”

- IV Concurso de relatos por el día de la Eliminación de la violencia contra la mujer (en colaboración con la Facultad de Ciencias de la Educación)
- Curso de formación “Prevención y actuación ante el acoso sexual en el ámbito universitario”
- III Edición del Curso de red ciudadana de voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género.



EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 6	Prevenir y detectar la violencia de género que esté presente en el ámbito universitario, en especial en el sector de estudiantes.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: 1 material anual	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La violencia de género es un tema muy importante y es crucial identificar los supuestos de este tipo de violencia. Para ello, se pueden utilizar diferentes enfoques y herramientas. A lo largo de estos cursos, para identificar los tipos de acoso, una forma de violencia, hemos hecho una actualización de la guía para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería. También es importante prestar atención a los entornos digitales, ya que en la actualidad es común que estos comportamientos se produzcan a través de medios digitales como el correo electrónico, las redes sociales o los mensajes de texto.



## Punto Violeta

Espacio libre de violencia de género

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

↓ Descarga aquí la guía en PDF  Versión en Español

↓ Download here PDF guide  English Version

Con el apoyo de estos recursos, se pueden desarrollar herramientas y estrategias efectivas para abordar este problema y proteger a las víctimas.

### EJE 2: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 1	Promover 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 las responsabilidades de grupos o de proyectos de investigación.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: 1 instrucción dentro del plazo de ejecución del plan	
Grado de cumplimiento: realizada	

Durante el análisis del primer tramo del Plan de Igualdad, se detectó que la composición de la Comisión Permanente de Investigación estaba formada por un 70 % de hombres y un 30 % de mujeres (7 hombres y 3 mujeres respectivamente).

En el curso académico 2023/2024, dicha comisión alcanzó una representación paritaria, con un 50 % de hombres y un 50 % de mujeres (7 hombres y 7 mujeres). Sin embargo, en la actualidad, la composición presenta un ligero desequilibrio, con un 57 % de hombres y un 43 % de mujeres (8 hombres y 6 mujeres).

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Promover 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 las responsabilidades de grupos o de proyectos de investigación.</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	Creación de una base de datos de personas expertas en estudios de mujeres y de género en nuestra universidad.
INDICADORES: creación si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada y será pública en el primer trimestre del 2025	

Con el objetivo de consolidar y visibilizar el conocimiento especializado en género dentro de nuestra universidad, estamos en fase de recopilación de información para crear una **base de datos de personas expertas** en estudios de mujeres y de género en nuestra universidad.

El propósito de esta base de datos es doble: por un lado, consolidar el conocimiento en este ámbito de estudio, y por otro, visibilizar, exponer y divulgar las investigaciones y actividades relacionadas con la igualdad que se están desarrollando en nuestra institución. En este sentido, la base de datos recoge información relevante sobre:

- Tesis doctorales realizadas o dirigidas
- Publicaciones
- Proyectos de investigación subvencionados
- Actividades de divulgación y de transferencia del conocimiento
- Participación u organización de conferencias, congresos y seminarios
- Proyectos de innovación docente en materia de igualdad, no discriminación, lucha contra la violencia de género y derechos de las personas LGTBI+

La base de datos será pública y estará disponible en la página web de la Unidad de Igualdad, que se encargará de garantizar que los datos estén permanentemente actualizados.

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 1	Promover 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 las responsabilidades de grupos o de proyectos de investigación.
ACCIÓN 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.

INDICADORES: 1 instrucción anual

Grado de cumplimiento : no iniciada

A lo largo del desarrollo del Plan de Igualdad, se han implementado algunas iniciativas destinadas a equilibrar las trayectorias investigadoras de mujeres y hombres, así como a reforzar la participación y el liderazgo de las mujeres en proyectos competitivos en todas las áreas del conocimiento. Entre estas medidas se destacan:

En las convocatorias de financiación para proyectos de investigación de carácter interno, se ha establecido una política de prioridad positiva, que otorga preferencia, en caso de empate técnico, a los proyectos liderados por mujeres. Esta medida busca corregir las desigualdades estructurales y fomentar la paridad en el liderazgo de investigaciones competitivas.

Jornadas en el marco del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero): Durante los dos últimos años, se han organizado jornadas conmemorativas vinculadas al 11F, con un enfoque específico de asesoramiento y orientación para investigadoras jóvenes. En estas jornadas, investigadoras consolidadas, con una amplia trayectoria académica, han hecho de mentoras con las participantes más jóvenes, ofreciéndoles orientación en áreas clave como tema de proyectos, publicaciones científicas y el liderazgo de equipos de investigación.

Como resultado de estas acciones, actualmente nos encontramos diseñando un programa de acompañamiento y asesoramiento dirigido específicamente a investigadoras en las primeras etapas de sus carreras académicas. Este programa contará con la colaboración de investigadoras con una trayectoria consolidada, quienes desempeñarán el rol de mentoras, ofreciendo su experiencia y orientación en aspectos clave como la elaboración de solicitudes para proyectos de investigación, la gestión estratégica de publicaciones científicas y el liderazgo efectivo de equipos de trabajo. La iniciativa busca impulsar el desarrollo profesional de las investigadoras jóvenes y fomentar su posicionamiento como referentes en el ámbito académico.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Promover 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 las</b>

	<b>responsabilidades de grupos o de proyectos de investigación.</b>
<b>ACCIÓN 4</b>	Creación de un sistema de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género.
INDICADORES: creación si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

Entre las medidas más destacadas en este ámbito se encuentra la implementación de los **Proyectos de Investigación Lanzadera sobre Estudios de las Mujeres y del Género**, convocados en el marco del *Plan Propio de Investigación y Transferencia*. Esta iniciativa tiene como objetivo principal **impulsar y financiar investigaciones que aborden las desigualdades de género** desde una **perspectiva multidisciplinar**, promoviendo la generación de conocimiento aplicado y relevante en esta materia.

En la convocatoria de 2023, se seleccionaron **siete proyectos**, la mayoría de los cuales están liderados por investigadoras de nuestra universidad. En la convocatoria de 2024, se concedieron ayudas a **dos proyectos más**, uno liderado por una mujer y otro por un hombre. Esta acción ha demostrado ser una herramienta clave para **potenciar el análisis e intervención sobre cuestiones de género** en el ámbito académico y científico.

Durante el periodo de ejecución del Plan, también se han logrado avances significativos en términos de financiación y generación de resultados. En concreto, se han gestionado **dos proyectos colectivos**, entre los que destaca uno con un presupuesto superior a **60.000 euros**, destinado a desarrollar **iniciativas de formación, sensibilización e investigación** en torno a la igualdad de género. Estas acciones han dado lugar a **resultados relevantes**, como publicaciones científicas, que han sido difundidas a través de la revista institucional *igUALdad*, incrementando así la visibilidad del conocimiento generado.

La consolidación de estas iniciativas dentro del *Plan Propio de Investigación y Transferencia*, con un **marco de elegibilidad claro** y **procesos ajustados a los requisitos establecidos** por el **Programa FEDER Andalucía 2021-2027**, refleja la **capacidad de la universidad para establecer sistemas sostenibles de apoyo a la investigación sobre género**. Este enfoque no solo garantiza la coherencia con los objetivos estratégicos de los fondos europeos, sino que también refuerza el compromiso institucional con la promoción de la igualdad.

Además, desde la **Unidad de Igualdad** y el **Vicerrectorado de Política Científica**, se han coordinado ayudas provenientes de distintos organismos, como el Ministerio, para asegurar que una parte de la financiación destinada al profesorado **incluya actividades relacionadas específicamente con la investigación en igualdad de género**.

Para obtener información más detallada sobre estas convocatorias y proyectos, las personas interesadas pueden dirigirse al **Vicerrectorado de Política Científica**. En el siguiente [enlace](#) se puede ver toda la información correspondiente a la convocatoria del año 2024

Respecto al análisis de la composición por género de las personas encargadas de la **coordinación de los títulos** de nuestra universidad refleja una distribución relativamente equilibrada. En total, la representación masculina asciende a **51 coordinadores (54,3 %)**, mientras que la femenina alcanza **43 coordinadoras (45,7 %)**.

#### Eje 2. Objetivo 2

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>Incorporar la perspectiva de género en la docencia.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	Mención a aquellos proyectos de innovación docente que integren la perspectiva de género.
INDICADORES:1 convocatoria bienal	
Grado de cumplimiento : Iniciada	

La perspectiva de género es un enfoque que busca analizar y comprender las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, así como los estereotipos de género que influyen en la sociedad y en la educación. En el ámbito académico, la perspectiva de género se ha incorporado en diferentes proyectos de innovación docente con el objetivo de fomentar la igualdad de género en el aula y en la sociedad en general. Esto se ha venido haciendo en los últimos cursos, en la Convocatoria de los Proyectos de innovación docente de la UAL

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>Incorporar la perspectiva de género en la docencia.</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	Ayudas para la publicación de materiales docentes que tengan en cuenta la perspectiva de género.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento : No Iniciada	

Reconocemos que la creación y desarrollo de materiales docentes específicos es una necesidad creciente, y contamos con la intención de incluir este ámbito en futuras convocatorias de ayudas. La decisión de no incluir en esta edición una línea específica para ayudas a materiales docentes no responde a una falta de interés en esta área, sino a la necesidad de priorizar los recursos actualmente disponibles para programas y actividades que ya estaban en marcha o que respondían a demandas inmediatas detectadas en la comunidad educativa. Sin embargo, somos conscientes de la importancia de los materiales docentes como herramientas transformadoras en los procesos de enseñanza-aprendizaje, y por ello, tenemos previsto incorporar este objetivo en futuras convocatorias.

En alineación con otros vicerrectorados que ya han implementado ayudas para materiales docentes, se ha planteado una estrategia para que dicha acción cuente no solo con los recursos necesarios, sino también con el impacto esperado

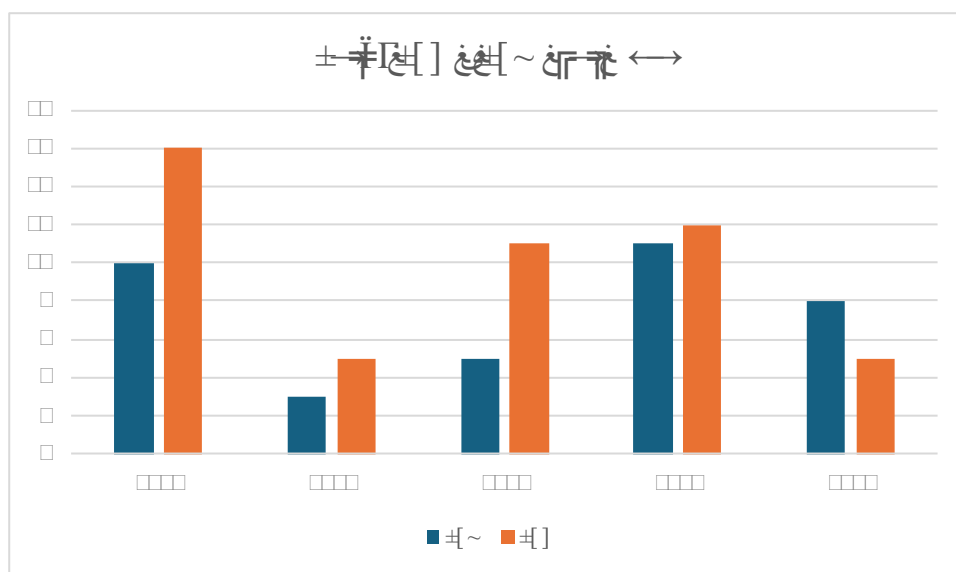
<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>Incorporar la perspectiva de género en la docencia.</b>
<b>ACCIÓN 3</b>	Creación de un premio que reconozca institucionalmente los trabajos fin de estudios (TFG y TFM) que integren la perspectiva de género.
INDICADORES: creación si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	



La creación de un premio anual que reconozca institucionalmente los trabajos fin de estudios (TFG y TFM) que integren la perspectiva de género ha sido una iniciativa que ha tenido muy buena acogida y que contribuye a fomentar la igualdad de género en la educación superior. Los premios incluyen una gratificación económica y una distinción académica. También puede incluir una mención especial para aquellos trabajos que aborden temas de género de manera innovadora y creativa. Hacemos una difusión del premio entre estudiantes y docentes, para fomentar la participación.

En el siguiente cuadro puede verse la evaluación de las distintas convocatorias:

Se adjunta tabla actualizada



EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 2	Incorporar la perspectiva de género en la docencia.
ACCIÓN 4	Reconocimiento de las asignaturas que incorporen contenidos específicos de igualdad en las titulaciones oficiales de grado y posgrado.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento: No iniciada	

En el marco de la promoción de la igualdad de género en la docencia, la Unidad de Igualdad ha realizado un análisis inicial para identificar las asignaturas de las titulaciones oficiales de grado y posgrado de la UAL que integran **contenidos específicos de igualdad**. Este análisis ha permitido detectar un total de **seis asignaturas** cuyos contenidos destacan por su compromiso con la perspectiva de género.

Como reconocimiento al compromiso y trabajo de este profesorado, se ha impulsado su participación en las **actividades de formación, sensibilización y cooperación organizadas por la Unidad de Igualdad**. Estas y estos docentes no solo incorporan la perspectiva de género en sus asignaturas, sino que también han pasado a convertirse en un **referente dentro de la institución**, contribuyendo activamente como **formadores y agentes clave**, multiplicando el impacto de los valores de igualdad y equidad en toda la comunidad universitaria.

Eje 2. Objetivo 3.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 3</b>	<b>Fomentar la investigación sobre género e integrar, de forma generalizada, esta perspectiva en las investigaciones.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	Organización de talleres y encuentros para informar al personal docente e investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones.
INDICADORES: 1 taller anual	
Grado de cumplimiento: Realizada	

En noviembre de este año se ha realizado, en colaboración con el Vicerrectorado de Grados e Innovación Docente el curso *“Innovación de Género: enfoque integral de la Perspectiva de Género en docencia e investigación”*, impartido por María José Rodríguez Jaume, profesora de Sociología de la Universidad de Alicante y dirigido a personal docente e investigador.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 3</b>	<b>Fomentar la investigación sobre género e integrar, de forma generalizada, esta perspectiva en las investigaciones.</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	Publicidad y difusión de las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas de investigación específica en materia de género.
INDICADORES: Difusión del 100%	
Grado de cumplimiento: Realizada	

En la web de la Unidad de Igualdad y a través del correo electrónico a listas de distribución, difundimos todas las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas de investigación específica en materia de género, así como en Redes sociales, como Twitter, Facebook o Instagram, para llegar a un público amplio y diversificado.

También difundimos las Convocatoria de ayudas destinadas a la organización de actividades para la promoción de la cultura de igualdad en aras de realizar actividades por miembros de la comunidad universitaria, y contribuir entre todos al cumplimiento de este I Plan.

Como ejemplo, el pasado mes de mayo se remitió a la lista PDI la información sobre la convocatoria de subvenciones públicas destinadas a la realización de postgrados de estudios feministas y de género y actividades del ámbito universitario relacionadas con la Igualdad del Instituto de las Mujeres y se tramitaron todas las solicitudes presentadas.

