

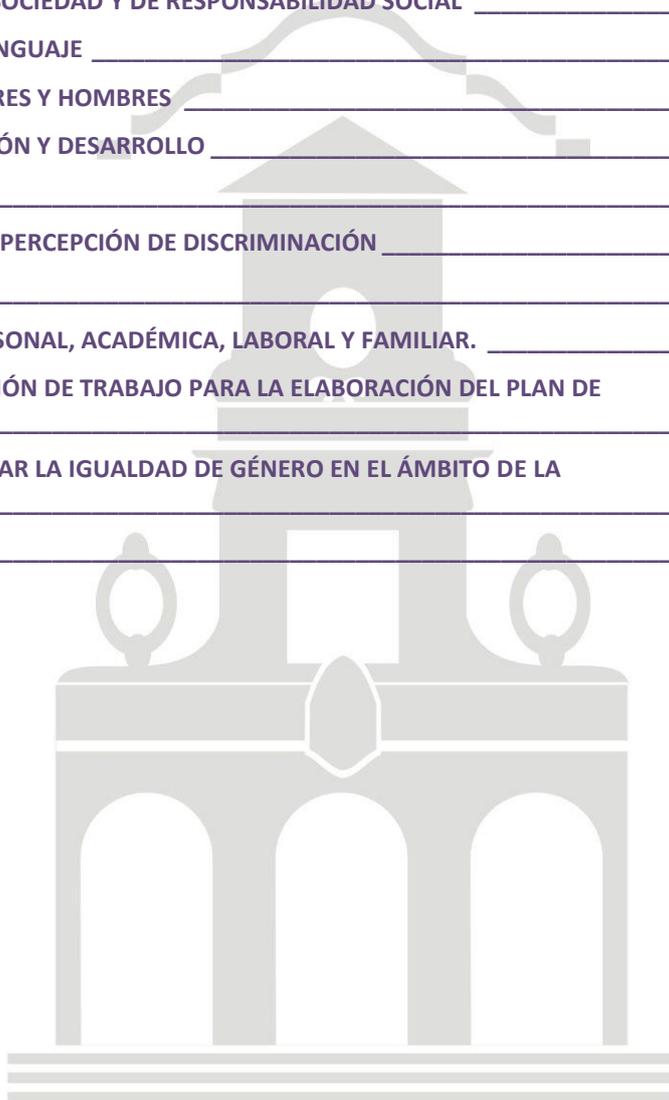
Aprobado en Consejo de Gobierno de 20 de diciembre de 2013

2013

**I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA (2014-2017)**

Índice

Preámbulo	2
EJE 1. POLÍTICA DE IGUALDAD	4
EJE 2. POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	10
EJE 3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE	15
EJE 4. REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES	18
EJE 5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO	25
EJE 6. RETRIBUCIÓN	35
EJE 7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN	38
EJE 8. CONDICIONES LABORALES	46
EJE 9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, ACADÉMICA, LABORAL Y FAMILIAR.	50
ANEXO I: INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE TRABAJO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	61
ANEXO II: INDICADORES PARA EVALUAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD.	62
ANEXO III: GLOSARIO	68



Preámbulo

La Universidad de La Laguna (ULL) aprobó la creación de su Unidad de Igualdad de Género (UIG) en Consejo de Gobierno del 20 de julio de 2010. Se trataba así de dar cumplimiento a la legislación vigente, que implica asimismo a las universidades en tanto que administraciones públicas y entornos laborales, de formación, gestión, investigación y transferencia, a fin de que se corresponsabilicen en la promoción y logro de la igualdad real entre mujeres y hombres, desarrollando cada cual su propio plan de igualdad. De ahí que, a partir del acuerdo de Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2011 sobre "La elaboración del Plan de Igualdad de la Universidad de La Laguna", se pusiera en marcha la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad (CTEPI). Entre el 31 de enero de 2011, su primera reunión constitutiva, y el 3 de diciembre de 2013, la CTEPI se ha reunido en 33 sesiones de trabajo (ver integrantes de esta Comisión en el Anexo I).

Un plan de igualdad debe constar necesariamente del diagnóstico de la situación de partida y de unas medidas correctoras que ayuden a avanzar en el logro de la igualdad real. Es por ello que el trabajo de la CTEPI se centró primeramente en el diseño de indicadores y de sus respectivos criterios de referencia para el diagnóstico de la igualdad de género en la ULL (ver Anexo II), adaptando las orientaciones de la guía de la UPC para la elaboración de planes de igualdad en universidades. La UIG recabó los datos requeridos por la CTEPI y siempre que fue pertinente los explotó estadísticamente para la elaboración de resultados en forma de tablas y gráficos (la mayoría pueden consultarse en el Observatorio de Igualdad de Género alojado en la web institucional de la UIG, www.igualdad.ull.es, donde también está disponible un documento resumen de dicho diagnóstico)¹. En función de cada indicador y de los datos disponibles, el periodo analizado abarcó, siempre que fue posible, el evolutivo de los cursos 2007/08 a 2010/11 (o en su defecto, años).

A continuación, la CTEPI valoró los resultados obtenidos y realizó una propuesta de posibles medidas correctoras de los problemas detectados. El diagnóstico se presentó al Claustro Universitario el 28 de marzo de 2012. La propuesta de plan de igualdad que emitió la CTEPI el 30 de marzo de 2012, pasó a ser revisada en primer lugar por el Consejo de Dirección (especialmente por la Gerencia, por el Vicerrectorado de

¹ En la recopilación y explotación estadística de los datos que forman parte de este primer diagnóstico participaron M^a del Carmen Barrera Casañas como anterior Subdirectora de la UIG hasta el 21 de marzo de 2012 y Ana Puy Rodríguez como Directora de la UIG, con la colaboración de: M^a Jesús García Molina, técnica de investigación externa, gracias a dos proyectos financiados a la UIG por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, BOE 17-2-2011 ("Visibilidad y transparencia: Observatorio de igualdad de género de la ULL/ULPGC" y "Diseño, puesta en marcha y mantenimiento de las páginas web de la Unidad de Igualdad de Género de la ULL y de la Unidad de Igualdad de la ULPGC"); Elisa Pérez Rosas, agente de igualdad externa (gracias al último proyecto mencionado); y, Kerstin Sernatinger, estudiante alemana (como práctica especial de ampliación de su beca Erasmus en la ULL). Los datos y otra información para el análisis fueron proporcionados por diversas unidades organizativas de la ULL: el Gabinete de Análisis y Planificación; la Gerencia; el Servicio de Recurso Humanos; el Servicio de Investigación; los vicerrectorados de Calidad Institucional e Innovación Educativa, Alumnado, TIC, Relaciones Universidad y Sociedad, y Ordenación Académica y Profesorado; el IUEM; la OTRI; la UNIMAC; el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales; el Servicio de Inspección; y responsables de centros, departamentos, institutos universitarios y otras unidades organizativas del PAS que colaboraron en la encuesta realizada y respondieron a otras cuestiones puntuales planteadas para este diagnóstico.

Ordenación Académica y Profesorado y por el Vicerrectorado de Alumnado), además de por la Unidad de Igualdad del Cabildo de Tenerife. A continuación, la versión revisada se presentó a la CTEPI el 1 de marzo de 2013 desde donde se volvió a remitir la documentación acordada para su valoración a todos los órganos, unidades y colectivos representados en dicha Comisión. En dicho periodo manifestaron su aprobación el Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres y la Junta de PAS funcionario. Asimismo el Comité de Empresa del PDI Laboral presentó algunas propuestas de mejora que fueron consensuadas en la negociación sindical, que se cerró el 10 de octubre de 2013 con la participación de los dos órganos sindicales mencionados y del Comité de Empresa del PAS Laboral. A partir de ahí, el 16 de octubre de 2013 la CTEPI retomó el documento consensuado para, por un lado, poder remitir la versión global del plan de igualdad a Asesoría Jurídica y a Audiencia Pública, previo a su presentación al Claustro y Consejo de Gobierno; y por otro lado, abrir un proceso participativo de priorización de las medidas a corto plazo y permanentes en los distintos órganos unidades y colectivos representados en la Comisión, a fin de orientar la decisión de qué medidas concretas deberán ponerse en marcha en el 2014, también en este caso previo a su presentación al Consejo de Gobierno a finales del 2013². Posteriormente, a finales del 2014, a finales de 2015, y a finales del 2016 deberán someterse a aprobación del Consejo de Gobierno las medidas concretas del presente plan que se deberán poner en marcha, respectivamente, en los años 2015, 2016 y 2017. Tales medidas se integrarán en el correspondiente Programa de Implantación del plan para cada anualidad, que recogerá una descripción más detallada de cada una de ellas junto con los respectivos indicadores de seguimiento y evaluación.

Este plan de igualdad de género se estructura en 9 ejes de actuación correspondientes a los 9 ámbitos analizados por la CTEPI, y que van más allá de la presencia equilibrada de mujeres y hombres: 1) política de igualdad (interna de la ULL); 2) políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social; 3) comunicación, imagen y lenguaje; 4) representatividad de mujeres y hombres (en plantilla, alumnado, etc.); 5) acceso, selección, promoción y desarrollo; 6) retribución; 7) acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación; 8) condiciones laborales; 9) conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar. Para cada uno de estos ejes se presenta un breve resumen del diagnóstico realizado, junto con las medidas correctoras consensuadas para mejorar el ámbito en cuestión, dado que, en los 9 ámbitos analizados, la situación de partida detectada pone de manifiesto desigualdades y carencias que necesitan ser corregidas mediante intervenciones activas para avanzar en el logro de la igualdad real.

² En dicha reunión de la CTEPI, el representante de la Junta de PDI funcionario (JPDI) informó que dicho órgano de representación sindical: 1) valora positivamente el trabajo realizado y las aportaciones realizadas posteriormente por algunos órganos de representación sindical, por lo que como punto de partida idealizado asume el documento de medidas a implementar en su conjunto; 2) que si bien tiene dudas sobre algunas medidas propuestas, sobre todo en su alcance, será el desarrollo de las mismas y su aplicación lo que mas les permitirá opinar sobre ellas; y 3) que la JPDI, una vez que haya un plan específico y priorizado de actuaciones, aportará su opinión en el proceso de negociación sobre aquellos aspectos concretos que afecten a las condiciones laborales del personal como consecuencia en la implantación efectiva de las medidas que se decidan ejecutar en el 2014.

EJE 1. POLÍTICA DE IGUALDAD

El **objetivo general** de este eje es mejorar las estructuras y recursos fundamentales que sirvan de base como marco global para el desarrollo de las políticas de igualdad de género en la ULL.

El diagnóstico realizado y la propuesta de medidas correctoras para el presente eje de actuación se fundamentan jurídicamente, en artículos y disposiciones de la legislación comunitaria, estatal y autonómica que a continuación se señalan sin carácter exhaustivo:

➤ **D/2006/54/CE**

Artículo 29. Igualdad entre hombres y mujeres.

➤ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)**

Artículo 15. Carácter transversal del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Artículo 51. Criterios de Actuación de las administraciones públicas.

Artículo 61. Formación para la igualdad.

➤ **Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU)**

Disposición Adicional 12. Unidades de Igualdad.

➤ **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**

Artículo 4. Principios generales que informan la actuación de la Administración pública.

Artículo 4.14. La integración de la perspectiva de género.

Artículo 4.15. Integración de la transversalidad.

Artículo 5. Transversalidad de género.

Artículo 30. Perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias.

Artículo 35. Planes de igualdad en la administración pública.

➤ **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**

Disposición 13.6. Adopción de Planes de Igualdad por los Organismos Públicos de Investigación.

➤ **Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.**

Disposición 8. Planes de Igualdad.

➤ **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

Artículo 2.k) Principios rectores y transversalidad.

➤ **Ley 16/2003 de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de género.**

Artículo 16. Formación

➤ **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros).**

Norma específica 2. Educación, ciencia y cultura.

Norma general 1. La igualdad entre mujeres y hombres como principio de los derechos humanos y responsabilidad del gobierno.

Norma general 2. La igualdad entre mujeres y hombres como preocupación y responsabilidad de la sociedad en su conjunto.

Norma general 3. Compromiso, transparencia y obligación de rendir cuentas en materia de consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Norma general 5. Adopción y aplicación efectiva de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, e integración de una perspectiva de género en la legislación en todos los ámbitos.

En este ámbito se ha analizado hasta qué punto la ULL dispone internamente de estructuras, marcos normativos generales, recursos humanos y económicos, y actividades de formación y sensibilización de la comunidad universitaria destinadas específicamente a promover y lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.

En síntesis, la situación de partida detectada en el diagnóstico realizado sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto que:

- 1.1. La ULL no dispone de plan de igualdad previo.
- 1.2. La ULL puso en marcha la Unidad de Igualdad de Género (UIG) desde el 2010, pero falta dotarla de reglamento propio y de plantilla de PAS para su funcionamiento óptimo.
- 1.3. La existencia de dos cargos de gestión (PDI vinculado al Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres) no es suficiente para volumen de trabajo de una Unidad con funciones transversales a todos los ámbitos de la vida universitaria.
- 1.4. El presupuesto de funcionamiento asignado a la UIG está por debajo de la media de otras universidades y en otras unidades organizativas de la ULL no existen o constan partidas presupuestarias para acciones de igualdad.
- 1.5. Se realizan medidas de sensibilización y formación para personal y alumnado en materia de igualdad, promovidas y organizadas por la institución, pero no consta que alcancen al 100% de la plantilla y alumnado.
- 1.6. No consta que la ULL tenga acreditación según la norma de responsabilidad social SA8000
- 1.7. Y respecto a otras estructuras transversales de políticas de igualdad, existe y funciona la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad (CTEPI), pendiente de aprobar su reglamento de funcionamiento y asignarle también la función de seguimiento y evaluación del plan de igualdad. También existe y funciona el Consejo Asesor de la UIG, pendiente de aprobar su reglamento de funcionamiento. Y está pendiente poner en marcha la Comisión de Representantes de Políticas de Igualdad y dotarla de reglamento de funcionamiento (algunas unidades ya han nombrado representante en esta comisión).

Es por ello que, este eje 1 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 1	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
1.1. Poner en marcha el I plan de igualdad de género de la ULL	1.1.1) Aprobación e implantación del plan de igualdad a la mayor brevedad.	Corto Plazo (CP)	- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - UIG, - Consejo de Dirección, - Consejo de Gobierno - Órganos de representación sindical - Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad (CTEPI) - Todos los vicerrectorados y demás unidades organizativas (servicios, centros, departamentos e institutos universitarios)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 1	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
			<i>serán responsables de su implantación</i>
1.2. Avanzar en el proceso de normalización institucional de la Unidad de igualdad de género (UIG) de la ULL	<i>1.2.1) La UIG como unidad de gestión administrativa se dotará de plantilla de PAS contemplada en la RPT, en función de la normativa vigente y de las propias prioridades de dotación de las distintas unidades. Y en función de la coyuntura económica y normativa</i>	<i>Medio-Largo Plazo (MP-LP)</i>	- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - Gerencia - Secretaría General - UIG - Gabinete de Asesoría Jurídica - Consejo de Gobierno
	<i>1.2.2) Elaborar y aprobar el reglamento de funcionamiento de la UIG teniendo en cuenta la coyuntura actual</i>	<i>(CP)</i>	
	<i>1.2.3) Incluir a la UIG en los Estatutos de la ULL</i>	<i>(MP-LP)</i>	
1.3. Mejorar la dotación de personal asignado a la UIG	<i>1.3.1) Ídem medida 1.2.1, teniendo en cuenta que a largo plazo la UIG debería estabilizar su personal en un cargo de gestión (PDI con vinculación a IUEM), dos puestos de PAS especialista en igualdad de género, y 1 puesto PAS administrativo</i>	<i>(LP)</i>	- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - Gerencia
1.4. Mejorar la asignación presupuestaria a la UIG y a las medidas implementadas en otras estructuras de la ULL para la promoción de la igualdad	<i>1.4.1) Ídem medida 1.2.1, teniendo en cuenta que habrá que contar con una partida presupuestaria específica para las acciones que se deriven del plan de igualdad y que se distribuya entre la UIG y otras unidades organizativas implicadas. Priorizar acciones sin y con coste e incluirlas en las distintas partidas de los vicerrectorados, centros, etc.</i>	<i>(Medida Permanente)</i>	- Gerencia, - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - Responsables de los presupuestos de las distintas unidades organizativas
1.5. Mejorar la institucionalización de las medidas de sensibilización y formación para el personal y el alumnado en materia de igualdad de oportunidades en la universidad promovidas y organizadas por la ULL	<i>1.5.1) Que se incremente y generalice paulatinamente el número de acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género. La formación en materia de igualdad debe integrarse en los planes de formación continua tanto para el PDI y PAS. En el caso del alumnado se procurará incorporar acciones formativas en igualdad dentro del Catálogo Oficial de Actividades Universitarias para el alumnado de acuerdo con el Reglamento de Reconocimiento de Créditos por Participación en Actividades Universitarias en Enseñanzas Oficiales de Grado. Se</i>	<i>(Medida Permanente)</i>	- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa (Sección de Calidad Académica y Servicios, Unidad de Calidad), - Gerencia, - Vicerrectorado de Postgrado, Nuevos Estudios y EEES, - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, - UIG, - Responsables de centros y de coordinación de calidad en los centros, - UDV

