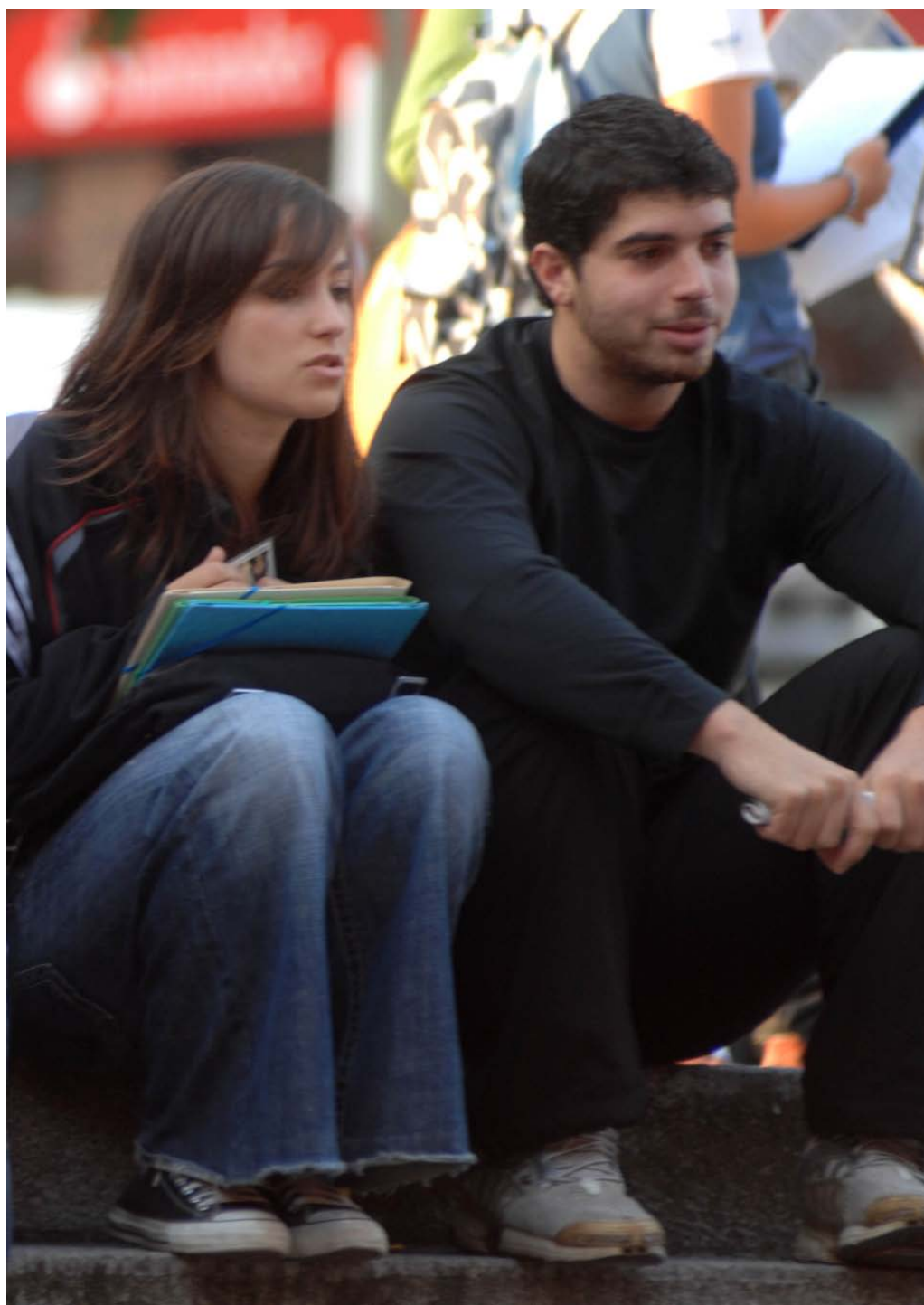


**PLAN DE  
IGUALDAD  
ENTRE  
MUJERES Y  
HOMBRES**



**PLAN DE IGUALDAD ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES DE LA  
UNIVERSIDAD DE CANTABRIA**



## ÍNDICE

<b>Justificación y presentación del Plan de Igualdad .....</b>	<b>3</b>
<b>Ámbito 1: Política de igualdad de oportunidades .....</b>	<b>7</b>
<b>Ámbito 2: Igualdad como elemento de Responsabilidad Social .....</b>	<b>10</b>
<b>Ámbito 3: Comunicación, imagen y lenguaje .....</b>	<b>13</b>
<b>Ámbito 4: Representatividad de las mujeres .....</b>	<b>15</b>
<b>Ámbito 5: Acceso, selección, promoción y desarrollo .....</b>	<b>17</b>
<b>Ámbito 6: Retribución .....</b>	<b>20</b>
<b>Ámbito 7: Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación .....</b>	<b>25</b>
<b>Ámbito 8: Condiciones laborales .....</b>	<b>28</b>
<b>Ámbito 9: Conciliación de la vida familiar y laboral .....</b>	<b>31</b>
<b>Ámbito 10: Condiciones físicas en el entorno de trabajo .....</b>	<b>36</b>
<b>Seguimiento y evaluación .....</b>	<b>38</b>

## JUSTIFICACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los más relevantes textos internacionales sobre derechos humanos. Superando el anacronismo instalado de manera muy significativa en la Declaración de los Derechos *del Hombre y del Ciudadano* de 26 de agosto de 1789, la Asamblea General de Naciones Unidas aprueba en diciembre de 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por España en 1983. En la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades constituyen sendos objetivos que deben integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999. Por su parte, la Constitución española de 1978 proclama la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (art. 14), obligando a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva (art. 9.2).

La eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo que debe perseguirse desde todos los estamentos de la sociedad, sobre todo desde aquellos que por su influencia e impacto social deben servir de referente para los demás, como es el caso de la Universidad. A mayor abundamiento, la Universidad de Cantabria es una institución pública adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas, organismo al que pertenecen empresas y entidades de todo el mundo que comparten y defienden diez principios fundamentales de responsabilidad social relacionados con los derechos humanos, derechos laborales, el medio ambiente y la igualdad, entre otros. En este sentido, la Universidad de Cantabria –que cuenta con un Vicerrectorado específico de Campus y Desarrollo Social- viene desarrollando una importante labor en el impulso y promoción de los denominados valores *de tercera generación* con el propósito de incentivar el progreso social y aumentar la calidad de vida de las personas.