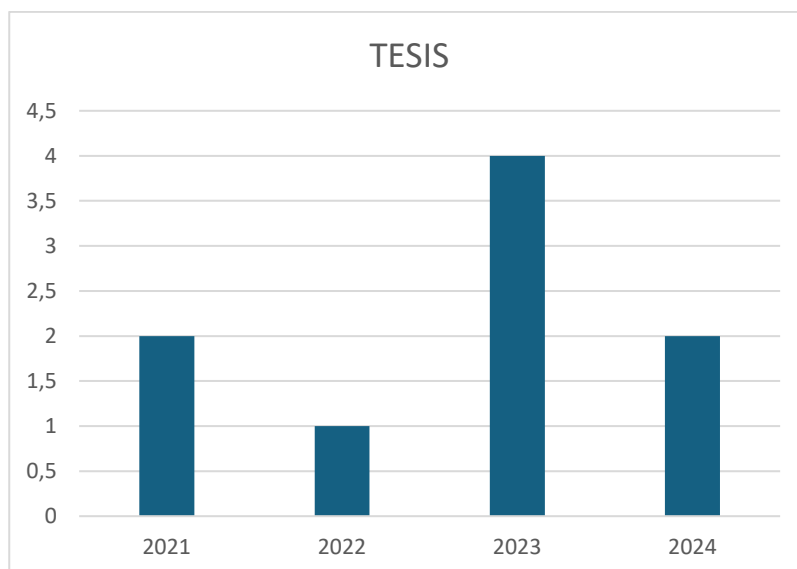
<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 3</b>	<b>Fomentar la investigación sobre género e integrar, de forma generalizada, esta perspectiva en las investigaciones.</b>
<b>ACCIÓN 3</b>	Creación de un premio anual a estudios sobre género.

INDICADORES: creación si/no

Grado de cumplimiento: Realizada

En el año 2021 convocamos por primera vez -los premios a la mejor tesis doctoral en estudios por la Igualdad y lucha contra la Violencia de Género, a para promover el estudio del género en la comunidad académica y como forma de reconocer y recompensar el trabajo de investigadores que aborden temas relacionados con el género. Al mismo tiempo, se convocan también los premios al mejor TFG y TFM en estudios por la igualdad y lucha contra la violencia de género. Las personas ganadoras del premio a la mejor Tesis reciben una cantidad de dinero, una distinción o un certificado que reconozca su trabajo en el campo del género. Estas convocatorias de premios sirven para demostrar el compromiso de la universidad con la igualdad de género y puede ser un factor importante para atraer a estudiantes y profesores que valoren la igualdad de género. Además, puede ser una herramienta valiosa para impulsar la investigación sobre género en la comunidad académica y para contribuir a una mejor comprensión del papel del género en diferentes aspectos de la vida.

En el siguiente cuadro puede verse la evolución del número de tesis en todas las convocatorias:



<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 4</b>	<b>Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	Elaboración y publicación de todas las estadísticas sobre actividades de investigación de la UAL desagregadas por sexo.
INDICADORES: 1 publicación bienal	
Grado de cumplimiento: Está iniciada y en desarrollo	

La elaboración y publicación de estadísticas sobre actividades de investigación de la UAL desagregadas por sexo es una buena idea porque permite a la universidad y a otros interesados tener una mejor comprensión de la participación de hombres y mujeres en la investigación. Esto puede ayudar a identificar posibles desigualdades en términos de oportunidades y recursos para los y las investigadoras, y puede ser una herramienta útil para abordar cualquier desigualdad que se encuentre.

Están desagregados los datos referentes a sexenios, a proyectos, a grupos de investigación, a centro de investigación, patentes, pero queda hacer una labor más exhaustiva en otro tipo de actividades.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 4</b>	<b>Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	Promoción de convenios de colaboración con entidades públicas y privadas para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género.
INDICADORES: 2 convenios anuales	
Grado de cumplimiento: Iniciada/En desarrollo	

La promoción de convenios de colaboración entre entidades públicas y privadas es una estrategia importante que ha mejorado la transferencia de la investigación con perspectiva de género. Estos convenios han contribuido a fomentar la colaboración interdisciplinar y la integración de la perspectiva de género en diferentes áreas de investigación, así como a impulsar la implementación de resultados de investigación en políticas públicas y prácticas empresariales. Al menos ha habido el número mínimo de convenios que exigíamos porque hay proyectos que transfieren en materia de igualdad.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 4</b>	<b>Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.</b>
<b>ACCIÓN 3</b>	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.
INDICADORES: Una instrucción anual	
Grado de cumplimiento: Iniciada/En desarrollo	

El fomento de la participación de grupos de investigación universitarios en convocatorias de I+D competitivas que promuevan la igualdad de género es una estrategia importante para apoyar el desarrollo de investigación con perspectiva de género en la universidad. Respecto a las convocatorias que promueven esta línea, se difunden a través de las web de igualdad, se pone en RRSS, se envía a las listas de distribución y se apoya la participación en estas convocatorias proporcionando a los grupos de investigación que lo solicitan acceso a recursos, avales, informes de seguimiento del plan (informe previo a este fue entregado en julio de 2022 al servicio de Investigación para su incorporación en la convocatoria del pasado mes de julio) si así lo requiere la convocatoria y apoyos que les permitan pedir su solicitud de forma más efectiva.



<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 4</b>	<b>Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.</b>
<b>ACCIÓN 4</b>	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.
INDICADORES:	
Grado de cumplimiento: No iniciada	

El apoyo de la Comisión de Igualdad a las facultades, centros y departamentos de la UAL para realizar propuestas sobre la concesión del título de doctoras honoris causa y otras menciones o reconocimientos propios de la universidad a académicas por su trayectoria profesional puede y debe ser una estrategia importante para visibilizar y valorar el trabajo y el aporte de las mujeres en el ámbito académico. Esto puede contribuir a fomentar la igualdad de género en la universidad y a reconocer el trabajo y la contribución de las académicas en el desarrollo de la investigación, la transferencia y la educación. Sin embargo, a pesar de que la comisión lo tiene dentro de sus prioridades, hasta el momento no ha habido ninguna acción concreta al respecto por parte de la misma.

La nueva Comisión de Igualdad, que en este año 2025 comienza su andadura, velará por este aspecto.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Impulsar la inclusión de enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudio universitarios.</b>

<b>ACCIÓN 1</b>	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.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento: Iniciada	

La adopción de medidas para incluir enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las titulaciones oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias de la Educación, en Sociales y Jurídicas es una buena estrategia para promover la igualdad de género en el ámbito académico. Para realizar esto, necesitamos que los estudios de grado y máster que de esas áreas pasen por un proceso de evaluación y acreditación, y cuando se aprobó el plan acababan de pasar por una acreditación. Se acordó en la Comisión de Igualdad que en las asignaturas que se pudiese se tuviesen en cuenta la perspectiva en las guías docentes, en los programas de las asignaturas, en los currículums, y en las metodologías, entre otros, con el fin de obtener un mínimo hasta nueva acreditación, y mientras tanto ofrecer cursos de formación en igualdad de género que se pueden convalidar por asignaturas optativas. Es una estrategia que puede facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la formación académica. Estos cursos proporcionan a los estudiantes una formación específica en igualdad de género y pueden contribuir a fomentar una visión crítica y reflexiva sobre las desigualdades de género en el ámbito académico y social, así como a desarrollar habilidades y competencias para abordar estas desigualdades en la práctica profesional. Además, la posibilidad de convalidar estos cursos por asignaturas optativas puede facilitar la participación de los estudiantes en este tipo de formación y puede contribuir a que esta sea más accesible y atractiva para ellos.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Impulsar la inclusión de enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudio universitarios.</b>

<b>ACCIÓN 2</b>	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.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento: Iniciada	

Este impulso es una estrategia importante para promover la igualdad de género en el ámbito académico y en la práctica educativa. Contribuye a integrar la perspectiva de género en el diseño y la implementación de los planes de estudio en esta área, a fomentar una visión crítica y reflexiva sobre las desigualdades de género en el ámbito educativo, y a desarrollar habilidades y competencias para abordar estas desigualdades en la práctica profesional. Además, el impulso de estos contenidos puede contribuir a mejorar la calidad de la educación y a promover la inclusión y la igualdad de oportunidades en el sistema educativo.

Al igual que antes, teníamos el problema del proceso de evaluación y acreditación. Así que, a pesar de que en muchas asignaturas de Educación se imparte materia de igualdad de género, acordamos una formación extracurricular que el alumnado podía cursar y convalidar. En esta estrategia, la colaboración del profesorado de la facultad ha sido clave, porque ellas mismas han formado parte de la impartición de los módulos diseñados. Se acordó en la Comisión de Igualdad fomentar que en las asignaturas que se pudiese se tuviesen en cuenta la perspectiva de género en las guías docentes, en los programas de las asignaturas, en los currículos, y en las metodologías, entre otros. Esta formación en igualdad de género contribuye a tener una visión crítica y reflexiva sobre las desigualdades de género en el ámbito académico y social, y desarrolla habilidades y competencias para abordar las desigualdades en la práctica profesional.

### EJE 3. GOBERNANZA, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN.

<b>EJE 3</b>	<b>Gobernanza, gestión y representación.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	Fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno.

INDICADORES: 50% -50%

Grado de cumplimiento: Realizada

En nuestra universidad el porcentaje de Mujeres en el **Consejo de Dirección**, es del 42,85. Si consideramos las direcciones de secretariado, vicegerencias y otros que conforman el equipo de gobierno amplio, el porcentaje de mujeres es del 40,57 mujeres. En lo que se refiere a los Centros, la UAL tiene una Decana en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, en la Facultad de Psicología y una directora de la Escuela Superior de Ingeniería, y un Decano en las Facultades de Ciencias de la Educación, Ciencias de la Salud, Humanidades, Experimentales y Derecho.

ESCUELA O FACTULTAD	DECANO/A O DIRECTOR/A	MUJER	HOMBRE
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERÍA	Rosa María Ayala Palenzuela	M	
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	Manuel A. Rodríguez Pérez		H
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	Pablo Román López		H
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	Eva Carmona Moreno	M	
FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES	Juan José Moreno Balcázar		H
FACULTAD DE DERECHO	Luis Gómez Amigo		H
FACULTAD DE HUMANIDADES	Rafael Quirosa-Cheyrouze Muñoz		H
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	D <sup>a</sup> María Mercedes Fernández Torres	M	
	<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

En el conjunto de los Vicedecanatos y de las Subdirecciones hay una presencia de mujeres del 64%, si bien cada Centro ofrece un panorama diferente. Para llegar a una presencia equilibrada en los órganos, cuando haya bajas en los ya constituidos, se debe tener en cuenta una cuota de representación de mujeres y hombres en dichos órganos. Incentivaremos la formación en igualdad de género de los miembros de los órganos de gobierno, a fin de promover una visión crítica y reflexiva sobre las desigualdades de género.

<b>EJE 3</b>	<b>Gobernanza, gestión y representación.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	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.
<b>INDICADORES:</b>	
Grado de cumplimiento: No iniciada	

Se observa una proporción adecuada en la composición del Comité de Empresa del PDI y de la Junta del PTGAS. Sin embargo, en la Junta de PDI, formada por personal funcionario, se aprecia una desproporción en cuanto al número de mujeres, claramente inferior.

JUNTAS	N° miembros	Mujeres	Hombres	M%
Comité de Empresa	17	9	8	52%
JUNTA PTGAS	17	8	9	47%
JUNTA PDI	17	4	13	23%

<b>EJE 3</b>	<b>Gobernanza, gestión y representación.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.</b>

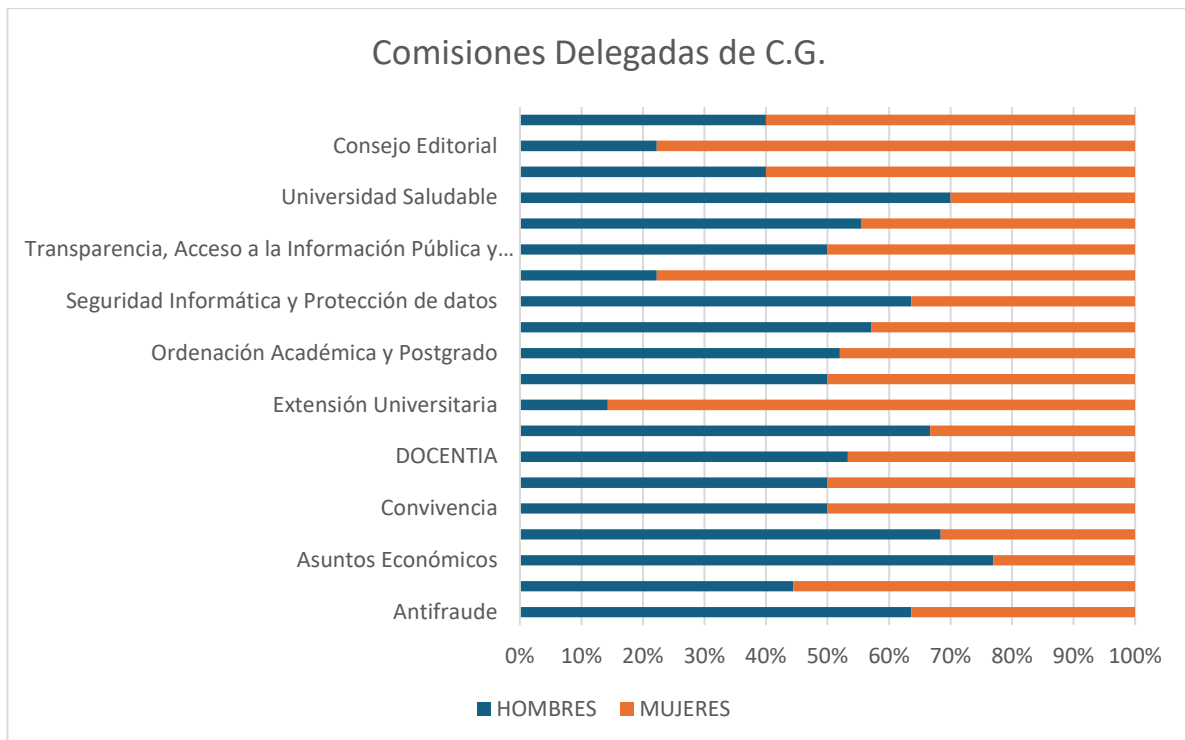


ACCIÓN 3	Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas de las diferentes comisiones delegadas de consejo de gobierno.
INDICADORES: si/no. A partir de la entrada en el plan	
Grado de cumplimiento. No iniciada	

	HOMBRES	MUJERES
COMISIONES DE INVESTIGACIÓN	6	7
COMISIÓN DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO	13	11
COMISIÓN DE ASUNTOS ECONÓMICOS	11	2

#### Tabla comisiones delegadas actualizada

NOTA: Se han sacado de la tabla aquellas comisiones delegadas de las que no tenemos datos que son: Acción social, Cátedras y Seminarios, Cooperación Internacional, Formación del PTGAS, internacionalización, reconocimiento y transferencia de créditos y sostenibilidad.