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 1	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
	<p><i>incorporarán mecanismos que permitan realizar una medición cualitativa del impacto de las acciones formativas y de sensibilización. Es decir, más allá de la valoración del curso por parte de las personas asistentes, medir las consecuencias prácticas de esa formación en los diagnósticos para el seguimiento del plan.</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> - IUEM, - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones - Vicerrectorado de Alumnado
	<p>1.5.2) Los cursos de igualdad deben formalizarse y baremarse al igual que en el resto del plan formativo. No se puede exigir como requisito para ocupar cargos de gobierno y representación (incluida también la representación sindical y de alumnado) porque son elegibles y no es un concurso de méritos, pero se podría pensar en alguna forma de incentivar esa formación durante la los primeros meses de desempeño del cargo</p>	(CP)	
	<p>1.5.3) Crear un módulo de formación básica en igualdad para alumnado, e incentivar su reconocimiento.</p>	(MP)	
	<p>1.5.4) Que en las jornadas de puertas abiertas y post-PAU se introduzca una parte dedicada a la igualdad de género.</p>	(Medida permanente)	
	<p>1.5.5) Que se registre e informaticice el número e identificación de mujeres y hombres que participan en las acciones formativas de igualdad</p>	(Medida permanente)	
	<p>1.5.6) Introducir el enfoque transversal de género en todos los cursos de formación de la plantilla y mientras tanto incluir formación de igualdad como cursos transversales dentro de la formación integral de la plantilla.</p>	(LP)	
<p>1.6. Conseguir la acreditación según la normas de responsabilidad social SA8000</p>	<p>1.6.1) Sujeto a disponibilidad presupuestaria, solicitar dicha acreditación con ciertas garantías de conseguirla para poder obtenerla dentro del período de este plan.</p>	(MP)	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - Vicerrectorado de Planificación e Infraestructuras
<p>1.7. Dotar de reglamento a las estructuras transversales de políticas de igualdad y activar la Comisión de Representantes de Políticas de Igualdad</p>	<p>1.7.1) Aprobar el reglamento de funcionamiento de la CTEPI asignando también a esta comisión la función de seguimiento y evaluación del plan de igualdad. Dicho reglamento establecerá mecanismos para procurar la composición</p>	(CP)	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - UIG y su Consejo Asesor - CTEPI - Responsables de las distintas unidades organizativas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 1	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
	<i>equilibrada entre mujeres y hombres en este órgano.</i>		<ul style="list-style-type: none"> - Representantes de igualdad en las distintas unidades organizativas - Gabinete de Asesoría Jurídica - Consejo de Gobierno
	1.7.2)) Aprobar el reglamento de funcionamiento del Consejo Asesor de la UIG. Dicho reglamento establecerá mecanismos para procurar la composición equilibrada entre mujeres y hombres en este órgano.	(CP)	
	1.7.3) Poner en marcha la Comisión de Representantes de Políticas de Igualdad y dotarla de reglamento de funcionamiento. Dicho reglamento establecerá mecanismos para procurar la composición equilibrada entre mujeres y hombres en este órgano.	(CP)	



EJE 2. POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

El **objetivo general** de este eje es mejorar las políticas de impacto social de la ULL en materia de igualdad de género como parte de su responsabilidad social institucional. Aunque todo el plan de igualdad se orienta a mejorar el impacto social de la universidad para el logro efectivo de la igualdad de género dentro y fuera de la ULL, este eje se centra en tres aspectos específicos en los que mejorar la institucionalización de esta responsabilidad social: la oferta educativa, la investigación que se realiza, y la participación en campañas, actos y proyectos que se organizan fuera de la ULL para promover la igualdad de género.

El diagnóstico realizado y la propuesta de medidas correctoras para el presente eje de actuación se fundamentan jurídicamente, en la legislación que a continuación se señala sin carácter exhaustivo:

➤ **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación:**

Disposición Adicional 13.2. Implantación de la perspectiva de género.

Disposición Adicional 13.3. Datos desagregados por sexo.

➤ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH)**

Artículo 14.3. Colaboración y cooperación entre las distintas administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Artículo 20. Adecuación de estadísticas y estudios.

Artículo 21. Colaboración entre las administraciones públicas.

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

Artículo 24.2. Actuaciones de las administraciones educativas en función de la igualdad de oportunidades.

Artículo 25. Igualdad en el ámbito de la educación superior.

➤ **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**

Artículo 4.9. Impulso de las relaciones entre distintas administraciones y agentes sociales para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 4.12. Igualdad de género y coeducación en el sistema educativo.

Artículo 4.17. La coordinación entre administraciones para la optimización de recursos.

Artículo 5. Transversalidad de género.

Artículo 6. Informe de evaluación de impacto de género.

Artículo 11. Estadísticas.

Artículo 22. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.

Artículo 23. Proyectos de Investigación.

Artículo 37. Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

➤ **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

Artículo 2. Principios rectores.

Artículo 4.7. Implantar transversalidad de género en las universidades.

Artículo 7. Formación inicial y permanente del profesorado.

Artículo 9. Actuación de la inspección educativa.

➤ **Ley 16/2003 de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de género.**

Artículo 17. Prevención en el ámbito educativo.

➤ **Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre.**

Artículo 3.5.a. Planes de estudios e inclusión de enseñanzas en materia de igualdad.

➤ **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros).**

Apartado General C. Estrategias, mecanismos e instrumentos para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Estrategia 4. Establecimiento de cooperaciones y colaboraciones.

Norma específica 2. Educación, ciencia y cultura.

En este ámbito se ha analizado hasta qué punto la ULL asume su responsabilidad social en la promoción y logro de la igualdad real entre mujeres y hombres, fundamentalmente en tres aspectos: 1) la incorporación de la formación en género e igualdad a toda su oferta educativa, ya sea como eje principal o transversal; 2) la aplicación de la perspectiva de género a la investigación científica para evitar sesgos y procurar su impacto de género positivo; y, 3) mediante la participación en campañas, actos y proyectos a favor de la igualdad organizados por instituciones externas a la universidad o dirigidos a alumnado pre-universitario.

En síntesis, la situación de partida detectada en el diagnóstico realizado sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto que:

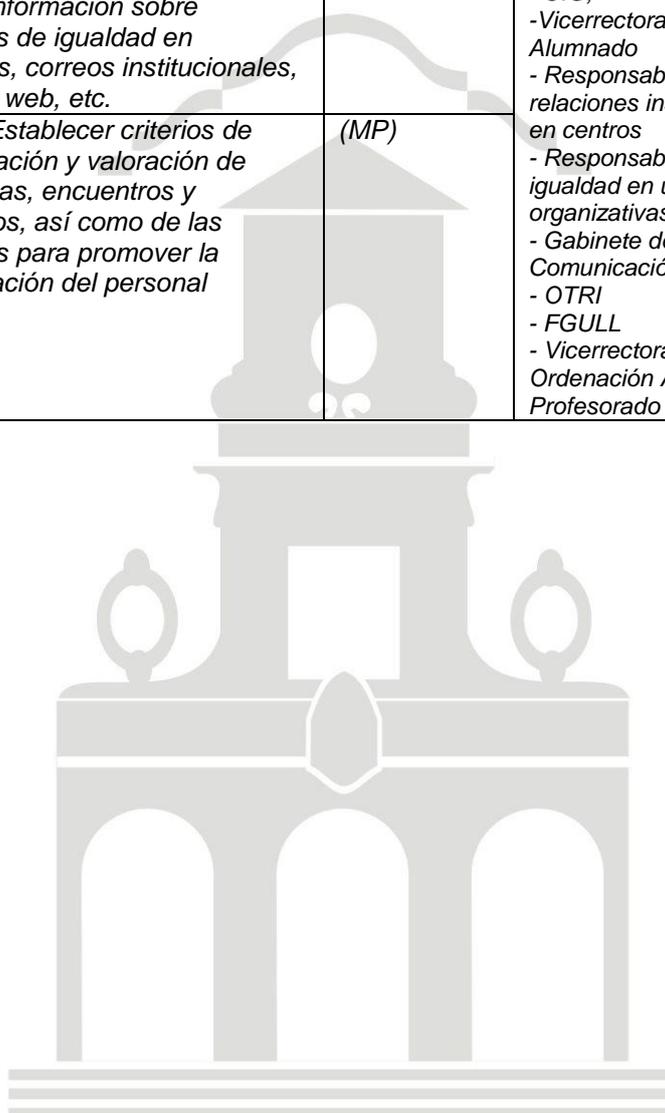
- 2.1. Oferta educativa: Baja proporción en asignaturas con eje principal en género, que se concentran en dos ramas (Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas) y no consta la transversalidad de género en el resto de asignaturas. Por otro lado, en el resto de la oferta formativa (cursos de extensión universitaria, otros cursos, seminarios y jornadas) hay baja proporción y continuidad de acciones con eje principal en género.
- 2.2. Investigación en temas de género: Bajo porcentaje de grupos/producciones que incorporen en su título o descripción algún contenido relacionado con el género, y sesgo hacia las ramas de Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud. No consta registrada la transversalidad de género en grupos y producción pero el portal de investigación va a facilitar su registro.
- 2.3. Participación en campañas, actos y proyectos que se organizan fuera de la ULL para promover la igualdad de género: se superan las expectativas del valor de referencia acordado. Además, consta la inclusión de servicios científicos y tecnológicos en materia de género incluidos dentro de la oferta que gestiona la OTRI.

Es por ello que, este eje 2 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 2	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
2.1. Incrementar la oferta educativa en materia de género y mejorar su institucionalización	2.1.1) <i>Incrementar progresivamente en titulaciones y ramas la oferta de asignaturas con eje principal o transversal en género. En la medida de lo posible, incluir asignaturas que no impliquen la transformación del Verifica (por ejemplo, mediante créditos prestados por asignaturas ya existentes como ocurre, con el curso impartido por la Biblioteca, o con algunos créditos en inglés).</i>	(Medida Permanente)	- Vicerrectorado de Postgrado, Nuevos Estudios y EEES, - Responsables de Centros, Departamentos, Institutos Universitarios y Centros de Estudios - Secretaría General - Vicerrectorado de Relaciones Universidad y Sociedad, - UIG
	2.1.2) <i>Que institucionalmente los centros, departamentos e institutos universitarios promuevan la puesta en marcha de iniciativas para este tipo de formación. Y que se favorezca la organización de cursos de</i>	(Medida Permanente)	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 2	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
	<i>formación dirigidos específicamente a las mujeres.</i>		
	2.1.3) <i>Que cuando haya PDI interesado en organizar una actividad formativa en género, la unidad organizativa a la que se adscribe (centro, departamento y/o instituto) le apoye para sacarla adelante.</i>	(Medida Permanente)	
	2.1.4) <i>Que en las memorias académicas quede reflejado dentro de un apartado independiente todo lo que la unidad organizativa ha realizado en formación en género, aunque sólo haya sido una actividad transversal dentro de otra general.</i>	(Medida Permanente)	
	2.1.5) <i>Promover que los ayuntamientos demanden más formación en igualdad.</i>	(Medida Permanente)	
2.2. Incrementar la incorporación de la perspectiva de género a la investigación y mejorar su institucionalización	2.2.1) <i>Que el portal de investigación incorpore la perspectiva de género en la recogida de datos para poder elaborar estadísticas sobre los grupos y producciones científicas que tienen eje principal en género, eje transversal en género o ninguna perspectiva de género.</i>	(Medida Permanente)	- Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Conocimiento, - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - Vicerrectorado de Internacionalización y Excelencia, - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, - UIG
2.2.2) <i>Que se organicen más actividades formativas sobre la aplicación de la perspectiva de género a la investigación.</i>	(Medida permanente)		
2.2.3) <i>Que se difundan adecuadamente las actividades formativas sobre la aplicación de la perspectiva de género a la investigación, sensibilizando y motivando al alumnado y PDI, sobre todo al de las ramas más deficitarias en grupos y producción científica en género, para que vean en qué les beneficiará la incorporación de la perspectiva de género a su campo.</i>	(Medida permanente)		
2.2.4) <i>Que se posibilite participación doble en institutos universitarios para que uno sea el</i>	(Medida permanente)		

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 2	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
	<i>IUEM</i>		
2.3. Incrementar la participación en campañas, actos y proyectos que se organicen fuera de la ULL para promover la igualdad de género (y mejorar la institucionalización de esta participación)	2.3.1) <i>Mejorar el tejido de redes para que la transmisión de formación e información sea efectiva, por ejemplo con una mayor información sobre acciones de igualdad en boletines, correos institucionales, páginas web, etc.</i>	(Medida permanente)	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorado de Relaciones Universidad y Sociedad, - IUEM, - UIG, - Vicerrectorado de Alumnado - Responsables de relaciones institucionales en centros - Responsables de igualdad en unidades organizativas - Gabinete de Comunicación - OTRI - FGULL - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
	2.3.2) <i>Establecer criterios de incentivación y valoración de campañas, encuentros y proyectos, así como de las acciones para promover la participación del personal</i>	(MP)	



EJE 3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

El **objetivo general** de este eje es mejorar el cumplimiento de la legislación vigente respecto al uso no sexista del lenguaje y de la imagen en la comunicación institucional.

El diagnóstico realizado y las medidas correctoras propuestas para este eje de actuación se fundamentan en la siguiente legislación, sin carácter exhaustivo:

➤ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)**

Artículo 14.11. Implantación de un lenguaje no sexista en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Artículo 20. Adecuación de estadísticas y estudios.

Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

Artículo 25. Igualdad en el ámbito de la educación superior.

Artículo 26. Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.

Artículo 28.4. Lenguaje y contenido no sexista en el ámbito de las tecnologías de la información.

Artículo 36. Igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.

Artículo 39. Igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.

Artículo 40. Igualdad en los medios de comunicación social de autoridad audiovisual.

Artículo 41. Igualdad en la publicidad.

➤ **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**

Artículo 4.10. Lenguaje no sexista.

Artículo 10. Imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.

➤ **Estatuto de los trabajadores 2011.**

Artículo 22.4. Sistema de Clasificación Profesional.

➤ **Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre.**

Artículo 9.3. Ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Artículo 11.3. Ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

➤ **Ley 16/2003 de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de género.**

Artículo 15.3. Información y medios de comunicación públicos.

➤ **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros).**

Norma general 6. Eliminación del sexismo en el lenguaje y promoción de un lenguaje que refleje el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En este ámbito se ha analizado fundamentalmente hasta qué punto la ULL difunde y aplica la legislación vigente respecto al uso no sexista del lenguaje y de la imagen en la comunicación institucional.

En síntesis, la situación de partida detectada en el diagnóstico realizado sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto que:

- 3.1. No hay guía propia adaptada a ULL, pero la web de la UIG difunde diversos materiales orientativos y recursos ya elaborados por otras instituciones. No se ha desarrollado normativa interna que regule el uso del lenguaje no sexista en todas las vías de información y comunicación.
- 3.2. De una muestra de 70 documentos en la web de la ULL, sólo el 1% cumple con los requisitos del lenguaje igualitario, y el 36% lo hace parcialmente.
- 3.3. Sesgos en la imagen institucional: De los 34 doctorados *honoris causa* nombrados por la ULL, sólo uno ha correspondido a una mujer.

Es por ello que, este eje 3 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 3	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
3.1. Desarrollar y difundir recursos de orientación y normativa interna, para la comunicación en igualdad.	3.1.1) <i>Elaboración de una guía propia para difundirla a través de la web de la UIG.</i>	(LP)	- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - UIG - IUEM
	3.1.2) <i>Elaboración de una normativa que reglamente el uso del lenguaje igualitario en todos los materiales informativos y comunicativos elaborados, difundidos y publicitados por la ULL.</i>	(CP)	- Gabinete de Comunicación - Gabinete de Asesoría Jurídica

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 3	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
	3.1.3) Aprobación y difusión de un decálogo de buenas prácticas para la comunicación o imagen no sexista.	(CP)	
	3.1.4) Concienciar sobre la importancia de la comunicación en igualdad (lenguaje e imagen).	(MP)	
3.2. Normalizar el uso de lenguaje igualitario en formularios e impresos y en toda la documentación administrativa y académica (escrita y multimedia)	3.2.1) Desarrollar campañas que permitan sensibilizar a la comunidad universitaria (PDI, PAS y alumnado) sobre la importancia que tiene el uso del lenguaje igualitario.	(CP)	- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - UIG - Gabinete de Comunicación - UDV - Vicerrectorado de Postgrado, Nuevos Estudios y EEES
	3.2.2) Desarrollar campañas de formación dirigidas a la Comunidad Universitaria con el objetivo de difundir y consolidar el uso del lenguaje igualitario (que pueden ser específicas o como un módulo sobre comunicación en igualdad dentro de la formación básica de igualdad propuesta en el eje 1)	(Medida permanente)	
	3.3.3) Generalizar el uso del lenguaje igualitario en toda la documentación institucional, académica y administrativa.	(CP-MP)	
3.3. Avanzar hacia un mayor equilibrio entre doctoras y doctores honoris causa por la ULL.	3.3.1) Establecer una normativa que permita reducir la infra-representación de doctoras honoris causa o garantizar el equilibrio entre mujeres y hombres en los nuevos nombramientos que se produzcan a partir de la entrada en vigor del presente plan.	(CP)	- Secretaría General, - Gabinete de Asesoría Jurídica

EJE 4. REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El **objetivo general** de este eje es avanzar hacia una presencia más equilibrada de mujeres y hombres entre su personal, cargos de gobierno y representación, alumnado, y en sus equipos humanos en proyectos de investigación financiados.

El diagnóstico y medidas correctoras para este eje de actuación se fundamentan jurídicamente al menos en la siguiente legislación:

➤ **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.**

Artículo 8. Eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres.

➤ **Carta de las Mujeres, de la Comisión Europea, Bruselas 2010.**

Punto 3. Representación Equilibrada.

➤ **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.**

Disposición Adicional 13.2. Implantación de la perspectiva de género y 13.3. Datos desagregados por sexo.

➤ **Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU)**

Artículo 13. Órganos de gobierno y representación de las universidades públicas.

Artículo 26.1: Presencia equilibrada de mujeres y hombres para los grupos de investigación, comisiones de acreditación y contratación.

Artículo 41.4. Equipos de investigación y presencia equilibrada.

➤ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)**

Artículo 14.4. Participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.

Artículo 20. Adecuación de Estadísticas y Estudios.

➤ **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**

Artículo 4.8. Composición equilibrada en los órganos de representación y de toma de decisiones.

Artículo 11. Estadísticas.

Artículo 12. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.