En particular, en relación con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres la Universidad de Cantabria asume explícitamente el compromiso de alcanzar dicho objetivo, para lo que pone en marcha, a través del Vicerrectorado de Campus y Desarrollo Social, dos líneas de actuación relacionadas con la igualdad:

- Medidas para conciliar la vida laboral y familiar para los trabajadores de la UC.
- Desarrollo integral de un Plan de Igualdad para la Universidad de Cantabria.

Entendiendo que una de las vías más eficaces para estimular la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es la implantación de medidas que permitan conciliar la vida laboral y familiar, la Universidad de Cantabria ha desarrollado en los últimos años varias iniciativas en este sentido, que han sido ampliamente valoradas por la comunidad universitaria y que han servido de referente para otras Universidades y empresas. Concretamente, en los últimos cinco años se ha creado la Escuela Infantil y se han puesto en marcha los Campus Infantiles de Vacaciones, los Campamentos de Verano y la Escuela de Patines. Dichas actividades intentan abarcar de manera estable todo el periodo anual y pretenden mejorar la calidad de vida de todos los miembros de la comunidad universitaria de muy diversas maneras. Piénsese además que el compromiso de la UC con la conciliación es real, ya que no solamente se basa en el desarrollo y fomento de iniciativas sino que también se financian en una proporción muy significativa: los usuarios sufragan únicamente el 30% del coste real que estas medidas comportan.

De todo ello se desprende que -a pesar de que la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres establece en 2007 el marco normativo que da soporte al desarrollo de iniciativas con dicha finalidad- la UC lleva trabajando con estos planteamientos desde al menos tres años antes a la entrada en vigor de la Ley. Por eso, la UC es una de las primeras instituciones académicas españolas que reciben un Premio Alares, entregado en 2009 por el Ministro de Trabajo por aplicar la filosofía de gestión empresarial conciliadora que están implantando las compañías más punteras. Este galardón ha sido interpretado por alguna publicación especializada como “un respaldo de calado internacional a la capacidad de innovación de la Universidad de Cantabria en el ámbito de la gestión”.

En el mismo sentido, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Cantabria aprobó, en junio de 2007, el Plan Concilia. Se trata de un sistema completo de medidas relacionadas con la flexibilización de horarios, la jornada laboral, el cuidado de familiares y la protección contra la violencia de género, y supuso un gran avance para la comunidad universitaria. El presente Plan de Igualdad pretende desarrollar y ampliar las citadas medidas, así como implantar otras líneas de actuación más novedosas que permitan alcanzar el objetivo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tanto dentro de la Universidad de Cantabria como en las relaciones de la Universidad con el exterior.

Con el objetivo de redactar y desarrollar de forma integral el Plan de Igualdad, se crea en 2008 la Comisión Transversal de Igualdad de la Universidad de Cantabria a raíz de una propuesta del Vicerrectorado de Campus y Desarrollo Social con el propósito de dar cumplimiento a lo

preceptuado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La propuesta constituye una iniciativa pionera en el mundo universitario español y fue aprobada por el Consejo de Gobierno de la UC en sesión ordinaria celebrada el 17 de marzo de 2008. Los miembros de esta Comisión tienen como cometidos la reflexión, el intercambio y la comunicación en torno a temas de género. También han sido los encargados de elaborar el Plan de Igualdad para su implantación en la Universidad de Cantabria, por mandato del Consejo de Gobierno.

La Comisión está compuesta por trece miembros: el Vicerrector de Campus y Desarrollo Social, la Directora de Área de Campus y Desarrollo Social, el Gerente de la Universidad, tres miembros del PDI (personal docente e investigador) propuestos por el Consejo de Dirección, dos miembros del PAS (personal de administración y servicios) propuestos también por el Consejo de Dirección, tres representantes sindicales (uno por cada sindicato presente en la Mesa General de Negociación de la UC) y dos estudiantes propuestos por el Consejo de Estudiantes de la Universidad.

Como primer paso para la elaboración del Plan de Igualdad, la Comisión realizó -en colaboración con una empresa consultora especializada- el Diagnóstico de situación de la Universidad de Cantabria. En este documento se evidencian las desigualdades existentes mediante el análisis exhaustivo de un conjunto de indicadores cualitativos y cuantitativos cuidadosamente definidos. Gracias a los resultados obtenidos se han puesto de manifiesto las necesidades prácticas a las que el Plan de Igualdad debía responder. Con esta finalidad se han establecido diez ámbitos de actuación, enumerando para cada uno de ellos las acciones que son de necesaria implantación para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Cada acción contemplada dentro del Plan se ha vinculado en principio a un órgano de la UC -que no tiene por qué ser único ni excluye la intervención de otros órganos- para desarrollar de manera efectiva las acciones previstas y evaluar *a posteriori* su implantación y resultados, permaneciendo el Vicerrectorado de Campus y Desarrollo Social como órgano centralizador del Plan. Asimismo, parte de las acciones planteadas no requerirán de dotación presupuestaria, puesto que constituyen iniciativas que se desarrollarán dentro de planes ya vigentes en la Universidad o contarán con los recursos humanos ya existentes. Sin embargo, entendiendo que algunas acciones requerirán de dotación presupuestaria específica, se irán analizando estas necesidades económicas a medida que aquéllas se vayan implantando.

Este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de la Universidad de Cantabria por trabajar en favor de una sociedad más justa, tolerante e igualitaria entre mujeres y hombres que

favorezca su avance y desarrollo y en la que se respeten los derechos fundamentales y libertades de todas las personas que la componen. Para ello, el principio de igualdad entre mujeres y hombres debe hacerse realidad, posibilitando un mejor aprovechamiento de los recursos humanos. Asimismo, el Plan da respuesta a la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que introduce importantes modificaciones en el ámbito universitario, tales como la creación de las Unidades de Igualdad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las universidades públicas y privadas o el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad por parte de la Conferencia General de Política Universitaria.

En conclusión, a pesar de los avances que se han experimentado en las últimas décadas en materia de formación e introducción de las mujeres en el mundo laboral, la realidad muestra que todavía queda camino por recorrer, especialmente en orden a remover la llamada *“invisibilización”* social de las mujeres. Es nuestro deseo que este Plan de Igualdad que ahora presentamos públicamente suponga un punto de inflexión que nos lleve a una sociedad más justa y adaptada a las necesidades y valores del siglo XXI, al tiempo que sirva como referencia para los agentes económicos, sociales y políticos de Cantabria.

Santander, 24 de Septiembre de 2009

## ÁMBITO 1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### 1. Objetivo

Valorar el grado de integración de la Igualdad de oportunidades en la estrategia y en la cultura de la organización, y la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas, en la toma de decisiones y en las actividades llevadas a cabo en la Universidad.