<b>EJE 3</b>	<b>Gobernanza, gestión y representación.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.</b>
<b>ACCIÓN 4</b>	Fomento de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación estudiantil.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

En las jornadas de formación al estudiantado, se pone en valor la labor que hacen los representantes estudiantiles. Pero ha sido el estudiantado por sí mismo el que ha logrado tener una participación equilibrada en los órganos de representación, tanto en el consejo de estudiantes como en las delegaciones de los centros. Es por ello por lo que ha bastado hacer una foto de los mismos.

<b>EJE 3</b>	<b>Gobernanza, gestión y representación.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.</b>
<b>ACCIÓN 5</b>	Inclusión en los presupuestos de la UAL de los recursos destinados a políticas de género.
INDICADORES:	
Grado de cumplimiento: Realizada	

La inclusión de recursos destinados a políticas de género en los presupuestos de la Universidad de Almería (UAL) es una medida importante para fomentar y ejecutar todas las políticas que desarrollamos. Estos recursos pueden ser utilizados para desarrollar diversas iniciativas y actividades que fomenten la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras para mujeres y hombres en la UAL.

Algunas de las posibles iniciativas que son financiadas con estos recursos incluyen:

- Programas de formación y sensibilización sobre igualdad de género y no discriminación.
- Investigación sobre igualdad de género y no discriminación en el ámbito universitario.
- Programas de apoyo a estudiantes y trabajadores que sufran violencia de género.
- Acciones para promover la participación de mujeres en áreas o disciplinas en las que su presencia sea escasa.
- Premios Tfgs, TFMs y tesis doctorales,  
etc

<b>EJE 3</b>	<b>Gobernanza, gestión y representación.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>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.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	Adecuación de las normas que regulan la carrera profesional, promoción interna y las condiciones de trabajo.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

La adecuación de las normas que regulan la carrera profesional, la promoción interna y las condiciones de trabajo puede ser una medida importante para promover la igualdad de género y eliminar la discriminación en el ámbito laboral. Algunas de las acciones que se llevan a cabo en este sentido incluyen:

- Establecer criterios de selección y promoción transparentes y objetivos, que no tengan en cuenta el género de los trabajadores.
- Garantizar que los procesos de selección y promoción sean accesibles y justos para todos los trabajadores, independientemente de su género.
- Fomentar la participación de mujeres en áreas o disciplinas en las que su presencia sea escasa.

- Promover la formación y la actualización profesional de todos los trabajadores, independientemente de su género.

<b>EJE 3</b>	<b>Gobernanza, gestión y representación.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>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.</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	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.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

La inclusión de materias relacionadas con la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las escalas de administración de la universidad es una medida que contribuye a fomentar la igualdad de oportunidades y a promover la no discriminación por razón de género en el ámbito académico. Se han incluido preguntas específicas en las pruebas de conocimientos sobre temas relacionados con la igualdad de género y la no discriminación, como la legislación y políticas existentes para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y académico. Como ejemplo, en la convocatoria de pruebas selectivas para el ingreso en la Escala Auxiliar administrativa de esta universidad, se incluyó expresamente referencia a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<b>EJE 3</b>	<b>Gobernanza, gestión y representación.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>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.</b>

<b>ACCIÓN 3</b>	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.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

La inclusión de la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del Personal de administración y servicios es una medida importante. Esto significa que, en el proceso de selección se tendrá en cuenta la formación que hayan recibido en materia de igualdad de género y no discriminación. Actualmente se ha conseguido que la Gerencia de nuestra universidad considere todas las acciones formativas organizadas por la Unidad de Igualdad como transversales para todos los puestos de trabajo.

#### Eje 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

##### Eje 4. Objetivo 1.

<b>EJE 4</b>	<b>Corresponsabilidad y conciliación.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>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.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	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.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento : Iniciada	

La elaboración de un plan de conciliación de la vida laboral, académica, personal y familiar es una medida importante para promover la igualdad de género y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y estudiantes de la comunidad universitaria.

Desde esta premisa, los Vicerrectorados de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social de la **Universidad de Almería** y la **Universidad de Córdoba**, junto con la Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la **Universidad Pablo de Olavide**, han unido sus fuerzas para realizar un diagnóstico sobre la situación laboral, familiar y personal de sus comunidades universitarias con el objetivo de diseñar un Plan de conciliación que promueva el bienestar y la corresponsabilidad, integrando los cuidados en la vida universitaria. Se ha remitido un cuestionario a la comunidad universitaria para conocer sus necesidades y próximamente se formarán grupos de discusión y se realizarán entrevistas, para proceder a continuación a realizar el estudio de los resultados.

<b>EJE 4</b>	<b>Corresponsabilidad y conciliación.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>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.</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	Promoción de convenios con entidades externas que ofrezcan condiciones ventajosas para los miembros de la comunidad universitaria que tienen familiares a cargo.
INDICADORES: 2 convenios anuales	
Grado de cumplimiento : no iniciada	

No se ha llevado a cabo, y se estudiará su viabilidad y conveniencia para el próximo curso. En la actualidad se puede consultar las ayudas de acción social en las diferentes convocatorias.

<https://www.ual.es/universidad/otrosorganos/casual/plan-de-accion-social>

<b>EJE 4</b>	<b>Corresponsabilidad y conciliación.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>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.</b>
<b>ACCIÓN 3</b>	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.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La gestión ágil y tratamiento de cualquier persona víctima de violencia de género es una estrategia importante para garantizar su protección y su derecho a la asistencia integral. En estos casos la Unidad tiene establecido un procedimiento para agilizar la adaptación del horario de trabajo, movilidad y excedencia de las empleadas, colaborando con los distintos órganos para asegurar la rápida resolución de su situación.

<b>EJE 4</b>	<b>Corresponsabilidad y conciliación.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>Fomentar la corresponsabilidad como elemento necesario para la igualdad entre mujeres y hombres.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	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.
INDICADORES: 1 campaña anual	
Grado de cumplimiento : Iniciada	

Actualmente estamos en fase de recopilación y depuración de un documento con todas las medidas de conciliación en la Universidad de Almería y su correspondiente normativa que estará en breve disponible para su consulta por parte de la comunidad universitaria en la web de la Unidad de Igualdad.

**1<sup>er</sup> INFORME BIENAL DEL CLAUSTRO**

**ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD**

**DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA**

**2020-2022**

## VI. ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD

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, está estructurado en objetivos y acciones en torno a **cuatro ejes** que determinan la política universitaria en materia de Igualdad en el periodo 2020-2024:

- EJE 1: CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA. (27 acciones)
- EJE 2: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA. (17 acciones)
- EJE 3: GOBERNANZA, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN. (8 acciones)
- EJE 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN. (4 acciones).

Cada uno de estos ejes contiene un número de acciones, 56 en total, encaminadas a mejorar la situación en materia de igualdad de género e involucran a diferentes agentes responsables dentro de la Universidad: Vicerrectorados competentes y Gerencia.

En la Tabla 17 se recoge el grado del cumplimiento de las acciones de los diferentes ejes del I Plan de Igualdad desde el 31 de enero de 2020 a 30 de noviembre de 2022.

Tabla 17. Evolución del grado de cumplimiento de las desde el 31 de enero de 2020 a 30 de noviembre de 2022

EJES	ACCIONES	REALIZADAS	INICIADAS/EN DESARROLLO	NO INICIADAS	% REALIZADAS
EJE 1	27	24	2	1	88%
EJE 2	17	4	7	6	23,5%
EJE3	8	6	0	2	75%
EJE 4	4	1	1	2	25%
TOTAL	56	35	10	11	62,5%

La implantación del I Plan de Igualdad de la UAL ha sido desigual según se consideren los ejes en los que está estructurado. Se pueden analizar la implantación y desarrollo de las medidas según los ejes. Se han realizado un total del 62,5%, y se han iniciado y están en desarrollo un 18% .El resto, 19,5% aun no lo hemos iniciado.

## EJE 1

El eje 1, cultura de igualdad y no violencia, tiene un total de 6 objetivos y 27 acciones, de las cuales se han cumplido 24, dos se han iniciado y están en desarrollo y solo una no se ha cumplido, estando planificada para el primer semestre de 2023. Las medidas de este Eje han sido las que más han avanzado. Según recoge el I Plan de Igualdad, dentro de este eje las acciones propuestas tienen como labor la sensibilización sobre la perspectiva de género, y la cultura de igualdad y no violencia. Cumplen también la labor de formar al estudiantado, al personal docente y de administración y servicios. También en este eje se sitúan las medidas relacionadas con la comunicación y difusión, tanto en lo que se refiere a visibilizar a las mujeres y sus logros, desagregar todos los datos e informes que se generen para dar a conocer la situación de las mujeres y, por otro lado, cuidar la imagen que transmite la Universidad al exterior.

Destacamos sólo algunas de las acciones de **Visibilización** de los logros de las mujeres de la comunidad universitaria, publicando premios, investigaciones, etc. en los medios de la UAL, como twitter, Instagram, revista electrónica igUALdad o UALNews. Asimismo, se han realizado numerosas entrevistas a mujeres investigadoras para destacar esos logros. Esto se ha conseguido también debido al uso cada vez más masivo y frecuente de las nuevas tecnologías y las redes sociales, lo que ha facilitado la difusión de las noticias. También se ha promovido la visibilización de las mujeres y de sus investigaciones a través de múltiples actividades, como la actividad “una científica visita tu centro” del 11F, día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, el día de la Mujer y las niñas en las TICs, el día de la Mujer Matemática, o los Campus tecnológicos para chicas, con profesorado mayoritariamente femenino de la UAL, formado por ingenieras, físicas y matemáticas.

**Formación.** Desde que comienza el curso se planifica la formación. En la época de la pandemia las actividades formativas se celebraron online, lo que favoreció la asistencia tanto de PAS como PDI a los cursos ofertados. Desde que se aprobó el Plan, en el caso de PDI los cursos han girado en torno a la Introducción de la perspectiva de género en la docencia, cursos sobre utilización de un lenguaje inclusivo, formación interdisciplinar en Violencia de Género, etc..... Por lo que se refiere al PAS, también se han celebrado cursos sobre utilización de un lenguaje inclusivo, la Red de Voluntariado para la VG, con gran éxito de participación y se ha impartido más de un curso básico sobre igualdad. Se ha continuado con el desarrollo de acciones encaminadas a la promoción de las vocaciones científicas entre las niñas y jóvenes, con talleres, campus tecnológicos, etc.

**Sensibilización.** Desde marzo de 2020, por la pandemia por Covid 19, las actividades académicas (Día Internacional de la Mujer, Jornadas contra la violencia de género, etc) se celebraron en formato online, lo que ha favorecido la inscripción y asistencia a las mismas superando los datos de ediciones anteriores. En este eje se ha hecho la formación y sensibilización en Violencia de género, y en acoso sexual y diferentes tipos del acoso-que detallamos en el anexo siguiente.

## EJE 2

El eje 2, docencia, investigación y transferencia, tiene un total de 5 objetivos y 17 acciones, de las cuales se han hecho 8, 4 se han iniciado y 5 no se han realizado aún. Hay distintas cuestiones a destacar. Se ha producido un incremento de la participación del estudiantado a las actividades académicas en materia de igualdad. En el año 2020 se celebraron online y eso facilitó su asistencia por lo que, aunque se ha recuperado en este año la presencialidad en todas las formaciones, se contempla la continuidad de las mismas para este próximo curso en un formato mixto (presencial y online). Por lo que respecta a la investigación, se consolidan los grupos dedicados a estudios de género dentro de la Universidad y éstos son multidisciplinares, por lo que están integrados por PDI de diversas áreas de conocimiento. Y respecto a la transferencia son varios ya los proyectos que se han pedido en materia de igualdad

## EJE 3

El eje 3, gobernanza, gestión y representación, tiene un total de 2 objetivos y 8 acciones, de las cuales 6 se han realizado, 1 esta iniciada y en desarrollo y 1 no. Cabe destacar, el fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, la inclusión en los presupuestos de la UAL de los recursos destinados a políticas de género. También la 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, y la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género

## EJE 4

El eje 4, corresponsabilidad y conciliación, tiene un total de 2 objetivos y 4 acciones, de las cuales solo se ha cumplido 1. Nada más aprobar el Plan, la situación de la pandemia por la COVID-19 provocó el cambio de forma de trabajar de prácticamente toda la Comunidad universitaria y se tuvo que compaginar el trabajo presencial y el teletrabajo en el comienzo del curso 20/21. En el caso del PDI, se tuvo que incorporar en su actividad docente la impartición de clases a través de Blackboard Collaborate, y en el caso del PAS por la presencialidad del 50% aproximadamente. Motivado por la situación también avanzó en la oferta de cursos online al PAS y al PDI, lo que facilita la conciliación al poder realizar el curso en el horario que sea más conveniente para cada persona. Por lo que se refiere a los permisos y reducciones de jornada, siguen siendo mayoritariamente solicitados por las mujeres, por lo que parece necesario difundir las medidas relativas a este aspecto. También en el

ámbito de la conciliación, la asignación de docencia en los Departamentos no siempre atiende a las necesidades de conciliación de quienes tienen hijos o hijas de corta edad, utilizándose otros criterios en la elección de grupos. Se ha planificado una acción en ese sentido de manera que se introduzcan unas medidas como anexo al siguiente plan de Ordenación Docente.

En el Anexo, se recoge con detalle la información sobre la evolución de cada una de las 56 acciones a lo largo del año 2020, 21 y lo que va de año 2022.

## CONCLUSIONES

Desde el 31 de enero de 2020, fecha de la implantación del Plan de Igualdad 2020-2024, hasta el 30 de noviembre de 2022 se han cumplido el 68% de las acciones, mientras que el 22% restante las clasificamos en dos tipos: unas iniciadas y en desarrollo (en las que en dos de ellas hemos reestructurado desde la comisión de igualdad la acción para poder cumplirla) y otras como no iniciadas pero que en el plazo de un año deberán cumplirse.

La Comunidad Universitaria de la UAL está integrada en el curso 2022/2023 por 16.070 personas, de las cuales el 90,7% representa el colectivo de estudiantes (con un 55,6% de mujeres) el 6% lo constituye el PDI (con un 44% de mujeres), y el 3,2% está formado por el PAS (con un 52,2% de mujeres).

A partir de los datos obtenidos para la realización de este informe de seguimiento, se pueden señalar los siguientes aspectos relacionados con el análisis:

A través del diagnóstico de toda la Comunidad Universitaria de la UAL (PDI, PAS y estudiantes) es posible constatar la existencia de las mismas brechas de género identificadas en nuestra sociedad. La segregación vocacional en las disciplinas académicas continúa año tras año, si bien entre el estudiantado de nuevo ingreso se ve un pequeño incremento de mujeres que eligen estudios de la ESI

	Curso 19-20	Curso 20-21	Curso 21-22	Curso 22-23
<b>ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERIA</b>	14,5%	21,15%	18,8%	22,6%

Es notable el desequilibrio en las vocaciones de disciplinas tecnológicas (las identificadas ahora como STEM) entre el colectivo de mujeres. Ello hace que dentro del grupo de PDI existan departamentos con el 13% de mujeres como el de Ingeniería, o el de Matemáticas e Informática con el 29% y 30% respectivamente. De éstos, los dos primeros son los que no tienen ninguna mujer

catedrática hasta el momento, por lo que la segregación también alcanza al ámbito más alto de la carrera académica.

Ese desequilibrio se constata de forma opuesta en las disciplinas vinculadas a Humanidades, Salud, y Psicología dónde encontramos casi un 60,0% de mujeres.

