Aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 4 de enero de 2013

I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

ÍNDICE

1. INTRODUCCION 1

2. ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD Y DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 5

3. EJES Y MEDIDAS 7

Eje 1: Promoción del acceso y desarrollo profesional del personal en igualdad de condiciones 8

Área 1: Selección, contratación, formación y promoción del PAS 8

Área 2: Retribuciones del PAS 11

Área 3. Selección, formación y promoción del PDI 12

Área 4. Retribuciones del PDI funcionario y laboral 15

Eje 2: Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la Universidad de Oviedo 16

Eje 3: Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género 22

Eje 4: Prevención de acosos y violencia en el lugar de trabajo 25

Eje 5: Imágenes y lenguaje no sexista 28

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 31

ANEXO I. INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 33

1. INTRODUCCION

La Universidad de Oviedo, en cumplimiento y ejecución de uno de los ejes y objetivos del Campus de Excelencia Internacional, y de acuerdo con las disposiciones que con carácter general se contienen en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOPI) y en la Ley Orgánica de Universidades (LOU), comenzó a principios del curso académico 2010-2011 a poner en marcha las tareas y actuaciones conducentes a introducir la perspectiva de género en todas las políticas universitarias.

Es el propio marco normativo de referencia el que fija las orientaciones y objetivos de esta labor, a través de una serie de alusiones al principio de igualdad que afectan de lleno al ámbito universitario. Por de pronto, el carácter transversal del principio de igualdad de trato se encuentra proclamado con carácter general en el artículo 15 LOPI, en el que se impone a todas las Administraciones Públicas la obligación de integrar de forma activa dicho principio en la adopción y aplicación de sus disposiciones normativas, en la definición de las políticas públicas, en el diseño de sus presupuestos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Por su parte, el artículo 11 LOPI incorpora el principio de *acción positiva*, que supone la necesaria adopción de medidas específicas a favor de las mujeres con el fin de corregir situaciones de partida de desigualdad respecto de los hombres que por razones históricas y culturales se han arraigado en nuestra realidad social. Y, en fin, en cuanto al acceso a los niveles de toma de decisiones, a lo largo del texto de la LOPI se hace mención reiterada al objetivo de conseguir un cierto equilibrio en la presencia de mujeres y hombres.

Referido específicamente a la educación, el artículo 24 LOPI alude a la introducción del principio de igualdad e incorpora la integración de su estudio en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado. La obligación de las Administraciones Públicas de fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres se encuentra recogida en el artículo 25 LOPI, precepto que exige la inclusión en los planes de estudio de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la creación de postgrados específicos y la realización de estudios e investigaciones especializadas

en la materia. Exigencia que, por otro lado, ya se venía cumpliendo en la Universidad de Oviedo, que en el año 1995 instauró un Doctorado de Estudios de la Mujer, de carácter multidisciplinario, y que fue además el preludio y el germen de dos consolidados y prestigiosos postgrados, el Máster de Género y Diversidad, y el Máster Erasmus-Mundus Gemma en Estudios de las Mujeres y de Género. Este último, fue además el primer programa Erasmus-Mundus de la Universidad de Oviedo y es el único programa de estudios sobre las mujeres y de género que cuenta con el respaldo de la Comisión Europea.

En lo que atañe a la educación superior y a la investigación, es, en primer lugar, la normativa contenida en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (LOMLOU), la encargada de fijar el alcance de las obligaciones que incumben a las Universidades en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ya en el Preámbulo de esta crucial norma se recuerda el papel de la Universidad como transmisora de valores, incorporando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo propio e indicador de la calidad de su actividad. En un plano más concreto, el art.27 bis LOU encomienda a la Conferencia General de Política Universitaria la función de coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad y la elaboración bianual de un informe sobre la situación del sistema universitario y su financiación, así como la formulación de propuestas tendentes a mejorar la calidad y eficiencia, garantizando a los ciudadanos las condiciones de igualdad en el ejercicio del derecho a la educación.

Por lo que se refiere al fomento de la investigación, desarrollo científico e innovación tecnológica, en el párrafo 4 del art.41 LOU se promueve la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los equipos de investigación. Los artículos 42 y 46 hacen también referencia al principio de igualdad de oportunidades, el primero en cuanto al acceso a la universidad y el segundo incluyéndolo entre los derechos de los estudiantes; mientras que el art.48 nos recuerda que la selección y contratación del personal docente e investigador se efectuará con respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. La reciente Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación abunda en la idea de incorporar a todos esos campos la perspectiva de género.

Por fin, la disposición adicional duodécima LOU incluye entre las estructuras de organización de las universidades a las Unidades de Igualdad, encomendándoles genéricamente el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Mientras que el artículo 20 LOPI impone la obligación de incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo en la universidad.

Junto a todas estas previsiones, existe una mucho más específica aún que constituye a su vez uno de los ejes centrales sobre los que se articula en la LO 3/2007 la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, pero esta vez referida al empleo y las condiciones de trabajo de las personas que trabajan y desarrollan su actividad profesional en el ámbito universitario. Se trata de los Planes de Igualdad, a los que se refiere el art.45 de ese completo y ambicioso texto legal que es la LOPI. En este precepto se establece la obligación para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de elaborar y aplicar planes de igualdad. A la Universidad de Oviedo, en su condición de empleadora, le alcanza de lleno dicha obligación.

Por consiguiente, una de las tareas prioritarias que había de acometerse en nuestra Universidad en cumplimiento de la legalidad vigente en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres era la elaboración de un Plan de Igualdad. Del mismo modo que ya lo venían haciendo a lo largo de estos últimos años otras muchas universidades, públicas y privadas. Es la propia LOPI en su art. 46 la que define los planes como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar de manera efectiva en el seno de una empresa o de cualquier tipo de entidad empleadora la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como a eliminar las discriminaciones por razón de sexo que pudieran existir o haberse perpetuado.

El primer paso para la elaboración del I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo fue la designación por el Rector, de acuerdo con la posibilidad que al respecto contemplan los Estatutos de la Universidad de Oviedo, de una Delegada para la Igualdad. Con posterioridad a esa designación, en diciembre de 2010, se constituye una Comisión de Igualdad, integrada por doce personas que representan a todos los colectivos concernidos por las medidas del plan, los órganos de gobierno de la

Universidad directamente responsables en materia de personal –rectorado, gerencia y vicerrectorado de profesorado—, tres representantes del profesorado, dos del personal de administración y servicios y tres de las organizaciones sindicales con mayor presencia en la institución académica. El cometido de esta comisión era el debate y la adopción consensuada de las propuestas relativas a los objetivos, estrategias y concretas medidas que habrían de incluirse en el plan; por medio del intercambio permanente de comunicación y pareceres entre las personas que la integran, con el fin último de elaborar un borrador del Plan de Igualdad que habría de someterse, previa consulta con los órganos de participación del personal de la Universidad de Oviedo, a la aprobación final por su Consejo de Gobierno.

Antes de concluir este preámbulo del I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo conviene decir que es principio de actuación y voluntad de esta Universidad que las medidas que, por su particular situación, puedan resultar de aplicación a las personas que estén disfrutando de una beca de investigación o que hayan sido contratadas con cargo a proyectos se extiendan también a estos colectivos. Aun cuando no puedan considerarse propiamente personal integrante de la plantilla de la Universidad. Y, por fin, que es propósito igualmente de la Universidad promover el cumplimiento de la legalidad en las contrataciones con terceros, específicamente en lo relativo al respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres por parte de las entidades colaboradoras, suministradoras, proveedoras o contratistas de cualquier actividad o servicio; en particular, en lo referido a las condiciones de empleo y trabajo de su propio personal.

2. ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD Y DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

Para la elaboración del I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo era premisa necesaria la realización de un diagnóstico de situación, un estudio –cuantitativo y cualitativo— que diera a conocer cuál era la situación real de partida de las mujeres que desarrollan su actividad profesional en la Universidad de Oviedo, y el sentir general de mujeres y hombres con respecto a las cuestiones sensibles a la variable de género.

Ese estudio previo se había llevado ya a cabo en la Universidad de Oviedo a través del proyecto GENIUNIOVI, que se diseñó con el fin de dar cumplida respuesta a la necesidad de conocimiento de la realidad, que permitiría luego una intervención correctora de las deficiencias y desigualdades que eventualmente pudieran detectarse. Las entidades y personas que participaron en el proyecto GENIUNIOVI llevaron a cabo un análisis exhaustivo de la presencia y de la situación de las mujeres en la Universidad de Oviedo, tanto entre su personal administrativo y de servicios, como entre el profesorado, el personal de investigación y el alumnado. Para la verificación de este análisis se tomó un período de referencia de diez años (1998-2008), y también se intentó en la medida de lo posible que el estudio fuera comparativo de la situación de la Universidad asturiana respecto de la de otras universidades de nuestro entorno.

El examen y tratamiento de los datos estadísticos obtenidos, de las encuestas y entrevistas realizadas, en el contexto del marco jurídico aplicable, ofreció una fotografía de la situación de hombres y mujeres en la Universidad de Oviedo, y el tipo de desigualdades que experimentan; al mismo tiempo que permitió constatar que el panorama era comparable al de otras universidades españolas, que describían problemas y necesidades similares.

La memoria y resultados de GENIUNIOVI se ofrecieron a la comunidad académica y al resto de la sociedad asturiana al término del período de vigencia del proyecto bajo el título "*Estudio diagnóstico de la situación de género e igualdad de la Universidad de Oviedo*". Las conclusiones de dicho estudio diagnóstico están disponibles a través de

la Página Web de Igualdad de la Universidad de Oviedo. (http://igualdad.uniovi.es/observatorio).

Ese estudio, en fin, ha servido como base y orientación para el diseño de las concretas acciones y medidas que se han ido incluyendo en el I Plan de Igualdad para esta Universidad, y que a continuación se enumeran y describen

3. EJES Y MEDIDAS

Este I Plan de Igualdad se estructura alrededor de cinco ejes, que se corresponden con los diversos ámbitos y grandes cuestiones en torno a los cuales se articulan las medidas concretas en pro de la igualdad que se pretenden acometer. El eje 1 es el único que se ha dividido a su vez en cuatro áreas o apartados, para dar cabida a dos factores de diferenciación que se consideran relevantes, pues determinan que el marco normativo de referencia sea distinto. El primero de esos factores es el colectivo al que pertenecen las personas que trabajan en la Universidad de Oviedo, que hace necesario distinguir entre las medidas relativas a las condiciones de acceso al empleo, a la promoción y a la materia retributiva, respecto del personal de administración y servicios por un lado, y del personal docente e investigador por otro. El segundo factor es el tipo de vínculo –contractual laboral o funcionarial— que une a las personas integrantes de los dos colectivos mencionados con la Universidad.

EJE 1: PROMOCIÓN DEL ACCESO Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES

En este primer eje de actuación se han formulado un conjunto ordenado de medidas, adoptadas –como en el resto de los casos— a partir de las conclusiones extraídas del Informe diagnóstico GENIUNIOVI, y que tienden a lograr una mejora de las condiciones de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, y en materia retributiva, tanto para el PAS como para el PDI de la Universidad de Oviedo, de forma que la igualdad entre mujeres y hombres de ambos colectivos y en esos específicos ámbitos pueda lograrse de manera más efectiva.

ÁREA 1: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PAS

En lo que respecta al personal de administración y servicios de la Universidad, lo primero que revela el Informe diagnóstico es que, al igual que ocurre en el conjunto de la comunidad universitaria española, se trata de un colectivo claramente feminizado, llegando las mujeres a representar en 2009 casi el 67% de este personal. Sin embargo, el porcentaje de hombres es más elevado en las categorías y niveles profesionales superiores.

Las personas entrevistadas que integran este colectivo de personal consideran que la Universidad fomenta la formación continua, pero que esta no se adapta a sus necesidades. Y solicitan una mejora de los programas de formación que incidan, por ejemplo, en un mejor conocimiento de sus derechos laborales, en particular de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar; así como en las cuestiones que tienen que ver con la igualdad y el género. Se percibe, además, por este personal que la Universidad de Oviedo no contempla ayudas financieras ni para la conciliación y el cumplimiento de los deberes de atención a la familia durante la realización de actividades formativas.

Las personas del PAS que dicen realizar jornadas semanales más prolongadas (43% de hombres y 37% de mujeres) suelen ocupar puestos técnicos o jefaturas intermedias. Por otro lado, el 49% de los hombres que tienen personas dependientes a su cargo hacen horas extraordinarias, mientras que en el colectivo de mujeres ese porcentaje desciende al 38%, lo que parece indicar una dedicación mayor de estas

últimas al cuidado de las personas integrantes del círculo familiar. El número de horas extraordinarias promedio a la semana es de 2,9 para los hombres y 2,7 para las mujeres. Además, las tareas extraordinarias son más habituales entre el personal PAS que realiza su actividad laboral en los servicios centrales, seguido del personal de los centros y de los departamentos.

En lo relativo a la promoción profesional conviene destacar que la mayoría de las personas del PAS han promocionado al menos en una ocasión cada 10 años. No obstante, se han señalado algunas barreras derivadas de la situación familiar o personal, y se han descrito ideas o impresiones de que existía discriminación por razón de sexo en los procesos de promoción.

OBJETIVOS

- Crear las condiciones para que la selección, formación y promoción del personal de administración y servicios de la Universidad de Oviedo se lleve a cabo en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- Fomentar la formación en y sobre igualdad del personal de administración y servicios.
- Incentivar el acceso de las mujeres del PAS a los puestos de superior nivel.

MEDIDAS Y ACCIONES CONCRETAS

1. Desagregar por sexos los datos relativos a la plantilla de PAS de la Universidad de Oviedo, puestos y niveles ocupados, tipo de vinculación y, en su caso, de contrato, antigüedad, titulación y nivel de estudios y cuantas otras condiciones y circunstancias puedan resultar relevantes para la consecución de una verdadera igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres del PAS.
2. Procurar un uso adecuado y no sexista del lenguaje, tanto en las convocatorias para cubrir puestos de trabajo como en la definición de los puestos y sistemas de clasificación profesional.
3. Revisar, en su caso, los criterios y parámetros empleados en los procesos de selección y promoción a los puestos de jefatura y mayor nivel. Y eliminar en la medida de lo posible la aplicación del criterio de libre designación para los puestos y niveles superiores, introduciendo sistemas objetivos de valoración basados en el mérito y la capacidad.

4. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección, contratación y promoción.
5. Favorecer la promoción y fomentar el acceso de mujeres a los puestos de niveles superiores. Y, con tal fin, intensificar la emisión de información entre el PAS sobre los puestos de nivel superior vacantes, e incentivar la participación de las mujeres en actividades de formación orientadas a la promoción.
6. Emprender acciones y adoptar medidas que permitan compaginar el trabajo, las responsabilidades familiares y la participación en actividades de formación o aquellas otras que puedan tener incidencia en la promoción del PAS.
7. Procurar reducir la asignación de tareas extraordinarias o trabajos adicionales y distintos del habitual en el respectivo puesto de trabajo, que supongan mayor disponibilidad y dedicación. Y, en su caso, adoptar las decisiones y medidas organizativas necesarias para que a dichos trabajos y tareas puedan acceder las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres. En particular, a través de medidas de conciliación o de la posibilidad de realizar teletrabajo.
8. Adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación y presencia equilibrada de mujeres y hombres en comisiones, grupos de trabajo, tribunales, órganos de gestión, estudio y asesoramiento, y cuantos otros hayan de constituirse para ese tipo de tareas o funciones.
9. Procurar que en las actividades de formación del PAS se incluyan cursos o materias relacionadas con el género, la igualdad entre mujeres y hombres, y en particular sobre los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar o personal. Podría servir como pauta orientadora la que se establece en los cursos del Fondo Social Europeo, que incluyen un módulo transversal sobre igualdad y género obligatorio en todos los cursos.
10. Incluir de manera explícita en los baremos y criterios de valoración de los méritos para la promoción la participación en cursos de formación sobre las indicadas materias.
11. Promover y permitir la realización de los cursos de formación voluntaria a distancia, mediante sistemas online, o a través de la web de la Universidad.

ÁREA 2: RETRIBUCIONES DEL PAS

El Informe diagnóstico GENIUNIOVI refleja que la mayoría de los hombres y mujeres del PAS perciben equidad en el sistema salarial en cuanto a que no creen cobrar menos que otras personas desempeñando funciones análogas. Sin embargo, la proporción de hombres que opinan que cobran menos que otros compañeros/as (47% de los hombres) es significativamente mayor que la proporción de mujeres con la misma opinión (33%).

En cuanto al contenido del puesto, también predomina una percepción de equidad, puesto que el 69% de las mujeres y el 59% de los hombres afirman que existe una correspondencia entre las tareas que desempeñan y su categoría profesional. Así mismo, el 60% de las mujeres y el 55% de los hombres opinan que tienen reconocido el nivel/grupo que merecen de acuerdo con las funciones que tienen encomendadas.

OBJETIVOS

- Garantizar que en la Universidad de Oviedo se respeta y hace efectivo el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

MEDIDAS Y ACCIONES CONCRETAS

1. Analizar la posible existencia de factores de desigualdad retributiva en personas que tengan la misma categoría o puesto de trabajo.
2. Valorar la repercusión que, a los anteriores efectos, puedan tener factores como la antigüedad, la designación para cargos de responsabilidad o jefatura o la asignación de tareas o trabajos extraordinarios.
3. A tal efecto, se desagregarán por sexos los datos relativos a las retribuciones en general, y a las gratificaciones extraordinarias abonadas en los últimos dos años en particular.
4. Establecer, en su caso, las medidas correctoras necesarias para que todo el personal pueda acceder a dichos puestos y tareas, y devengar y percibir los correspondientes complementos retributivos.
5. Procurar y fomentar el acceso de las mujeres del PAS a cargos de gestión, dirección o jefatura que impliquen una mejora retributiva, difundiendo la existencia de vacantes o de la necesidad de proveer dichos puestos.

ÁREA 3. SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PDI

A diferencia de lo que ocurría con el PAS, el Informe diagnóstico GENIUNIOVI pone en evidencia que en la Universidad de Oviedo, al igual que en el conjunto de la universidad española, existe una menor presencia de mujeres que de hombres entre el colectivo PDI.

Las mujeres del PDI refieren en sus cuestionarios una menor libertad para acometer proyectos de investigación o dirigir tesis doctorales que los hombres. Además, ellas aseguran dedicar más tiempo a tareas de docencia mientras que ellos lo hacen a tareas de gestión. Las mujeres presentan o describen especialmente problemas de conciliación, que serían la principal causa que les impide o retrae a la hora de asumir tareas de gestión.

El PDI encuestado denuncia la falta de objetividad de los procesos de reclutamiento y selección del personal, y las mujeres consideran en mayor medida que los hombres que no existe paridad en las comisiones.

El análisis de las características del clima laboral del PDI de la Universidad de Oviedo, de acuerdo siempre con las percepciones de las personas integrantes de este colectivo, sugiere que las mujeres se sienten ligeramente menos apoyadas por sus colegas, menos a gusto en su entorno de trabajo y con menor posibilidad de expresar libremente sus opiniones.

El estudio revela, además, que aunque mayoritariamente se percibe que el sistema de promoción en sí no utiliza mecanismos que conlleven discriminación, las mujeres del colectivo PDI sienten que el nivel de exigencia y las condiciones para la promoción entran en conflicto con las cargas personales y familiares, y que los resultados de los procesos son desiguales por sexo.

OBJETIVOS

- Crear las condiciones para que la selección del personal docente e investigador se lleve a cabo con el máximo respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

- Fomentar la formación en y sobre igualdad.
- Garantizar la promoción de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

MEDIDAS Y ACCIONES CONCRETAS

1. Garantizar que en las convocatorias de plazas se emplea un lenguaje no sexista. Para ello se recomienda el recurso a términos neutros en la denominación y descripción de los puestos de trabajo (plazas de cuerpos docentes y modalidades contractuales, en relación con el PDI). P.ej.: aludir a Cátedras, no a Catedráticos; y a Titularidades, en lugar de Profesores Titulares; o, en su caso, incluir Profesores/as.
2. Procurar que los baremos se diseñen conforme a criterios de valoración neutros, y que no incorporan discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo. Dando así respuesta a una de las peticiones específicas del diagnóstico GENIUNIOVI.
3. Tomar en consideración en la valoración de los méritos docentes e investigadores los períodos de tiempo en que se han tenido responsabilidades familiares y estado al cuidado de menores o personas dependientes (suspensión por maternidad o paternidad, suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, licencia por lactancia, reducción de jornada por guarda legal y excedencia por la misma causa). De modo que la producción científica o la dedicación docente se ponderen en tales casos aplicando algún criterio corrector, siempre que resulte razonable y proporcionado. Proporcionando así solución a una de las “quejas” específicas identificada en el estudio diagnóstico sobre Igualdad de la Universidad de Oviedo, en el que los problemas de conciliación se presentan como una variable que influye negativamente en los procesos de formación y promoción del PDI.
4. Presentar desagregados por sexo los datos relativos a las personas que concurran a las convocatorias y procesos de selección del profesorado, así como de las que obtengan las plazas convocadas.
5. Respetar el principio de paridad o presencia equilibrada en la composición de las comisiones, tribunales u órganos de selección y contratación, salvo que por razones objetivas, debidamente acreditadas y documentadas, no sea posible.
6. Incluir materias relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la formación continua del profesorado.