Artículo 22.3. Presentación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

Artículo 23.1. Presencia equilibrada en los proyectos de investigación.

Artículo 31.4. Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

➤ **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros).**

Norma general 5. Adopción y aplicación efectiva de la legislación en materia de igualdad, e integración de una perspectiva de género en la legislación en todos los ámbitos.

Norma específica 5. Educación, ciencia y cultura.

En este ámbito se ha analizado si en la ULL existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su personal, cargos de gobierno y representación, alumnado, y en sus equipos humanos en proyectos de investigación financiados, o si por el contrario se observa segregación vertical (pocas mujeres en los puestos de mayor responsabilidad) y horizontal (pocas mujeres o pocos hombres en determinadas especialidades).

En síntesis, la situación de partida detectada en el diagnóstico realizado sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto que:

4.1. **Plantilla:** Se observa presencia equilibrada en el conjunto del PAS (55% mujeres, 45% hombres), pero infra-representación de profesoras en el PDI (37% mujeres, 63% hombres) con porcentajes similares a los del conjunto de universidades públicas españolas. El análisis más detallado pone de manifiesto la presencia de segregación vertical y horizontal de género en ambas plantillas (PAS, PDI).

4.2. **Órganos de gobierno y colegiados de ámbito general:** La composición equilibrada sólo se alcanza en el Claustro (43% mujeres), Direcciones de Secretariado (50% mujeres), dos Comisiones Delegadas del Consejo de Gobierno (Ordenación Académica; Relaciones Universidad y Sociedad) y en la Junta de PAS (54% mujeres). El Consejo de Dirección se acerca a la composición equilibrada (38,5% mujeres). Destaca la alta sobre-representación

masculina en el Consejo de Gobierno (72% hombres) y en la mayoría de sus Comisiones Delegadas, así como en Consejo Social (81,5% hombres), Comité de Empresa PAS (77% hombres), Junta PDI (74% hombres), Comité de Empresa PDI (65% hombres) y Consejo de Estudiantes (77% hombres).

4.3. **Órganos de gobierno y colegiados de ámbito particular:** Sólo alcanzan el criterio de composición equilibrada el 36% de los Equipos Decanales y de Dirección de Escuelas y el 31% de los Equipos de Dirección Departamental. Destaca la sobre-representación masculina en los cargos de Decano/a o Director/a de centro (74% hombres) y en el de Director/a de Departamento (75% hombres) frente a la presencia equilibrada en el resto de cargos (salvo la subdirección departamental). De los 6 centros que responden sobre su Junta, sólo 67% cumplen con el criterio de composición equilibrada en la Junta, y en el 33% hay infra-representación de mujeres (32-34% de la Junta), sobre todo entre el PDI.

4.4. **Alumnado:** Mayoría de alumnas desde el nuevo ingreso (56%), y a lo largo de todos los puntos de la trayectoria (57,5% del alumnado matriculado o 62% del egresado en diplomaturas, licenciaturas y grados, 60,5% del alumnado matriculado en máster y 65% del que egresa de estos estudios, 53% de los estudios doctorado) salvo en la lectura de tesis (48% mujeres), con porcentajes similares a los del conjunto de universidades públicas españolas. Destaca la segregación horizontal de género. Respecto a los programas de intercambio, hay mayoría de mujeres tanto en alumnado saliente del Programa Erasmus (59%) como del Séneca (64%).

4.5. **Dirección de proyectos de investigación financiados:** Infra-representación de mujeres en la dirección de proyectos de investigación financiados (25% del total de IP), cuando la presencia media de mujeres en el total de los equipos que integran dichos proyectos está rozando la presencia equilibrada (39,9%). En cuanto a la financiación media concedida y a su duración, no se encuentran diferencias consistentes entre los de IP mujer vs. IP hombre.

Es por todo ello que este eje 4 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 4	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
4.1. Avanzar hacia una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de PAS y PDI.	4.1.1) Que la UIG analice los motivos por los cuales mujeres y hombres del PDI funcionario solicitan tiempo parcial.	(MP)	- Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI),
	4.1.2) Que la UIG analice por qué las contratadas doctoras promocionan a PDI funcionario en menor medida que los contratados doctores y proponer y aplicar las medidas que procedan.	(CP-MP)	- Gerencia (medidas para PAS), - UIG - GAP

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 4	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
	4.1.3) Que la UIG analice en qué tipo de categorías, ramas y departamentos se encuentra el profesorado a tiempo parcial y el profesorado no permanente para profundizar en los sesgos de género encontrados y poder proponer medidas correctoras más ajustadas.	(CP-MP)	
	4.1.4) Que la UIG analice si existe correlación entre tiempo parcial y no permanencia de mujeres y hombres del PDI, y proponer medidas correctoras que procedan.	(CP)	
4.2. Mejorar las normativas y procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el cumplimiento del criterio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y colegiados de ámbito general.	4.2.1) Que la Comisión Electoral General valore la posibilidad de mejorar en materia de igualdad las actuales instrucciones electorales a fin de que las listas tengan una composición equilibrada entre mujeres y hombres en alternancia tipo “cremallera” (desde el principio de la lista hasta el lugar a partir del cual el resto de la lista sean sólo mujeres u hombres), con la recomendación de que el primer puesto no sea siempre un hombre. Y que en caso de acuerdo, se actualicen las instrucciones electorales en dicho sentido y se incorpore a los nuevos Estatutos de la ULL.	(CP)	- Secretaría General - Consejo de Dirección, - Gabinete de Asesoría Jurídica, - Consejo Social, - Comisión Electoral
	4.2.2) Que la selección de personas que propone directamente el Rector o Rectora para integrar el órgano se intente que tenga composición equilibrada, o que equilibre la presencia de mujeres y hombres en el conjunto del órgano si hubiera que compensar alguna falta de paridad entre las personas elegidas según los votos obtenidos por cada lista.	(Medida permanente)	
	4.2.3) Que también se tenga en cuenta que cuando se envían varias personas de un órgano como representantes a otro (por ejemplo, del Consejo Social al Consejo de Gobierno) se procure que la propuesta respete el criterio de composición equilibrada entre mujeres y hombres o contribuya a alcanzar ese criterio en el órgano de destino.	(Medida permanente)	
	4.2.4) Que se revise el Reglamento Interno del Consejo de Gobierno, del Claustro y del Consejo Social, así como los Estatutos para que se procure la composición equilibrada entre mujeres y hombres en todas las Comisiones Delegadas.	(CP)	
	4.2.5) Que en las memorias académicas de cada curso se detalle la composición de todos los órganos de gobierno y colegiados de ámbito general y de sus comisiones delegadas, no sólo con los nombres y apellidos de las personas, sino también con el número de mujeres y de hombres que integran el órgano o comisión delegada, desagregado también por colectivo (alumnado, PAS, PDI) y grupo claustral donde proceda.	(Medida permanente)	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 4	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
	<p>4.2.6) Revisar si la ley obliga a respetar el orden de las listas o se podría cambiar para equilibrar la composición de hombres y mujeres en el órgano según los votos de cada lista; incidir en la necesidad de elaborar de forma equilibrada las listas para no tener que recurrir a la revisión o modificación posterior de las mismas.</p>	(CP)	
	<p>4.2.7) En caso de que no sea posible alcanzar el criterio de composición equilibrada entre mujeres y hombres en todas las comisiones (de órganos de consulta o delegadas del claustro, etc.) hay que procurarlo sobre todo en las de mayor poder de decisión, y en las de gestión menor llegar hasta donde se pueda, y que la universidad regule los procedimientos necesarios para lograrlo.</p>	(CP-MP)	
	<p>4.2.8) Que en cualquier sistema de listas, procurar que las sustituciones cuando alguien causa baja sigan respetando el orden que se presentó a las elecciones pero también el equilibrio entre mujeres y hombres, por lo que por ejemplo, si renuncia una mujer no sería sustituida por el siguiente si es hombre, lo esperable en caso de que sea lista cremallera, sino la siguiente mujer en la lista.</p>	(CP)	
	<p>4.2.9) Si se reactiva, incluir el Consejo de Estudiantes en las medidas anteriormente propuestas para el resto de los órganos de ámbito general orientadas a procurar el logro de la composición equilibrada entre mujeres y hombres.</p>	(CP-MP)	
<p>4.3. Mejorar las normativas y procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el cumplimiento del criterio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y colegiados de ámbito particular.</p>	<p>4.3.1) Procurar que los equipos que se presentan a elecciones y toman posesión de cargos de gobierno a cualquier nivel respeten el criterio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.</p>	(CP)	<ul style="list-style-type: none"> - Secretaría General, - Consejo de Dirección, - Gabinete de Asesoría Jurídica, - Equipos Decanales o de Dirección de Centros, - Representantes de políticas de igualdad en cada centro, - UIG
<p>4.3.2) Medidas de sensibilización destinadas a promover que se presenten y obtengan apoyo más mujeres candidatas a Decanas, Directoras y representantes en Junta de Centro, en los centros donde hay infra-representación de mujeres y lo mismo respecto a los hombres en aquellos centros donde estén infra-representados.</p>	(CP)		
<p>4.3.3) Arbitrar un procedimiento garante, en la medida de lo posible, del logro del criterio de la composición equilibrada entre mujeres y hombres en las juntas de centro.</p>	(CP)		
<p>4.3.4) Incluir el análisis de los índices de representatividad de mujeres y hombres en el centro o departamento, con el objetivo de valorar y resolver las situaciones en las que siendo las mujeres mayoría, los cargos directivos son hombres o viceversa.</p>	(MP)		

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 4	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
	4.3.5) Valorar la posibilidad de incrementar en las juntas de centro el porcentaje de presencia del PDI con categoría de doctor o doctora, al objeto de facilitar indirectamente un mayor equilibrio entre profesoras y profesores en la composición de la junta de centro.	(MP)	
4.4. Avanzar hacia una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en el alumnado (matrícula, nuevo ingreso, egreso, permanencia, doctorado, postgrado oficial, programas de intercambio).	4.4.1) A través del SIO promover medidas para la captación de alumnado del sexo infra-representado en cada titulación o rama (mención especial en las jornadas de puertas abiertas y en visitas a centros de la ESO, institucionalizar algo como el "Girl's Day" en la rama de Ingeniería y Arquitectura y su equivalente para chicos en titulaciones y ramas muy feminizada (realizar coloquios tipo "Girl's Day" con profesionales, visibilizar más mujeres y hombres que en materiales de difusión y actos institucionales sean modelos del rol minoritario, proyectos de mentoría. Con independencia de promover las medidas de captación, tanto el Girl's and Boy's Day han de promoverse desde las Ramas o Grados afectados, es decir, las Escuelas y Facultades afectadas han de organizar, con el apoyo del Vicerrectorado de Alumnado tales actividades.	(Medida permanente)	- Vicerrectorado de Alumnado - Vicerrectorado de Internacionalización y Excelencia - UIG - GAP - Vicerrectorado de Relaciones Universidad y Sociedad - Equipos Decanales o de Dirección de Centros - Representantes de políticas de igualdad en cada centro
	4.4.2) Que la UIG compruebe si los sesgos de género que han aparecido en el nuevo ingreso de algunas titulaciones se mantienen y, en caso afirmativo, investigar los posibles motivos para proponer e implementar medidas que contrarresten esos sesgos.	(CP-MP)	
	4.4.3) Campañas de sensibilización a alumnado, profesorado y personal orientador en secundaria como por ejemplo promover una campaña publicitaria audiovisual para las dos universidades canarias desde la Consejería de Educación, en la que sea vea a chicos o chicas que ejercen la profesión en la que son minoría o encuentros a celebrar en las dos universidades canarias con personal orientador de secundaria para facilitar una orientación igualitaria.	(CP-MP)	
	4.4.4) Tutorías o mentorías de apoyo como las que se ofrecen a deportistas de élite, para evitar abandono de los estudios, y que permitirían conocer los principales motivos que inducen al abandono de los estudios para luego incidir en ellos a nivel estructural.	(Medida permanente)	
	4.5.5) Que en los impresos de matrícula, sobres y folletos para el alumnado de primer ingreso el SIO pueda difundir datos de contacto con el proyecto de tutorías de apoyo de la medida anterior prevista en los POAT, procurando una presencia equilibrada entre profesores y profesoras responsables del POAT. Nota: Esta medida (información) es más factible si está presente en la web de los centros, en sus folletos, guías docentes	(Medida permanente)	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 4	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
	4.5.6) Explorar los motivos de la mayor permanencia de las alumnas en la ramas de Ingeniería y arquitectura y los que les llevan a desistir en la elección de unos estudios técnicos.	(CP)	
	4.5.7) Analizar los motivos de las desigualdades detectadas en la matrícula de máster, explorando, entre otros, si las consecuencias de la denegación de la beca afectan a los datos.	(CP)	
	4.5.8) Que la UIG explore por qué los chicos van al doctorado o leen tesis en mayor proporción que las chicas, mientras que las chicas optan en mayor medida por el máster.	(CP-MP)	
	4.5.9) Que el Vicerrectorado de Internacionalización y Excelencia registre las solicitudes y concesiones de becas de movilidad saliente ERASMUS y SÉNECA para estudiantado ULL con el fin de que desde la UIG se puedan analizar los patrones de éxito y motivos de denegación para alumnas y alumnos, y comprobar si el dominio del idioma requerido es el filtro principal que favorece a las alumnas o existen otros factores que expliquen la desigualdad observada y proponer medidas correctoras en su caso.	(CP-MP)	
4.5. Avanzar hacia una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los proyectos de investigación financiados.	4.5.1) Que desde el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento se ofrezcan incentivos a los grupos de investigación o departamentos que incrementen el número de proyectos con IP mujer hasta que se alcance la paridad o un porcentaje proporcional a la presencia de mujeres en la plantilla del PDI.	(MP-LP)	- Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa
	4.5.2) Formación sobre presentación de propuestas de proyectos a convocatorias y sobre dirección de proyectos de investigación financiados, dirigida a todo el PDI pero aplicando estrategias para lograr que se inscriban el máximo de profesoras que no han sido IP.	(MP-LP)	
	4.5.3) Recoger para el siguiente plan datos de solicitudes de proyectos para poder analizar el éxito de mujeres y hombres, por rama.	(CP)	
	4.5.4) Analizar para el próximo plan el grado de paridad o diversidad de género en la composición de cada uno de los equipos de investigación.	(MP-LP)	

EJE 5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

El **objetivo general** de este eje es mejorar la igualdad de género respecto a las oportunidades de acceso y promoción, los cambios y abandonos.

Así, mientras el ámbito anterior nos mostraba la “foto fija” de la plantilla y alumnado en cada curso, en el presente ámbito se ha estudiado, por un lado, si en la ULL existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres³ entre: las personas aspirantes a y ganadoras de becas del alumnado o plazas de acceso y promoción de personal; en la composición de los tribunales y comisiones de los concursos a dichas plazas; en el personal que se desvincula de su plaza o de la institución, y en el que accede a la prejubilación, la jubilación parcial o se jubila; y, también, en el acceso de la plantilla a las actividades de formación. Por otro lado, también se ha analizado si la denominación y descripción de los puestos de trabajo es neutral y si los criterios de ayudas asistenciales y a la formación externa y movilidad del personal no implican discriminaciones de género, directas o indirectas.

El soporte legal para este ámbito de actuación requiere aclarar que si bien la LOIEMH no recoge la obligación de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las plantillas como lo hace respecto a los órganos de representación, gobierno y comisiones evaluadoras, en sus artículos 11 y 43 sí contempla la posibilidad de realizar acciones positivas que la promuevan, al igual que otros marcos normativos. En concreto, la legislación de referencia para el diagnóstico y medidas de este eje es al menos la siguiente:

➤ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)**

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales.

Artículo 6.2. Discriminación directa e indirecta.

Artículo 11. Acciones positivas.

Artículo 14.6. Acciones positivas para mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad.

Artículo 20. Adecuación estadística y estudios.

Artículo 23. La educación para la igualdad entre las mujeres y hombres.

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

³ Y en su caso, tasas de éxito similares entre mujeres y hombres aspirantes (es decir, la proporción entre el número de mujeres aspirantes y el de ganadoras de los distintos tipos de beca o plaza ofertada, es similar a la proporción entre el número de hombres aspirantes y ganadores del mismo tipo de plaza/beca ofertada).

Artículo 51. c) Fomento de la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

Artículo 51. d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.

Artículo 61. Formación para la igualdad.

➤ **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**

Artículo 4.1. Ausencia de discriminación directa e indirecta en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

Artículo 4.8. El fomento de la participación o composición equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones.

Artículo 5.1. Transversalidad de género.

Artículo 11. Estadísticas.

Artículo 22.3. Presentación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

Artículo 24. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Artículo 34. Normativa de igualdad en el empleo en el sector público canario

Artículo 37. Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Artículo 39. Marca de excelencia canaria de igualdad.

➤ **Estatuto de los trabajadores 2011.**

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

Artículo 22.4. Sistema de clasificación profesional.

Artículo 24. Ascensos.

➤ **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

Artículo 2. Principios rectores.

Artículo 17. Garantía de los derechos de las víctimas.

Artículo 18. Derecho a la información.

Artículo 19. Derecho a la asistencia social integral.

Artículo 20. Asistencia jurídica.

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

Artículo 22. Programa específico de empleo.

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.

Artículo 27. Ayudas sociales.

➤ **Ley 16/2003 de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de género.**

Artículo 15. Información.

➤ **Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU)**

Artículo 46.2. b. Regulación de los diferentes colectivos que forman la universidad de manera no discriminatoria.

Artículo 46.2. j. Trato no sexista.

Artículo 41.4. Equipos de investigación y presencia equilibrada.

Artículo 57.2. Acreditación nacional.

Artículo 62.3. Concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios.

➤ **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.**

Disposición 13. Implantación Perspectiva de género. 13.3. Datos desagregados por sexo. 13.4. Procedimientos de selección y evaluación del personal investigador.