En el conjunto del PDI, la diferencia más significativa se encuentra en el número de Catedráticas y en la ratio de mujeres PTU/CU, aunque mejoran los datos respecto del anterior informe (casi 6 PTU (exactamente 5,85) mujeres por cada CU mujer) a la proporción 4 PTU/1 CU actual. Aun así, persiste la diferencia en la progresión de la carrera docente constando la brecha de género y generacional.

Sin embargo, se puede señalar que el porcentaje Catedráticas ha mejorado, de tal manera que actualmente está cerca del de la media de las universidades españolas. Se ha logrado pasar de un 15,7% del primer informe Y 20% en el segundo diagnóstico a un 22% en este informe.

En el caso de PTU, el porcentaje de mujeres ha incrementado a un 47% y está por encima de la media nacional. En el primer diagnóstico las cifras mostraban que un 40 % de los PTU eran mujeres, y en el segundo un 43%.

En el caso del PAS, tradicionalmente con mayor presencia de mujeres, sigue el incremento en el porcentaje de presencia de las mismas (52,3%) respecto al dato del primer y segundo diagnóstico (51,0% en ambos casos).

En el caso del PAS, los desequilibrios aparecen en las categorías profesionales (grupos de clasificación) alcanzadas por mujeres y hombres en su carrera profesional y en las distintas escalas de trabajo (Biblioteca, Informática, Administración, etc...) desempeñadas. En el grupo A (y en cada uno de los subgrupos A1, A2) hay un porcentaje mayor de hombres que de mujeres. Las mujeres suponen el 41,6% del total del grupo A, frente al 58,6% de hombres. En el grupo C se invierten las proporciones y las mujeres alcanzan el 57,3 % del total de trabajadores del grupo C. EL caso más llamativo aparecen en el subgrupo C2, que es el utilizado habitualmente como grupo de ingreso en la administración universitaria. Las mujeres suponen el 73,9% de los funcionarios del grupo C2.

## ANEXO: Evolución de las medidas del I PLAN DE IGUALDAD

EJE 1. CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA.**Eje 1. Objetivo 1.**

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	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.
INDICADORES: Publicación bienal	
Grado de realización: Realizada	

El diagnóstico que acompaña a este informe contiene datos desagregados por sexo en todos los ámbitos que analiza (PDI, PI, PAS y Estudiantes)

Por mencionar algunos otros informes con datos desagregados se relacionan a continuación:

- Por parte del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión se vienen desagregando todos los datos que se incluyen en los informes, por parte de todas las áreas que de él dependen, como son orientación, acceso, "antiguos alumnos", igualdad y diversidad funcional. Destacamos también el informe de la situación laboral de las personas egresadas por la Universidad de Almería en los cursos académicos correspondientes desde los cursos 2014/15 al 2019/20, que se hace anualmente y elabora el vicerrectorado de Posgrado, Empleabilidad y Relaciones con las Instituciones.
- Durante estos años, todos los informes de datos desagregados que se han solicitado al servicio de Recursos Humanos, a Doctorado, a la Unidad de datos, al servicio de Empleo, etc, se han continuado suministrando de este modo.
- Se han tomado medidas de seguridad derivadas de la regulación de protección de datos vigente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.1 b) y el artículo 89 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos).
- Para la adaptación del Plan al RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre

hombres y mujeres se está trabajando en el diseño de un registro retributivo al que se refiere su artículo 5.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	Actualización periódica del diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, sobre la situación de mujeres y hombres, haciendo el seguimiento de su evolución.
INDICADORES: Actualización cuatrienal	
Grado de realización: Realizada	

El diagnóstico que acompaña a este informe contiene una actualización de los dos diagnósticos cuantitativos que preceden al Plan de igualdad. Esta actualización comprende desde el curso 2019/2020 hasta el curso 21/22 (hemos actualizado los datos del primer trimestre del curso 22/23) y están segregados por sexo en todos los ámbitos que analiza (PDI, PI, PAS y Estudiantes).

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.</b>
<b>ACCIÓN 3</b>	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.
INDICADORES: Semanal, mensual, campaña, según proceda	
Grado de realización: Realizada	

Desde la creación de la Delegación del rector para la igualdad, así como la aprobación del plan hasta el momento, velamos para que la comunicación y la difusión de noticias sobre la legislación en materia de igualdad de género este actualizada, facilitando las normativas en materia de igualdad a través de la página web, enviándose al mismo tiempo un correo electrónico a la comunidad por parte de la dirección de la unidad.

De hecho, una de las acciones del Plan de Comunicación de la UIG es “mantener puntualmente informadas a todas las personas que conforman la comunidad universitaria tanto de todas las actividades que se hacen o se promueven desde la UI, como de la legislación vigente en materia de igualdad de género, de convocatorias externas, etc.

Todo se puede constatar en la web [www.igualdad.ual.es](http://www.igualdad.ual.es)

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.</b>
<b>ACCIÓN 4</b>	Difusión e información de las actividades y acciones de la Unidad de Igualdad de Género manteniendo un espacio específico en la web institucional.
INDICADORES: Difusión e Información del 100% de las actividades anuales	
Grado de realización: Realizada	

A través de la web [www.igualdad.ual.es](http://www.igualdad.ual.es) ofrecemos toda la información de las actividades y acciones llevadas a cabo por la unidad, o entidades, instituciones externas interesantes para la comunidad. Enviamos a la Comunidad universitaria las normativas, convocatorias, actividades, que vienen a través de los órganos externos, Ministerio, JJAA, IAM, etc. Además de la web específica, la unidad de igualdad tiene «Plan de Comunicación» cuyo objetivo es comunicar el compromiso de la Universidad con la Igualdad, informar de las medidas, actividades y actuaciones en Políticas de Igualdad de Género de la UAL.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.</b>
<b>ACCIÓN 5</b>	Presentación de un informe bienal al Claustro sobre la aplicación del I Plan de Igualdad.
INDICADORES: Informe bienal	
Grado de realización: Realizada	

Presentación de este informe en el claustro.

Fecha 20/12/2022.

#### **Eje 1. Objetivos 2 y 3.**

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	Fomento de la cultura de igualdad de oportunidades a través de campañas de concienciación y sensibilización.

INDICADORES: 2 campañas anuales.

Grado de realización: Realizada

Para fomentar la cultura de igualdad de oportunidades a través de la sensibilización y la concienciación, hemos llevado a cabo campañas de difusión y educación que informen y formen a la comunidad sobre la importancia de la igualdad y cómo se puede lograr en la práctica. Con este tipo de acciones, ha incrementado la formación y sensibilización de la comunidad universitaria en materia de igualdad y se ha detectado que es necesaria una mayor implicación masculina en la lucha por la igualdad de género.

Con este objetivo de sensibilizar a toda la comunidad universitaria en aras a conseguir una mayor igualdad en todas nuestras actividades y ámbitos, creamos en octubre de 2015 la Revista IgUALdad, editando tres números por curso académico, y que se puede consultar en el enlace <http://www.igualdad.ual.es/index.php/revista-igualdad>, desde el primero hasta el último. Llevamos 22 números.

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 2	Organización de espacios de reflexión y debate que impulsen el cambio de actitudes de una forma pública.
INDICADORES: 2 campañas anuales	
Grado de realización: REALIZADA	

La organización de espacios de reflexión y debate sobre la igualdad son una forma efectiva de impulsar el cambio de actitudes hacia la igualdad. Estos espacios, conferencias, jornadas, talleres, son utilizados para discutir y debatir temas relacionados con la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en diferentes ámbitos, como el laboral, educativo y social. Además, estos espacios también fomentan el diálogo y el intercambio de ideas entre personas de diferentes disciplinas y perspectivas, lo que puede ayudar a generar un entendimiento más profundo y amplio sobre el tema. Para no propiciarlo solo desde la UI, desde la aprobación del Plan se han convocado **ayudas destinadas a la organización de actividades de difusión, información, sensibilización y formación para la promoción de una cultura de igualdad**, con objeto de aumentar el grado de compromiso de la comunidad universitaria con el principio de igualdad de género, y dentro de las líneas de actuación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería.

Con este tipo de ayudas, se han financiado o cofinanciado diferentes actividades propuestas tanto por profesorado como estudiantado. (<http://www.igualdad.ual.es/index.php/ayudas-igualdad->

actividades-proyectos)

Ejemplo de algunas de ellas han sido,

Curso 2020/2021

- Congreso internacional médicos del mundo: mutilación genital femenina.
- Jornadas Históricas de la Sexualidad

Curso 21/22

- Actividades de sensibilización:
- ✓ “Si no lo ves, te tienes que poner las gafas... violetas”,
- ✓ Feria por la Igualdad
- ✓ Metraje “La habitación de Pilar Rodríguez”

También con la lectura de los manifiestos en cada una de las campañas hacemos una declaración pública como institución por la igualdad, una forma de mostrar el compromiso de la UAL con la promoción y el respeto de los derechos humanos y la igualdad entre todos los miembros de la comunidad.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 3</b>	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.
INDICADORES: 2 eventos anuales	
Grado de realización: Realizada	

En todas las Jornadas de Bienvenida se hace una campaña de prevención de acoso sexual y de cualquier tipo de acoso de nuestro protocolo. La prevención del acoso sexual es importante para ayudar a garantizar que todas las personas puedan disfrutar de un entorno seguro y respetuoso. Se hacen campañas para que se conozca y entienda lo que es el acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y cómo se puede reconocer, así como a identificar y rechazar cualquier comportamiento inapropiado o abusivo, y enseñar a otros a hacer lo mismo. Para ello se ha elaborado una guía con todo este contenido que está colgada en la web.



El Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión cuenta con una guía de 16 páginas para la comunidad universitaria del protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería. Te queremos ayudar a identificar los distintos tipos de acoso mediante ejemplos de conductas de cada uno de ellos:

1. Acoso sexual
2. Acoso por razón de sexo
3. Acoso por identidad de género
4. Acoso por orientación sexual

Cuentas con un esquema de actuación y denuncia, y te explicamos de forma clara a quién, a qué protocolo y cómo debes actuar tanto si sufres cualquier tipo de acoso, como si eres testigo o conocedor de cualquier caso.

[↓ Descarga aquí la guía en PDF](#)  [Versión en Español](#)

[↓ Download here PDF guide](#)  [English Version](#)

igUALdad

Es importante recordar cada curso que el acoso sexual es un comportamiento inaceptable e ilegal, y que no se debe tolerar en ningún entorno.

Sensibilizar a la comunidad universitaria en temas LGBTI es importante para promover la igualdad y el respeto en el entorno académico. Las formas en las que lo hemos hecho se pueden resumir en:

- Actividades educativas y de sensibilización sobre la diversidad sexual y de género, como charlas, talleres y paneles de discusión, fomentando el diálogo y el intercambio de ideas sobre estos temas (todas han sido en el campus).

Por poner algún ejemplo de ello en el curso 2020/2021, taller sobre diversidad sexual y derechos humanos, para conmemorar el Día contra la LGTBIfobia, dedicado a los delitos de odio hacia este colectivo e impartido por la reconocida abogada, doctora en Ciencias de la Comunicación y presidenta de la Comisión de Derechos Humanos y, también, coordinadora del Servicio de Atención Jurídica Gratuita a Víctimas de Delitos de Odio del Colegio de Abogados de Málaga. Charo Alises es, además, autora de la obra 'Guía de delitos de odio LGTBI', reeditada ya por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía, a través de la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad, de la cual hemos dado difusión en nuestra comunidad.



Hemos proporcionado recursos y apoyo a estudiantes y miembros de la comunidad universitaria. Dentro de las jornadas de bienvenida al estudiantado, cuando se presenta la Unidad de Igualdad de género, y se habla del protocolo contra el acoso sexual se habla también del procedimiento de cambio de nombre por identidad de género.

Las actividades de Mayo (entorno al 17 de mayo y 24 de Mayo) se enmarcan en la conmemoración del Día Internacional contra la LGTBIfobia, pero son el inicio a los actos que hay en el mes de junio con motivo de Orgullo LGTBI, 28 de junio.

La Universidad de Almería se adhiere en 2020 a la Red Interuniversitaria LGTBQ, manifestando así el compromiso sólido con la diversidad sexual y afectiva en los días previos a la celebración y reivindicación del 28J. Como cada año, el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión se suma al #OrgulloUniversitari, se lee un manifiesto y desde su adhesión a la Red, presenta el programa de actividades de la red interuniversitaria LGTBQ.

Hemos trabajado en conjunto con otras organizaciones y grupos en la comunidad local para promover la igualdad y el respeto para las personas LGBTI.

En general, sensibilizar a la comunidad universitaria en temas LGBTI es un esfuerzo continuo que requiere la colaboración y el compromiso de todos los miembros de la comunidad académica.



Celebración del Día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres, 25N, que se detalla más adelante en el informe.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 4</b>	Realización de campañas específicas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de carrera.
INDICADORES: 1 campaña anual dirigida a 20 centros	
Grado de realización: REALIZADA	

La realización de campañas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria para combatir los estereotipos de género en la elección de carrera es una forma efectiva de fomentar la igualdad de oportunidades en la educación y en el mercado laboral. Hemos llevado a cabo diferentes campañas: Charlas y talleres en los centros educativos de secundaria y Bachillerato, y algunos de primaria, abordando directamente los estereotipos de género y cómo pueden influir en la elección de carrera, incluyendo discusiones que ayuden a los estudiantes a reflexionar sobre sus propias creencias y prejuicios, y a desarrollar una actitud más abierta y equitativa hacia las carreras y profesiones.

Campaña 11F-DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA



Nuestra actividad más relevante es **“UNA CIENTÍFICA VISITA TU CENTRO”**. Este día y esta actividad, ha brindado a la Universidad de Almería la oportunidad de sensibilizar a la comunidad educativa sobre un tema de gran interés, como es poner fin al desequilibrio de género en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (áreas STEM, como se las conoce). Con objeto de inspirar y promover la participación de las mujeres y las niñas en la ciencia, desde esta fecha y siempre hasta el día 8 de marzo, se llevan a cabo acciones de divulgación y concienciación en centros educativos de toda la provincia de Almería, que permite romper los sesgos de género vinculados a las titulaciones STEM. El protagonismo lo asumen las científicas e investigadoras de nuestra institución que, con entusiasmo y generosidad, emprenden la tarea de impartir charlas, realizar talleres y contar su experiencia de vida al alumnado de estos centros. Estas actividades tienen como finalidad ayudar a visibilizar el trabajo de las mujeres científicas, crear roles femeninos en las áreas de conocimiento STEM, y promover prácticas que favorezcan la igualdad de género en el ámbito científico. En definitiva, consideramos necesario apoyar a las mujeres científicas y la ciencia que desarrollan, de la misma manera que despertar vocaciones científicas en las niñas

y las adolescentes. Por otro lado, se pretende fomentar la incorporación de mujeres a nuestros grados y posgrados STEM, lo que redundaría en una mayor presencia femenina en estas áreas.