7. Hacer lo necesario para que esa formación específica tenga reflejo en la valoración de méritos y en el desarrollo profesional del PDI.
8. Procurar e incentivar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cursos y demás actividades de formación continua del profesorado, mediante la adecuada información y difusión de dichas actividades, y el establecimiento de horarios compatibles y que faciliten la participación de todas las personas que lo deseen.
9. Favorecer la participación en actividades formativas de personas con cargas familiares, y en horarios o condiciones temporales compatibles.
10. Revisar desde la perspectiva de género la normativa y los procedimientos sobre promoción del profesorado con el fin de detectar y, en su caso, eliminar, posibles discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo.
11. A través de las medidas anteriores se procurará incentivar la promoción de las personas del sexo menos representado en las diferentes especialidades y categorías de profesorado.

ÁREA 4. RETRIBUCIONES DEL PDI FUNCIONARIO Y LABORAL

El colectivo PDI no fue encuestado ni interrogado sobre este aspecto en el Informe diagnóstico GENIUNIOVI, habida cuenta que las competencias profesionales y las condiciones salariales o retributivas de este personal están más reglamentadas y especificadas formalmente que las del PAS.

No obstante, se ha incluido este área en el Plan de Igualdad con el fin de ofrecer una oportunidad para analizar esta materia y detectar y solventar las posibles desigualdades salariales dentro de este colectivo. Teniendo en cuenta la gran importancia de la promoción en la carrera profesional académica como vía de acceso a otras oportunidades, entre ellas la de mejora salarial.

OBJETIVOS

- Garantizar que en la Universidad de Oviedo se respeta y hace efectivo el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

MEDIDAS Y ACCIONES CONCRETAS

1. Analizar la posible existencia de factores de desigualdad retributiva en personas que tengan la misma condición, categoría o tipo de contrato, y el mismo régimen de dedicación.
2. Valorar la repercusión que, a los anteriores efectos, puedan tener factores como la antigüedad, los criterios de devengo de los complementos de investigación (sexenios), así como de los complementos autonómicos, los complementos por cargo académico u otros factores análogos.
3. Establecer, en su caso, las medidas correctoras necesarias que corresponda o pueda adoptar la propia Universidad para que las mujeres del PDI puedan acceder o consolidar tales complementos
4. Procurar y fomentar el acceso de las mujeres del PDI a cargos de gestión o dirección que impliquen una mejora retributiva, entre otras vías con medidas que faciliten la conciliación.

EJE 2: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

Este segundo eje está dedicado a fortalecer las posibilidades de conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla de la Universidad de Oviedo, así como a intentar fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las obligaciones y tareas que se generan en el entorno doméstico y familiar por medio de una distribución más equilibrada de los tiempos dedicados a estas labores y al trabajo y la actividad profesional.

El Informe diagnóstico GENIUNIOVI revela que la gran mayoría del personal que desarrolla su actividad laboral en la Universidad de Oviedo desconoce sus derechos legales en materia de conciliación.

Además, la Universidad de Oviedo no tiene acuerdos en materia de conciliación a excepción del "Acuerdo relativo a medidas de conciliación de la vida familiar y laboral" de 14 de noviembre de 2005, que solo es aplicable al PAS y que es anterior a la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público (2007) y de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que modificaron el régimen jurídico de los derechos de conciliación. El diagnóstico pone en evidencia también que la Universidad de Oviedo no contempla el "reagrupamiento familiar". De ahí que muchas personas opinen que se debería llegar a acuerdos para adoptar alguna medida al respecto, no sólo para el PAS sino también para el PDI.

Las dificultades para conciliar la vida familiar, en especial la maternidad, con las exigencias derivadas de la formación académica y la investigación se considera una de las principales causas que explican los problemas para promocionar que tienen las mujeres del colectivo PDI. Especialmente se hace referencia a la dificultad para organizarse impartiendo docencia en distintos campus y ciudades, o en horarios de mañana y de tarde.

Asimismo, el colectivo PAS solicita un acuerdo para facilitar la flexibilidad horaria de las personas con dependientes a su cargo. Además, casi el 60% del colectivo femenino refiere la imposibilidad de realizar ajustes en el horario de trabajo para atender necesidades esporádicas personales o familiares.

Una de las medidas de conciliación de que disponía en ese momento la Universidad de Oviedo era la escuela infantil. No obstante, por su ubicación en Oviedo no se consideraba un instrumento útil para las personas integrantes tanto del PAS como del PDI que trabajaban en otros campus, en Gijón o Mieres; ni atendía suficientemente las necesidades del personal que trabajaba en horario de tarde.

En consonancia con todo ello, se demanda la posibilidad de dar prioridad en la elección de horario a personas (tanto del PAS como del PDI) con dependientes a su cargo, la contratación de personal para sustituir a las personas del colectivo PDI que suspendan su contrato por maternidad o paternidad u otras causas de análoga etiología, así como la adopción de medidas que respondan a las necesidades de conciliación y al fomento de la corresponsabilidad y distribución equitativa de las labores de cuidado entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS

- Facilitar y extender el conocimiento de los derechos de todo el personal de la Universidad para la ordenación de su tiempo de trabajo en conexión con la conciliación de la vida laboral y familiar
- Favorecer el ejercicio de esos derechos de la manera que mejor garantice la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres mediante la adopción de medidas que incentiven el ejercicio de los derechos de conciliación por los varones.
- Procurar erradicar, si las hubiere, discriminaciones, directas o indirectas, por razón de género; y evitar, en su caso, las consecuencias negativas del ejercicio de esos derechos en la carrera profesional, promoción y retribuciones de todo el personal.

MEDIDAS Y ACCIONES CONCRETAS

1. Realizar actividades de información y divulgación sobre los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar de todo el personal, funcionario y laboral, profesorado y personal de administración y servicios, así como de su relación con la ordenación del tiempo de trabajo. Con esta medida se da respuesta a la demanda de información por parte de PAS y PDI reflejada en los resultados del estudio diagnóstico llevado a cabo en el proyecto GENIUNIOVI.

2. Confeccionar una guía o catálogo de esos derechos para su difusión mediante la web de la Universidad, además de su transmisión para su conocimiento por los responsables de los centros, departamentos, unidades y demás servicios de la Universidad.
3. Proponer al Vicerrectorado correspondiente, al ICE y a la gerencia la inclusión en los planes de formación del profesorado y del personal de administración y servicios, de la perspectiva de género o de cursos específicos sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como, específicamente, sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad.
4. Posibilitar que la formación se realice a distancia, a través de la web de la Universidad o del uso de las tecnologías de la información y la comunicación.
5. Fomentar el aprendizaje y extensión del uso de las nuevas tecnologías, de modo que se permita el desarrollo de las actividades académicas online, el teletrabajo o herramientas similares, proporcionando la requerida formación específica y adaptando los materiales didácticos.
6. Realizar un análisis desagregado de las mujeres y hombres que ejercitan derechos de conciliación en esta Universidad.
7. Promocionar el análisis y el seguimiento permanente de la repercusión del ejercicio de esos derechos sobre la carrera profesional del PDI.
8. Incentivar entre el propio personal investigador de la Universidad la realización de un estudio sobre el uso y distribución de los tiempos de trabajo del PDI, también los dedicados a tareas “ocultas” –de gestión y otras tareas adicionales más difíciles de tipificar o concretar—, no estrictamente derivados de la carga lectiva o actividad docente.
9. Verificar un seguimiento y balance consiguiente, desagregado por sexos, del tiempo dedicado por el PAS a la atención de tareas de cuidado, y su repercusión sobre la promoción y retribución de este personal, dado que en GENIUNIOVI se reflejó en su momento que las mujeres pertenecientes a este colectivo dedican más tiempo diariamente a las tareas de cuidado que los hombres.
10. Establecer los mecanismos y procedimientos necesarios para evitar y, en su caso, solventar los problemas interpersonales que suele ocasionar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar. Con dicho fin, por ejemplo, podrían constituirse comisiones específicas de resolución de esos

conflictos, en el ámbito que se estime más conveniente (Vicerrectorado, centros o departamentos).