➤ **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros).**

Norma general 5. Adopción y aplicación efectiva de la legislación en materia de igualdad, e integración de una perspectiva de género en la legislación en todos los ámbitos.

Norma específica 5. Educación, ciencia y cultura.

En síntesis, la situación de partida detectada en el diagnóstico realizado sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto que:

5.1. **Acceso a plazas y becas:** Respecto a las plazas de acceso al *PAS*, se observa presencia equilibrada entre aspirantes a *PAS* laboral (51% mujeres), pero no a *PAS* funcionario (73% mujeres). Las tasas de éxito no difieren entre mujeres y hombres. Respecto al acceso a plazas de *PDI* *laboral*, los datos facilitados por Recursos Humanos y Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

son incompletos y confusos; no se puede proceder a su análisis. Y en cuanto a las *becas para alumnado*, en primer lugar, el análisis de *aspirantes* revela presencia equilibrada entre solicitantes de becas colaboración, gestión de investigación, formación técnica especializada, CajaCanarias y AC/FSE, y predoctorales; pero infra-representación de hombres entre solicitantes de becas MEC e infra-representación de mujeres entre aspirantes a becas de aulas informática. En segundo lugar, las *tasas de éxito* no difieren entre alumnas y alumnos en conjunto MEC y en CajaCanarias y AC/FSE; pero son superiores para mujeres en las de Grado-MEC y superiores para hombres en las de colaboración, aulas informática, Máster –MEC, formación técnica especializada y predoctorales. Y en tercer lugar, respecto a las *becas de proyecto/convenio*, accede una mayoría masculina dentro de la presencia equilibrada (54,5% son chicos).

- 5.2. Promoción a plazas de PAS y PDI:** Respecto a los concursos de promoción del *PAS*, se observan presencia equilibrada entre aspirantes a los de *PAS* laboral (51% mujeres), pero no a los de *PAS* funcionario (73% mujeres). Tasa de éxito equivalente para mujeres (17%) y hombres (14%) en *PAS* funcionario, pero mayor la de mujeres (62%) que la de hombres (47%) en *PAS* laboral. Y respecto a los concursos a *PDI funcionario*, se observa presencia equilibrada entre aspirantes a plazas TU, pero infra-representación de mujeres aspirantes a plazas CU (20-25% del total). Las tasas de éxito son muy altas y similares, salvo en las CU-2010, mayor en hombres (82%) que en mujeres (67%), y en las TU-2009, mayor para mujeres (100%) que para hombres (91%).
- 5.3. Composición de comisiones y tribunales de concurso (para plazas de PAS y PDI):** En el caso del *PAS*, sólo tienen composición equilibrada el 32% del total de tribunales titulares y suplentes en el período analizado. Mejor en *PAS* funcionario (75% de los tribunales titulares y también suplentes) que en *PAS* laboral (39% de tribunales titulares y 6% de tribunales suplentes). Respecto al *PDI funcionario*, el porcentaje de tribunales que alcanzan el criterio de composición equilibrada es inferior en las plazas del 2010 (88%) que en las del 2009 (96%). El 100% sólo se alcanza para las plazas CU convocadas en el 2009, cuando se supone que debería ser más fácil alcanzarlo para tribunales TU. Y en el caso del *PDI laboral*, los datos no constan en Recursos Humanos, pero el 31% de los departamentos informa sobre la composición de mujeres y hombres en comisiones departamentales de baremación o contratación (o equivalentes) en concursos de *PDI* laboral, observándose una gran diversidad respecto al número de integrantes y un incremento progresivo de la composición equilibrada (75% de las comisiones en el 2011).
- 5.4. Asistencia de la plantilla a actividades formativas:** En el *PAS* se observa infra-representación masculina (33% hombres y 67% mujeres) entre el total de asistentes a al menos una actividad formativa ULL. Tampoco hay proporcionalidad respecto al número de mujeres y hombres que integran la plantilla de *PAS*: se forman el 66% de las mujeres y el 40% de los hombres. Y

en el *PDI*, se observa representación equilibrada (52% mujeres y 48% hombres) entre el total de asistentes a al menos una actividad formativa ULL, pero a costa de un sesgo de género a favor de las mujeres (se forman el 31% de las profesoras y el 17% de los profesores).

- 5.5. La desvinculación de la institución (PAS y PDI):** En el caso del *PAS* hay sobre-representación de mujeres (72%) en las desvinculaciones temporales, por encima de su proporción en la plantilla. Ídem en las desvinculaciones definitivas (entre 64 y 73% mujeres) salvo representación equilibrada en 2010. Y en los ceses por renuncia de los últimos años analizados (2009 y 2010) hay representación equilibrada. En el caso del *PDI*, se observa representación equilibrada y proporcionalidad a las mujeres y hombres en plantilla, tanto en la desvinculación por cambio de puesto/dedicación o suspensión temporal, como en la desvinculación definitiva. El cese por renuncia también suele mostrar paridad y proporcionalidad. El cese por pérdida de requisito esencial sólo se observa en dos hombres en el año 2010
- 5.6. Prejubilaciones, jubilaciones parciales o jubilaciones (PAS y PDI):** Respecto al *PAS* se observa sobre-representación masculina (hombres más del 75% de los casos), excepto en el año 2007, que ha sido el único paritario respecto a la jubilación total, y la jubilación parcial del 2009, a la que sólo se acogió una mujer. Y en el caso del *PDI*, aunque la mayoría del profesorado jubilado en el 2010 lo hace por prejubilación (35% mujeres, 65% hombres), en años anteriores predomina la jubilación total, donde hay mayor sobre-representación de profesores (entre el 68-100% de los casos).
- 5.7. Neutralidad en el nombre y la descripción de los puestos de trabajo:** En las *RPT* del *PAS* laboral y funcionario abundan los masculinos genéricos (no neutros) lo mismo que en el Catálogo de Puestos de Trabajo del *PAS* Funcionario. Ídem en la propuesta de *RPT* para el *PDI*. Y en cuanto a la descripción concreta de los puestos de trabajo *PAS/PDI*, sólo consta el Catálogo de Puestos de Trabajo del *PAS* funcionario ya mencionado.
- 5.8. Criterios de priorización de solicitudes de ayudas:** En las ayudas *asistenciales para todo el personal* de la ULL no se observan discriminaciones directas o indirectas por razón de género en los criterios. En el caso del *PAS* tampoco se observan discriminaciones directas o indirectas por razón de género en los criterios para la valoración de solicitudes de ayudas *a la formación externa y movilidad de formación*. Se valora negativamente la utilización del masculino genérico. No hay incentivos o priorización a las solicitudes de mujeres en áreas con infra-representación femenina o de hombres en áreas con infra-representación masculina. Tampoco se observa ningún criterio de priorización a la formación de personas que se han reincorporado tras un período de excedencia por cuidados familiares. En el caso del *PDI*, falta información respecto a los criterios del resto de ayudas.

Es por todo ello que, este eje 5 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 5	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
5.1. Mejorar las normativas y procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el equilibrio en el número de mujeres y hombres aspirantes a plazas de acceso libre y becas, y en las respectivas tasas de éxito de mujeres y hombres que se presentan.	5.1.1) <i>Incluir un tema de igualdad en los temarios de oposiciones del PAS y valorar como mérito la formación en igualdad. Esta medida también es válida para el objetivo 5.2.</i>	(Medida permanente)	- Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento (medidas para becas investigación) - Vicerrectorado de alumnado (medidas para becas de grado, máster, colaboración e informática)
	5.1.2) <i>Potenciar la formación interna en igualdad. Ídem medida 1.5.1. Esta medida también es válida para el objetivo 5.2</i>	(Medida permanente)	- Servicio de Recursos Humanos - Juntas y Comités de Empresa de PAS y PDI - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa,
	5.1.3) <i>Difundir que la presencia equilibrada entre mujeres y hombres de la plantilla es un indicador de calidad de la empresa. Esta medida también es válida para el objetivo 5.2</i>	(Medida permanente)	- Vicerrectorado de Postgrado, Nuevos Estudios y EEES - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
	5.1.4) <i>Que los datos relativos a concursos de PDI laboral se registren e informaticen de forma sistemática y clara en Recursos Humanos, de tal forma que sea posible desagregar el número de mujeres y hombres que se presentan a las plazas, las que son propuestas según el baremo de contratación aplicado, y las que finalmente toman posesión, todo ello según la categoría de la plaza, área de conocimiento y rama</i>	(Medida permanente)	- UIG - GAP - OTRI - FGULL
	5.1.5) <i>Registrar e informatizar adecuadamente todas las becas solicitadas y concedidas a mujeres y hombres y profundizar en el análisis de las mismas por ramas científicas, especialmente aquellas donde ahora no consta información.</i>	(Medida permanente)	
	5.1.6) <i>Analizar también los criterios de concesión de los distintos tipos de becas para poder interpretar las brechas de género encontradas;</i>	(CP)	
	5.1.7) <i>Registrar la composición de mujeres y hombres en las comisiones de valoración de becas para analizar el grado en que cumplen el criterio de paridad y establecer y aplicar medidas correctoras en su caso.</i>	(CP-MP)	
5.2. Mejorar las normativas y procedimientos	5.2.1) <i>Ídem medidas 5.1. para PAS (5.1.1, 5.1.2. y 5.1.3)</i>	(Medida permanente)	- Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 5	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
institucionales que contribuyan a lograr el equilibrio en el número de mujeres y hombres aspirantes a plazas de promoción, y en las respectivas tasas de éxito de mujeres y hombres que se presentan.	5.2.2) <i>Estudiar a nivel departamental y de área los motivos de por qué están saliendo más plazas CU con candidatos hombres que con candidatas mujeres, y proponer medidas correctoras en su caso.</i>	(CP)	Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), Gerencia, - Servicio de Recursos Humanos,
	5.2.3) <i>Averiguar si existe el dato del número de mujeres y de hombres que han obtenido acreditación de la ANECA para optar a obtener cátedra, y si no, registrarlo, para poder valorar si el porcentaje de mujeres acreditadas se corresponde con el de mujeres candidatas y proponer medidas correctoras en su caso.</i>	(CP)	- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, - UIG, - GAP
	5.2.4) <i>Mejorar los procedimientos de registro e informatización de mujeres y hombres entre las personas aspirantes y las que obtienen las plazas PDI funcionario, también en relación a ramas de conocimiento.</i>	(CP)	
5.3. Mejorar las normativas y procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el cumplimiento del criterio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones y tribunales de concurso nombrados por la universidad (PAS y PDI).	5.3.1) <i>Registrar e informatizar el número de mujeres y de hombres en la composición de tribunales y comisiones de plazas PAS y PDI de cada año. Se está ejecutando esta medida, pendiente de aclarar si en el número d mujeres y hombres, en lugar de nombres y apellidos.</i>	(Medida permanente)	- Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Servicio de Recursos Humanos,
	5.3.2) <i>El Rector/a, la Gerencia y el Servicio de Recursos Humanos deberán velar por que el criterio de composición equilibrada de los tribunales de concursos y plazas de PAS no se incumpla siempre que sea posible hacerlo. Se está ejecutando en la medida de las posibilidades y en función de la disponibilidad presupuestaria.</i>	(Medida permanente)	- Secretaría General - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones- - Gabinete de Asesoría Jurídica
	5.3.3) <i>Procurar un procedimiento que garantice que se nombren tribunales o comisiones de plazas de PDI con composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo en casos donde se demuestre documentalmente cómo se ha intentado conseguir y las dificultades para lograrlo, pudiendo recurrir para ello a áreas afines. Se está ejecutando, si bien queda pendiente revisar las prácticas y resultados.</i>	(CP)	
	5.3.4) <i>Procurar un procedimiento que garantice que se nombren comisiones de baremación para PDI laboral con composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo en casos donde se demuestre documentalmente cómo se ha intentado conseguir y las dificultades para lograrlo, pudiendo recurrir para ello a áreas afines. Se está ejecutando en aquello que depende directamente del</i>	(CP)	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 5	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, siempre en función de disponibilidad de recursos.		
	5.3.5) Difundir la información de que las comisiones y tribunales de concurso nombrados por la Universidad deben cumplir con el criterio de composición equilibrada.	(CP)	
	5.3.6) Reflejar y analizar las situaciones específicas en que, debido al desequilibrio existente entre hombres y mujeres, no es posible cumplir con el criterio de composición equilibrada en la medida en que esto supondría una sobrecarga para el género menos representado.	(MP)	
5.4. Mejorar las normativas y procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el equilibrio en el número de mujeres y hombres que asisten a actividades formativas (organizadas y no organizadas por la institución) y que reciben ayudas y permisos para asistencia a estas actividades (PAS y PDI).	5.4.1) Registrar por separado el número de mujeres y de hombres de la plantilla que asisten a cada actividad formativa, así como el número de actividades formativas a las que asiste cada trabajadora y trabajador en cada curso desagregando si se trata de actividades dentro o fuera de la ULL. Se incluirá el registro en las bases de datos de formación.	(Medida permanente)	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, (medidas para PDI), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, - Servicio de Recursos Humanos, - Vicerrectorado de Internacionalización y Excelencia, - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, - UIG, - GAP
	5.4.2) Registrar el número de mujeres y el número de hombres que cada curso solicitan ayudas y permisos para asistir a actividades formativas dentro y fuera de la ULL (incluidos los datos de movilidad por becas ERASMUS) y el número de mujeres y de hombres que obtienen dichas ayudas y permisos, junto con los motivos alegados para las denegaciones y los días y cuantía económica de cada ayuda concedida. Se incluirá el registro en las bases de datos de formación.	(Medida permanente)	
	5.4.3) Que la UIG estudie los motivos por los cuales los hombres del PAS/PDI asisten en menor proporción que las mujeres del PAS/PDI a actividades formativas en la ULL. Aplicar medidas que faciliten un mayor equilibrio.	(CP-MP)	
5.5. Mejorar los procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el equilibrio en el número de mujeres y hombres de la plantilla que se desvinculan de la institución (PAS y PDI).	5.5.1) Ampliar y mejorar la recogida de datos respecto a este indicador (motivos de desvinculación), segregando además por colectivo y régimen jurídico (PAS/PDI funcionario / laboral) para poder profundizar por separado en las razones de las desvinculaciones en función de la evolución de cada colectivo, de la normativa que le es de aplicación, edades, etc. Los datos de cese por cambio de plaza deben pasar a anotarse	(CP)	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Servicio de Recursos Humanos, - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 5	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
	<i>de forma que permita distinguir entre el cambio por promoción y el cambio por traslado horizontal, y también deberán registrarse todos los datos de las solicitudes no atendidas. Se está ejecutando, si bien queda pendiente revisar las prácticas y resultados.</i>		Comunicaciones, - UIG
5.6. Mejorar los procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el equilibrio en el número de mujeres y hombres de la plantilla que se jubilan, piden jubilación parcial o se jubilan (PAS y PDI).	5.6.1) Desagregar los datos por régimen jurídico (funcionario-laboral) puesto que las regulaciones de aplicación a cada sector difieren entre sí, por edad, y rama (PDI) para poder realizar un análisis más pormenorizado de los datos y proponer otras medidas correctoras en su caso. También deberán registrarse todos los datos de las solicitudes denegadas y los motivos de denegación. Todo ello dentro de las disponibilidades de recursos humanos y de la aplicación de la gestión, en el corto plazo, y en el caso de que haya limitaciones de recurso humanos y/o aplicación informática resolverlas en la medida de lo posible a medio-largo plazo. Se está ejecutando, si bien queda pendiente revisar las prácticas y resultados.	(CP-MP)	- Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Servicio de Recursos Humanos, - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, - UIG
	5.6.2) Estudiar los motivos por los que las mujeres del PAS se acogen en menor medida a la jubilación parcial y proponer y aplicar medidas correctoras en su caso. Se entiende que hay variables demográficas que pueden afectar en un sentido o en otro. No obstante es una medida voluntaria.	(MP-LP)	
5.7. Mejorar las normativas institucionales que contribuyan a lograr la neutralidad de género en el nombre y la descripción de los puestos de trabajo del PAS y del PDI.	5.7.1) Revisar las R.P.T. de la plantilla PAS/PDI y plantear con los órganos competentes en la negociación de los convenios del PAS/PDI, para lograr la adaptación de las denominaciones y descripciones de puestos susceptibles de ser modificadas y sustituidas por un lenguaje neutro e inclusivo de la realidad de mujeres en la ULL. Se intentará la revisión teniendo en cuenta estos criterios.	(MP-LP)	- Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Servicio de Recursos Humanos, - Juntas y Comités de Empresa de PAS y PDI
	5.7.2) Realizar una descripción detallada y neutra de los puestos de trabajo de todos los colectivos. Se intentará la revisión teniendo en cuenta estos criterios.	(MP-LP)	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 5	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
<p>5.8. Mejorar normativas, procedimientos y recursos institucionales que contribuyan a lograr el equilibrio en el número de mujeres y hombres de la plantilla que solicitan y obtienen ayudas (asistenciales, de movilidad, de año sabático, de traslado, u otras).</p>	<p>5.8.1) <i>Revisar la normativa para plantear medidas de reciclaje formativo de las personas que se reincorporan tras un período de excedencia por cuidados familiares. NOTA: Se considerará en atención de las disponibilidades presupuestarias y normativa previo estudio de la oportunidad de su aplicación con respecto a la priorización propuesta.</i></p>	(CP-MP)	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Vicerrectorado de Internacionalización y Excelencia
	<p>5.8.2) <i>Sujeto a la disponibilidad financiera actual, introducir una ayuda complementaria para los gastos ocasionados por la movilidad destinados a lograr la conciliación de la vida laboral y familiar (por ejemplo, para la atención a mayores o menores dependientes durante la ausencia). Nota: Se considerará en atención de las disponibilidades presupuestarias y normativa previo estudio de la oportunidad de su aplicación con respecto a la priorización propuesta en el 5.8.1). No parece viable en las circunstancias actuales.</i></p>	(MP-LP)	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa - Vicerrectorado de Servicios Universitarios - Juntas y Comités de PAS y PDI
	<p>5.8.3) <i>Sujeto a la disponibilidad financiera actual, considerar algún tipo de ayuda asistencial a las víctimas de violencia de género cuyos ingresos superan el mínimo legal para acudir al turno de oficio, pero no son suficientes para costear ese tipo de gastos sin que ello suponga duras restricciones a su calidad de vida. Nota: Se considerará en atención de las disponibilidades presupuestarias y normativa previo estudio de la oportunidad de su aplicación con respecto a la priorización propuesta en el 5.8.1). No parece viable en las circunstancias actuales.</i></p>	(MP-LP)	

EJE 6. RETRIBUCIÓN

El **objetivo general** de este eje es avanzar hacia una mayor igualdad en las retribuciones medias de hombres y mujeres en plantilla.