### 2. Indicadores analizados

1.1. Existencia de un plan de igualdad de oportunidades

1.2. Existencia de una unidad organizativa, de una comisión o de una persona responsable de la igualdad de oportunidades en la organización

1.3. Presupuesto asignado para llevar a cabo el conjunto de acciones previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

1.4. Existencia de medidas de sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades

1.5. Existencia de una cultura en la que se fomenta y facilita la igualdad de oportunidades.

1.6. Acreditación según normas de responsabilidad social (SA8000).

### 3. Objetivos en el Plan de Igualdad

- Creación de una Unidad de la Igualdad en la UC.
- Plan de Igualdad integral (no solo conciliación).

### 4. Acciones implantadas

- Creación de la Comisión Transversal de Igualdad en marzo de 2008.
- Existencia de presupuesto para elaborar e implantar el Plan de Igualdad dentro de los presupuestos de la Universidad de Cantabria (36.000 € en 2008, 36.000 € en 2009).

## 5. Acciones a implantar

<b>Descripción</b>	<b>Creación de la Unidad de Igualdad</b>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social
Mecanismo	
Calendario	2009-2010
<b>Descripción</b>	<b>Difusión de datos y de la legislación vigente sobre igualdad entre la comunidad universitaria</b>
Órgano/Servicio	Unidad de Igualdad
Mecanismo	Página web
Calendario	Permanente
<b>Descripción</b>	<b>Elaborar todas las estadísticas correspondientes al alumnado, al personal académico y al PAS desagregadas por sexo</b>
Órgano/Servicio	Gerencia
Mecanismo	
Calendario	Permanente
<b>Descripción</b>	<b>Creación y visibilización de bases de datos sobre estudios de género en la Universidad y sobre temas de género en general</b>
Órgano/Servicio	Aula Isabel Torres y Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social
Mecanismo	Página web y publicaciones
Calendario	Permanente
<b>Descripción</b>	<b>Ayudas a proyectos sobre medidas para eliminar desigualdades entre mujeres y hombres</b> <b>Ayudas a facultades, departamentos y grupos de investigación con proyectos didácticos, de difusión o de investigación para la igualdad de género</b>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Ordenación Académica
Mecanismo	Convocatoria de ayudas
Calendario	Anual



<b>Descripción</b>	<b>Favorecer la adquisición de fondos bibliográficos específicos</b> <b>Establecer una sección de Estudios de Género en la BUC</b>
Órgano/Servicio	Biblioteca Universidad de Cantabria (BUC)
Mecanismo	
Calendario	Permanente
<b>Descripción</b>	<b>Solicitar la acreditación según normas de responsabilidad social</b>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social
Mecanismo	Norma SA8000
Calendario	A largo plazo

## ÁMBITO 2. IGUALDAD COMO ELEMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

### 1. Objetivo

Valorar como la Organización contribuye a lograr la Igualdad de Oportunidades en la sociedad y a sensibilizar sobre este tema.

### 2. Indicadores analizados

2.1. Incorporación de la perspectiva de género en la sociedad y en la investigación.

2.2. Incorporación de la perspectiva de género en la docencia (contenidos y metodologías docentes).

2.3. Incorporación de la perspectiva de género en la transferencia de tecnología.

2.4. Oferta educativa en materia de género.

2.5. Investigación en temas de género.

2.6. Participación en campañas, actos y proyectos para promover la igualdad de oportunidades.

2.7. Comparación y difusión de políticas y prácticas en materia de igualdad de oportunidades.

2.8. Igualdad de oportunidades en el trato con otras empresas e instituciones

### 3. Conclusiones

- Existe oferta formativa e investigación en materia de género:

*Plan de desarrollo de habilidades, valores y competencias transversales*

- Participación en campañas, actos y proyectos para promover la igualdad.

### 4. Objetivos en el Plan de Igualdad

- Mayor presencia de la UC en la sociedad
- Promover progresivamente la transversalidad de género en los contenidos de las distintas áreas de conocimiento y sus materias correspondientes

## 5. Acciones implantadas

- Inclusión en los planes de estudio de enseñanzas en la materia:
  1. Los Planes de estudio deberán tener en cuenta la perspectiva de género en sus planteamientos, principios y actuaciones.
  2. Creación de posgrados específicos
  3. Creación de asignaturas de grado transversales
- Participación de la UC en campañas para promover la igualdad
- Acto institucional con motivo de la celebración del Día Internacional de las Mujeres con la participación del Alumnado, del Profesorado y del Personal de Administración y Servicios.
- Participación en programas, actividades y redes para fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Red GENIUNIOVI)
- Intercambio de información con instituciones, centros, unidades, asociaciones, agentes sociales

## 6. Acciones a implantar

<b>Descripción</b>	<b>Reconocimiento a la persona, grupo o entidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma que se haya distinguido en la defensa de los derechos de las mujeres</b> <b>Reconocimiento a la persona, departamento o centro académico de la UC que se haya distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres</b>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social
Mecanismo	Inclusión dentro del acto institucional de celebración del Día Internacional de las Mujeres
Calendario	Anual
<b>Descripción</b>	<b>Difusión de investigación y experiencias con orientación de género con al menos la organización anual de una Jornada en temas de género o un Curso de Verano sobre esta materia.</b>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social, Aula Isabel Torres
Mecanismo	Jornada o curso

Calendario	Anual
Descripción	<b>Difusión de la investigación, actividades culturales y artísticas realizadas por mujeres con implicaciones sobre la sociedad, destinando un apartado específico de la Memoria de la Universidad de Cantabria a dichas actuaciones</b>
Órgano/Servicio	Servicio de Comunicación
Mecanismo	Memoria UC
Calendario	Anual
Descripción	<b>Publicación de materiales en diversos soportes sobre políticas de género y programas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la producción científica.</b>
Órgano/Servicio	Servicio de Publicaciones
Mecanismo	Diversos soportes
Calendario	Permanente
Descripción	<b>Formación del PDI y del PAS en temas de Igualdad, incidiendo en los valores que las mujeres aportan a las estructuras laborales</b>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Profesorado (PDI) y Gerencia (PAS)
Mecanismo	Plan de Formación
Calendario	Permanente
Descripción	<b>Formación del Alumnado en temas de Igualdad, incidiendo en los valores que las mujeres aportan a las estructuras laborales, garantizando que en todos los cursos académicos haya oferta formativa con perspectiva de género dentro del <i>Plan de desarrollo de habilidades, valores y competencias transversales</i>. Posibilitar el reconocimiento de créditos que se realicen en Cursos Extraordinarios especializados sobre esta materia dentro del Plan de desarrollo de habilidades, valores y competencias transversales. El alumnado podrá cursar al menos 1,5 créditos sobre esta materia.</b>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Ordenación Académica
Mecanismo	Plan de desarrollo de habilidades, valores y competencias transversales
Calendario	Permanente

## ÁMBITO 3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

### 1. Objetivo

Valorar si la Política de Igualdad de oportunidades y sus objetivos, principios y valores se ha comunicado a todas las personas de la Universidad y si todo el Personal está informado correctamente de las acciones llevadas a cabo en materia de Igualdad de Oportunidades.