11. Intentar cubrir las ausencias del profesorado y del resto del personal por motivos familiares por personal contratado en sustitución. De nuevo en concordancia con las conclusiones alcanzadas en el Informe diagnóstico GENIUNIOVI, en el que el personal considera que la mejora de los mecanismos de sustitución y el no establecer reuniones después de las 17,00 constituyen las medidas más idóneas para garantizar los derechos de conciliación
12. En su defecto, y en el caso de ausencias del profesorado, establecer otras medidas, criterios y procedimientos de asignación de profesorado sustituto, tales como la adscripción voluntaria, el establecimiento de turnos, o la fijación de criterios de preferencia o prelación, también respetuosos con las cargas familiares y otras obligaciones o responsabilidades del resto del personal.
13. Considerar el tiempo de dedicación a la atención de familiares dependientes a los efectos de consolidación de tramos docentes y, en su caso, de forma que no penalice los períodos de evaluación de la actividad investigadora; y como tiempo de servicios a todos los efectos.
14. Establecer horarios compatibles con la vida personal y familiar, siempre en la medida que ello sea posible, y en términos de racionalidad y necesaria atención de la docencia, por medio de acciones como las que se enumeran:
    - 14.1 Limitar las horas presenciales.
    - 14.2 Fomentar la flexibilidad horaria.
    - 14.3 Fijar jornadas comprimidas y concentrar la docencia.
    - 14.4 Establecer intervalos máximos entre la primera y última hora lectiva del día, así como de franjas horarias (de 9:00 a 15:00 horas; y de 15:00 a 21:00 horas).
    - 14.5 Fijar y organizar los horarios atendiendo a las particulares situaciones de las personas, así como la adecuación y ajuste de los mismos en función de situaciones o circunstancias personales y familiares sobrevenidas.
    - 14.6 Implantar la preferencia para la elección de horarios lectivos de las personas con responsabilidades familiares.
    - 14.7 Fijar horarios de reuniones en ciertas franjas y/o con límites de duración.
15. Con el indicado fin, y entre otras medidas que sea preciso adoptar, se adecuarán las normas sobre elaboración de los Planes de Ordenación Docente (POD) con

el fin de que sea posible dar prioridad en la elección de la docencia a las personas con mayores o más onerosas cargas familiares.

16. Establecer la posibilidad de elección del lugar de la docencia en función de la proximidad con el domicilio, centro de estudios o de cuidado y atención de personas dependientes, para las personas con mayores responsabilidades y cargas familiares
17. Fijar los horarios y tiempo de dedicación presencial del PAS de modo que sea igualmente compatible con la vida personal y familiar de esas personas.
18. Establecer la posibilidad de acumulación, redistribución y disfrute fraccionado de los permisos, las suspensiones y los tiempos de descanso (incluidas las vacaciones), siempre que la debida atención de la actividad docente y los demás servicios para la comunidad universitaria lo permitan.
19. Reconocer y establecer, en la medida que ello sea posible, permisos retribuidos de larga duración por cargas familiares.
20. Garantizar, en estricto cumplimiento de la legalidad vigente, el disfrute aplazado de las vacaciones en caso de coincidencia con bajas por embarazo, parto, lactancia natural o suspensión por maternidad y/o paternidad.
21. Estudiar y fomentar posibles acciones que incentiven el ejercicio del permiso de paternidad y de los demás derechos de conciliación por parte de los varones.
22. Desarrollar campañas informativas y formativas de estímulo al personal masculino en materia de conciliación familiar, con el fin de concienciarles de su obligación de asumir las tareas de cuidado de forma corresponsable.
23. Establecer la preferencia de elección de fechas para las vacaciones de quienes tengan personas dependientes a su cargo, respondiendo de esta forma a la demanda concreta de las mujeres del PAS para que las personas que tengan hijos o hijas en edad escolar puedan escoger primero.
24. Comprometerse a incorporar a los convenios colectivos y acuerdos que rigen las condiciones de servicio y trabajo de todo el personal del desarrollo preciso del régimen jurídico y condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación, en particular cuando ello sea preciso para garantizar el ejercicio efectivo de los mismos.
25. Promover becas y ayudas para el personal con cargas familiares; e información y fomento de la participación en programas formativos para quienes se reincorporen del ejercicio de derechos de conciliación.

26. Incrementar, mejorar o establecer, en todas las sedes de la Universidad, servicios de cuidado, como guarderías y centros de educación infantil, centros de día, campamentos en períodos de vacaciones escolares, suscribiendo si es necesario convenios o conciertos con entidades públicas o privadas.
27. Estudiar otras fórmulas como los “bancos de tiempo”, las bolsas de canguros u otros servicios a domicilio. Se procurará que este tipo de servicios estén disponibles en cada uno de los campus universitarios con que cuenta la Universidad de Oviedo.

EJE 3: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El eje 3 tiene por objeto proveer a la Universidad de Oviedo de una política de prevención de riesgos laborales que incorpore la perspectiva de género tanto en la actuación preventiva y de evaluación de los riesgos, como en las actividades formativas y en las demás acciones que estén orientadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud de las personas que trabajan en la Universidad.

El Informe diagnóstico GENIUNIOVI formulaba a todo el personal de la Universidad cuestiones relacionadas con "Salud y clima laboral", teniendo además en cuenta que las mujeres se encuentran en el desarrollo de su actividad laboral en circunstancias diferentes a las de los hombres. Por poner sólo un ejemplo, y al margen de otras diferencias biológicas significativas, la denominada "doble jornada" o "doble presencia" que afecta a las mujeres con cargas familiares conduce a un alargamiento del tiempo de trabajo que incrementa los riesgos ligados a la sobrecarga y al estrés. En este sentido, el 65% de las mujeres del PDI y el 36% de las mujeres del PAS describían en sus respuestas un elevado nivel de estrés, derivado precisamente de las cargas laborales y familiares. No obstante, las bajas por estrés laboral consignadas son muy escasas, aunque tienden a ser mayores entre las mujeres.

En el estudio, además del nivel de estrés, se analiza el clima laboral en el que el personal realiza su actividad, aspecto íntimamente relacionado con la discriminación, los supuestos de acoso laboral y, dentro de estos, específicamente los constitutivos de acoso sexual, que se abordan de manera autónoma en el Eje 4.

En términos generales, tanto los hombres como las mujeres de la plantilla de la Universidad se muestran bastante de acuerdo con que "tienen buena relación de trabajo con sus colegas", gozan de "libertad para manifestar opiniones" y "se sienten a gusto en su entorno laboral".