El diagnóstico realizado y las medidas correctoras para este eje de actuación se fundamentan jurídicamente al menos en la siguiente legislación:

➤ **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOCE 14-12-2007)**

Artículo 23. Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos incluidos el empleo, trabajo y retribución.

➤ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)**

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales.

Artículo 6.2. Discriminación directa e indirecta.

Artículo 20. Adecuación de estadísticas y estudios.

Artículo 51 f. Medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo

➤ **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**

Artículo 5. Transversalidad de género.

Artículo 11. Estadísticas.

Artículo 4.1. Discriminación directa e indirecta.

Artículo 31.3. a. Negociación colectiva y retribución.

Artículo 24. 2. La Administración canaria garantizará la igualdad de oportunidades a través de acciones positivas por la superación de la segregación profesional y las desigualdades retributivas.

➤ **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.**

Disposición 13. Implantación Perspectiva de género. 13.3. Datos desagregados por sexo.

Partiendo de que en la ULL no se establecen diferencias entre lo que deben cobrar por el mismo puesto o complemento hombres y mujeres según las tablas salariales, y de que sólo se han podido desagregar los datos por categorías profesionales en el caso del PDI funcionario, el diagnóstico realizado sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto una situación de partida en la que se observan **brechas retributivas** derivadas del acceso desigual de mujeres y hombres a ciertas categorías laborales, dedicación y complementos:

- 6.1. **Brecha de género en la retribución anual media** de las mujeres y de los hombres (**global** por colectivos): En el caso del *PAS funcionario* se observa brecha desfavorable para las mujeres (-2%) en sueldo base medio. Con complementos, la brecha retributiva total es de -7,5% ellas. En el *PAS laboral*, brecha de -4% desfavorable para las mujeres en sueldo base medio. Con complementos, brecha retributiva total de -10% ellas. En el *PDI funcionario* se observan mínimas brechas por categorías en sueldo base (2-4 puntos), no consistentes debidas a los casos de dedicación parcial. En retribución total, sólo hay brecha de -4% en CU desfavorable a mujeres y 2% en TE, inversa. En el *PDI laboral* se observan grandes brechas a favor de las mujeres en sueldo base medio (29% más) y salario íntegro (ellas ganan un 52% más). Y en el *total de la plantilla (PAS+PDI)*: se observa una brecha de -2% desfavorable para las mujeres en sueldo base medio, y una brecha retributiva total de -7% ellas.
- 6.2. **Brecha de género en las retribuciones anuales medias en cada uno de los “complementos salariales”**: En el caso del *PAS funcionario* se observan brechas a favor de los hombres en Complemento Puesto (14%) y otros complementos (11%). Ídem en horas extras (14%). En el *PAS Laboral* destacan brechas a favor de los hombres en el total de complementos (29%) y sobre todo en pluses de informática, peligrosidad y jefatura. Ídem en horas extras (44%). En el *PDI funcionario* se observan brechas a favor de los hombres en sexenios (7% en TU y 4% en CU) y en complemento cargo académico en CU (53%), pero a favor de las mujeres en trienios en CU (2,5%). En el *PDI Laboral* destacan grandes brechas a favor de las mujeres en todos los complementos (120% en trienios, 62% en complemento de puesto, 79% en cargos académicos y 76% en complementos de productividad). Y en el *total de la plantilla (PAS+PDI)*: se observa una brecha desfavorable a las mujeres (-9%) en la retribución media en complementos

Es por ello que en este eje 6 se establecen los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 6	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
6.2. Avanzar hacia una mayor igualdad en las retribuciones medias de hombres y en cada uno de los “complementos salariales”.	6.1.1) <i>En la medida de disponibilidad de recursos humanos e informáticos, mejorar progresivamente la herramienta informática para garantizar que en adelante los datos de nóminas se puedan calcular exactos para cada mes y año desagregados automáticamente entre mujeres y hombres por sueldo base más todos los tipos de pluses y complementos salariales por colectivo, régimen jurídico, grupo o categoría laboral y dedicación.</i>	CP	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Servicio de Recursos Humanos - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones - UIG - Juntas y Comités de PAS y PDI
	6.1.2) <i>Respecto a los trienios de catedráticas y catedráticos habrá que estudiar la relación con su edad media;</i>	MP	
	6.1.3) <i>En las categorías TU y CU analizar los motivos por los que las profesoras obtienen menos sexenios que los profesores y proponer medidas correctoras en su caso; ídem en CE en relación a la mayor productividad de las profesoras</i>	CP	
	6.1.4) <i>En las categorías CU y TE analizar los motivos por los cuales las profesoras acceden en menor medida que profesores al desempeño de cargos académicos y proponer medidas correctoras en su caso. Ídem respecto al patrón inverso observado en CE.</i>	MP	

EJE 7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

El **objetivo general** de este eje es mejorar la prevención y erradicación de los distintos tipos de acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio por razón de sexo, género u opción sexual, y otras violencias de género.

La fundamentación jurídica del presente ámbito de actuación se apoya al menos en la siguiente legislación:

➤ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)**

Artículo 14.5. Adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 20. Adecuación de estadísticas y estudios.

Artículo 27. Integración de la política de igualdad en la política de salud.

Artículo 27.3. c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Artículo 51. e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

➤ **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**

Artículo 4.1. Discriminación directa e indirecta.

Artículo 4.6. Derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres en situaciones de discriminación o de exclusión.

Artículo 11. Estadísticas.

Artículo 29. Calidad en el empleo.

Artículo 30.7. Perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias.

Artículo 32. 3. Discriminación por razón de sexo y maternidad.

Artículo 33. Acoso sexual y Acoso por razón de sexo.

Artículo 36. Protección frente al Acoso sexual y al Acoso por razón de sexo.

Artículo 37. Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

➤ **Ley Prevención Riesgos laborales de 1995.**

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Artículo 32.2b. Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Artículo 39.2c. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

➤ **Real Decreto 5/2000 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.**

Artículo 8. Infracciones muy graves.

Artículo 12. Infracciones graves.

Artículo 40. Cuantía de las sanciones.

➤ **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.**

Disposición 13. Implantación Perspectiva de género. 13.3. Datos desagregados por sexo.

➤ **Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.**

Artículo 4. No discriminación.

Artículo 7d. Derechos comunes de los estudiantes universitarios

Artículo 8c. Derechos específicos de los estudiantes de grado.

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

➤ **Ley 16/2003 de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de género.**

Artículo 3. Formas de violencia de género.

Artículo 4. Situaciones de violencia de género.

Artículo 12. Obligaciones de las empresas y organizaciones sindicales.

Artículo 13. Estudios e investigaciones.

Artículo 15. Información.

➤ **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

Artículo 1. Objeto de la ley.

Artículo 2. Principios rectores.

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.

Artículo 24. Ámbito de los derechos.

Artículo 25. Justificación de las faltas de asistencia.

Artículo 26. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias.

➤ **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género

Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género.

Artículo 89. Excedencia.

➤ **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos

Artículo 40. Movilidad geográfica.

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

➤ **ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.**

5. Protección integral contra la violencia de género.

➤ **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros).**

Norma general 5. Adopción y aplicación efectiva de la legislación en materia de igualdad, e integración de una perspectiva de género en la legislación en todos los ámbitos.

Norma específica 9. Violencia contra la mujer.

Norma específica 12. Situación específica de los grupos vulnerables expuestos a una discriminación múltiple.

En este ámbito se ha intentado analizar si en la ULL existen y se difunden adecuadamente estructuras especializadas (comisiones, servicios, unidades, personas de referencia), criterios de detección, y protocolos de actuación para informar y sensibilizar a la comunidad universitaria, presentar y resolver quejas y denuncias sobre acoso en el ámbito institucional (*sexual, sexista, psicológico*), trato discriminatorio por razón de sexo, género u opción sexual, y otras violencias de género, así como estudiar cuál es la percepción de la incidencia de estos comportamientos y el número de quejas y denuncias de mujeres y hombres que se presentan y resuelven.

En síntesis, la situación de partida detectada en el diagnóstico realizado sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto que:

- 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 en el ámbito institucional:** Todavía no hay una figura clara, pero desde el Consejo de Coordinación de la Unidad de Mediación y Asesoría de Conflictos (UNIMAC) se inició un proceso de construcción de protocolos. Dichos protocolos determinarán, entre otras cuestiones, la persona/s, unidad organizativa, comité o comisión de referencia en la ULL.
- 7.2. **Medidas de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio y otras violencias de género:** Hasta ahora no se habían puesto en marcha, pero ya se ha iniciado el camino mediante: 1) jornadas presentación de la UNIMAC en el curso 2011/12, con medidas de formación y sensibilización de carácter general, no específicas de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género; 2) actividad formativa promovida por el Servicio PRL sobre tipos de acoso (prevista para PAS en el 2012); 3) campaña informativa del Servicio PRL sobre acoso en el trabajo (prevista para tabloneros de anuncios, pantallas digitales y web de la ULL en el 2012); 4) los protocolos en construcción arriba mencionados (7.1.) contemplarán la realización de estas medidas.
- 7.3. **Existencia y difusión de criterios para identificar los tres tipos de acoso en el ámbito institucional (sexual, sexista, psicológico):** Para los protocolos en construcción arriba mencionados se están elaborando tales criterios que podrán ser difundidos a la comunidad universitaria una vez aprobados los protocolos. Asimismo está prevista campaña informativa de acoso arriba mencionada (7.2.).
- 7.4. **Existencia y difusión de protocolos específicos para presentar y resolver quejas y denuncias de acoso y otras violencias de género:** La UNIMAC tiene protocolo general de actuación, pero la ULL aún no dispone de protocolos e instrumentos específicos, para consultas, quejas y denuncias de acoso y otras

violencias de género. De nuevo, se considera positivo el proceso iniciado respecto a los protocolos anti-acoso en construcción.

7.5. Existencia y difusión de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias de discriminación por razón de sexo, género u opción sexual: Al margen del protocolo general de actuación de la UNIMAC, la ULL aún no dispone de protocolos e instrumentos específicos, para consultas, quejas y denuncias de discriminación por razón de sexo, género u opción sexual. De momento la UIG asume entre sus funciones la de proponer y promover, en su caso, medidas correctoras de las desigualdades e incumplimientos detectados y la de asesorar en materia de igualdad de género a personas, colectivos, unidades organizativas y órganos de la universidad, lo que implica velar por la ausencia de este tipo de discriminación en la ULL.

7.6. Percepción de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género: PAS y PDI responsables de unidades organizativas de la ULL manifiestan en una encuesta que perciben cierta incidencia de los distintos tipos de acoso, discriminación y otras violencias de género y cierta tolerancia hacia ello. Informan que no conocen suficientemente los indicadores, procedimientos a seguir, o los derechos de las personas afectadas ni creen que los conocerían adecuadamente las posibles víctimas. La puesta en marcha de Servicios como PRL, Inspección, UNIMAC y UIG, está facilitando cada vez más que las personas que se sienten acosadas o discriminadas dispongan de servicios a los que acudir en busca de orientación y soluciones. A la UNIMAC, UIG y PRL han llegado quejas, consultas, demandas o referencias indirectas sobre situaciones percibidas como acoso, maltrato o discriminación (de PAS, PDI y alumnado, mayoritariamente mujeres).

7.7. Número de quejas y denuncias recibidas de hombres y mujeres y resueltas anualmente: Ni en la UNIMAC ni en el Servicio de Inspección consta información desagregada por mujeres y hombres sobre el número de quejas y denuncias tanto recibidas como resueltas y de los plazos y tipo de resolución o respuesta.

Es por todo ello que, este eje 7 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 7	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
7.1. Establecer una persona, un comité o una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso en el ámbito institucional (sexual,	<i>7.1.1) Agilizar lo máximo posible el proceso de construcción de protocolos en marcha para que haya finalizado dentro del 2014. Esta medida es válida también para los indicadores 7.3, 7.4 y 7.5.</i>	(CP)	- CCCU , - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, - Gerencia, - UNIMAC, - Servicio de

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 7	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
sexista, psicológico).	7.1.2) <i>Habilitar una vía de atención telefónica para atender los casos de acoso, actitudes sexistas, discriminación y otras violencias de género.</i>	(MP)	Inspección, - Comité de Seguridad y Salud, - Juntas y Comités de PAS y PDI, - Vicerrectorado de Alumnado, - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - Gabinete de Asesoría Jurídica, - UIG
7.2. Avanzar en la puesta en marcha e institucionalización de nuevas medidas de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio por razón de sexo, género u opción sexual, y otras violencias de género.	7.2.1) <i>En los dos primeros años del plan de igualdad, realizar medidas de este tipo con todos los colectivos de la comunidad universitaria. Esta medida es válida también para el indicador 7.3.</i>	(CP)	- CCCU, - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, - Gerencia, - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - Comité de Seguridad y Salud, - Vicerrectorado de Alumnado, - Gabinete de Asesoría Jurídica, - UIG
	7.2.2) <i>Hacer hincapié en la sensibilización y formación sobre el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio con el objetivo de ampliar las perspectivas y que no solo se conciba como situación a combatir la definida tradicionalmente como violencia de género (asociando esta, además, a la violencia física).</i>	(MP)	
	7.2.3) <i>Entre las actividades sobre otras violencias de género, y en particular para alumnado, realizar cada año para el 25-N una actividad que en recuerdo de la alumna asesinada Beatriz Sanfiel, lleve su nombre (valorando la posibilidad de que consista en un premio a alguna iniciativa de sensibilización y que se pueda presentar entre otros premios del día institucional de la ULL).</i>	(Medida permanente)	
7.3. Avanzar en la puesta en marcha e institucionalización de nuevas medidas de difusión de criterios para identificar los tres tipos de acoso en el ámbito institucional (sexual, sexista, psicológico).	7.3.1. <i>Ídem 7.1 y 7.2.1)</i>	(CP)	- CCCU, - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, - UNIMAC, - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - Comité de Seguridad y Salud,

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 7	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
			<ul style="list-style-type: none"> - <i>Vicerrectorado de Alumnado,</i> - <i>Gabinete de Asesoría Jurídica,</i> - <i>UIG,</i> - <i>Gabinete de Comunicación</i>
<p>7.4. Aprobar, difundir y aplicar protocolos específicos para presentar y resolver quejas y denuncias de <u>acoso y otras violencias</u> de género.</p>	<p>7.4.1) <i>Ídem 7.1</i></p>	<p>(CP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CCCU, - <i>Servicio de Prevención de Riesgos Laborales,</i> - <i>Gerencia,</i> - <i>UNIMAC,</i> - <i>Servicio de Inspección,</i> - <i>Comité de Seguridad y Salud,</i> - <i>Juntas y Comités de PAS y PDI,</i> - <i>UIG,</i> - <i>Gabinete de Comunicación,</i> - <i>Servicio de Contratación y Patrimonio</i>
	<p>7.4.2) <i>Poner en marcha y difundir un protocolo para la prevención e intervención en casos de agresión sexual, y otro para difundir y facilitar los trámites que garanticen el ejercicio efectivo de los derechos de alumnas y profesoras víctimas de violencia de género en el ámbito de la pareja (exención de tasas de matrícula, reordenación de su tiempo de trabajo, etc.). Los derechos y protocolo se incorporaran a secciones de la web ULL relativas a su ejercicio, y a la web de la UIG.</i></p> <p><i>Nota: Tener en cuenta que estas medidas incluyen requisitos puntuales que deberán incluirse en los distintos protocolos de actuación.</i></p>	<p>(CP)</p>	
	<p>7.4.3) <i>Realizar los cambios necesarios para que en la ejecución de contratos públicos que se celebren se incluyan cláusulas sociales con perspectiva de género con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, incluso la posibilidad de establecer penalidades al incumplimiento de dichas cláusulas.</i></p> <p><i>Nota: Tener en cuenta que estas medidas incluyen requisitos puntuales que deberán incluirse en los distintos protocolos de actuación. Esta medida es válida también para el indicador 7.5.</i></p>	<p>(CP)</p>	
<p>7.5. Aprobar, difundir y aplicar mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias de <u>discriminación</u> por razón de sexo, género u opción sexual.</p>	<p>7.5.1) <i>Ídem 7.4.1) y 7.4.3)</i></p> <p><i>Nota: Tener en cuenta que estas medidas incluyen requisitos puntuales que deberán incluirse en los distintos protocolos de actuación.</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> - CCCU, - <i>Servicio de Prevención de Riesgos Laborales,</i> - <i>Gerencia,</i> - <i>UNIMAC,</i> - <i>Servicio de Inspección,</i> - <i>Comité de Seguridad y Salud,</i>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 7	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
			<ul style="list-style-type: none"> - Juntas y Comités de PAS y PDI, - UIG, - Gabinete de Comunicación
<p>7.6. Mejorar los procedimientos que faciliten la detección y tratamiento de los casos de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género, así como la difusión del compromiso con la “tolerancia cero” ante estas situaciones.</p>	<p>7.6.1) Recoger datos estadísticos desagregando por sexo las consultas recibidas al respecto por Inspección, UNIMAC, Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra unidad de la ULL. Se ejecutará estableciendo los datos desagregados por sexo, en función de la disponibilidad de recursos humanos.</p>	(Medida permanente)	<ul style="list-style-type: none"> - CCCU, - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, - UNIMAC, - Servicio de Inspección, - Comité de Seguridad y Salud, - Juntas y Comités de PAS y PDI, - UIG, - Gabinete de Comunicación.
	<p>7.6.2) Que la institución tenga instrumentos adecuados para su diagnóstico periódico, por ejemplo al menos para la plantilla, en los reconocimientos médicos.</p>	(Medida permanente)	
	<p>7.6.3) Todas las demás medidas propuestas en los indicadores anteriores de este ámbito.</p>	(CP)	
<p>7.7. Mejorar los procedimientos de gestión de este tipo de datos para poder facilitar el análisis de género sobre la frecuencia de quejas y denuncias recibidas y sobre la respuesta institucional.</p>	<p>7.7.1) Desde que entre en vigor la implantación del plan, y de forma permanente, se recoja en soporte informático el registro estadístico de dichos datos, de forma anónima pero identificando el sexo y colectivo de la persona que presenta la queja o denuncia y el de la persona/s objeto de la misma, los casos resueltos y los plazos y tipo de resolución o respuesta, con la finalidad de que se pueda hacer un seguimiento anual. Se habilitará el soporte de bases de datos para contemplar esta información, teniendo en cuenta la ley de protección de datos.</p>	(Medida permanente)	<ul style="list-style-type: none"> - CCCU, - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, - Gerencia, - UNIMAC, - Servicio de Inspección, - Comité de Seguridad y Salud, - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, - UIG

EJE 8. CONDICIONES LABORALES

El **objetivo general** de este eje es mejorar la aplicación de la perspectiva de género en la asignación de horarios del personal y en las condiciones físicas del entorno de trabajo, pues buena parte de los riesgos psicosociales y otras condiciones laborales ya se abordan en otros ejes de este plan.