Valorar cómo la organización visibiliza a las mujeres y su contribución a los resultados y al éxito organizativo, tanto en el ámbito interno como externo, a la neutralidad del lenguaje utilizado tanto en la documentación escrita como en la comunicación oral de actos y reuniones institucionales.

### 2. Indicadores analizados

- 3.1. Comunicación interna sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades.
- 3.2. Igualdad de oportunidades en la imagen de la organización.
- 3.3 Comunicación externa del Plan de Igualdad de Oportunidades.
- 3.4. Difusión interna y externa del trabajo y de la investigación de las mujeres.
- 3.5. Existencia, distribución y difusión de una guía de lenguaje neutro

### 3. Conclusiones

- Ausencia de lenguaje neutro e imagen masculinizada de la UC

### 4. Objetivos en el Plan de Igualdad:

- Mayor comunicación interna y externa sobre el Plan de Igualdad UC
- Mayor difusión interna y externa del trabajo y de la investigación de las mujeres
- Generalizar el uso de la Guía de Lenguaje neutro

### 5. Acciones implantadas

- Creación de la Web sobre al Plan de Igualdad de la UC

- Visibilización de las acciones que desarrolla la UC en materia de Igualdad a través de la participación de Premios con esta finalidad (Dirección General de la Mujer, Fundación Alares) y perteneciendo a la red GENIUNIOVI.
- Elaboración de la Guía de Lenguaje neutro

## 6. Acciones a implantar

<b>Descripción</b>	<b>Formar a toda la comunidad universitaria en la utilización de un lenguaje no sexista y en la transmisión de modelos basados en la igualdad en todas las formas de comunicación</b>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social, Vicerrectorado de Ordenación Académica, Vicerrectorado de Estudiantes y Gerencia (PAS)
Mecanismo	Plan de Formación
Calendario	Permanente
<b>Descripción</b>	<b>Completar la Guía de lenguaje neutro para elaborar un Manual de Estilo destinado a todas las formas de comunicación interna y externa, que afecte tanto al lenguaje escrito como a las imágenes y contenidos. Difundir dicho Manual y controlar su utilización</b>
Órgano/Servicio	Unidad de Igualdad y Servicio de Comunicación
Mecanismo	Web, correo electrónico
Calendario	2009-2010
<b>Descripción</b>	<b>Modificación de la cartelería, impresos, reglamentos de régimen interno, etc, para evitar la invisibilidad de las mujeres</b>
Órgano/Servicio	Todos
Mecanismo	Revisión sistemática
Calendario	Permanente
<b>Descripción</b>	<b>Incorporación en las Memorias de los Centros de las actuaciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades</b>
Órgano/Servicio	Decanatos y Direcciones de los Centros
Mecanismo	Memoria de Centro
Calendario	Anual

## ÁMBITO 4. REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJERES

### 1. Objetivo

Comprobar en qué medida las mujeres están representadas en todos los ámbitos, categorías y niveles de la organización.

### 2. Indicadores analizados

4.1. Las mujeres en la plantilla, tanto por categoría y tipo de contrato y colectivo PAS y PDI

4.2. Las mujeres en las unidades estructurales. Centros y Departamentos

4.3. Mujeres y hombres en las categorías superiores por colectivo PDI y PAS

4.4. Las mujeres en los órganos de gobierno de las unidades básicas

4.5. Las mujeres en los órganos de gobierno de las unidades estructurales.

4.6. Las mujeres en el alumnado

4.7. Las mujeres y los hombres por nivel educativo por colectivo PDI y PAS

4.8. Edad y antigüedad de las mujeres y de los hombres por colectivo PDI y PAS

### 3. Conclusiones

- Representatividad de la mujeres en escasa en las categorías superiores es y en los órganos de dirección.

#### 4. Acciones a implantar

<b>Descripción</b>	<b>Desarrollar en los estatutos y diferentes reglamentos internos las condiciones para la composición paritaria de los órganos de decisión y gobierno.</b> <b>Promover la paridad en los órganos de gobierno, de dirección, en las plantillas, dentro de las estructuras sindicales y en las listas de los cargos electivos. En los cargos de libre designación, se garantizará la presencia equilibrada, debiendo justificarse los motivos en caso de incumplimiento</b>
Órgano/Servicio	Claustro Universitario, Consejo de Gobierno y Consejo de Dirección.
Mecanismo	Reforma de Estatutos y Reglamentos
Calendario	A medio plazo
<b>Descripción</b>	<b>Desarrollar acciones formativas, especialmente destinadas al personal femenino de la UC, orientadas al fortalecimiento del rol de liderazgo, dirección y toma de decisiones</b>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Profesorado (PDI) y Gerencia (PAS)
Mecanismo	Plan de formación
Calendario	Permanente
<b>Descripción</b>	<b>Desarrollar acciones formativas e incentivar la participación, especialmente destinadas a alumnas de la UC, orientadas al fortalecimiento del rol de liderazgo, dirección y toma de decisiones</b>
Órgano/Servicio	SOUCAN
Mecanismo	Cursos y jornadas
Calendario	Permanente
<b>Descripción</b>	<b>Desarrollo e impulso de programas y actuaciones de orientación vocacional y profesional que potencien la eliminación de estereotipos y roles de sexo en la formación de expectativas y opciones académicas y laborales</b>
Órgano/Servicio	SOUCAN
Mecanismo	Cursos, jornadas, folletos, charlas en institutos...
Calendario	Permanente



## ÁMBITO 5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

### 1. Objetivo

Comprobar si se cumple el principio de igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de reclutamiento, selección, promoción y desarrollo del personal.