11-F. Una científica visita tu centro		
Curso 19/20	Curso 20/21	Curso 21/22
60 científicas y 41 centros	32 científicas y 30 centros	61 científicas y 53 centros

En la web, por curso académico, se detalla el gran número de las científicas de la UAL que participaron en la actividad. Ponemos algún ejemplo para visibilizar la actividad

 <p><b>ANA AGÜERA LÓPEZ</b> UAL. Área de Química Analítica, Grupo de Investigación Análisis Ambiental y Tratamiento de Aguas (FQM-374). Charla sobre la actividad investigadora del grupo de investigación, centrada en la problemática del agua: escasez del recurso, presencia de contaminantes y su impacto ambiental. Descontaminación mediante tratamientos de aguas avanzados, reutilización de aguas regeneradas y sus implicaciones. 9 de febrero IES Gáldar. 22 de febrero La Salle Virgen del Mar. 23 de febrero IES Cruz de Castromar.</p>	 <p><b>JOSEFA MARÍA CLEMENTE, LEILYA MARIELA CONTRERAS, ALBA CARRILLO, Mª JOSÉ TELLO, y MARÍA GABRIELA ÁLVAREZ.</b> UAL. Área de Biología y Biología Molecular, Grupo de Investigación CTS 492. La actividad a desarrollar consistirá en una conferencia sobre la problemática por el uso abusivo de antibióticos y la necesidad de encontrar nuevas fórmulas, seguida de una mesa redonda y una práctica de laboratorio. 11 de febrero IES Nicolás Salazar. 13 de febrero IES Turisiana.</p>
--	---

La segunda actividad para celebrar esta efeméride, son las conferencias:

CURSO 20/21	CURSO 22/23
CONFERENCIA “LA MIRADA DEL CINE ANTE TUS OJOS”	“ESTEREOTIPOS EN DISCIPLINAS STEM”
	
La Unidad de Igualdad de Género y el Aula de Divulgación Científica organizaron la charla La mirada del cine ante tus ojos, impartida, a través del Canal de YouTube de la Universidad de Almería.	También a través del canal de YouTube de la UAL, esta matemática y divulgadora científica, impartió la conferencia sobre Estereotipos en Disciplinas Steam, en la que visibilizó el trabajo de las mujeres que se dedican a las áreas STEM, creando así

	referentes femeninos para la infancia, y dando a conocer los diferentes factores que afectan a la situación actual de la mujer en estas áreas.
--	--

Fueron 16 y 29 centros de secundaria y bachillerato los que se conectaron respectivamente, con su profesorado. Se contabilizaron 515 y 825 estudiantes.

**Día de la Mujer y las Niñas en las Tics, bien en el mes de abril o bien en mayo**, coincidiendo cerca del patrón de la ESI, la UI lleva tiempo colaborando con el mismo, y en los cursos 2019/2020, 2020/2021 y 2021/2022 se han impartido diferentes conferencias.

**Curso 2019/2020. 27 de abril de 2020 y** a través del Canal de Youtube de la Universidad de Almería, tuvo lugar la conferencia “El Ingenio (In) Visible”, impartida por la profesora e investigadora Nuria Salán Ballesteros, Doctora en Ciencia de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica y profesora de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) organizada por la Escuela Superior de Ingeniería y la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de Almería.



En el curso 21/22, se celebró la conferencia/taller de Ainoa Celaya, “MUJER Y CIBERSEGURIDAD”, AINOA CELAYA LUNA



La conferencia “Mujer y ciberseguridad”, impartida por Ainoa Celaya, ingeniera de Telecomunicaciones y CEO fundadora de LUMANIC Ciberseguridad, tuvo como objetivo “despertar las vocaciones científicas, sobre todo, en el ámbito de las tecnologías, en las jóvenes, y darle

visibilidad a aquellas mujeres que hacen ciencia y tecnología”.

### Hemos llevado a cabo TRES CAMPUS TECNOLÓGICO PARA CHICAS (cartel del último)



Estos Campus para chicas son un espacio para aquellas chicas que tienen curiosidad por las últimas tecnologías, y quieren conocer qué les puede deparar el futuro. En el campus las jóvenes comparten experiencias y desarrollan un proyecto tecnológico usando metodologías, herramientas y tecnologías que ofrecen una idea de cómo trabaja una Ingeniera Informática. Una iniciativa para incentivar las áreas de conocimiento de las ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas entre las más jóvenes, y donde el trabajo en equipo y la idea de comunidad son esenciales. Todos los Campus Tecnológicos han consistido en una serie de actividades formativas dirigidas a chicas de la ESO (2º a 4º), quienes abordan a lo largo de él un proyecto tecnológico durante dos semanas (de lunes a jueves), exhibiendo los resultados de su trabajo en una jornada final. A estos Campus fue trasladado el día de la Mujer Ingeniera (23 de Junio), presentando en una de las charlas las biografías de las ingenieras más representativas a lo largo de la historia. El PROGRAMA DE ACTIVIDADES de los tres campus se puede ver en la web y dejamos el enlace de este último <http://www.igualdad.ual.es/images/igUALdad-actividades-curso-2021-2022/campus-tecnologico-chicas-2022/PROGRAMA-III-Campus-Tecnologico-Chicas-UALjoven.pdf>

PROGRAMA III CAMPUS TECNOLÓGICO PARA CHICAS * GRUPO A * SEMANA del 4 al 7 de julio de 2022:	
<b>LUNES 4</b> 9:00 a 9:45 Recepción/Presentación CITE III, Sala de Grados 9:45 a 11:30 CITE III, Aula Mac PENSAMIENTO LÓGICO Y PROGRAMACIÓN Remedios Fernández 11:30 a 12:00 Descanso 12:00 a 14:00 Aula IV SCRUM Isabel María del Águila	<b>VIERNES 5</b> 9:30 a 11:30 CITE III, Lab. 2.01 ROBOTICA NAO Ángeles Mayo 11:30 a 12:00 Descanso 12:00 a 14:00 Aula IV, Sala de Grados CIBERSEGURIDAD Almira Calvo Luma
<b>SÁBADO 6</b> 9:30 a 11:30 CITE III, Lab. 2.01 DISEÑO GRÁFICO Alicia Salvador 11:30 a 12:00 Descanso 12:00 a 14:00 CITE III, Aula Mac INTELIGENCIA ARTIFICIAL (AI) CON SCRATCH Irene Martínez Mosquera	<b>SUNDAY 7</b> 9:30 a 11:30 CITE III, Lab. 2.01 VISIÓN ARTIFICIAL SCRIPT PYTHON / SCRATCH Emma Pérez 11:30 a 12:00 Descanso 12:00 a 14:00 CITE III, Aula Mac CREA TU CASA INTELIGENTE Y SOSTENIBLE CON SCRATCH Remedios Fernández

- Damos información y recursos sobre diferentes carreras y profesiones, que muestren a los estudiantes que las opciones laborales no están limitadas por su género. Esto lo hemos hecho

con videos y/o charlas de personas que trabajan en campos tradicionalmente asociados con el otro género, como un ingeniero o una enfermera.

- Trabajando en conjunto con grupo de profesoras de manera interdisciplinar.
- A lo largos de los últimos años hemos realizado las campañas. Campaña del 11 febrero, día de la Mujer y la Niña en la Ciencia.

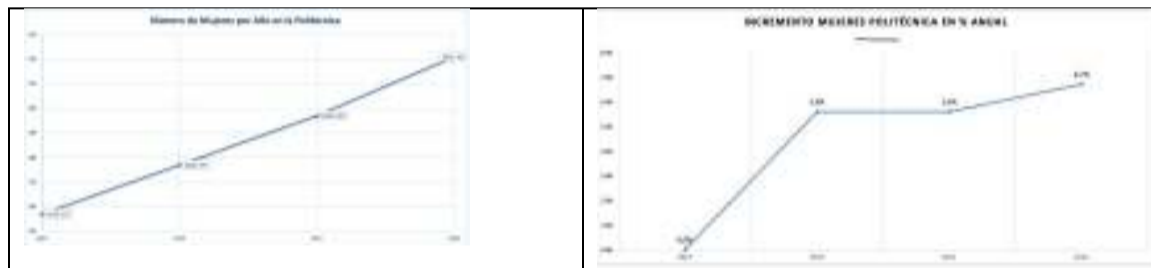
Hemos colaborado en esos tres cursos con los Talleres de Jóvenes programadoras (celebrados en la semana de la informática) junto con el dpto. de Informática y la ESI.

Celebramos las efemérides de

- 12-M (Día de la Mujer Matemática)
- 23-Junio (Día internacional de la mujer en la ingeniería,

En general, la realización de campañas de sensibilización sobre estereotipos de género en la elección de carrera es un proceso continuo que requiere un esfuerzo conjunto de todos los miembros de la comunidad educativa. Pero al hacerlo, se pueden ayudar a los estudiantes a tomar decisiones informadas y equitativas sobre su futuro profesional, y a construir una sociedad más justa e igualitaria en general.

Realizando seguimiento y evaluación de la efectividad de las campañas, para determinar si están teniendo el impacto deseado y ajustarlas en consecuencia, hemos podido ver el incremento de matrículas en la ESI en los últimos cursos:



<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 5</b>	Visibilización de las iniciativas de éxito llevadas a cabo por mujeres especialmente en empresas spin-off de la Universidad de Almería.
INDICADORES:	
Grado de realización: iniciada(en desarrollo)	

La visibilización de las iniciativas de éxito llevadas a cabo por mujeres en empresas spin-off (<https://www.ual.es/investigacion/investiga/spin-offs>) de la Universidad de Almería puede ser una forma efectiva de fomentar la igualdad de género y la inclusión en el mundo empresarial. También

damos visibilidad a las mujeres emprendedoras que lideran proyectos disruptivos.

Se ha visibilizado el trabajo de las mujeres en las empresas en UALnews, en redes sociales, o eventos de la universidad, incluyendo alguna entrevista con de sus logros y desafíos en la revista igualdad. Algun ejemplo: Pilar Flores, de Instituto de Neurohabilitación Infantil INPAULA, S.L, que recibió el Premio Helice ANECA EN 2021

<https://news.ual.es/formacion/pilar-flores-gana-el-premio-helice-aneca-a-la-calidad-academica-por-su-investigacion-transferencia-y-docencia/#:~:text=Pilar%20Flores%20gana%20el%20Premio,investigaci%C3%B3n%2C%20transferencia%20y%20docencia%20%2D%20UALNEWS>

<http://www.igualdad.ual.es/index.php/revista-igualdad/revista-igualdad-numero-19>

Desde el área de emprendimiento, se ponen recursos y apoyo a las mujeres en estas empresas, como programas de mentorización o grupos de apoyo, programas de formación, para ayudarlas a desarrollar sus habilidades y a impulsar su éxito en el mundo empresarial. Se ha puesto en marcha Matilda emprende (<https://matildaemprende.com/es/>), un programa formativo intensivo que fomenta e incrementa las competencias emprendedoras como pensamiento crítico, trabajo colaborativo, autonomía e independencia o resolución de problemas. También oferta asesoramiento y acompañamiento desde la idea hasta su desarrollo y apoyo en la búsqueda de financiación, desde microcréditos a la búsqueda de inversores. Con los premios Matilda se visibiliza los proyectos y empresas que se han creado a través de estas jóvenes.



¿QUÉ ES MATILDA EMPRENDE?

**Es un programa de la Universidad de Almería**

Está dirigido a mujeres universitarias y pretende fomentar el empoderamiento femenino a través del desarrollo de emprendedoras que aporten valor a la sociedad almeriense.

Trabajando en conjunto con otras organizaciones y grupos que aborden temas de género y empoderamiento femenino, Matilda emprende do una cultura más inclusiva y equitativa en las empresas spin-off y en la comunidad empresarial en general.



<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 6</b>	Celebración institucional de actos conmemorativos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres.
INDICADORES: 3 actos institucionales	
Grado de realización: Realizada	

La celebración institucional de actos conmemorativos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres fomenta la igualdad de género y la inclusión en una institución. Destacamos en los tres cursos académicos, las lecturas de los Manifiestos que ha elaborado CRUE por el 8-M “Día internacional de la mujer” y el Manifiesto 25 Noviembre “Día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres”. Ejemplo de Acciones de esta índole está la de OCTUBRE 2020, con la Presentación oficial en la UAL de la alianza interinstitucional “ALMERÍA UNIDA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO”. Ese acto fue el primer encuentro de la materialización de una alianza “para poner el marcador de víctimas a cero” entre la UAL, la Subdelegación del Gobierno, la Junta de Andalucía, la Diputación, el Ayuntamiento de Almería y el Hospital Universitario Torrecárdenas, una iniciativa impulsada desde el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión. Todas las instituciones que trabajan contra la violencia de género dimos un paso al frente decidido y al unísono por el bien general. Fue el comienzo de un proyecto que lleva dos ediciones y que en cada una de ellas ha contado con más de 30 actividades.



### **3 NOVIEMBRE. Inauguración de la campaña BANCO ROJO EN LA UAL**

La Universidad de Almería se sumó a una campaña internacional de prevención, información y sensibilización con cinco bancos pintados de rojo, repartidos por todo el campus, en los que aparecen frases contra la violencia de género. La adhesión a esta campaña se ha hecho a través de la Asociación Intégrate en España.



Eventos que han sido acompañados de conferencias, charlas, o mesas redondas que aborden temas relacionados con la igualdad de género y la lucha contra la discriminación, en la que han sido invitadas e invitados expertos en la temática, paneles de discusión, o actividades interactivas que ayudan a sensibilizar a la comunidad sobre estos temas.

Exposiciones, proyecciones de películas, o performances artísticas que aborden temas relacionados con la igualdad de género y la diversidad sexual. Estos han sido organizados por la unidad de igualdad, o grupo de profesorado, o por grupos estudiantiles, y han sido forma de fomentar el diálogo y la reflexión sobre estos temas.

En estos días tan señalados hemos dado las Certificaciones o premios a los mejores trabajos fin de estudios y tesis doctorales, actos que corroboran el compromiso de la institución con la igualdad de género y la lucha contra la discriminación. Se ha reconocido a personas de la comunidad universitaria que han contribuido de manera significativa a estos objetivos, y que han tenido un impacto positivo en la comunidad.

En los siguientes años, se han consolidado y reforzado estos mismos eventos, adhiriéndose la UAL a diferentes campañas como la de puntos violeta hace poco más de unas semanas.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 7</b>	Impulso y apoyo del nombramiento de doctoras honoris causa, y propuestas de intervención de mujeres en las lecciones inaugurales.
INDICADORES: 1 doctora honoris causa y 2 lecciones inaugurales durante la vigencia del Plan	
Grado de realización: Iniciada/en desarrollo	

Según la información recogida en la página web de rectorado, hasta el momento de elaborar este informe hay 24 Honoris Causa, y todos son hombres (0 % mujeres).

Hemos de añadir que, respecto a las medallas, 18 medallas, 17 han sido para hombres y una para una mujer, Rigoberta Menchú Tum.

Hemos puesto a Iniciada por las lecciones inaugurales. Desde la implementación del Plan, ha habido una mujer y dos hombres que han impartido lecciones inaugurales.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 8</b>	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.
INDICADORES: Publicación si/no	
Grado de realización: REALIZADA	

Incluir contenidos en la página web que contribuyan a la igualdad de género es una forma de promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en la web institucional y en los actos oficiales. Esto se ha logrado gracias al trabajo del gabinete de comunicación asegurando que las imágenes que se utilicen en la web muestren a mujeres y hombres en roles similares y con una presencia equilibrada. También la página web utiliza un lenguaje inclusivo que tiene en cuenta la igualdad de género y evita la utilización de palabras o expresiones que excluyan o discriminen a ciertos grupos de personas.