El diagnóstico realizado y las medidas correctoras adoptadas para el presente eje de actuación se fundamentan jurídicamente en la siguiente legislación sin carácter exhaustivo:

➤ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)**

Artículo 6.2. Discriminación directa e indirecta.

Artículo 20. Adecuación de estadísticas y estudios.

Artículo 27.1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias.

Artículo 27.2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres.

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

➤ **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**

Artículo 4.1. Ausencia de discriminación directa e indirecta (como principio general que informa la actuación de la Administración pública).

Artículo 4.13. Respeto a las diferencias potenciado por las Administraciones públicas.

Artículo 11. Estadísticas.

Artículo 29. Calidad en el empleo.

Artículo 32. Seguridad y salud laboral.

➤ **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.**

Disposición 13. Implantación Perspectiva de género. 13.2. Datos desagregados por sexo.

➤ **Ley Prevención Riesgos laborales de 1995.**

Artículo 26. Protección de la maternidad.

➤ **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros).**

Norma específica 5. Educación, ciencia y cultura.

Norma específica 7. Salud, incluidas las cuestiones sexuales y reproductivas.

En síntesis, la situación de partida detectada en el diagnóstico realizado sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto que:

8.1. Asignación de horarios al personal: En el caso del *PAS* el horario es consustancial al puesto, pero hay un déficit en el desarrollo del derecho a la flexibilidad horaria. Por otro lado, la rotatividad en la elección de vacaciones, permisos y licencias es un criterio bastante neutro pero que puede no atender las necesidades de conciliación. Y respecto al *PDI*, el uso prioritario del criterio de categoría y antigüedad en la elección de asignaturas implica discriminación indirecta de las profesoras, dado que estas se encuentran infra-representadas en las categorías de mayor estatus. Quienes eligen en los últimos lugares tienen mayor probabilidad de encontrarse con mayor dispersión de asignaturas, centros y horarios de docencia, y con mayor variación inter-anual, lo que repercute negativamente en el tiempo que se puede dedicar a la investigación.

8.2. Adecuación del puesto de trabajo o estudio y de los espacios compartidos: De las respuestas a una encuesta realizada a *PAS* y *PDI* responsables de unidades organizativas de la ULL se desprende que en muchas unidades todavía no se ha realizado la evaluación de los puestos de trabajo, pero donde se ha hecho, se considera que se atiende de forma específica la salud de las trabajadoras y los riesgos que sus puestos de trabajo conllevan. Asimismo, hay unidades donde se considera que: no ha habido formación en Salud y Prevención de Riesgos Laborales; no se han tenido en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres a la hora del diseño del puesto de trabajo; los espacios, servicios o instalaciones no se adecúan a su uso por parte de equipos mixtos; existen riesgos específicos para las trabajadoras y alumnas en situación de embarazo, parto reciente o lactancia y que estas mujeres no están protegidas de forma preventiva ni se garantiza la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo durante el periodo de embarazo, parto reciente o lactancia o el acceso temporal a puestos de trabajo exentos de riesgo, cuando no sea posible la adaptación del puesto.

8.3. Condiciones del espacio, recursos disponibles y criterios para su asignación, adquisición e instalación: La mayoría de responsables de unidades que participaron en la encuesta anterior (8.2.) considera que los espacios e instalaciones de su unidad tienen unas condiciones bastante o muy adecuadas en cuanto a calidad y prestaciones, y que los espacios e instalaciones tienen la misma calidad y prestaciones para mujeres y hombres (en bastante o gran

medida). No obstante, no se ha podido analizar la distribución de mujeres y hombres en los distintos espacios (según parámetros objetivos de calidad), porque no hay un catálogo actualizado de códigos de los espacios de la ULL.

Es por todo ello que, este eje 8 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 8	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
8.1. Mejorar la aplicación de la perspectiva de género en la asignación de horarios del personal.	8.1.1) <i>Dar a conocer y potenciar el uso de criterios alternativos a la categoría y antigüedad, que ya se están aplicando en algunos departamentos, y que no implican discriminaciones indirectas por razón de género.</i> <i>Se aplicará de acuerdo con la normativa vigente</i>	(CP)	- Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Juntas y Comités de PAS y PDI, - Responsables de Unidades Organizativas,
	8.1.2) <i>Analizar los planes docentes de los departamentos para detectar posibles sesgos de género en la distribución del número de asignaturas y centros diferentes por cada docente.</i> <i>Se aplicará de acuerdo con la normativa vigente</i>	(CP-MP)	- Representantes de igualdad en unidades organizativas , - UIG
8.2. Mejorar la adecuación de puestos de trabajo o estudio y de los espacios compartidos a las características específicas de mujeres y hombres.	8.2.1) <i>Dado que una vez aprobado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales el 19/04/2012 y en vigor, se abordará la evaluación sistemática de todos los puestos de trabajo progresivamente de acuerdo a los tiempos y protocolos que se acuerden en el Comité de Seguridad y Salud, se propone realizar y difundir progresivamente la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y estudio de todas las unidades organizativas de la ULL que aún no la tengan, atendiendo de forma específica la salud de las trabajadoras y los riesgos que sus puestos de trabajo conllevan. ESTA ES UNA MEDIDA QUE SE VA A ACOMETER DURANTE EL EJERCICIO 2013/2014 SOBRE LA BASE DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE TODA LA ULL.</i>	(Medida permanente)	- Gerencia - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales - Comité de Seguridad y Salud - Responsables de Unidades Organizativas - Representantes de igualdad en unidades organizativas - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa - UIG
	8.2.2) <i>Realizar un diagnóstico de los centros de estudio en los que hay riesgos para la salud del alumnado en general y específicos para las alumnas, así como de las medidas existentes para la prevención y eliminación de dichos riesgos y proponer y aplicar medidas correctoras en su caso. Se analizará la propuesta y su viabilidad</i>	(Medida permanente)	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 8	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
	<p>8.2.3) Realizar actividades de información, formación y sensibilización sobre riesgos laborales con perspectiva de género. ESTA ES UNA MEDIDA QUE SE VA A ACOMETER DURANTE EL EJERCICIO 2013/2014 SOBRE LA BASE DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE TODA LA ULL.</p>	(Medida permanente)	
	<p>8.2.4) Regular y aplicar normativa interna que garantice la detección de los lugares donde existen riesgos específicos para las trabajadoras o alumnas en situación de embarazo, parto reciente o lactancia y garantizar el ejercicio efectivo de las medidas preventivas necesarias (tales como por ejemplo la adaptación del puesto de trabajo o el acceso temporal a puestos de trabajo exentos de riesgo, y de forma análoga respecto a los puestos de estudio o prácticas externas). ESTA ES UNA MEDIDA QUE SE VA A ACOMETER DURANTE EL EJERCICIO 2013/2014 SOBRE LA BASE DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE TODA LA ULL.</p>	(CP)	
	<p>8.2.5): Que se valore la posibilidad de una actualización normativa para que los servicios internos de garantía de calidad en cada centro, departamento, etc., asuman entre sus funciones alguna responsabilidad respecto al cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud laboral.</p>	(Medida permanente)	
<p>8.3. Mejorar la gestión de datos sobre condiciones del espacio asignado a las mujeres y a los hombres, recursos disponibles y criterios para su asignación, adquisición e instalación.</p>	<p>8.3.1) Que se elabore el catálogo actualizado de espacios para que esté listo antes del último año de implantación del presente plan.</p>	(LP)	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, - Vicerrectorado de Alumnado, - Vicerrectorado de Postgrado, Nuevos Estudios y EEES, - Responsables de Centros, Departamentos, Institutos Universitarios y Centros de Estudios, - UIG
<p>8.3.2) Analizar si los lugares destinados al alumnado en prácticas externas según los convenios vigentes se cumplen las medidas de referencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la igualdad en la calidad de los destinados a mujeres y hombres,. Regular medidas correctoras en su caso, además de regular que los nuevos convenios de prácticas externas y sus actualizaciones deberán incorporar cláusulas al respecto que garanticen dichas condiciones.</p>	(Medida permanente)		

EJE 9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, ACADÉMICA, LABORAL Y FAMILIAR.

El **objetivo general** de este eje es avanzar hacia una mayor corresponsabilidad institucional para mejorar la conciliación de la vida laboral, académica, familiar y personal mediante medidas que faciliten que mujeres y hombres puedan desarrollar las distintas facetas de su vida con corresponsabilidad y sin que esto afecte a sus carreras profesionales o condiciones de trabajo/estudio de forma diferencial.

El presente eje de actuación, el diagnóstico realizado y las medidas correctoras propuestas al respecto, cuentan al menos con la siguiente fundamentación jurídica:

➤ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)**

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

Artículo 11. Acciones positivas.

Artículo 14.8. Medidas para la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres y fomento de la corresponsabilidad.

Artículo 20. Adecuación de estadísticas y estudios.

Artículo 30.4. Desarrollo de una red de servicios sociales en el mundo rural para atender a menores, mayores y dependientes.

Artículo 35. Subvenciones públicas.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 46.2. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

Artículo 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia

Artículo 59. Vacaciones

Artículo 51.b. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo.

Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.

➤ **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**

Artículo 4.3. El reconocimiento de la maternidad y la paternidad en contextos de corresponsabilidad de acuerdo a los nuevos modelos de familia.

Artículo 4.4. Fomento de la corresponsabilidad.

Artículo 5. Transversalidad de género.

Artículo 11. Estadísticas.

Artículo 22.1. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior y medidas de conciliación para la promoción profesional.

Artículo 40. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

Artículo 41. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.

Artículo 43. Conciliación en las empresas.

Artículo 44. Conciliación en el empleo público.

➤ **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

Artículo 2. Principios rectores.

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.

Artículo 24. Ámbito de los derechos.

Artículo 25. Justificación de las faltas de asistencia.

Artículo 26. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias.

➤ **Ley 16/2003 de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de género.**

Artículo 15. Información.

➤ **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.**

Artículo 26. Protección de la maternidad.

➤ **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.**

Disposición 13. Implantación Perspectiva de género. 13.3. Datos desagregados por sexo.

➤ **Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.**

Artículo 7.d. Derechos comunes de los estudiantes universitarios.

Artículo 8.c. Derechos comunes de los estudiantes universitarios de grado.

Artículo 9.c. Derechos comunes de los estudiantes universitarios de master.

Artículo 11.b. Derechos comunes de los estudiantes universitarios de formación continua.

➤ **Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades 4/2007 (LOMLOU)**

Artículo 46.2.k. Derecho a compaginar los estudios con la actividad laboral.

➤ **Real decreto-ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral⁴.**

Artículo 12. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Disposición final primera. Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

➤ **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

Artículo 34. Jornada

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos

Artículo 38. Vacaciones anuales.

Artículo 40. Movilidad geográfica.

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión

Artículo 46. Excedencias.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

➤ **Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública**

Artículo treinta. Permisos.

➤ **Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.**

Artículo 39. Excedencia voluntaria

Artículo 47. Permisos

Artículo 48. Licencias

Artículo 49. Derechos por lactancia

➤ **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos

⁴ Este texto es posterior al diagnóstico realizado, pero se considera pertinente para la implementación de las medidas correctoras propuestas.

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género

Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos

Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género.

Artículo 89. Excedencia.

➤ **Acuerdo del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas por el que se aprueban los criterios de interpretación del artículo 48.f), del Estatuto Básico del Empleado Público⁵.**

Permiso de lactancia.

➤ **ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.**

2. Indemnizaciones por razón de servicio.

4. Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

5. Protección integral contra la violencia de género.

➤ **Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.**

Segundo. Jornada y horarios

Cuarto. Jornada reducida por interés particular.

➤ **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros).**

Norma específica 5. Conciliación de la vida privada/familiar y la vida pública/profesional.

En este ámbito se analiza en qué medida la ULL ha desarrollado o mejorado en su normativa interna los derechos básicos de conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar según la legislación vigente, oferta recursos de conciliación, distribuye de forma equilibrada entre trabajadoras y trabajadores los permisos y licencias por motivos de conciliación, dispone de criterios para el establecimiento de horarios de reuniones, actividades formativas y docentes que favorezcan la

⁵ Este texto es posterior al diagnóstico realizado, pero afectará a la implementación de las medidas correctoras propuestas.

conciliación, y resuelve ágil y adecuadamente las solicitudes y sustituciones que se le plantean.

En síntesis, la situación de partida detectada en el diagnóstico realizado sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto que:

- 9.1. Cumplimiento de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar:** Con la información disponible sólo se ha podido hacer el análisis de la existencia de la normativa interna, pero no de su aplicación efectiva (aunque esta aplicación se puede inferir en parte de los datos que se aportan más abajo, en los indicadores 9.4 y 9.7). En general, están mejor desarrollados los derechos de conciliación del PAS laboral que los del PAS funcionario, pues la normativa ULL para el *PAS laboral* recoge todos los derechos mínimos establecidos por la legislación vigente que le son de aplicación, aunque algunos no explícitamente. En el caso del *PAS funcionario*, su normativa ULL no recoge la legislación mínima en 15 derechos de los 36 analizados que le son de aplicación (42% del total) y parcialmente en 3.
- 9.2. Mejoras de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar:** De nuevo, dada la ausencia de normativa interna del PDI en esta materia, sólo se analiza el PAS. En el PAS laboral se valora positivamente que de 38 casos de derechos de conciliación que le son aplicables, el convenio del PAS laboral amplía o mejora la legislación vigente en 10 y además añade otro, lo que supone un 29% de casos. En el PAS funcionario, aunque su normativa no recoge algunos derechos mínimos, se valora positivamente que sí amplía otros 7 derechos de la legislación vigente y además añade otro, lo que supone un 22% del total de los 36 analizados que le son de aplicación.
- 9.3. Recursos de la propia institución destinados a facilitar la conciliación:** Se valora positivamente la existencia de recursos tales como comedores, ayudas económicas por concepto de guardería, natalidad y adopción, el campus multi-deporte para menores y la iniciativa respecto a las gestiones para la puesta en marcha de la ludoteca, pero se considera que la ULL puede y debe mejorar los recursos que oferta para la conciliación.
- 9.4. Mujeres y hombres que solicitan y acceden a medidas de conciliación:** Los datos existentes presentan numerosas dificultades para su interpretación, pero permiten llegar a las siguientes conclusiones. En el caso del PAS, está disminuyendo la sobre-representación de mujeres en las ausencias por vida familiar, y se mantiene constante la presencia equilibrada en las de vida personal. La distribución del total de ausencias se ha mantenido constante en un 59-60% mujeres y 41-40% hombres. Predominan las ausencias relacionadas con la vida personal (más del 95% de los casos tanto en mujeres como hombres). Y respecto al PDI, se observa una creciente mayor proporción de profesoras que de profesores en las ausencias por vida familiar (67% del total

corresponden a mujeres) y por vida personal (56% del total corresponden a mujeres); si bien, hay que tener en cuenta que las ausencias por vida familiar sólo suponen el 2% del total de ausencias de las profesoras y el 1% de las de profesores, y que las de vida personal suponen el 29% del total de ausencias de las profesoras y el 20% de las de los profesores. Se mantiene una presencia equilibrada entre mujeres y hombres respecto a las ausencias relacionadas con la vida laboral (57% de los casos corresponden a hombres y 43% a mujeres), teniendo en cuenta que este tipo de ausencias son las más numerosas del PDI (suponen el 68% de las ausencias de profesoras y el 79% de las de profesores). Respecto al total de ausencias del PDI, se mantiene consistente una distribución dentro de los márgenes de equilibrio entre mujeres y hombres, aunque la mayoría (en torno al 55% de los casos) corresponden a profesores.

9.5. Medidas de sensibilización para la promoción de las medidas de conciliación:

Aún no se han puesto en marcha para toda la comunidad universitaria medidas de sensibilización que pongan en valor el trabajo de cuidados y la corresponsabilidad respecto al mismo, y que explícitamente recomienden el uso de los derechos de maternidad y paternidad, atención y cuidado a personas dependientes tal y como se recomienda desde la segunda parte del criterio de referencia en este indicador. No obstante, cabe destacar que el PAS está mejor informado que el PDI. Si bien es positivo que el PAS haya sido informado de las medidas existentes a través de mensajes masivos y la publicación de los acuerdos en la Web institucional, se requiere mejorar dicha información difundiendo también otros derechos aún no reconocidos en dichos acuerdos. En el caso del PDI se valora negativamente la ausencia de información análoga para este colectivo ya que sus derechos de conciliación ni siquiera están recogidos todavía en normativa interna específica.