### 2. Indicadores analizados

5.1. Mujeres y hombres entre las personas que se presentan a concursos y entre las que consiguen plazas, por colectivo PDI y PAS

5.2. Las mujeres en las comisiones y los tribunales de concurso nombrados por la universidad por colectivo PDI y PAS

5.3. Definición de instrumentos y técnicas de selección neutros.

5.4. Neutralidad en el nombre y la descripción de los puestos de trabajo.

5.5. Perspectiva de género en la política de desarrollo del personal por colectivo PDI y PAS

5.6. Asistencia de las mujeres a cursos de formación por colectivo PDI y PAS

5.7. Ayudas a las mujeres por asistencia a cursos por colectivo PDI y PAS

### 3. Conclusiones

- No hay diferencias significativas entre presentados y plazas adjudicadas.
- Sesgos por áreas de conocimiento
- Diferencias significativas en las composición de tribunales
- Técnicas de selección no sexistas
- Ausencia de neutralidad en el nombre y descripción de puestos de trabajo
- Mayor porcentaje de mujeres (PDI y PAS) en los cursos de formación

#### **4. Objetivos del Plan de igualdad**

- Neutralidad en el nombre y descripción de puestos de trabajo
- Eliminar lenguaje discriminatorio dentro del Plan de Formación del PAS e indicar condiciones del Plan Concilia

## ÁMBITO 6. RETRIBUCIÓN

### 1. Objetivo

Comprobar el grado de cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que, apuestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.

### 2. Indicadores analizados

6.1. Proporción de mujeres y hombres por categorías y niveles retributivos por colectivo PDI y PAS

6.2. Retribución anual media de las mujeres y de los hombres por colectivo PDI y PAS

6.3. Asignación de puestos de trabajo a categorías profesionales basada en un sistema de valoración no sexista de puestos de trabajo por colectivo PDI y PAS

6.4. Sexenios

### 3. Conclusiones

Existe una diferencia salarial entre mujeres y hombres dentro de la misma categoría que asciende, en el mayor de los casos a un 19% a favor de los últimos para el caso del PDI funcionario.

PDI FUNCIONARIO	Nº Mujeres	Nº Hombres	Diferencia porcentual retributiva de las mujeres
Catedráticas y catedráticos Universidad	16	139	19%
Catedráticas y Catedráticos Escuelas Universitarias	10	12	3%
Titulares de Universidad	94	225	7%
Titulares de Escuelas Universitarias	44	63	-4%
Otros/as	1	2	10%

PDI CONTRATADO TIEMPO COMPLETO	Nº Mujeres	Nº Hombres	Diferencia porcentual retributiva de las mujeres
Profesores/as en Formación (PF)	13	17	0%
Ayudantes	24	19	10%
Profesores/as Ayudantes Doctores/as	12	21	20%
Profesores/as Contratados/as Doctores/as	27	32	14%
Profesores/as asociados/as 3H	73	162	7%
Profesores/as asociados/as 4H	9	34	13%
Profesores/as asociados/as 5H	8	12	-15%
Profesores/as asociados/as 6H	32	77	3%
Otros/as TC	1	3	14%
Total general	200	382	-13%

**Motivos que pueden justificar dicha diferencia salarial:**

- La antigüedad (trienios y quinquenios)
- Ostentación de cargos
- Participación en proyectos
- Participación en cursos
- Sexenios de investigación

PAS FUNCIONARIO	Grupo Profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	Diferencia porcentual retributiva de las mujeres
Personal Funcionario Administración	A1	2	3	24%
	A2	7	5	2%
	C1	125	37	4%
	C2	47	17	4%
	E		1	
Personal Funcionario Bibliotecas	A1	3	1	1%
	A2	20	8	1%
	C1	13	6	4%
	C2	8	3	15%
Personal Funcionario Informática	A1	1	7	-8%
	A2	4	9	4%
	C1	4	23	-10%
Personal Funcionario Obras e Instalaciones	A2	1	4	23%
	C1		2	
Total general		235	126	12%

PAS LABORAL ESCALA A	Nº Mujeres	Nº Hombres	Diferencia porcentual retributiva de las mujeres
Total general	27	36	12%

PAS LABORAL ESCALA B	Nº Mujeres	Nº Hombres	Diferencia porcentual retributiva de las mujeres
Administrativo/a A.E.	1		
Asistente Técnico/a al Área de Exposiciones	1		
Asistente Técnico/a del Soucan	1		
Aux. de Biblioteca, Funcionarizable A.E	1	1	5%
Auxiliar Administrativo/a (Funcionaribl.)	3	1	17%
Auxiliar de Biblioteca A.E.	1		
Centros, Deptos. Lab. Tall. Informático		2	
Centros, Dptos. Lab.(Delineante-Proyect)		1	
Centros, Dptos. Labor. Tall y anim./Est.	10	39	22%
Educación Infantil	6	1	-23%
Mantenimiento y Reprografía	8	13	42%
Servicios Auxiliares	37	33	6%
Total general	69	91	20%

#### 4. Objetivos del Plan de igualdad

- Impulsar la obtención de complementos por parte de las mujeres a través de su inclusión en proyectos (sexenios), impartición de cursos,...

#### 5. Acciones a implantar

Descripción	<b>Potenciar la realización de tesis por parte de las mujeres.</b> <b>Impulsar el doctorado en las carreras feminizadas.</b>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Ordenación Académica
Mecanismo	Ayudas y Campañas de difusión
Calendario	Permanente

<p><b>Descripción</b></p>	<p><b>Considerar como indicador de calidad la constitución de equipos equilibrados de mujeres y hombres en los proyectos de investigación, o como mínimo con una presencia de mujeres que refleje la estructura de personal en dicho área o ámbito de conocimiento.</b></p> <p><b>Considerar como indicador de calidad la organización de cursos o programas de postgrado con presencia equilibrada de mujeres y hombres, o como mínimo con una presencia de mujeres que refleje la estructura de personal en dicho área o ámbito de conocimiento</b></p>
<p>Órgano/Servicio</p>	<p>Vicerrectorado de Calidad e Innovación Educativa</p>
<p>Mecanismo</p>	
<p>Calendario</p>	<p>Permanente</p>

## ÁMBITO 7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y DISCRIMINACIÓN

### 1. Objetivo

Comprobar la no existencia de actitudes sexistas, de trato discriminatorio y de acoso de ningún tipo.

### 2. Indicadores analizados

7.1. Existencia de una persona, un comité o una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso.

7.2. Existencia y difusión de criterios para identificar el acoso. Sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio.