Por parte del gabinete se hace una revisión de las páginas web de la UAL y de las redes sociales de los distintos ámbitos de la universidad, comunicando a los servicios responsables si se observa una utilización no adecuada del lenguaje.

Por parte de los Vicerrectorados de Comunicación y Extensión Universitaria y el nuestro, se fomenta el uso de un lenguaje no sexista, tanto en los contenidos escritos como en el lenguaje audiovisual, no sólo en términos cuantitativos, sino, especialmente, en términos cualitativos, evitando la reproducción de clichés en términos de representación.

En la redacción de las noticias se tienen en cuenta criterios inclusivos. Para ello, por ejemplo, se intentan utilizar determinadas alternativas léxicas como colectivos genéricos (utilizar “personal investigador” en lugar de investigadores, estudiantado, etc). Se va a cambiar la denominación de

lista de alumnos por lista de estudiantes.

Redes sociales: En las redes sociales se siguen incorporando las buenas prácticas a las que se refiere esta medida en el uso inclusivo del lenguaje y la selección fotográfica.

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: 2 acciones anuales	
Grado de realización: REALIZADA	

El desarrollo de acciones específicas de sensibilización dirigidas a los estudiantes con el objetivo de combatir estereotipos de género en las carreras profesionales puede ser una forma efectiva de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo. Estos estereotipos de género se refieren a las expectativas o prejuicios que existen sobre las habilidades, intereses o aptitudes de las mujeres y los hombres en relación con determinadas carreras o profesiones, y que pueden limitar el acceso de las mujeres a ciertas áreas de estudio o de trabajo. Para combatir estos estereotipos, se han desarrollado acciones de sensibilización como charlas, talleres, campañas de comunicación que informen a los estudiantes sobre los efectos negativos de estos estereotipos y que promuevan la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en las carreras profesionales.

Además, se han implementado medidas concretas, como la incorporación de la perspectiva de género en algunas asignaturas, o el fomento de la presencia de mujeres en los ámbitos académicos y profesionales.

En estos tres últimos cursos, hemos implementado el programa UNIVERGEM subvencionado por la JJAA. Es un programa desarrollado en las universidades, por la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias desde la perspectiva de género. Destacamos también,

Curso 19/20

- Jornada de AMIT “Planes de Igualdad, situación actual y planes de futuro)
- Programa UNIVERGEM
- Premios WONNOWN de Caixa Bank y Microsoft Ibérica

## Curso 20/21

- Mesa redonda "CIENCIAUAL: investigadoras y creadoras"
- 12 Mayo "Día internacional de la mujer matemática"

## Curso 21/22

- Conferencia "Estereotipos en disciplinas STEM" por María Macho
- Conferencia "Funciones ejecutivas y potencial de aprendizaje en la prueba de realidad virtual Nesplora Ice Cream" por Gema Climent
- Conferencia "Mujer y ciberseguridad" por Ainoa Celaya Luna

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: 2 actividades anuales	
Grado de cumplimiento: REALIZADA	

La realización de campañas de sensibilización para prevenir y detectar la violencia de género en el seno de la comunidad universitaria, así como la organización de cursos, seminarios y talleres encaminados a la prevención, es una de las formas efectivas de luchar contra este tipo de violencia. Es importante desarrollar campañas de sensibilización que informen sobre la violencia de género, sus efectos y sus causas, y que proporcionen a los estudiantes herramientas para prevenirla y detectarla. Además, también es importante ofrecer cursos, seminarios y talleres que aborden este tema de forma profunda y que proporcionen a los estudiantes herramientas para afrontar situaciones de violencia de género. De esta forma, se puede contribuir a erradicar la violencia de género en la comunidad universitaria y a promover una cultura de respeto y de igualdad entre mujeres y hombres.

Los proyectos más importantes en VG, son: **las I y II red Red Ciudadana de Voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género en la Universidad de Almería, impartida en los años 2020 y 2021 respectivamente.**



Estos cursos de formación han supuesto un recurso inestimable por ser un referente de sensibilización para la comunidad universitaria; pudiendo, además, contribuir a visibilizar diferentes tipos de situaciones de violencia basadas en el género, facilitando apoyo tanto en el acompañamiento como en el asesoramiento y divulgación de los recursos.

La otra línea importante ha sido **Proyecto Almería Unida contra la violencia de género**, que ya lleva su segunda edición; un proyecto con más de 30 actividades dirigidas tanto a la comunidad universitaria como a la ciudadanía en general, racionalizando y optimizando los recursos y coordinando las actuaciones de las distintas administraciones. Desde la UAL se han coordinado los distintos programas y acciones que cada una de las instituciones desarrollamos en nuestros respectivos ámbitos. Las entidades que nos hemos sumado al proyecto han sido la Subdelegación del Gobierno, el Ayuntamiento, la Diputación Provincial, el Instituto Andaluz de la Mujer, el Hospital Universitario Torrecárdenas y la UAL.

Fruto de esta confluencia se ha fijado una línea de trabajo colaborativo interinstitucional que ha sido fructífera y que esperamos ayude a seguir avanzando para alcanzar la igualdad real y la erradicación de la violencia de género en nuestra provincia. **Proyecto interinstitucional 8M – Almería unidad por la igualdad**

Formamos parte desde el año 2016 del comité científico del Congreso Internacional para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres, un foro de encuentro, formación e investigación en violencia de género, organizado por la secretaría general de la Conserjería que lleve las políticas de igualdad.

Tanto en las memorias de los cursos académicos, como en la revista de igualdad, en la sección “Cultivando igUALdad”, pueden ver ejemplos y el número elevado de campañas que se hacen, por parte de miembros de la comunidad universitaria a través de nuestras ayudas, y por parte de la unidad.

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: 1 propuesta dentro del plazo de ejecución	
Grado de cumplimiento: <b>No iniciada</b>	

Respecto al callejero hay:

- 8 calles con nombre de Hombre
- 1 Plaza con nombre de Mujer, Rigoberta Menchú Tum
- 2 Plazas llamadas “de rectorado” y “del Estudiante”

#### Eje 1. Objetivo 4

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 4</b>	<b>Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación de la Universidad de Almería.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	Difusión de materiales sobre lenguaje inclusivo y no sexista, que estarán disponibles en la documentación de la web institucional de la Unidad de Igualdad.
INDICADORES: Un manual	
Grado de Cumplimiento: Realizada	

La difusión de materiales sobre lenguaje inclusivo y no sexista es una forma de promover el uso de un lenguaje que sea respetuoso con todos los miembros y que no discrimine a ningún género en particular. En la web hay una guía sobre lenguaje inclusivo y no sexista, con ejemplos o recomendaciones que ayudan a los usuarios a utilizar un lenguaje igualitario. Estos materiales están disponibles en la web institucional de la Unidad de Igualdad para que cualquier persona interesada pueda acceder a ellos.

También ha habido un curso por año académico desde 2019/2020 para distintos colectivos de la comunidad universitaria.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 4</b>	<b>Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación de la Universidad de Almería.</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	Adecuación a un lenguaje no sexista de la normativa de la UAL y de la comunicación institucional.
INDICADORES: Adaptación de las normativas a partir de la entrada en vigor del Plan. Sí/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

La adecuación del lenguaje a un enfoque no sexista en la normativa y la comunicación institucional de una universidad es un paso importante para promover la igualdad de género y garantizar un

entorno inclusivo y respetuoso para todos los miembros de la comunidad universitaria. Hay varias medidas que se han tomado para lograr un lenguaje no sexista en la normativa y la comunicación institucional.

Se suele usar un lenguaje inclusivo, con construcciones gramaticales que no impliquen la mención de género, como el uso de la voz pasiva. Se intenta utilizar términos genéricos como "profesorado", "estudiantado", etc. Esta revisada la normativa existente y se han modificado aquellos términos o expresiones que puedan resultar sexistas o discriminatorios.

#### **Eje 1. Objetivo 5**

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
ACCIÓN 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.
INDICADORES: 1 módulo anual dirigido al sector PDI. 1 módulo anual dirigido al sector PAS.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

El principio de transversalidad de género implica la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas de la organización, con el objetivo de promover la igualdad de género y prevenir la discriminación por razón de género.

En el caso de la formación de los trabajadores, implica la inclusión de módulos relativos a la igualdad de género en los planes de formación, para sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres y fomentar una cultura de respeto y no discriminación en el lugar de trabajo.

Los módulos promovidos por la Gerencia, el vicerrectorado de Ordenación Académica y y/o la Unidad de Igualdad, para los diferentes colectivos, han abordado durante estos cursos académicos temas como la formación en igualdad y la no discriminación por razón de género, el acoso sexual y la violencia de género, o la conciliación de la vida laboral y personal para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La implementación de estos módulos en los planes de formación de los trabajadores es un paso importante para promover una cultura de igualdad de género en la universidad y garantizar un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todos los miembros del personal.

También han participado todos los colectivos en las redes de voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de Violencia de género de la Universidad de Almería.

Por ejemplo, en los cursos de la Red, hemos tenido la siguiente participación

	PAS/PDI
I EDICIÓN	45
II EDICIÓN	11

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	Organización de talleres y actividades de formación en materia de género para el alumnado.
INDICADORES: 2 actividades anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La organización de talleres y actividades de formación en materia de género para el alumnado es una forma efectiva de sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de la igualdad de género y fomentar una cultura de respeto y no discriminación en el entorno académico. Estos talleres y actividades, que se han abordado desde diferentes puntos de vista y con carácter interdisciplinar, se han llevado a cabo a propuesta de la UI, de las asociaciones, desde las delegaciones y Consejo de Estudiantes, así como promovidas por profesorado y/o centros, con ayudas de la UI o promovidas por ellos.

Destacamos algunos ejemplos de esto donde la implicación del estudiantado ha sido clave para la elección de la temática

V Jornadas Hist. Feministas (Organizada por Asociación Sapere Aude). Curso 19/20

Curso 20/21

- ✓ Formación multidisciplinar en materia de violencia de género (cursos, talleres y jornadas).  
Estudiantado de Trabajo Social y Educación Social
- ✓ Taller “Violencia de género contra las mujeres. Un problema masculino”
- ✓ Taller “Prevención de la violencia de género
- ✓ Taller “El control no es amor”
- ✓ Taller “Mujer, discapacidad y violencia de género”

Curso 21/22

-VI Jornadas Histórico feministas, de nuevo propuestas por alumnado.

Por parte de la unidad se han organizado una media de cinco actividades de formación por curso académico, sin contar las que cofinanciamos y coorganizamos.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
--------------	--

<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 3</b>	Diseño y puesta en marcha de actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio, dirigidas al PDI, PAS y estudiantado.
INDICADORES: 3 actividades anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

El diseño y puesta en marcha de actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio en la comunidad universitaria es una tarea importante y necesaria. Hay varias formas en las que se han llevado a cabo.

En cada curso académico ha habido un programa de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y trato discriminatorio para la comunidad universitaria. Han consistido indistintamente en talleres, charlas, mesas redondas, actividades de grupo, y otros recursos educativos diseñados para ayudar al estudiantado, profesorado y personal administrativo a reconocer y abordar estas actitudes y comportamientos. También se han hecho campañas de comunicación y promoción de valores de igualdad y no discriminación en la comunidad universitaria, con carteles, folletos, videos y otros materiales de comunicación que se han distribuido en diferentes jornadas y en las redes sociales. Todo esto hace que los miembros de la comunidad universitaria desarrollen habilidades y conocimientos que les permitan abordar actitudes sexistas y trato discriminatorio de manera efectiva. Evaluamos el programa de sensibilización y prevención para medir su eficacia y hacer ajustes en caso de ser necesario curso a curso

Algunos ejemplos son:

-(nov 2020) Curso coeducación y violencia de género

Curso 21/22

-(oct 2021) Conferencia “La aceptación de la diversidad sexual dirigida a titulaciones sociosanitarias de la UAL”

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 4</b>	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.
INDICADORES: 3 cursos anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La violencia de género es un grave problema en todo el mundo, incluyendo en las instituciones educativas como la universidad. Es importante que el personal docente e investigador (PDI), el personal de administración y servicios (PAS) y los estudiantes tengan la formación necesaria para detectar la violencia de género en la universidad y saber cómo informar y orientar a las personas afectadas sobre los mecanismos institucionales de protección disponibles. Proyectos de esta índole son las dos ediciones **de Red Ciudadana de Voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género en la Universidad de Almería, impartida en los cursos 20/21 y 21/22 respectivamente.**

	ESTUDIANTES	PAS/PDI
I EDICIÓN	122	45
II EDICIÓN	99	11

Estos cursos de formación han supuesto un recurso inestimable por ser un referente de sensibilización para la comunidad universitaria. Es importante que el PDI, el PAS y los estudiantes tengan la formación necesaria para detectar la violencia de género en la universidad y saber cómo informar y orientar a las personas afectadas sobre los mecanismos institucionales de protección disponibles. De esta manera, se puede contribuir a prevenir y combatir la violencia de género en la universidad y garantizar la seguridad y el bienestar de todos los miembros de la comunidad universitaria.

La violencia de género puede manifestarse de diferentes maneras, incluyendo la violencia física, sexual, psicológica y económica. Puede ocurrir entre parejas o ex-parejas, y también puede ser perpetrada por familiares, amigos o compañeros de trabajo o estudio. Además todas las demás actividades informativas y formativas organizadas por la UI son para los tres colectivos, como los siguientes:

Actividades de formación;

Curso 2019/2020: <http://www.igualdad.ual.es/index.php/actividades-igualdad-curso-2019-2020>  
curso 20/21

<http://www.igualdad.ual.es/index.php/actividades-igualdad-curso-2020-2021>

y 2021/2022: <http://www.igualdad.ual.es/index.php/actividades-igualdad-curso-2021-2022>

Y en lo que va de este curso, pueden verlo en la sección Cultivando igualdad de este mismo mes:

<http://www.igualdad.ual.es/igUALdad-revista-pdf/revista-igUALdad-21.pdf>

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 5	Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.

ACCIÓN 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.
INDICADORES: 2 actividades anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La formación en el respeto y la tolerancia de la diversidad sexual es una iniciativa importante en la universidad para fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso. La Unidad de Igualdad y otros ámbitos universitarios hemos llevado a cabo una serie de iniciativas encaminadas a sensibilizar a la comunidad universitaria sobre este tema. Algunas de estas iniciativas incluyen cursos, seminarios y talleres que aborden el tema de la diversidad sexual de manera clara y precisa. Estos eventos han proporcionado a la comunidad universitaria información sobre el respeto y la tolerancia hacia la diversidad sexual, así como estrategias para abordar el prejuicio y la discriminación en el entorno universitario.