9.6. Criterios para el establecimiento de horarios de reuniones, actividades formativas y docentes que favorezcan la conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar:

En el caso del PAS, respecto a las reuniones no existen franjas institucionalizadas sino que los criterios para fijar tales horarios están en función del tipo de reunión. Habitualmente son dentro de la jornada laboral. Las de tribunales de selección se establecen por consenso. En cuanto a la formación, sí existen criterios para la conciliación en el Reglamento de Formación del PAS. Y respecto al PDI, aunque no consta regulación general, hay centros de la ULL que en la confección de horarios docentes tienen en cuenta algún criterio de conciliación entre distintos tipos de actividades académicas o con la vida familiar y personal: franjas de 2-3 horas semanales o quincenales para gestión y/o formación; compatibilidad con horario de guardería de menores dependiente o con horarios laborales fuera del PDI a tiempo parcial; procurar la estabilidad de horarios de docencia entre cursos académicos, la rotación de horarios cada dos años o su concentración para minimizar el tiempo de permanencia en el centro y maximizar la continuidad horaria.

9.7. Plazos de respuesta a las medidas de conciliación y a las sustituciones por licencia: El PAS dispone de procedimientos con lista de sustitución. Prevalece el derecho de quien solicita la licencia si cumple los requisitos para su disfrute. No consta información sobre plazos de respuesta a la solicitud ni de comienzo de la sustitución efectiva. Respecto al PDI no se ha facilitado información.

Es por todo ello que, este eje 9 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 9	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
<p>9.1. Mejorar el desarrollo y difusión de la normativa interna para incorporar explícitamente todos los derechos mínimos reconocidos por la legislación vigente en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p>	<p>9.1.1) <i>Que en el primer año de implantación del plan se realice, apruebe, entre en vigor y se difunda el desarrollo normativo de los derechos de conciliación del PDI incorporando todos los derechos mínimos reconocidos por la legislación vigente. Se ejecutara en función de los recursos disponibles. Se analizará y negociará en el marco de los acuerdos establecidos con la Junta de Personal y Comité de Empresa, tanto del PAS como del PDI.</i></p>	(CP)	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Servicio de Recursos Humanos, - Juntas y Comités de PAS y PDI, - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - UIG
	<p>9.1.2) <i>Que en la normativa del PAS laboral se recojan explícitamente los derechos que de momento sólo constan de forma implícita;. Se ejecutara en función de los recursos disponibles. Se analizará y negociará en el marco de los acuerdos establecidos con la Junta de Personal y Comité de Empresa, tanto del PAS como del PDI.</i></p>	(MP-LP)	
	<p>9.1.3) <i>Que respecto al PAS funcionario se incorporen a su normativa los derechos mínimos según legislación vigente que por el momento no están incluidos. Se ejecutara en función de los recursos disponibles. Se analizará y negociará en el marco de los acuerdos establecidos con la Junta de Personal y Comité de Empresa, tanto del PAS como del PDI.</i></p>	(CP)	
	<p>9.1.4) <i>Que se analice el grado de cumplimiento de todos los derechos, en especial los no desarrollados en normativa interna, y entre ellos el de flexibilidad horaria.</i></p>	(CP)	
	<p>9.1.5) <i>Realizar a la mayor brevedad actividades de formación e información para garantizar que toda la plantilla (PAS y PDI) tenga fácil acceso al conocimiento de los derechos de conciliación, especialmente de aquellos aún no recogidos en respectivas normativas internas. Se integrará en el plan de formación de la ULL.</i></p>	(CP)	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 9	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
9.2. Avanzar en el desarrollo y difusión de la normativa interna para incorporar medidas que mejoren los derechos mínimos establecidos por la legislación vigente en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	9.2.1) Regular, poner en marcha y difundir criterios de calidad relativos a la incorporación de medidas de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad.	(MP)	- Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Servicio de Recursos Humanos, - Juntas y Comités de PAS y PDI, - UIG
	9.2.2) No se ve la necesidad de crear y difundir un nuevo comité de seguimiento de las medidas de conciliación que sea conocido por la comunidad universitaria y se responsabilice de garantizar la prevención, vigilancia y control de las situaciones de discriminación por razones familiares en los centros de trabajo, pero sí se propone utilizar para ello los creados y cupos de representación establecidos (por ejemplo, el nuevo Consejo de Coordinación de la Convivencia Universitaria).	(CP)	
9.3. Mejorar e incrementar la oferta de recursos de la propia institución destinados a facilitar la conciliación.	En el actual contexto de financiación el presente plan de igualdad aborda en relación a este indicador medidas que no supongan nuevas áreas de inversión: 9.3.1) Incentivar o priorizar el reciclaje formativo de las personas que se reincorporan a continuación de permisos y bajas de larga duración o excedencias. Se considerará en función de las disponibilidades presupuestarias y el marco normativo, previo estudio y análisis de prioridades.	(CP)	- Vicerrectorado de Servicios Universitarios - Gerencia - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - UIG
	9.3.2) Ofertar en la formación de PAS y PDI cursos de gestión del tiempo y prevención del estrés. Se incluirá en el Plan de Formación PAS y PDI.	(CP)	
9.4. Avanzar hacia un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres que solicitan y acceden a distintos tipos de medidas de conciliación.	9.4.1) Adaptar los sistemas de información teniendo en cuenta los recursos humanos y del aplicativo de gestión pertinente así como el cumplimiento de la normativa en cuanto a la ley de protección de datos y otra normativa vigente: respecto a los motivos de ausencia por muerte o enfermedad de familiar que Recursos Humanos recoge dentro de una misma categoría etiquetada como "muerte o enfermedad familiar" se requiere registrarlo en adelante como categorías separadas ya que es de esperar que haya más desigualdades de género en el motivo de enfermedad de familiar que en el de muerte de familiar.	(LP)	- Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Servicio de Recursos Humanos, - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, - GAP, - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, - Comité de Seguridad y Salud,
	9.4.2) Adaptar los sistemas de información teniendo en cuenta los	(LP)	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 9	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
	<p>recursos humanos y del aplicativo de gestión pertinente así como el cumplimiento de la normativa en cuanto a la ley de protección de datos y otra normativa vigente: Que se registre e informice cada año para toda la plantilla de forma actualizada el número de hijas e hijos dependientes de cada cual (se supone que es un dato que se necesita para calcular la retención fiscal), especificando aparte los casos que son por nuevo nacimiento, adopción o acogida en ese año, desagregados por mujeres y hombres.</p>		<p>- UIG</p>
<p>9.5. Avanzar en la puesta en marcha e institucionalización de nuevas medidas de información y sensibilización para la promoción de las medidas de conciliación.</p>	<p>9.5.1) Mejorar el acceso a la información sobre los derechos de conciliación reconocidos en la normativa interna de la ULL y otros derechos que aunque no estén explícitamente reconocidos en dicha normativa interna sí son de aplicación para la plantilla y/o el alumnado según la legislación vigente, por ejemplo mediante publicación en web ULL y aviso de actualizaciones mediante correos institucionales al colectivo implicado o generales para toda la comunidad universitaria. . Esta en vía de ejecución y dependerá en cada momento de lo acordado con los órganos de representación del PAS Y PDI.</p>	<p>(Medida permanente)</p>	<p>- Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Servicio de Recursos Humanos, - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - UIG - Gabinete de Comunicación</p>
	<p>9.5.2) Realizar campañas de sensibilización y cursos de formación sobre el valor social del trabajo de cuidados y la corresponsabilidad respecto al mismo y que explícitamente recomienden el uso corresponsable de los derechos de maternidad y paternidad, atención y cuidado a personas dependientes. Se realizara en función de las disponibilidades presupuestarias.</p>	<p>(MP-LP)</p>	
<p>9.6. Mejorar el desarrollo normativo de criterios para el establecimiento de horarios de reuniones, actividades formativas y docentes que favorezcan la conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar.</p>	<p>9.6.1) Instrucciones a los centros para que se establezca una franja horaria para reuniones relacionadas con obligaciones de representación y gestión que sea al menos parcialmente común a todos ellos. Se tendrán en cuenta normas de eficiencia y contención del gasto, y se aplicarán en función de los criterios acordados con los distintos órganos de representación del personal del PDI y PAS.</p>	<p>(CP)</p>	<p>- Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Secretaría General, - Responsables de centros, departamentos y servicios - UIG</p>
	<p>9.6.2) Instrucciones a los centros para que garanticen los derechos de conciliación del alumnado para el cambio de turno, incluidos los derechos que en este sentido tienen las víctimas</p>	<p>(CP)</p>	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 9	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
	<p>de violencia de género. Se tendrán en cuenta normas de eficiencia y contención del gasto, y se aplicarán en función de los criterios acordados con los distintos órganos de representación del personal del PDI y PAS.</p>		
	<p>9.6.3) Instrucciones a los centros, departamentos y servicios para que tengan en cuenta que cualquier criterio que se establezca en relación a los horarios de actividades laborales deberá facilitar la conciliación y si no razonarlo adecuadamente como situación excepcional. Se tendrán en cuenta normas de eficiencia y contención del gasto, y se aplicarán en función de los criterios acordados con los distintos órganos de representación del personal del PDI y PAS.</p>	(CP)	
	<p>9.6.4) Instrucciones a los centros, departamentos y servicios para que tengan en cuenta que todo el personal debe poder organizar sus horarios y jornada con cierto margen de flexibilidad que facilite la conciliación a la vez que se garantiza la prestación de los servicios propios de la unidad organizativa. Se tendrán en cuenta normas de eficiencia y contención del gasto, y se aplicarán en función de los criterios acordados con los distintos órganos de representación del personal del PDI y PAS.</p>	(CP)	
<p>9.7. Mejorar la gestión de datos a fin de facilitar el análisis de género y la puesta en marcha de posibles medidas correctoras sobre solicitudes de medidas de conciliación y de sustituciones por licencia, y sobre la respuesta institucional a dichas solicitudes.</p>	<p>9.7.1) En función de la viabilidad presupuestaria para mejorar la aplicación informática, registrar informáticamente para las solicitudes de medidas de conciliación, el plazo para la emisión de respuesta (desagregada entre hombres y mujeres solicitantes, tipo de medida solicitada, y respuesta favorable o desfavorable emitida), y en los casos que requieran una sustitución, el plazo que transcurre hasta la incorporación efectiva de la persona que sustituye temporalmente ese puesto.</p>	(Medida permanente)	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Servicio de Recursos Humanos, - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones,
	<p>9.7.2) Analizar anualmente dichos plazos e implementar medidas correctoras en el caso de que se detecten demoras excesivas, teniendo en cuenta que los plazos para las contestaciones vienen regulados en la Ley 30/1992.</p>	(Medida permanente)	<ul style="list-style-type: none"> - GAP, - UIG

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 9	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
	<p>9.7.3) <i>Analizar cada año los motivos de denegación de solicitudes de medidas de conciliación y en caso de que se detecten derechos denegados por no estar recogidos en la normativa interna, pero susceptibles de aplicación según la legislación vigente si estuvieran incluidos en acuerdos internos, actualizarlos. Se analizará para detectar las medidas correctoras y se aplicará en la medida de lo posible y en función de la normativa vigente y se negociará con los respectivos órganos de representación del personal.</i></p>	<p><i>(Medida permanente)</i></p>	



ANEXO I: INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE TRABAJO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

(CTEPI, constituida el 31 de enero de 2011).

Presidencia: Eduardo Doménech Martínez (desde Octubre 2013, cuando causa baja M^a Gracia Rodríguez Brito, tras presidir esta Comisión desde Mayo 2011, mes en que causó baja Lilibeth Fuentes Medina, ambas como Delegadas del Rector).

Secretaria: Ana Puy Rodríguez, Directora de la Unidad de Igualdad de Género (UIG).

Vocalías:

M^a del Carmen Díaz Morales (representante de la **Junta de PAS funcionario** desde mayo 2012, cuando Francisca Rivero Cabeza pasa a condición de suplente).

Concepción Ortega Cruz: representante del **Comité de Empresa del PDI laboral** (con Adrián Alemán Bastarrica como suplente).

Agustín Rodríguez Gutiérrez como representante titular de la **Junta de PDI funcionario** (desde junio 2013; y Pilar Matud Aznar como titular hasta febrero de 2012); con Carmen Nieves Pérez Sánchez como suplente (desde junio 2013 cuando Agustín Rodríguez Gutiérrez pasa a condición de titular).

M^a Teresa Rodríguez de la Rosa: representante del **Comité de Empresa del PAS laboral**.

Virginia Ramos Martín, representante del **alumnado claustral** (desde febrero 2013, cuando Omaira Darías Reyes causa baja representante titular); con Alberto Hernández Rodríguez como suplente (desde febrero 2013, cuando cesa la colaboración de David Fajardo Rodríguez en suplencias de Omaira Darías Reyes).

Amparo Romero Sánchez: representante del **Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres** (con M^a José Guerra Palmero como suplente).

Ana Tejera Expósito: representante del **Servicio Prevención de Riesgos Laborales** (desde Junio 2011, cuando causa baja Eva Martín Muñoz). Suplente: Laura Burriel Subías.

ANEXO II: INDICADORES PARA EVALUAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD.

1. POLÍTICA DE IGUALDAD

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
1.1. Existencia de un plan de igualdad de oportunidades	<i>Que exista un plan de igualdad aprobado en Consejo de Gobierno en proceso de implementación</i>
1.2. Existencia de una unidad de igualdad de género en la ULL	<i>Que exista y funcione</i>
INDICADORES COMPLEMENTARIOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
1.3. Personal asignado a la unidad de igualdad de género (UIG) y a otras estructuras de igualdad (cargos de gestión y personal técnico y administrativo)	<i>Que haya un mínimo estable de 1 cargo de gestión (PDI con vinculación a IUEM), 2 puestos PAS especialista en igualdad de género, 1 puesto PAS administrativo</i>
1.4. Presupuesto asignado a la unidad de igualdad de género (UIG) y a las medidas implementadas en otras estructuras de la ULL para la promoción de la igualdad (incluido el presupuesto del diagnóstico para el diseño del plan de igualdad)	<i>Que haya presupuestos (con un % "X" sobre el total del presupuesto ULL) para gastos de funcionamiento UIG y para que otras unidades organizativas tengan partidas presupuestaria para acciones de igualdad (para fijar el % ideal preguntaremos a todas las UIGs de universidades cuál es el % del presupuesto de su UIG y de las medidas transversales de género que implementan sus otras unidades organizativas)</i>
1.5. Existencia de medidas de sensibilización y formación para el personal y el alumnado en materia de igualdad de oportunidades en la universidad promovidas y organizadas por la institución	<i>Que el 100% de la plantilla y del alumnado reciban formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la universidad mediante acciones de ámbito general (promovidas por la ULL para toda la comunidad universitaria o para alguno de sus colectivos - PAS, PDI, alumnado-) o particular (promovidas por algún centro o servicio para su propio alumnado y/o personal).</i>
1.6. Acreditación según normas de responsabilidad social (SA8000).	<i>Que la ULL cuente con acreditación en la norma SA8000.</i>
1.7. Estructuras transversales de políticas de igualdad	<i>Que existan y funcionen.</i>

2. POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
2.1. Oferta educativa en materia de género	Que el 100% de las titulaciones cuenten con alguna asignatura con eje principal en género que debe ser cursada por todo el alumnado y el resto de las asignaturas deben aplicar el enfoque de género de forma transversal. Asimismo en el resto de oferta formativa de la ULL (extensión universitaria y otras) los cursos tengan contenidos transversales en igualdad de género o eje principal sobre igualdad de género.
2.2. Investigación en temas de género	Que existan grupos de investigación sobre género, igualdad, mujeres, feminismo y producción científica con eje principal o transversal en género (al menos un grupo con eje principal en género por rama de conocimiento, y un 100 % de los grupos y publicaciones con eje transversal)

INDICADORES COMPLEMENTARIOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
2.3. Participación en campañas, actos y proyectos para promover la igualdad de género	Que la institución participe en campañas, encuentros y proyectos para promover la igualdad de género que organicen instituciones ajenas a la ULL o estén dirigidas a alumnado pre-universitario (al menos tres participaciones institucionales por curso académico o año natural). Que existan acciones para promover la participación del personal en estas propuestas

3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
3.1. Existencia, distribución y difusión de una guía de lenguaje igualitario	Que exista y esté adecuadamente difundida una guía sobre comunicación en igualdad (especialmente dirigida al ámbito universitario) de fácil acceso para la plantilla y el alumnado. Que exista una normativa que obligue a la revisión de textos para evitar usos sexistas del lenguaje como paso previo a la publicación y difusión de cualquier material.
3.2. Uso de lenguaje igualitario en formularios e impresos y en toda la documentación administrativa y académica (escrita y multimedia)	Que el 100 % de los formularios e impresos y de toda la documentación administrativa y académica estén redactados en un lenguaje igualitario.
3.3. Doctorados honoris causa	Que exista representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres o de hombres entre el total de personas nombradas.

4. REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
4.1. a 4.5 Representatividad de mujeres y hombres (respectivamente, PAS/PDI, órganos de gobierno y colegiados de ámbito general, órganos de gobierno y colegiados de ámbito particular, alumnado, y proyectos de investigación financiados)	Que exista representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres o de hombres entre el total de personas que integran cada categoría analizada (presencia o composición equilibrada),, y se avance hacia mayor equilibrio entre mujeres y hombres en cada categoría o se mantenga el equilibrio del 50%.