7.3 Existencia y difusión de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias.

7.4. Número de quejas y denuncias recibidas anualmente, por sexos.

7.5. Percepción de trato discriminatorio

### 3. Conclusiones

- Ausencia total de mecanismos que permitan prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso, y la inexistencia de una persona o comité que vele porque estos funcionen adecuadamente

***Violencia de Género en las Universidades Españolas (estudio financiado por el Instituto de la Mujer):***

- *El 65% de las/os universitarias/os ha sufrido violencia de género (agresiones físicas y sexuales, violencia psicológica, difusión de rumores sobre la vida sexual, comentarios sexistas sobre la capacidad intelectual de las mujeres, etc)*
- *El 92% desconoce si su centro universitario tiene algún servicio al que pueda recurrir en caso de ser víctima de violencia*
- *El 85% cree que serían necesarios oficinas de orientación en su universidad para atender a las víctimas*



#### 4. Objetivos del Plan de igualdad

- Creación de un protocolo de actuación que ayude a detectar y actuar ante los casos de acoso

#### 5. Acciones implantadas

- Realización de campañas de información y sensibilización sobre la violencia de Género.
- Apoyar a aquellas personas que hayan sufrido situaciones de violencia de género en su persona o en su entorno familiar (en el caso de estudiantes), mediante acciones que podrán acomodarse a cada caso concreto.
- Dentro del **Plan Concilia de la UC** aprobado en marzo de 2007 se consideran 3 medidas en relación con la **Protección Integral contra la violencia de género**, que están recogidas dentro de la Ley de Protección Integral contra la Violencia:
  - Ausencias del puesto de trabajo.
  - Reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución o reordenación del tiempo de trabajo.
  - Excedencia por razón de violencia de género sin necesidad de haber prestado un tiempo de servicios previos y sin que resulte de aflicción ningún plazo de permanencia en la misma. Durante 6 meses derecho a reserva del puesto de trabajo (computable a efectos de ascensos, trienios y derecho pasivos). Durante los 2 primeros meses se recibirán las retribuciones íntegras.

#### 6. Acciones a implantar

Descripción	<b>Realización de un protocolo de actuación para la prevención, detección y actuación contra la violencia de género y frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral</b>
Órgano/Servicio	Unidad de Igualdad
Mecanismo	Protocolo de actuación
Calendario	2009-2010

<b>Descripción</b>	<b>Desarrollar acciones sancionadoras en casos de acoso sexual o cualquier otro tipo de discriminación por sexo dentro de la propia Universidad</b>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social
Mecanismo	
Calendario	Permanente
<b>Descripción</b>	<b>Favorecer la movilidad de aquellas empleadas víctimas de acoso sexual en su puesto de trabajo hacia otros puestos de igual categoría dentro de la Universidad</b>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Profesorado (PDI) y Gerencia (PAS)
Mecanismo	Traslado
Calendario	Permanente
<b>Descripción</b>	<b>Favorecer la movilidad de aquellas empleadas víctimas de violencia de género o de acoso sexual hacia otros puestos de igual categoría en otras universidades (<i>posible acuerdo entre Universidades</i>).</b>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Profesorado (PDI) y Gerencia (PAS)
Mecanismo	Convenio
Calendario	A medio plazo
<b>Descripción</b>	<b>Reducción de jornada por violencia de género con iguales características que la reducción de jornada por guarda legal</b>
Órgano/Servicio	Gerencia
Mecanismo	Mejora del Plan Concilia
Calendario	Permanente
<b>Descripción</b>	<b>Exención de tasas académicas a víctimas de violencia de género y a sus descendientes. Se deberá ostentar dicha condición al comienzo del curso académico y deberá acreditarse mediante certificación de la orden de protección o de la medida cautelar dictada a favor de la víctima, sentencia de cualquier orden jurisdiccional, informe de los servicios sociales, sanitarios o de acogida de la administración pública autonómica o local que acrediten la existencia de episodios de violencia de género.</b>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Ordenación Académica
Mecanismo	Mejora del Plan Concilia
Calendario	Permanente

## ÁMBITO 8. CONDICIONES LABORALES

### 1. Objetivo

Comprobar que no existe discriminación por razón de género en el tipo de contrato y jornada que hacen las personas.

### 2. Indicadores analizados

8.1. Porcentaje de mujeres y hombres en los diferentes tipos de contrato y jornada.

8.2. Criterio de priorización de solicitudes de ayudas de movilidad, de año sabático o de traslado.

8.3. Criterios utilizados en la asignación de horarios a personas. Flexibilidad de horarios y de jornada por parte del trabajador o de la trabajadora

### 3. Conclusiones

- No existe discriminación en relación al tipo de contrato y jornada
- Criterio de priorización de solicitud de ayudas a la movilidad o traslado (no discriminación), y año sabático según Estatutos
- Dificultad para la flexibilidad de horarios (preferencia informal por antigüedad y categoría)

### 4. Objetivos del Plan de igualdad

- Facilitar la flexibilidad horaria con un criterio claro

### 5. Acciones implantadas

- Dentro del Plan Concilia de la UC aprobado en marzo de 2007 se consideran 2 medidas relacionadas con la jornada laboral y los horarios
  - Flexibilidad de horarios para el PAS estableciendo 3 tipos de Jornada
  - Reducción de jornada por interés particular (de 9 a 14 de lunes a viernes percibiendo el 75% de las retribuciones)

## 6. Acciones a implantar

<p>Descripción</p>	<p>Establecer un protocolo de actuación para disfrutar de la flexibilidad horaria que recoge el Plan Concilia en el caso del PDI a tiempo completo. Se amplía la flexibilidad a 2 horas en todos los casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La flexibilidad horaria no puede ir en detrimento de la organización racional de los planes de estudio ni en perjuicio del alumnado.</li> <li>- Dentro del área de conocimiento se facilitará a aquellas personas que deseen cambiar de asignatura por motivos de horario el realizarlo.</li> <li>- No se podrán producir cambios en el horario de las asignaturas de aquellas personas acogidas a la flexibilidad horaria en diferentes cursos académicos, excepto en aquellos casos en que el horario actual esté en perjuicio del alumnado.</li> <li>- Se deberá solicitar con antelación a la fijación de horarios y justificar su necesidad.</li> <li>- Se señalará en qué momento de la jornada laboral se desea optar a dicha flexibilidad (que deberá ser el mismo para todos los días de la semana).             <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Si es dentro de una única jornada laboral (de mañana o de tarde) las 2 horas deberán ser consecutivas.</li> <li>♦ En aquellos centros o asignaturas en que se imparten clases de 2 horas dicha flexibilidad debe contemplar un único bloque horario.</li> <li>♦ Si se desea dividir las horas de flexibilidad a jornada de mañana y de tarde se podrá elegir el momento en el que se desean, únicamente en los centros en los que se imparten clases de una hora.</li> </ul> </li> </ul> <p>El procedimiento de solicitud de flexibilidad horaria será el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se enviará escrito de solicitud de flexibilidad al Consejo de Departamento junto con la presentación de los planes docentes.</li> <li>- El Consejo de Departamento presentará el plan indicando horarios y profesorado, señalando aquéllos que se acojan a la flexibilidad horaria.</li> <li>- En caso de conflicto (varias solicitudes pidiendo la misma flexibilidad), el Centro resolverá con anterioridad a la fijación de los horarios</li> </ul>
<p>Órgano/Servicio</p>	<p>Consejos de Departamento, Juntas de Centro y Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social</p>
<p>Mecanismo</p>	<p>Aplicar el protocolo descrito anteriormente</p>
<p>Calendario</p>	<p>Permanente</p>