El diagnóstico estudia, a su vez, la percepción de PAS y PDI sobre el funcionamiento y eficiencia del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Ambos colectivos hacen una valoración positiva de la existencia de un "Procedimiento para la protección de la mujer en situación de embarazo o lactancia ante riesgos laborales". A pesar de lo cual,

se denuncia la falta de eficacia del mismo, por su lentitud para atender a mujeres que, en periodo de embarazo o lactancia, ocupen puestos de alto riesgo para su salud, la del feto o el lactante. Hay que destacar, no obstante, que el protocolo ha sido revisado recientemente, por lo que es posible que la valoración al día de hoy haya experimentado una notable mejoría respecto de lo que se ponía de manifiesto en el diagnóstico.

OBJETIVOS

- Incluir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos y en la planificación de la acción preventiva
- Mantener y mejorar la protección del embarazo y la lactancia
- Incentivar la comunicación y el intercambio de información con el Servicio de Prevención de la Universidad de Oviedo
- 4. Conseguir que los protocolos existentes se apliquen correctamente con el fin de lograr los objetivos para los que fueron diseñados

MEDIDAS Y ACCIONES CONCRETAS

1. Llevar a cabo una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la Universidad de Oviedo teniendo en cuenta la posible incidencia dispar de las condiciones de trabajo y del medio laboral en la salud de mujeres y hombres.
2. Dar publicidad a la existencia de un protocolo de detección precoz del cáncer ginecológico y de un procedimiento para la protección de la mujer en situación de embarazo o lactancia ante los riesgos laborales.
3. Revisar el procedimiento para la protección de la mujer en situación de embarazo o lactancia ante riesgos laborales con el fin de mejorarlo, especialmente en lo concerniente a la falta de rapidez en su aplicación a la que se hace referencia en el estudio diagnóstico de la Universidad de Oviedo.
4. Elaborar un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo para facilitar el cumplimiento de la obligación de cambio provisional de puesto de trabajo cuando haya riesgo durante el embarazo y la lactancia.
5. Desarrollar campañas informativas y de sensibilización sobre las diferencias entre mujeres y hombres en lo relativo a la salud.

6. Diseñar una acción formativa dirigida al personal técnico del Servicio de Prevención sobre la introducción de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales y la planificación de la protección frente a los mismos.
7. Solicitar información al Servicio de Prevención sobre los aspectos concretos en los que se pudieran reflejar las diferencias entre mujeres y hombres en la evaluación de los riesgos laborales.

EJE 4: PREVENCIÓN DE ACOSOS Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Diversos estudios elaborados tanto en el ámbito nacional como en el internacional han constatado que los acosos y la violencia, y no sólo la de género, están también presentes en nuestras universidades. Una de las principales dificultades que presenta el tratamiento de estos problemas es la identificación por parte de la comunidad universitaria de las situaciones que constituyen o pueden constituir supuestos de acoso o de violencia.

El eje 4 se ha desarrollado precisamente con el objetivo de elaborar y aplicar dispositivos de atención y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, del acoso psicológico y de los restantes tipos de acoso discriminatorio, orientados a sensibilizar y alertar frente a conductas de este tipo, de modo que se erradiquen por completo de nuestra Universidad.

Nuestro estudio refleja que la mayoría de hombres y mujeres del PDI y PAS que participan en el Informe diagnóstico GENIUNIOVI no se han sentido nunca acosadas/os sexualmente en su trabajo. No obstante, los datos ponen en evidencia que más de la mitad de las personas encuestadas han padecido en los últimos tres años algún otro tipo de acoso en el trabajo.

Además, no se ha realizado ninguna campaña informativa, divulgativa ni preventiva dirigida a la comunidad universitaria, ni se ha desarrollado ningún plan de sensibilización dirigido al personal de la Universidad de Oviedo para prevenir el acoso y la violencia.

Se recomienda, pues, el desarrollo de actuaciones de formación y sensibilización que contribuyan a la identificación de las diferentes situaciones abusivas, así como la actuación institucional y la designación de personas responsables a las que poder acudir, en su caso, para denunciar y perseguir adecuadamente estas conductas.

OBJETIVOS

- Establecer las medidas necesarias para detectar, combatir, resolver y prevenir situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Disponer de un protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, acoso o violencia de género.

MEDIDAS Y ACCIONES CONCRETAS

1. Elaborar y poner en marcha de modo efectivo un protocolo de actuación para identificar, prevenir y combatir cualquier tipo de violencia o abuso sobre las personas, y divulgarlo entre la comunidad universitaria, a través de la web de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo o por cualquier otro medio.
2. Redactar un código de buenas prácticas en relación con la igualdad entre mujeres y hombres como instrumento para prevenir la violencia contra las mujeres, y divulgarlo entre la comunidad universitaria, a través de la web de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo o cualquier otro medio de difusión.
3. Difundir los instrumentos y recursos disponibles orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género.
4. Incluir dentro del plan de formación anual del personal de la Universidad de Oviedo cursos, charlas y actividades específicas para la prevención e identificación de situaciones de discriminación y acoso, dirigidas a todo el personal, y en especial, a mandos medios, jefaturas y responsables de personal. Dando así respuesta a una de las recomendaciones específicas del Estudio diagnóstico sobre Igualdad de la Universidad de Oviedo GENIUNIOVI.
5. Organizar actos institucionales de sensibilización en torno a la necesidad de combatir activamente todas estas conductas.
6. Adecuar todos estos instrumentos a los protocolos existentes en la Administración General del Estado y a las normas técnicas adoptadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
7. Mantener vías de comunicación, información y asesoramiento con el Instituto Asturiano de Seguridad y cualesquiera organismos e instituciones, públicas y privadas, que actúen en este ámbito.

8. Dar apoyo psicológico y asesoramiento a las víctimas que informen sobre el sufrimiento de cualesquiera situaciones de violencia dentro del ámbito de la Universidad de Oviedo (el Servicio de Riesgos Laborales tendrá que adaptarse al apoyo de las mujeres víctimas de violencia, mediante la presencia de personas expertas que traten esta problemática y lo hagan también desde la perspectiva de género).
9. Establecer medidas cautelares para que mientras se desarrolla la investigación se evite la exposición de la víctima a la situación de violencia o acoso
10. Solicitar al Servicio de Riesgos Laborales de la Universidad de Oviedo la publicación y difusión a través de la Web institucional del documento “Detección y abordaje de los riesgos psicosociales” previsto en el Plan de prevención de riesgos laborales 2009-12.

EJE 5: IMÁGENES Y LENGUAJE NO SEXISTA

La Universidad de Oviedo, en su firme propósito de dar cabal cumplimiento a la legalidad vigente en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, entre otras actuaciones que paulatinamente ha ido emprendiendo, decidió adoptar una resolución en el ámbito específico del uso del lenguaje conforme a pautas y criterios que no segreguen a un sexo respecto del otro. (Resolución 134/2011 de 30 de noviembre de 2011, del Rector de la Universidad de Oviedo, sobre utilización de lenguaje no sexista).

Del análisis efectuado en el Estudio diagnóstico GENIUNIOVI, específicamente sobre el uso del lenguaje en las comunicaciones internas y externas de la Universidad de Oviedo, se desprende que la mayoría de los hombres (92%) y de las mujeres (86%) no percibe que se haga un uso del lenguaje sexista en sus comunicaciones internas, ni de lenguaje o imágenes sexistas en las comunicaciones externas.