5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
5.1. Mujeres y hombres entre las personas que se presentan a concursos de acceso y entre las que consiguen plazas y becas	Que exista representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres o de hombres entre el total de personas que se presentan al total de plazas ofertadas de acceso libre en cada categoría. Y que la tasa de éxito sea igual o equivalente para mujeres y hombres (es decir, que la proporción entre el número de mujeres aspirantes y el de ganadoras de los distintos tipos de beca o plaza ofertada, sea similar a la proporción entre el número de hombres aspirantes y ganadores del mismo tipo de plaza/beca ofertada).
5.2. Mujeres y hombres entre las personas que se presentan a concursos de promoción y entre las que consiguen plazas (PAS y PDI)	Que exista representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres o de hombres entre el total de personas que se presentan al total de plazas ofertadas de promoción en cada categoría profesional, y la tasa de éxito es igual o equivalente para mujeres y hombres
5.3. Mujeres y hombres en las comisiones y tribunales de concurso nombrados por la universidad (PAS y PDI)	Que el 100% de las comisiones y tribunales cumplan el criterio de composición equilibrada (40-60% de mujeres y de hombres).
5.4. Mujeres y hombres de la plantilla que asisten a actividades formativas (organizadas y no organizadas por la institución) y que reciben ayudas y permisos para asistencia a estas actividades	Que exista representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres o de hombres entre el total de personas que asisten a las actividades formativas internas o externas y entre las que solicitan ayudas y permisos para asistencia a estas actividades. La tasa de éxito en la obtención de dichas ayudas y permisos debe ser igual o equivalente para mujeres y hombres.
5.5. Mujeres y hombres de la plantilla que se desvinculan de la institución (PAS y PDI)	Que exista representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres o de hombres entre el total de personas que se desvinculan de la institución en cada criterio y/o esa representación se ajusta bastante a la proporcionalidad de mujeres y hombres en la plantilla de cada colectivo.
5.6. Mujeres y hombres de la plantilla que se prejubilán, piden jubilación parcial o se jubilan (PAS y PDI)	Que exista representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres y de hombres entre el total de personas que se prejubilán y jubilan en cada colectivo y teniendo en cuenta la proporcionalidad de mujeres y hombres en la plantilla de cada colectivo y su edad.
5.7. Neutralidad en el nombre y la descripción de los puestos de trabajo	Que exista un sistema neutro de valoración de puestos de trabajo y de asignación de puestos de trabajo a categorías y niveles retributivos (el 100% de los puestos de trabajo se nombran y describen con un lenguaje igualitario, con criterios que cubren todas las dimensiones posibles del puesto y con una ponderación que no produce una subvaloración de los puestos de trabajo mayoritariamente ocupados por mujeres u hombres).
5.8. Criterios de priorización de solicitudes de ayudas: - de movilidad, de año sabático, de traslado, u otras - asistenciales	Que: 1) Los criterios utilizados para la priorización de solicitudes de ayudas no impliquen discriminaciones directas ni indirectas al sexo infrarrepresentado en el colectivo o categoría profesional. 2) mientras no haya representación equilibrada entre mujeres y hombres en la plantilla, se utilicen acciones positivas en criterios temporales orientados a facilitar la promoción del sexo infra-representado.

6. RETRIBUCIÓN

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
6.1. Brecha de género en la retribución anual media de las mujeres y de los hombres (global por colectivos y desagregada por categorías y niveles retributivos)	Que haya una misma retribución anual media para los trabajadores y para las trabajadoras de la ULL (global por colectivos y según categorías y niveles retributivos)
6.2. Brecha de género en las retribuciones anuales medias de las mujeres y de los hombres en cada uno de los “complementos salariales”	Que haya una misma retribución anual media para los trabajadores y para las trabajadoras de la ULL en cada uno de los complementos retributivos mientras haya complementos retributivos genéricos

7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
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 en el ámbito institucional (sexual, sexista, psicológico).	Que exista (y toda la comunidad universitaria conozca que existe) una persona, un comité o una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso (sexual, sexista, moral).
7.2. Existencia de medidas de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio por razón de sexo, género u opción sexual, y otras violencias de género.	Que el 100% de la plantilla y del alumnado reciban formación y sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio y otras violencias de género.
7.3. Existencia y difusión de criterios para identificar los tres tipos de acoso en el ámbito institucional (sexual, sexista, psicológico).	Que existan criterios concretos para identificar el acoso de cualquier tipo que sean conocidos por la comunidad universitaria
7.4. Existencia y difusión de protocolos específicos para presentar y resolver quejas y denuncias de acoso y otras violencias de género.	Que existan protocolos e instrumentos para presentar y resolver quejas y denuncias por acoso (de cualquier tipo) u otras violencias de género y conocimiento de dichos protocolos e instrumentos por parte de la comunidad universitaria
7.5. Existencia y difusión de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias de discriminación por razón de sexo, género u opción sexual.	Que existan protocolos e instrumentos para presentar y resolver quejas y denuncias por actitudes sexistas o trato discriminatorio (por razón de sexo, género u opción sexual) y conocimiento de dichos protocolos e instrumentos por parte de la comunidad universitaria

INDICADORES COMPLEMENTARIOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
7.6. Percepción de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género.	<i>Que no exista acoso ni trato discriminatorio ni otras violencias de género en la ULL. Que toda la comunidad universitaria perciba que desde todos los niveles y colectivos hay "tolerancia cero" hacia este tipo de comportamientos. Lo ideal es que no se den en la ULL situaciones de acoso, maltrato psicológico, trato discriminatorio y otras violencias de género, pero en el caso de que se produzcan, que las víctimas sean capaces de reconocerlo y comunicarlo, y que la ULL tenga instrumentos adecuados para su diagnóstico periódico, por ejemplo al menos para la plantilla, en los reconocimientos médicos.</i>
7.7. Número de quejas y denuncias recibidas de hombres y mujeres y resueltas anualmente.	<i>Que no se produzcan quejas ni denuncias por acoso, actitudes sexistas, discriminación u otras violencias de género y que si se producen: 1) haya representación equilibrada de mujeres y hombres entre quienes presentan la queja o denuncia y entre quienes obtienen respuesta de resolución, y 2) que el plazo de respuesta institucional para su resolución sea breve (que todo el procedimiento de resolución no se demore más de 15-20 días).</i>

8. CONDICIONES LABORALES

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
8.1. Criterios utilizados en la asignación de horarios a personas.	<i>Que los criterios utilizados para la asignación de horarios no impliquen discriminaciones directas ni indirectas (un ejemplo de discriminación indirecta es la elección de horarios por el criterio de rango y antigüedad en unidades organizativas donde existe sobre-representación de hombres o de mujeres en las categorías profesionales de mayor estatus).</i>
8.2. Adecuación del puesto de trabajo o estudio y de los espacios compartidos a las características específicas de mujeres y hombres.	<i>Que los riesgos de seguridad y salud de todos los puestos de trabajo de la ULL estén evaluados. Que los lugares y equipos de trabajo se adecuen a la legislación vigente en cuanto a condiciones mínimas de seguridad y salud incluyendo la perspectiva de género. Que estén detectados los lugares y equipos que impliquen riesgos específicos para las trabajadoras o alumnas en situación de embarazo, parto reciente o lactancia y que se garantice el ejercicio efectivo de las medidas preventivas necesarias.</i>
8.3. Condiciones del espacio asignado a las mujeres y a los hombres, recursos disponibles y criterios para su asignación, adquisición e instalación.	<i>Que en general, se cumplan las medidas de referencia que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a espacios necesarios, luminosidad y otros criterios, y además se alcanzan o superan en igual medida para los espacios de hombres y mujeres.</i>

9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, ACADÉMICA, LABORAL Y FAMILIAR.

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
9.1. Cumplimiento de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.	Que exista y se aplique el desarrollo normativo interno de la regulación mínima exigible según la legislación vigente (por ejemplo, en Estatuto Básico del empleado Público, Ley o Plan Concilia, leyes igualdad...).
9.2. Existencia de mejoras de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.	Que la institución aplique mejoras a la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar tales como: 1) Reconocimiento en los convenios colectivos del permiso para acompañar a su cónyuge, pareja de hecho o compañera a las clases de preparación al parto; 2) convenios que recojan un permiso de paternidad exclusivo a disfrutar simultáneo o a continuación del permiso de maternidad; 3) convenios que recojan la flexibilización de jornada también por paternidad y por atención a dependientes en general; 4) Exista regulación de permisos para atender a menores y mayores dependientes cuando padecen enfermedad común; 5) Exista regulación de permisos para atender situaciones familiares extraordinarias; 6) Se establezcan criterios de calidad e incentivos a la incorporación de medidas de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad; 7) Exista un comité de seguimiento de las medidas de conciliación, conocido por la comunidad universitaria y responsable de garantizar la prevención, vigilancia y control de las situaciones de discriminación por razones familiares en los centros de trabajo
9.3. Existencia de recursos de la propia institución destinados a facilitar la conciliación (escuela infantil, ludoteca, campamentos de verano, ayudas económicas, comedores, reciclaje formativo durante y a continuación de licencias o permisos, etc.)	Que la institución oferte para el personal y alumnado recursos tales como: escuela infantil, ludoteca, campamentos de verano y otros periodos vacacionales, comedores, bancos de tiempo, servicio de atención a domicilio, comida a domicilio, reciclaje formativo durante y a continuación de licencias o permisos, ayudas económicas para la compensación de los costes derivados del ejercicio de los derechos de reducción de jornada o excedencia para el cuidado de personas dependientes, ayudas económicas y otros apoyos a la movilidad con familia (para la propia comunidad y para el personal que viene en calidad de "visitante"), apartados específicos en el presupuesto de la ULL para el desarrollo de medidas y recursos de conciliación y que se haya invertido lo presupuestado, ayudas a la implementación de planes de conciliación y fomento de la corresponsabilidad en la institución, cursos de gestión del tiempo y prevención del estrés (se inscriben dentro de la formación continua de muchas empresas, y ofrecen herramientas que favorecen la optimización del tiempo dentro y fuera de la jornada laboral e intentan promover que no se trabajen horas extras), que se dote a las Facultades y Escuelas de neveras y microondas. etc.
9.4. Mujeres y hombres que solicitan y acceden a medidas de conciliación	Que haya representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres o de hombres entre quienes solicitan las medidas y entre quienes las obtienen, con tasas de éxito iguales o similares
9.5. Existencia de medidas de sensibilización para la promoción de las medidas de conciliación.	Que toda la comunidad universitaria tenga acceso a: 1) Información y orientación sobre derechos y recursos de apoyo, con el fin de prevenir los abandonos de la ocupación o estudios por razones familiares; 2) Campañas de sensibilización que ponen en valor el trabajo de cuidados y la corresponsabilidad respecto al mismo y que explícitamente recomiendan el uso de los derechos de maternidad y paternidad, atención y cuidado a personas dependientes
9.6. Existencia de criterios para el establecimiento de horarios de reuniones, actividades formativas y docentes que favorezcan la conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar.	1) Que existan y se apliquen franjas de horarios institucionalizadas para el desarrollo de actividades de formación y gestión que forman parte de los derechos y deberes del personal (por ejemplo, los centros dejan una franja de horario libre para reuniones relacionadas con obligaciones de representación y gestión que sea al menos parcialmente común a todos los centros); 2) cualquier criterio que se establezca deberá facilitar la conciliación y si no razonarlo adecuadamente como situación excepcional; 3) todo el personal debe poder organizar sus horarios y jornada con cierto margen de flexibilidad que facilite la conciliación.
9.7. Plazos de respuesta a las medidas de conciliación y a las sustituciones por licencia.	1) Que se responda con agilidad y siempre dentro del plazo mínimo legalmente exigible; 2) Mecanismos ágiles (por ejemplo, listas de sustituciones) para cubrir vacantes temporales en todos los colectivos, y regulación de los criterios de creación y actualización de dichos mecanismos conforme a la legalidad vigente.

ANEXO III: GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA:

Aquellas medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer.

(Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 12/1979)

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, TAMBIÉN DENOMINADO ACOSO SEXISTA:

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

(LOIEMH, Artículo 7.2 y Artículo 7.3)

ACOSO SEXUAL:

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

(LOIEMH, artículo 7.1 y 7.3)

ACOSO PSICOLÓGICO, TAMBIÉN DENOMINADO ACOSO MORAL:

Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s, que actúan

frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud. (NTP 854)

Debe recordarse que esta definición afecta en el caso de la ULL a toda la comunidad universitaria, ya que se puede producir en las relaciones académicas entre personas del alumnado o entre docentes y alumnado o entre personas del PAS y alumnado.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:

Situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado.

Son medidas de conciliación las actuaciones intencionales adoptadas por administraciones, instituciones, entidades o empresas en la estructura, organización y funcionamiento orgánicos; en la gestión de sus recursos humanos; en las condiciones laborales o en sus equipamientos y servicios, que permiten a mujeres y a hombres desarrollar la vida profesional, la vida personal y la vida familiar en igualdad de oportunidades, y compatibilizar las responsabilidades familiares con la realización personal y profesional.

(LCI, Anexo de la Ley)

CORRESPONSABILIDAD:

Distribución igualitaria de funciones y responsabilidades públicas y privadas en los ámbitos público, social y privado entre mujeres y hombres a fin de posibilitar el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de derechos y oportunidades de ambos sexos y generar un rendimiento óptimo de los recursos humanos en un Estado social y democrático de derecho.

(LCI, Anexo de la Ley)

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO:

Conjunto de datos cifrados y de información estadística segregada por sexo a fin de hacer posible la aplicación del análisis comparativo de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cada variable analizada y es imprescindible para la adopción de medidas de prevención e intervención, así como para la evaluación del impacto de género. La desagregación de todas las variables relacionadas con la población por sexo se refiere a las diferencias biológicas y el campo de la variable sexo debe cruzar el resto de variables.

(LCI, Anexo de la Ley)

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

(LOIEMH, Artículo 6)

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

(LOIEMH, Artículo 6)

IGUALDAD:

-Formal-

Los españoles y españolas son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

(Constitución Española Artículo 14)

-Efectiva-

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

(Constitución española Artículo 9.2)

IGUALDAD DE GÉNERO:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

(LOIEMH, Artículo 3)

INDICADOR DE GÉNERO:

Unidades de información estadísticas que muestran la incidencia diferencial de una variable social en función de los roles de género y que no se registran habitualmente en instrumentos estadísticos configurados para una población concebida como neutra. Puesto que la diferenciación sexual de las personas que componen la colectividad se convierte en desigualdad social de género, la función de un modelo de indicadores de la situación social de mujeres y hombres es desvelar las manifestaciones y principales características de esta situación y traducirlas en medidas objetivas y comparables.

(LCI, Anexo de la Ley)

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO:

Constituye impacto el conjunto de resultados, efectos, productos o respuestas – previstas y no previstas, deseadas o no– que se registran en una población o ámbito de actuación tras una intervención o la aplicación de una norma, medida, política o disposición. La evaluación del impacto de género es el examen de las políticas, normas, planes, programas y medidas en función de indicadores diferenciales de género, a fin de conocer el modo en el que afectarán a mujeres y hombres y poder adoptar las medidas correctoras necesarias. Comporta, en consecuencia, su revisión y

adaptación para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real y efectiva de ambos sexos.

(LCI, Anexo de la Ley)

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

(LOIEMH, Artículo 46)

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Es la consideración sistemática, en el conjunto de la actividad política, social, institucional, de las diferentes situaciones y condiciones de vida, obstáculos o limitaciones, participación, recursos, derechos, prioridades o necesidades, valores y comportamientos de mujeres y hombres, determinados por los roles tradicionales de género, que provocan desigualdades sociales o discriminaciones reales y efectivas entre ambos sexos.

(LCI, Anexo de la Ley)

REPRESENTATIVIDAD/PARIDAD:

Presencia o composición equilibrada. Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

(LOIEMH, Disposición Adicional Primera)

SEGREGACIÓN LABORAL:

La segregación laboral supone una presencia desigual de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales, caracterizadas por desiguales condiciones de empleo, formación y cualificación, promoción y retribución, que determina la feminización y masculinización de las ocupaciones, tanto en la escala horizontal de sectores productivos y tipos de actividad, como en la escala vertical de niveles o categorías retributivas, de poder, responsabilidad y prestigio social, que derivan en desigualdades de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral.

a) **Horizontal.**—Presencia mayoritaria de las mujeres en familias ocupacionales del sector de los servicios, en los ámbitos de la enseñanza, la salud, los servicios sociales, más cercanos a las condiciones de vida de las personas, con mayor saturación laboral, superior tasa de desempleo e inferior retribución y reconocimiento social. Presencia mayoritaria de los hombres en sectores industriales y tecnológicos, en ámbitos económicos y técnicos, con mayores oportunidades de inserción laboral y profesional, mayor remuneración y reconocimiento social.

b) **Vertical.**—Presencia mayoritaria de las mujeres en las escalas y niveles inferiores de poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en empleos en precario y con mayor saturación laboral y superior tasa de desempleo que los hombres. Presencia de los hombres en escalas y niveles de superior poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en condiciones laborales de mayor estabilidad y oportunidades laborales.

(LCI, Anexo de la Ley)

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO:

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

(LOIEMH, Artículo 15)

USO SEXISTA DEL LENGUAJE:

Conjunto de características y fenómenos del habla o uso de la lengua, determinado por una concepción androcéntrica y discriminatoria de las mujeres mediante la invisibilidad, la subrepresentación o la identificación subordinada a la del hombre, como ser o entidad derivada y no individual. El lenguaje sexista incluye el uso normativo del masculino genérico omnicompreensivo, que relega al femenino a una posición de subidentificación o inexistencia y que legitima una doble moral para ambos sexos, al atribuir y socializar distintos o contrarios significados para los mismos conceptos en masculino y en femenino, o al asociar características peyorativas, discriminatorias o de subvaloración a vocablos relacionados con las mujeres. El uso sexista no se limita al lenguaje articulado, se extiende también a características o fenómenos propios del lenguaje simbólico e iconográfico.

(LCI, Anexo de la Ley)

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

(Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer Resolución de la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas 48/104 del 20 de diciembre de 1993)