Descripción	<b>Seguimiento de la flexibilidad de horarios en el PAS, con posibilidad de incluir criterios en la concesión por motivos de organización de los servicios.</b>
Órgano/Servicio	Gerencia
Mecanismo	
Calendario	Permanente

## ÁMBITO 9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

### 1. Objetivo

Comprobar si las personas de todos los estamentos, categorías y niveles de organización tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.

### 2. Indicadores analizados

9.1. Existencia de mejoras de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

9.2. Facilidades que se ofrecen para pedir permisos o excedencias y condiciones de la reincorporación.

9.3. Horarios de las reuniones que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar.

9.4. Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan la baja por maternidad/paternidad y excedencia después de un nacimiento.

9.5. Agilidad en la sustitución por baja.

### 3. Conclusiones

- Existen mejoras de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación (Plan Concilia vs Plan Concilia Administraciones Públicas y Ley de Igualdad)
- Poco porcentaje de personas acogidas a horario flexible, reducción de jornada y excedencia por cuidado de familiares

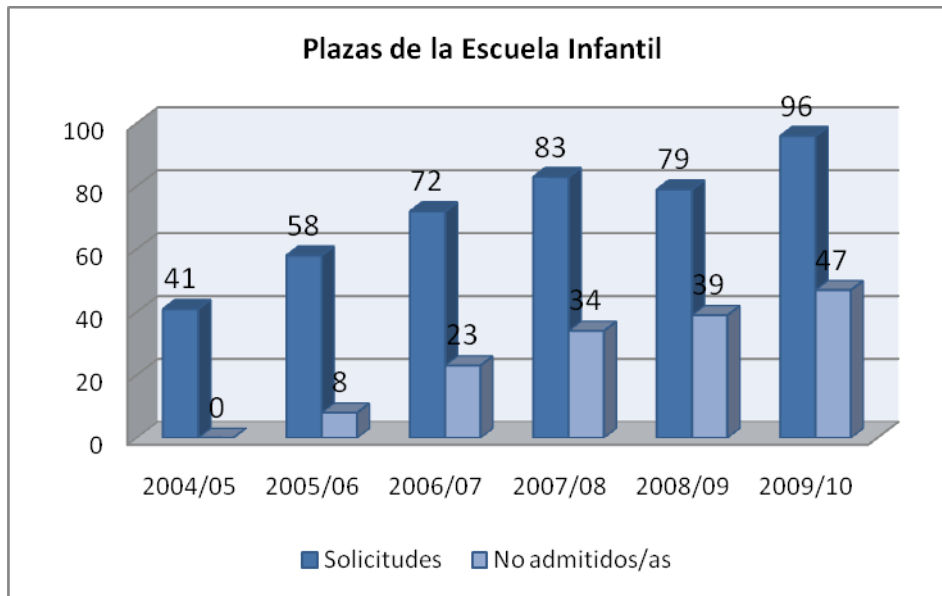
### 4. Objetivos del Plan de igualdad

- Ampliación de la Escuela Infantil
- Fomentar que los horarios de las reuniones favorezcan la conciliación
- Agilidad en la sustitución por bajas
- Centro de día

## 5. Acciones implantadas

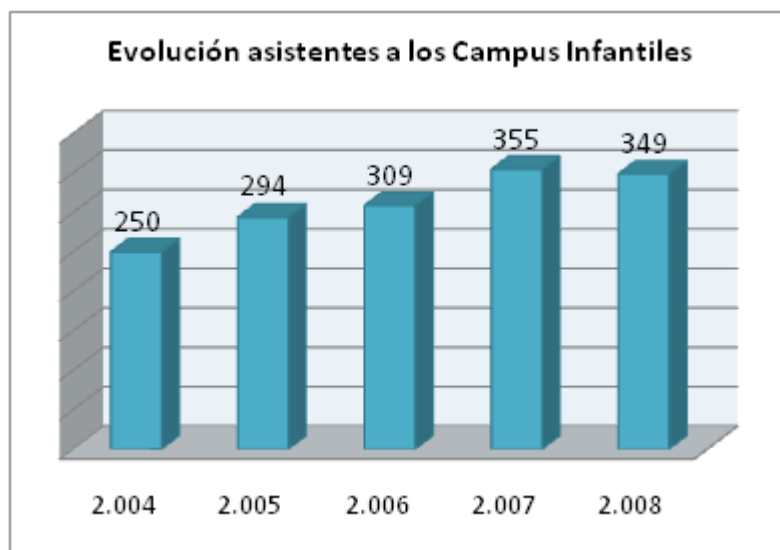
- Creación de la Escuela Infantil en 2004, con oferta de 52 plazas destinada al primer ciclo de Educación Infantil (0-3 años).

Coste neto anual 163.470,84 €



- Campus infantiles en Verano, Navidad y Semana Santa para niños/as de 3 a 14 años.

Coste neto anual 10.285,82 €



- Campamento de Verano con oferta de 45 plazas para niños/as de 7 a 14 años.