Sin embargo, tanto en el Programa de formación inicial y permanente del profesorado, como en la oferta formativa reglada de la Universidad de Oviedo, se observa un uso no del todo apropiado del lenguaje, que no procura una referencia integradora a las mujeres (especialmente en los ámbitos científicos y tecnológicos). Se hace evidente, asimismo, el uso indiscriminado del masculino en documentos oficiales, impresos y en la documentación administrativa.

Se recomienda, por tanto, formar y concienciar sobre la necesidad de cuidar el lenguaje evitando usos inapropiados, así como la revisión de documentos tanto internos como externos con el objetivo de evitar un uso sexista del lenguaje, que no visualice a las mujeres.

Del mismo modo, la Universidad procurará proyectar una imagen en todas sus actividades y en sus instrumentos de difusión que muestre su compromiso con el valor de la igualdad entre mujeres y hombres, y sirva a su vez de ejemplo y medio de transmisión de esos valores a toda la sociedad.

OBJETIVOS

- Promover y consolidar una comunicación interna y externa, escrita, verbal y visual, no sexista.
- Propiciar la utilización de un lenguaje inclusivo y que no segregue a las personas por el género, ni por otras razones.
- Promover la ausencia de imágenes que refuercen estereotipos de género, y el empleo de las que eliminen esas diferencias y prejuicios.

MEDIDAS Y ACCIONES CONCRETAS

1. Crear o recopilar recursos e instrumentos que orienten y contribuyan a un uso del lenguaje administrativo y de las imágenes que no resulten sexistas ni discriminatorios. Y realizar la oportuna difusión de aquellos (manuales, guías, literatura científica e instrumentos similares) a través de la página web de Igualdad de la Universidad de Oviedo
2. Realizar una revisión de los reglamentos y demás normas internas de la Universidad de Oviedo, documentos, formularios y cualesquiera otros soportes o medios de información y difusión de la misma, con el fin de adecuarlos a las guías, manuales de estilo y pautas sobre el uso no sexista del idioma y de las imágenes. Dando así respuesta a una de las recomendaciones específicas del Estudio diagnóstico sobre Igualdad de la Universidad de Oviedo
3. Velar para que el lenguaje utilizado en los programas y guías docentes de las asignaturas de los nuevos grados, posgrados y másteres, así como cualesquiera otros títulos expedidos por la Universidad de Oviedo, y los correspondientes materiales didácticos e instrumentos de divulgación e información, se acomoden a las normas sobre el uso del lenguaje no sexista
4. Garantizar el empleo de un lenguaje no sexista e inclusivo en la señalización y en los demás soportes de información o rotulación que se instalen en las aulas, edificios, dependencias y anexos de las distintas Facultades, Escuelas y centros propios o adscritos a la Universidad de Oviedo, así como en los parques, calles y demás espacios públicos circundantes
5. Procurar y fomentar que la imagen que proyecta la Universidad de Oviedo en cualesquiera actos institucionales, académicos o representativos incorpore y sirva asimismo para difundir el valor de la igualdad. Entre otras vías mediante la participación equilibrada de mujeres y hombres y una mayor presencia

femenina en actividades como la apertura del curso, la impartición de la lección inaugural, la imposición de doctorados Honoris Causa o la intervención en actos conmemorativos o efemérides, celebraciones académicas u otros eventos similares. Y por este cauce, igualmente, contribuir a hacer más visible la presencia y relevancia de la mujer en la vida académica, social, económica y cultural

6. Establecer la necesaria coordinación con los medios de comunicación internos y externos para garantizar el uso no sexista del lenguaje en todas las informaciones relativas a la Universidad de Oviedo y a sus actividades. Incluyendo la información contenida en la Web institucional y en las distintas redes sociales en las que la
7. Organizar jornadas de sensibilización para todos los colectivos de la Universidad sobre el uso no sexista de la información y de la comunicación, tanto escrita como visual

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en los planes de igualdad deberán establecerse sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos que en ellos se hayan trazado. Por su parte, la disposición adicional duodécima de la LOMLOU atribuye a las unidades de igualdad el desarrollo integral de las funciones y acciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En cumplimiento de estas previsiones legales, y con independencia de que cada una de las medidas exija su propio plazo de ejecución y evaluación y de que muchas de ellas requieran de un horizonte temporal considerable para comprobar su grado de efectividad, la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo deberá elaborar un informe anual sobre la aplicación y ejecución del Plan de Igualdad en dicha institución.

Por lo demás, cada una de las medidas y acciones previstas en el plan tendrán que ser adoptadas, ejecutadas y emprendidas por la autoridad, órgano o centro de decisión dentro de la estructura orgánica y de gobierno universitario que tenga atribuida en cada caso la competencia sobre la materia o aspecto concernido.

El plazo de vigencia del presente plan de igualdad será de tres años, a partir de su aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad. Y se empezará a ejecutar de manera inmediata.

ANEXOS

ANEXO I. INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

EJE 1: PROMOCIÓN DEL ACCESO Y EL DESARROLLO PROFESIONAL EN CONDICIONES DE IGUALDAD

Área 1: Selección, contratación, formación y promoción del PAS

INDICADOR	PERIODO DE REVISIÓN	FUENTE
Nº y nombre de indicadores relativos a la plantilla PAS desagregados por sexo: puestos y niveles, tipo de vinculación y contrato, antigüedad, nivel de estudios, etc.	Anual	Gerencia
Nº de convocatorias de puestos que utilizan un lenguaje no sexista o hacen referencia a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	Anual	Gerencia
Nº de documentos relativos a la clasificación profesional que utilizan un lenguaje no sexista o hacen referencia a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	Anual	Gerencia
Nº de procesos de promoción a jefatura y/o mayor nivel que incluyan la libre designación como criterio de selección	Anual	Gerencia
% Hombres y Mujeres en Tribunales, órganos de selección, contratación y promoción	Anual	Gerencia
Porcentaje de mujeres PAS que accede a puestos de nivel superior en procesos de promoción	Anual	Gerencia
Número de campañas de difusión para puestos vacantes entre el personal PAS, a través de correo interno y a través de la Web de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo	Anual	Gerencia Unidad de Igualdad
Nº de cursos de formación continua para el PAS que hagan referencia a cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres o al género, así como su valoración a efectos de promoción.	Anual	Gerencia Unidad de Igualdad
Nº de mujeres y hombres en cursos para PAS orientados a la promoción	Anual	Gerencia
Nº y tipo de medidas adoptadas que favorezcan la conciliación para la participación en actividades de promoción y formación.	Anual	Gerencia
Nº de cursos on line para el PAS ofertados	Anual	Gerencia

Evaluación de eficacia (medio o largo plazo)

Las medidas relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral orientadas a la promoción de las carreras profesionales del PAS, así como la asignación de tareas extraordinarias o trabajos adicionales, deberán ser objeto de un análisis cualitativo, que se llevará a efecto a los tres años de la vigencia y aplicación del plan. Igual cadencia temporal tendrá el estudio de la evolución de la plantilla PAS desagregada por sexos.