También es muy útil el mecanismo de denuncia establecido y atención de casos de discriminación o acoso basados en la orientación sexual o la identidad de género. Ejemplos de ellos que se pueden ver también en la web son:

Curso 19/20

- Club de 10 sesiones “Sexualidad femenina”
- Estereotipo de género 12 sesiones por Laura Marcilla

Curso 20/2021)

- (nov 2020) Curso “Coeducación y violencia de género”
- (nov 2020) Curso para profesionales y futuros profesionales del ámbito educativo en prevención de violencia de género y la violencia sexual
- Taller sobre diversidad sexual y derechos humanos

Curso 21/22

- Jornada “Feminismos, mujeres e islam”

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 6</b>	Oferta de cursos específicos sobre el uso igualitario del lenguaje y comunicación no sexista a la comunidad universitaria.
INDICADORES: 1 curso anual	

Grado de cumplimiento : Realizada
-----------------------------------

La oferta de cursos específicos sobre el uso igualitario del lenguaje y la comunicación no sexista es una iniciativa importante en la universidad. Estos cursos pueden proporcionar a la comunidad universitaria información y habilidades para comunicarse de manera inclusiva y respetuosa, evitando el uso de lenguaje sexista o discriminatorio. Estos cursos han sido ofrecidos a través de la Unidad de Igualdad y también por parte de la gerencia para el personal de administración y servicios. El gabinete de comunicación tiene establecido una política que fomenta el uso de un lenguaje no sexista en todos los ámbitos de la universidad y comunicación institucional.

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 5	Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: 2 formaciones anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La formación del alumnado universitario en violencia de género es una tarea importante que puede contribuir a sensibilizar, concienciar y educar a los estudiantes universitarios sobre este tema. Además, los estudiantes universitarios pueden transferir el conocimiento adquirido sobre violencia de género a los centros educativos de enseñanza primaria y secundaria.

Hemos formado a estudiantes en violencia de género, incluyendo temas como la definición y las diferentes formas de violencia de género, así como las leyes y políticas que protegen a las víctimas, etc. También estrategias para detectar y abordar la violencia de género en el entorno universitario, así como información sobre los recursos y servicios disponibles para las víctimas. Y estos estudiantes, coordinados por su profesora en la Facultad de Educación y a través de diferentes actividades, como talleres, campañas de sensibilización...han participado en las ferias por la igualdad para infantil y primaria transfiriendo sus conocimientos y sensibilizando a estos colectivos. Estas actividades pueden ser coordinadas en el marco de convenios de colaboración firmados entre la universidad y los centros educativos de enseñanza no superior.



EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 6	Prevenir y detectar la violencia de género que esté presente en el ámbito universitario, en especial en el sector de estudiantes.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: 2 actividades anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La organización de actividades de sensibilización dirigidas específicamente al alumnado sobre la violencia de género es acción que se programa curso a curso en la universidad. Estas contribuyen a fomentar una cultura de respeto y no violencia en la comunidad universitaria, así como a sensibilizar y educar a los estudiantes sobre este tema.

En todas las Jornadas de Bienvenida se hace una campaña de prevención de acoso sexual y de cualquier tipo de acoso de nuestro protocolo. La prevención del acoso sexual es importante para ayudar a garantizar que todas las personas puedan disfrutar de un entorno seguro y respetuoso. Se hacen campañas para que se conozca y entienda lo que es el acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y cómo se puede reconocer, así como a identificar y rechazar cualquier comportamiento inapropiado o abusivo, y enseñar a otros a hacer lo mismo. Para ello se ha elaborado una guía con todo este contenido que está colgada en la web.

Hemos realizado charlas, talleres, campañas de comunicación, etc que han tenido como objetivo informar y educar a los estudiantes sobre la violencia de género.

Además de las ya mencionadas, ponemos los siguientes ejemplos:

## Curso 20/21

- (nov 2020) Curso “Prevención de la violencia de género en el contexto universitario”
- (nov 20202) Curso “Autoestima y buen trato en el noviazgo. Una buena forma de prevención de la violencia de género”.
- (nov 2020) Curso “Violencia de género en el contexto universitario”.
- I desayuno online entre unidades de igualdad de las universidades andaluzas
- I encuentro entre instituciones y organismos que trabajan en la lucha contra la violencia de género en la provincia de Almería

## Curso 21/22

- Jornadas sobre accesibilidad cognitiva y violencia de género
- Mesa de intervención local sobre actividades y recursos implicados en la lucha contra la violencia de género.
- II edición de la red ciudadana de voluntariado contra la violencia de género en la UAL

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 6	Prevenir y detectar la violencia de género que esté presente en el ámbito universitario, en especial en el sector de estudiantes.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: 1 material anual	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La violencia de género es un tema muy importante y es crucial identificar los supuestos de este tipo de violencia. Para ello, se pueden utilizar diferentes enfoques y herramientas. A lo largo de estos cursos, para identificar los tipos de acoso, una forma de violencia, hemos hecho una guía para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería. También es importante prestar atención a los entornos digitales, ya que en la actualidad es común que estos comportamientos se produzcan a través de medios digitales como el correo electrónico, las redes sociales o los mensajes de texto. Hemos hecho una guía del ciberacoso. Este año hemos inaugurado algunos espacios que denominamos “Puntos Violeta”.



## Punto Violeta

Espacio libre de violencia de género

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

↓ Descarga aquí la guía en PDF  Versión en Español

↓ Download here PDF guide  English Version

Con el apoyo de estos recursos, se pueden desarrollar herramientas y estrategias efectivas para abordar este problema y proteger a las víctimas.

### EJE 2: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 1	Promover 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 las responsabilidades de grupos o de proyectos de investigación.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: 1 instrucción dentro del plazo de ejecución del plan	
Grado de cumplimiento : No iniciada	

Hemos realizado un análisis de la composición actual de la Comisión Permanente de Investigación, con el fin de identificar desigualdades en la representación de género y tomar medidas para corregirlas: 7 HOMBRES Y 3 MUJERES (+1 miembro del Consejo Social)

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Promover 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 las responsabilidades de grupos o de proyectos de investigación.</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	Creación de una base de datos de personas expertas en estudios de mujeres y de género en nuestra universidad.
INDICADORES: creación si/no	
Grado de cumplimiento : Iniciada	

La creación de una base de datos de personas expertas en género en la universidad (que incluya la información relevante sobre cada persona, como su nombre, área de especialización, contacto, publicaciones, proyectos de investigación, entre otros) puede ser una herramienta valiosa para promover la investigación en esta área y fomentar la colaboración entre investigadores e investigadoras. Se ha enviado un correo electrónico a la comunidad universitaria con un formulario para identificar a las personas expertas. Estamos diseñando un sistema de actualización y mantenimiento de la base de datos, para asegurar que la información que se incluye en ella sea precisa y esté al día. La idea es poseer la base y difundir la existencia de ella a través de diferentes canales, como la página web de la universidad, las redes sociales, etc.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Promover 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 las responsabilidades de grupos o de proyectos de investigación.</b>
<b>ACCIÓN 3</b>	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.
INDICADORES: 1 instrucción anual	
Grado de cumplimiento : no iniciada	

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Promover 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 las responsabilidades de grupos o de proyectos de investigación.</b>

<b>ACCIÓN 4</b>	Creación de un sistema de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género.
INDICADORES: creación si/no	
Grado de cumplimiento : no iniciada	

La creación de un sistema de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género es una medida importante para erradicar la discriminación de género en la sociedad.

En el curso 2019/2020, se gestionó un proyecto colectivo de más de 60.000 euros destinados a formación, sensibilización e investigación. Hubo dos proyectos de investigación, dirigidos por dos investigadoras de nuestra universidad, de los cuales ha habido publicaciones, y se han difundido a través de nuestra revista de igUALdad.

#### Eje 2. Objetivo 2

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>Incorporar la perspectiva de género en la docencia.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	Mención a aquellos proyectos de innovación docente que integren la perspectiva de género.
INDICADORES:1 convocatoria bienal	
Grado de cumplimiento : Iniciada	

La perspectiva de género es un enfoque que busca analizar y comprender las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, así como los estereotipos de género que influyen en la sociedad y en la educación. En el ámbito académico, la perspectiva de género se ha incorporado en diferentes proyectos de innovación docente con el objetivo de fomentar la igualdad de género en el aula y en la sociedad en general. Esto se ha venido haciendo en los últimos cursos, en la Convocatoria de los Proyectos de innovación docente de la UAL

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>Incorporar la perspectiva de género en la docencia.</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	Ayudas para la publicación de materiales docentes que tengan en cuenta la perspectiva de género.
INDICADORES: si/no	

Grado de cumplimiento : No Iniciada

A pesar de que en la UAL hay una convocatoria de grupos docentes para la creación de materiales didácticos por bienios, y cada grupo puede dedicarlo a lo que desee, desde la UI, en enero de 2023, vamos a sacar una convocatoria específica de ayudas para la producción de materiales docentes que incorporen la perspectiva de género.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>Incorporar la perspectiva de género en la docencia.</b>
<b>ACCIÓN 3</b>	Creación de un premio que reconozca institucionalmente los trabajos fin de estudios (TFG y TFM) que integren la perspectiva de género.
INDICADORES: creación si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

La creación de un premio que reconozca institucionalmente los trabajos fin de estudios (TFG y TFM) que integren la perspectiva de género ha sido una iniciativa que ha tenido muy buena acogida y que contribuye a fomentar la igualdad de género en la educación superior. Este premio ha sido convocado por la UI. Los premios consisten en una cantidad de dinero y una distinción académica. También puede incluir una mención especial para aquellos trabajos que aborden temas de género de manera innovadora y creativa. Hacemos una difusión del premio entre estudiantes y docentes, para que se conozca y se animen a participar en él. En el cuadro puede verse como en el 2020 como fue la convocatoria con más solicitudes, pero es que al ser la primera iba destinada a los y las estudiantes que hubiesen desarrollado y defendido un TFG o un TFM en la Universidad de Almería durante el curso 2019-2020 o en cursos anteriores, que abordasen distintos ámbitos relacionados con la igualdad y la lucha contra la violencia de género.



<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>Incorporar la perspectiva de género en la docencia.</b>
ACCIÓN 4	Reconocimiento de las asignaturas que incorporen contenidos específicos de igualdad en las titulaciones oficiales de grado y posgrado.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento: No iniciada	

Eje 2. Objetivo 3.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 3</b>	<b>Fomentar la investigación sobre género e integrar, de forma generalizada, esta perspectiva en las investigaciones.</b>
ACCIÓN 1	Organización de talleres y encuentros para informar al personal docente e investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones.
INDICADORES: 1 taller anual	
Grado de cumplimiento: Realizada	

Hemos organizado dos talleres para informar y formar al personal docente e investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones. Un curso en enero de 2020 y otro en 2021.

Y hemos colaborado Curso 21/22 con el Seminario internacional Redes de Conocimiento e Internacionalización

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 3</b>	<b>Fomentar la investigación sobre género e integrar, de forma generalizada, esta perspectiva en las investigaciones.</b>
ACCIÓN 2	Publicidad y difusión de las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas de investigación específica en materia de género.
INDICADORES: Difusión del 100%	
Grado de cumplimiento: Realizada	

En la web de la Unidad de Igualdad de Género y a través del correo electrónico a listas de distribución, difundimos todas las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas de investigación específica en materia de género, así como en Redes sociales, como Twitter, Facebook o Instagram, para llegar a un público amplio y diversificado. También difundimos las Convocatoria

de ayudas destinadas a la organización de actividades para la promoción de la cultura de igualdad en aras de realizar actividades por miembros de la comunidad universitaria, y contribuir entre todos al cumplimiento de este I Plan.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 3</b>	<b>Fomentar la investigación sobre género e integrar, de forma generalizada, esta perspectiva en las investigaciones.</b>
ACCIÓN 3	Creación de un premio anual a estudios sobre género.
INDICADORES: creación si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

Hemos creado los premios a la mejor tesis doctoral en estudios por la Igualdad y lucha contra la Violencia de Género, estudios sobre género porque entendemos que esto ayuda a promover el estudio del género en la comunidad académica y puede ser una forma de reconocer y recompensar el trabajo de investigadores que aborden temas relacionados con el género. Este premio, también va acompañado de otra convocatoria a trabajos fin de estudios. Las personas ganadoras del premio reciben una cantidad de dinero, una distinción o un certificado que reconozca su trabajo en el campo del género. Estas convocatorias de premios sirven para demostrar el compromiso de la universidad con la igualdad de género y puede ser un factor importante para atraer a estudiantes y profesores que valoren la igualdad de género. Además, puede ser una herramienta valiosa para impulsar la investigación sobre género en la comunidad académica y para contribuir a una mejor comprensión del papel del género en diferentes aspectos de la vida.

También en los últimos cursos se ha convocado el Premio Matilda Emprende, que aunque no es por estudios de género, visibiliza iniciativa emprendedora femenina.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 4</b>	<b>Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.</b>
ACCIÓN 1	Elaboración y publicación de todas las estadísticas sobre actividades de investigación de la UAL desagregadas por sexo.
INDICADORES: 1 publicación bienal	
Grado de cumplimiento: Está iniciada y en desarrollo	

La elaboración y publicación de estadísticas sobre actividades de investigación de la UAL desagregadas por sexo es una buena idea porque permite a la universidad y a otros interesados tener una mejor comprensión de la participación de hombres y mujeres en la investigación. Esto puede ayudar a identificar posibles desigualdades en términos de oportunidades y recursos para

los y las investigadoras, y puede ser una herramienta útil para abordar cualquier desigualdad que se encuentre.

Están desagregados los datos referentes a sexenios, a proyectos, a grupos de investigación, a centro de investigación, patentes, pero queda hacer una labor más exhaustiva en otro tipo de actividades.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 4</b>	<b>Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.</b>
ACCIÓN 2	Promoción de convenios de colaboración con entidades públicas y privadas para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género.
INDICADORES: 2 convenios anuales	
Grado de cumplimiento: Iniciada/En desarrollo	

La promoción de convenios de colaboración entre entidades públicas y privadas es una estrategia importante que ha mejorado la transferencia de la investigación con perspectiva de género. Estos convenios han contribuido a fomentar la colaboración interdisciplinar y la integración de la perspectiva de género en diferentes áreas de investigación, así como a impulsar la implementación de resultados de investigación en políticas públicas y prácticas empresariales. Al menos ha habido el número mínimo de convenios que exigíamos porque hay proyectos transfieren en materia de igualdad.

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 4	Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: Una instrucción anual	
Grado de cumplimiento: Iniciada/En desarrollo	

El fomento de la participación de grupos de investigación universitarios en convocatorias de I+D competitivas que promuevan la igualdad de género es una estrategia importante para apoyar el desarrollo de investigación con perspectiva de género en la universidad. Respecto a las convocatorias que promueven esta línea, se difunden a través de las web de igualdad, se pone en RRSS, se envía a las listas de distribución y se apoya la participación en estas convocatorias

proporcionando a los grupos de investigación que lo solicitan acceso a recursos, avales, informes de seguimiento del plan (informe previo a este fue entregado en julio de 2022 al servicio de Investigación para su incorporación en la convocatoria del pasado mes de julio) si así lo requiere la convocatoria y apoyos que les permitan pedir su solicitud de forma más efectiva.