Coste neto anual 4.683,72 €

- Dentro del Plan Concilia de la UC aprobado en marzo de 2007 se consideran un conjunto de medidas relacionadas con el nacimiento o adopción de hijos/as, con el cuidado de hijos/as y personas en situación de dependencia y con el derecho a la formación continua:

**Nacimiento de hijos/as, adopción o acogimiento, ya sea éste preadoptivo, permanente o simple con duración no inferior a un año** (en negro: igual que en la Ley de Igualdad o Plan Concilia MAP, en azul: mejora de la UC, en rojo: no lo contempla la UC)

- ✓ Permiso de paternidad: 15 días
- ✓ Sustitución del permiso de lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente: hijo/a menor de 12 meses – 4 semanas. **Se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples (Ley igualdad)**
- ✓ Acumulación permisos paternidad/maternidad y lactancia con vacaciones aún habiendo expirado el año natural
- ✓ Nacimiento de hijos/as prematuros/as o que deban permanecer hospitalizados/as: derecho de los padres a ausentarse 2 horas/día del trabajo. Ampliación del permiso por maternidad hasta un máximo de 13 semanas
- ✓ Fecundación asistida: derecho a ausentarse para tratamientos
- ✓ Adopción internacional: permiso de hasta 2 meses recibiendo las retribuciones básicas

**Cuidado de hijos/as y personas en situación de dependencia** (en negro: igual que en la Ley de Igualdad o Plan Concilia MAP, en azul: mejora de la UC, en rojo: no lo contempla la UC)

- ✓ Reducción de jornada por razones de guarda legal: de 1/3 o ½ percibiendo **el 80% y 60% del total de sus retribuciones, respectivamente.**
- ✓ Reducción de jornada para atender al cuidado de un familiar en primer grado por razones de enfermedad muy grave: 50% de la jornada, con carácter retribuido y máximo 1 mes.
- ✓ **Consultas médicas de hijos/as y parientes hasta primer grado de consanguinidad: derecho a ausentarse**



- ✓ Flexibilidad en 1 hora diaria para atender a personas en situación de dependencia
- ✓ Flexibilidad en 2 horas diarias por hijos/as en situación de discapacidad. Derecho a ausentarse para asistir a reuniones.
- ✓ Flexibilidad en 2 horas para la conciliación de familias monoparentales (con carácter personal y temporal).
- ✓ Excedencia por cuidado de hijos/as y personas en situación de dependencia: hasta 3 años. Durante los 2 primeros con derecho al mismo puesto de trabajo. Después, reserva de un puesto de igual nivel y retribución. Periodo computable a efectos de trienios, ascensos.

**Derecho a la formación continua** (en negro: igual que en la Ley de Igualdad o Plan Concilia MAP, en azul: mejora de la UC, en rojo: no lo contempla la UC)

- ✓ Derecho a asistir a cursos de formación durante permisos o excedencias. **Preferencia durante 1 año para la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado de un permiso por maternidad/paternidad o de excedencia**
- ✓ **Permisos para concurrir a exámenes finales o demás pruebas de evaluación en centros oficiales**

## 6. Acciones a implantar

<b>Descripción</b>	<b>Posibilitar cursos de formación a distancia (PDI) para quienes se acojan al Plan Concilia</b>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Profesorado y Vicerrectorado de Calidad
Mecanismo	Cursos a través de la web
Calendario	Permanente
<b>Descripción</b>	<b>Incremento del permiso de paternidad a 30 días. Permiso equivalente al de paternidad (30 días) por acogimiento</b>
Órgano/Servicio	Gerencia
Mecanismo	Mejora del Plan Concilia
Calendario	Permanente

<b>Descripción</b>	<p><b>Ampliación de la Escuela Infantil con la creación de, al menos, cuatro nuevas aulas.</b></p> <p><b>Diseño, construcción y puesta en funcionamiento del Centro de Día.</b></p> <p><b>Programa de becas y ayudas para el personal que tenga a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años o personas con discapacidad</b></p>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social
Mecanismo	Según dotación presupuestaria
Calendario	A medio plazo
<b>Descripción</b>	<b>Ajustar los horarios de las reuniones internas de manera que no interfieran con la vida personal, fijando previamente el tiempo previsto de su duración</b>
Órgano/Servicio	Todos
Mecanismo	Normativa interna
Calendario	Permanente
<b>Descripción</b>	<b>Crear mecanismos de contratación para agilizar las sustituciones</b>
Órgano/Servicio	Vicerrectorado de Profesorado
Mecanismo	<p>Aumentar el número de horas de clase del profesorado asociado que tenga un contrato de 3 horas.</p> <p>Crear convocatorias específicas para sustituciones.</p> <p>Aumentar la celeridad de los procesos en caso de bajas imprevisibles</p>
Calendario	Permanente

## ÁMBITO 10. CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO

### 1. Objetivo

Comprobar la neutralidad y la incorporación de la perspectiva de género en la asignación de espacios y recursos.

### 2. Indicadores analizados

10.1. Condiciones del espacio asignado a las mujeres y a los hombres y recursos disponibles

10.2. Adecuación del puesto de trabajo y de los espacios compartidos a las características específicas de mujeres y hombres

### 3. Conclusiones

- El uso diferente de los espacios y su disponibilidad está ligado al puesto jerárquico o a la responsabilidad en el cargo que se ocupa

### 4. Objetivos del Plan de igualdad

- Seguimiento de la evaluación de puestos de trabajo por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

### 5. Acciones implantadas

- Evaluación individualizada de puestos de trabajo por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

### 6. Acciones a implantar

Descripción	<b>Incorporar la perspectiva de género en la evaluación individualizada de puestos de trabajo por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.</b>
Órgano/Servicio	Unidad de Prevención de Riesgos Laborales
Mecanismo	Evaluación de puestos
Calendario	Permanente

Descripción	<b>Analizar las pruebas que se realizan en el reconocimiento médico con el objeto de incluir pruebas de prevención de enfermedades de alta incidencia en mujeres y hombres y adaptar las pruebas a las particularidades de los puestos de trabajo dentro de la UC</b>
Órgano/Servicio	Unidad de Prevención de Riesgos Laborales
Mecanismo	Estudio de las pruebas del reconocimiento médico
Calendario	2009-2010
Descripción	<b>Adaptar el contenido de los botiquines de los Centros a las necesidades de las mujeres. Revisar la altura de los equipamientos (extintores, pizarras,...) de manera que sean accesibles para personas de diferente altura.</b>
Órgano/Servicio	Unidad de Prevención de Riesgos Laborales
Mecanismo	Estudio de botiquines y equipamientos
Calendario	2009-2010

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento que se realice de las diferentes acciones es fundamental a la hora de su evaluación. Por eso, los órganos o servicios responsables de aplicar cada acción deben documentar de forma sistemática los problemas que surjan, los aspectos que se deben mejorar o, sencillamente, como está funcionando y qué resultados está dando una acción determinada. Con una sencilla ficha de seguimiento para cada acción, como la que se propone a continuación, se garantiza que el seguimiento se desarrolla de forma correcta y sistemática.

Esta ficha deberá ser completada anualmente y enviada a la Unidad de Igualdad (Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social) para garantizar una correcta evaluación del presente Plan de Igualdad.

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO POR ACCIÓN</b>	
<b>Descripción de la acción</b>	
<b>Calendario</b>	
<b>Órgano o servicio responsable</b>	
<b>Resultados provisionales</b>	
<b>Aspectos a destacar</b>	
<b>Sugerencias de mejora</b>	