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 4	Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.
ACCIÓN 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.
INDICADORES:	
Grado de cumplimiento: No iniciada	

El apoyo de la Comisión de Igualdad a las facultades, centros y departamentos de la UAL para realizar propuestas sobre la concesión del título de doctoras honoris causa y otras menciones o reconocimientos propios de la universidad a académicas por su trayectoria profesional puede y debe ser una estrategia importante para visibilizar y valorar el trabajo y el aporte de las mujeres en el ámbito académico. Esto puede contribuir a fomentar la igualdad de género en la universidad y a reconocer el trabajo y la contribución de las académicas en el desarrollo de la investigación, la transferencia y la educación. Sin embargo, a pesar de que la comisión lo tiene dentro de sus prioridades, hasta el momento no ha habido ninguna acción al respecto por parte de la misma.

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 5	Impulsar la inclusión de enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudio universitarios.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento: Iniciada	

La adopción de medidas para incluir enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las titulaciones oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias de la Educación, en Sociales y Jurídicas es una buena estrategia para promover la igualdad de género en el ámbito

académico. Para realizar esto, necesitamos que los estudios de grado y máster que de esas áreas pasen por un proceso de evaluación y acreditación, y cuando se aprobó el plan acababan de pasar por una acreditación. Se acordó en la Comisión de Igualdad que en las asignaturas que se pudiese se tuviesen en cuenta la perspectiva en las guías docentes, en los programas de las asignaturas, en los currículos, y en las metodologías, entre otros, con el fin de obtener un mínimo hasta nueva acreditación, y mientras tanto ofrecer cursos de formación en igualdad de género que se pueden convalidar por asignaturas optativas. Es una estrategia que puede facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la formación académica. Estos cursos proporcionan a los estudiantes una formación específica en igualdad de género y pueden contribuir a fomentar una visión crítica y reflexiva sobre las desigualdades de género en el ámbito académico y social, así como a desarrollar habilidades y competencias para abordar estas desigualdades en la práctica profesional. Además, la posibilidad de convalidar estos cursos por asignaturas optativas puede facilitar la participación de los estudiantes en este tipo de formación y puede contribuir a que esta sea más accesible y atractiva para ellos.

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 5	Impulsar la inclusión de enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudio universitarios.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento: Iniciada	

Este impulso es una estrategia importante para promover la igualdad de género en el ámbito académico y en la práctica educativa. Contribuye a integrar la perspectiva de género en el diseño y la implementación de los planes de estudio en esta área, a fomentar una visión crítica y reflexiva sobre las desigualdades de género en el ámbito educativo, y a desarrollar habilidades y competencias para abordar estas desigualdades en la práctica profesional. Además, el impulso de estos contenidos puede contribuir a mejorar la calidad de la educación y a promover la inclusión y la igualdad de oportunidades en el sistema educativo.

Al igual que antes, teníamos el problema del proceso de evaluación y acreditación. Así que, a pesar de que en muchas asignaturas de Educación se imparte materia de igualdad de género, acordamos una formación extracurricular que el alumnado podía cursar y convalidar. En esta estrategia, la colaboración del profesorado de la facultad ha sido clave, porque ellas mismas han formado parte de la impartición de los módulos diseñados. Se acordó en la Comisión de Igualdad fomentar que en las asignaturas que se pudiese se tuviesen en cuenta la perspectiva de género en las guías docentes,

en los programas de las asignaturas, en los currículums, y en las metodologías, entre otros. Esta formación en igualdad de género contribuye a tener una visión crítica y reflexiva sobre las desigualdades de género en el ámbito académico y social, y desarrolla habilidades y competencias para abordar las desigualdades en la práctica profesional.

### EJE 3. GOBERNANZA, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN.

EJE 3	Gobernanza, gestión y representación.
OBJETIVO 1	Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.
ACCIÓN 1	Fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno.
INDICADORES: 50% -50%	
Grado de cumplimiento: Realizada	

El fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno es una estrategia importante para promover la igualdad de género en la toma de decisiones y en el ejercicio del poder en la universidad.

En nuestra universidad el porcentaje de Mujeres en el **Consejo de Dirección**, es del 50 %. Si consideramos, las direcciones de secretariado, vicegerencias y otros, que conforman el equipo de gobierno amplio, esta cifra es, el 43% mujeres. En lo que se refiere a los Centros, la UAL tiene una Decana en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, en la Facultad de Educación, en la Facultad de Psicología y una directora de la Escuela Superior de Ingeniería, y un Decano en la Facultades de Humanidades, Experimentales, Derecho y Salud. En el conjunto de los Vicedecanatos y de las Subdirecciones hay una presencia de mujeres del 64%, si bien cada Centro ofrece un panorama diferente. Para llegar a una presencia equilibrada en los órganos, cuando haya bajas en los ya constituidos, se debe tener en cuenta una cuota de representación de mujeres y hombres en dichos órganos. Incentivaremos la formación en igualdad de género de los miembros de los órganos de gobierno, a fin de promover una visión crítica y reflexiva sobre las desigualdades de género.

EJE 3	Gobernanza, gestión y representación.
OBJETIVO 1	Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.
ACCIÓN 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.

INDICADORES:

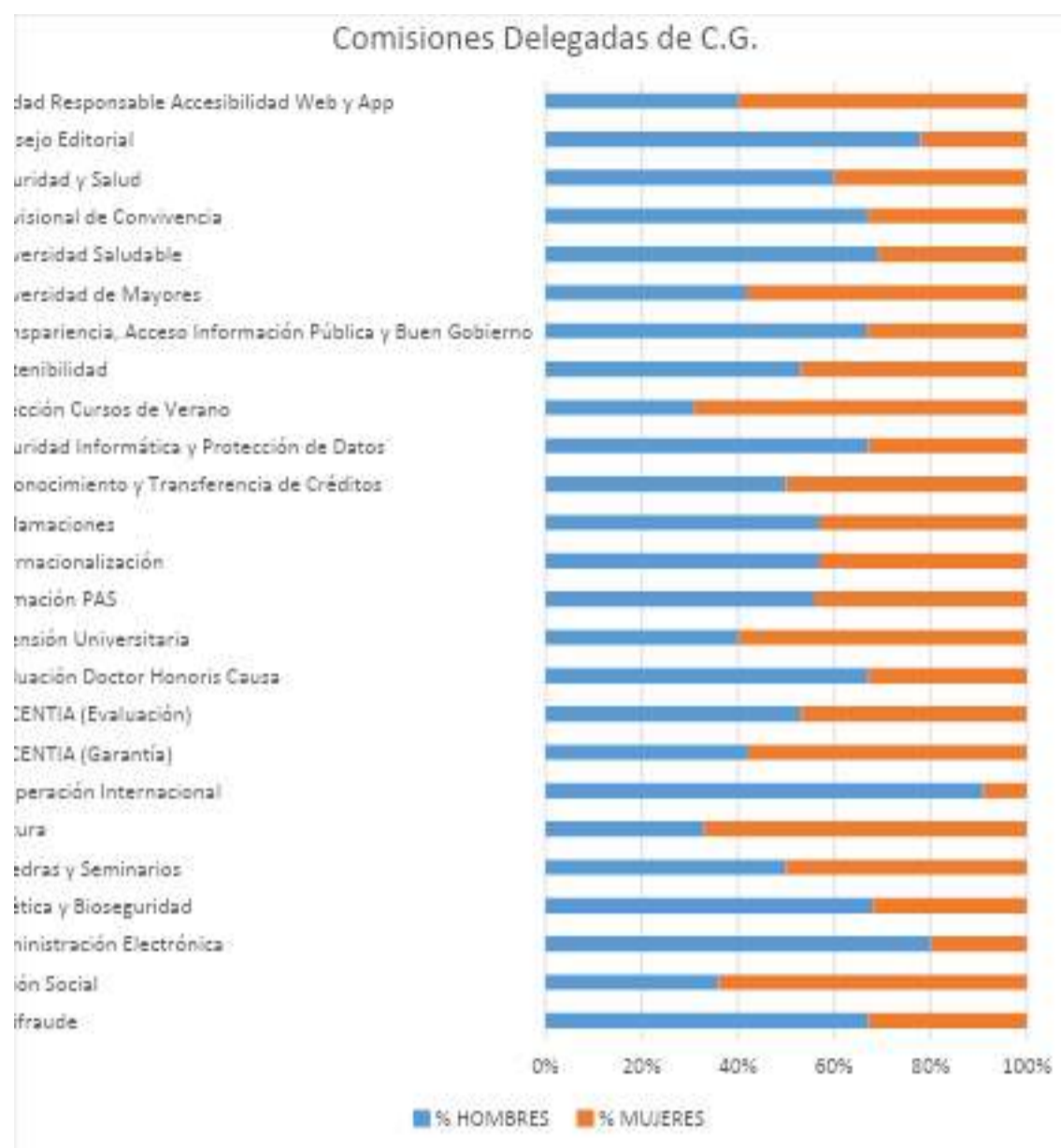
Grado de cumplimiento: No iniciada

No se ha llevado a cabo. Tan sólo mostramos la siguiente tabla donde se recoge la composición de los órganos de representación del personal de la UAL.

JUNTAS	Nº miembros	Mujeres	Hombres	M%
Comité de Empresa	17	12	5	70%
JUNTA PAS	17	6	11	35%
JUNTA PDI	17	4	13	23%

EJE 3	Gobernanza, gestión y representación.
OBJETIVO 1	Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.
ACCIÓN 3	Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas de las diferentes comisiones delegadas de consejo de gobierno.
INDICADORES: sí/no. A partir de la entrada en el plan	
Grado de cumplimiento. No iniciada	

No se ha llevado a cabo. Aquí sólo hemos una foto de las tres comisiones permanentes de CG y las comisiones delegadas de CG. Se puede ver también el apartado otros datos de interés del presente informe.



EJE 3	Gobernanza, gestión y representación.
OBJETIVO 1	Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.
ACCIÓN 4	Fomento de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación estudiantil.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

En las jornadas de formación al estudiantado, se pone en valor la labor que hacen los representantes estudiantiles. El estar la unidad de Igualdad en el vicerrectorado de estudiantes, hace que se trate

de forma transversal en las jornadas y se fomenta la participación de las mujeres en los órganos de representación. Pero ha sido el estudiantado por sí mismo el que ha logrado tener una participación equilibrada en los órganos de representación, tanto en el consejo de estudiantes como en las delegaciones de los centros. Es por ello por lo que ha bastado hacer una foto de los mismos.

EJE 3	Gobernanza, gestión y representación.
OBJETIVO 1	Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.
ACCIÓN 5	Inclusión en los presupuestos de la UAL de los recursos destinados a políticas de género.
INDICADORES:	
Grado de cumplimiento: Realizada	

La inclusión de recursos destinados a políticas de género en los presupuestos de la Universidad de Almería (UAL) es una medida importante para fomentar y ejecutar todas las políticas que desarrollamos. Estos recursos pueden ser utilizados para desarrollar diversas iniciativas y actividades que fomenten la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras para mujeres y hombres en la UAL.

Algunas de las posibles iniciativas que son financiadas con estos recursos incluyen:

- Programas de formación y sensibilización sobre igualdad de género y no discriminación.
- Investigación sobre igualdad de género y no discriminación en el ámbito universitario.
- Programas de apoyo a estudiantes y trabajadores que sufran violencia de género.
- Acciones para promover la participación de mujeres en áreas o disciplinas en las que su presencia sea escasa.
- Premios Tfgs, TFM's y tesis doctorales,  
etc

EJE 3	Gobernanza, gestión y representación.
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.

ACCIÓN 1	Adecuación de las normas que regulan la carrera profesional, promoción interna y las condiciones de trabajo.
INDICADORES: sí/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

La adecuación de las normas que regulan la carrera profesional, la promoción interna y las condiciones de trabajo puede ser una medida importante para promover la igualdad de género y eliminar la discriminación en el ámbito laboral. Algunas de las acciones que se llevan a cabo en este sentido incluyen:

- Establecer criterios de selección y promoción transparentes y objetivos, que no tengan en cuenta el género de los trabajadores.
- Garantizar que los procesos de selección y promoción sean accesibles y justos para todos los trabajadores, independientemente de su género.
- Fomentar la participación de mujeres en áreas o disciplinas en las que su presencia sea escasa.
- Promover la formación y la actualización profesional de todos los trabajadores, independientemente de su género.

EJE 3	Gobernanza, gestión y representación.
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.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: sí/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

La inclusión de materias relacionadas con la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las escalas de administración de la universidad es una medida que contribuye

a fomentar la igualdad de oportunidades y a promover la no discriminación por razón de género en el ámbito académico. Se han incluido preguntas específicas en las pruebas de conocimientos sobre temas relacionados con la igualdad de género y la no discriminación, como la legislación y políticas existentes para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y académico.

EJE 3	Gobernanza, gestión y representación.
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.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: sí/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

La inclusión de la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del Personal de administración y servicios es una medida importante. Esto significa que, en el proceso de selección se tendrá en cuenta la formación que hayan recibido en materia de igualdad de género y no discriminación. Según la información obtenida, se precisan los criterios de valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género y cómo se ponderarán en el baremo. Estamos en la unidad intentando establecer un sistema de acreditación o certificación de la formación en igualdad de género y no discriminación, para garantizar que se trata de una formación de calidad y relevante para el puesto de trabajo en cuestión.

#### Eje 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

##### Eje 4. Objetivo 1.

EJE 4	Corresponsabilidad y conciliación.
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.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: sí/no	

Grado de cumplimiento : Iniciada
----------------------------------

La elaboración de un plan de conciliación de la vida laboral, académica, personal y familiar es una medida importante para promover la igualdad de género y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y estudiantes de la comunidad universitaria. Este tipo de planes suelen incluir medidas y recursos destinados a facilitar la compatibilización de la vida laboral y familiar de los trabajadores y estudiantes de la universidad.

Para el estudiantado vienen recogidas algunas medidas en el Estatuto del estudiante. Para el PDI, se va a elaborar un anexo al POD para el próximo curso. Para la parte del PAS será Gerencia quien lo elabore

También desde la UI tenemos establecidos protocolos y mecanismos de atención a casos de violencia de género y otras formas de discriminación y acoso.

EJE 4	Corresponsabilidad y conciliación.
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.
ACCIÓN 2	Promoción de convenios con entidades externas que ofrezcan condiciones ventajosas para los miembros de la comunidad universitaria que tienen familiares a cargo.
INDICADORES: 2 convenios anuales	
Grado de cumplimiento : no iniciada	

No se ha llevado a cabo, y se estudiará su viabilidad y conveniencia para el próximo curso. En la actualidad se puede consultar las ayudas de acción social en las diferentes convocatorias.

<https://www.ual.es/universidad/otrosorganos/casual/plan-de-accion-social>

EJE 4	Corresponsabilidad y conciliación.
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.
ACCIÓN 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.

INDICADORES: sí/no

Grado de cumplimiento : Realizada

La gestión ágil y tratamiento de cualquier persona víctima de violencia de género es una estrategia importante para garantizar su protección y su derecho a la asistencia integral. En estos casos en la unidad, realizamos un protocolo de actuación claro que detalle los derechos y procedimientos para el ejercicio de los permisos, adaptación del horario de trabajo, movilidad y excedencia de las empleadas, para que los órganos pertinentes puedan gestionarlo.

EJE 4	Corresponsabilidad y conciliación.
OBJETIVO 2	Fomentar la corresponsabilidad como elemento necesario para la igualdad entre mujeres y hombres.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: 1 campaña anual	
Grado de cumplimiento : No Iniciada	

No se ha llevado a cabo, y se llevará a cabo para el próximo curso