Área 2: Retribuciones del PAS

INDICADOR	PERIODO DE REVISIÓN	FUENTE
Nº y nombre de indicadores relativos a la retribución del PAS desagregados por sexo y por anualidad.	Anual	Gerencia
Nº de medidas orientadas a la promoción de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres del PAS	Anual	Gerencia
Número de mujeres del PAS que hayan accedido a cargos que impliquen mejora retributiva	Anual	Gerencia

Evaluación de eficacia (medio o largo plazo)

A los tres años de aplicación del plan serán medidos los indicadores relativos a las retribuciones del PAS desagregados por sexo, y comparados los periodos de tiempo tomados como referencia, con el fin de ofrecer un análisis de diagnóstico de tipo estadístico.

Área 3. Selección, formación y promoción del PDI

INDICADOR	PERIODO DE REVISIÓN	FUENTE
Nº y nombre de indicadores relativos a la plantilla PDI desagregados por sexo y relativos a: puesto de trabajo, grupo y nivel en los departamentos.	Anual	Vicerrectorado Profesorado
Nº de convocatorias de plazas que utilizan un lenguaje no sexista o algún tipo de referencia a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	Anual	Vicerrectorado Profesorado
Nº de normativas o documentos internos que hagan referencia a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de selección, promoción y formación	Anual	Vicerrectorado Profesorado
% de hombres y mujeres que concurren a los procesos de selección de profesorado, así como de las plazas obtenidas	Anual	Vicerrectorado Profesorado
% de mujeres y hombres en la composición de comisiones, tribunales u órganos de selección y contratación	Anual	Vicerrectorado Profesorado
Nº de cursos de formación continua del PDI que ofrecen contenidos relativos a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su valoración a efectos de valoración de méritos	Anual	Vicerrectorado Profesorado
Nº de hombres y mujeres, por categoría o grupo, que participan en los cursos de formación de PDI	Anual	Vicerrectorado Profesorado
Nº y tipo de medidas adoptadas que favorezcan la conciliación para la participación en actividades de promoción y formación.	Anual	Vicerrectorado Profesorado
Nº de cursos on line para PDI ofertados	Anual	Vicerrectorado Profesorado
Nº de medidas aplicadas para la promoción de las personas del sexo menos representado en las diferentes especialidades y categorías de profesorado	Anual	Vicerrectorado Profesorado Unidad de Igualdad

Evaluación de eficacia (medio y largo plazo)

Se llevará a cabo un seguimiento anual sobre el porcentaje de mujeres y hombres que se incorporan a la plantilla del PDI de la Universidad en las distintas categorías y tipo de vinculación, así como de la evolución de dichas plantillas. Del mismo modo se contabilizarán las acciones formativas específicas, así como la proporción de mujeres

y hombres que participan en ellas. Se valorará al final del período de vigencia del plan el modo en que el ejercicio de derechos de conciliación ha podido incidir en la promoción del profesorado y del personal investigador, para lo cual se deberá consignar el número de mujeres y hombres que ejercitan ese tipo de derechos.
En el mismo período de tiempo de vigencia del plan, con seguimiento parcial anual, se valorará la corrección de los estereotipos de género en la normativa y documentación relativa a las convocatorias y desarrollo de los procesos de selección y formación del PDI.

Área 4. Retribuciones del PDI funcionario y laboral

INDICADOR	PERIODO DE REVISIÓN	FUENTE
Nº y nombre de indicadores relativos a la retribución del PDI desagregados por sexo y por anualidad.	Anual	Vicerrectorado de Profesorado
Nº de medidas orientadas a la promoción de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres del PDI	Anual	Vicerrectorado de Profesorado Unidad de Igualdad
Número de mujeres del PDI que hayan accedido a cargos que impliquen mejora retributiva	Anual	Vicerrectorado de Profesorado

Evaluación de eficacia (medio o largo plazo)

A los tres años de aplicación del plan serán medidos los indicadores de la retribución del PDI desagregados por sexo, y comparados los periodos de tiempo tomados como referencia, con el fin de ofrecer un análisis de diagnóstico de tipo estadístico. Dicho margen temporal permitirá analizar la influencia de factores tales como la antigüedad, la acumulación de sexenios y otros complementos en las diferencias retributivas de mujeres y hombres del PDI.

EJE 2: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO.

INDICADOR	PERIODO DE REVISIÓN	FUENTE
Nº de actividades de información y divulgación sobre derechos de conciliación, así como % hombres y mujeres beneficiarios/as	Anual	Unidad de Igualdad
Existencia de la guía o catálogo de derechos de conciliación y fecha publicación en web Unidad de Igualdad	Anual	Unidad de Igualdad
Número de cursos de formación del PDI y el PAS que hacen referencia a los derechos y medidas de conciliación existentes	Anual	Gerencia Vicerrectorado Profesorado
Nº de cursos de formación PDI o PAS desarrollados mediante algún sistema de tele formación, así como % hombres y mujeres beneficiarios/as.	Anual	Gerencia Vicerrectorado Profesorado
Nº de permisos/suspensiones/excedencias/cambios de jornada por motivos de conciliación solicitados por PDI y PAS, desagregados por sexo	Anual	Gerencia Vicerrectorado Profesorado
Nº de estudios y/o informes relacionados con el uso y distribución del tiempo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI y el PAS		Unidad de Igualdad
Fórmulas utilizadas para la sustitución de personal PDI o PAS con contrato suspendido por maternidad, paternidad o excedencias relacionadas con las tareas de cuidado.	Anual	Gerencia Vicerrectorado Profesorado
Nº y tipo de medidas aplicadas/estudiadas para la racionalización de horarios del PDI y el PAS		Vicerrectorado Profesorado Unidad de Igualdad
Nº de comisiones creadas para la resolución de conflictos interpersonales derivados del ejercicio de derechos de conciliación		Unidad de Igualdad
Nº de informes/estudios sobre la viabilidad de acciones alternativas de conciliación: formación a distancia, programa de teletrabajo, bancos de tiempo, bolsas de canguros, etc.		Unidad de Igualdad

Nº de convenios firmados con entidades públicas y privadas para ofertar servicios de cuidado	Unidad de Igualdad
Nº de documentos, normas, convenios, etc. firmados, que incorporen nuevas medidas de conciliación para el PDI o el PAS	Unidad de Igualdad

Evaluación de eficacia (medio o largo plazo)

Para la evaluación de la eficacia de las medidas y su afectación a las carreras profesionales de PDI y PAS se realizará un diagnóstico en el que se observe si las personas que ejercen sus derechos de conciliación ven afectadas, por ello, sus posibilidades de ascenso y promoción. Dichos datos deberán analizar periodos separados en el tiempo, para poder ser fiables y ofrecer una visión real del problema. De ahí que esta evaluación convenga realizarla a los cuatro años de aplicación del plan de igualdad.

EJE 3: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

INDICADOR	PERIODO DE REVISIÓN	FUENTE
Elaboración de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género		Servicio de PRL
Elaboración de un listado de puestos de trabajo exentos de riesgos en casos de embarazo y lactancia		Servicio de PRL
Nº de medidas adoptadas para la difusión del protocolo de detección precoz del cáncer ginecológico y protección de la mujer en situación de embarazo y lactancia	Anual	Unidad de Igualdad
Nº de acciones de sensibilización e información relacionadas con salud laboral con perspectiva de género	Anual	Unidad de Igualdad
Diseño de acción formativa para el personal del Servicio de PRL para la aplicación de la perspectiva de género en su trabajo, y nº de participantes desagregado por sexo	Anual	Unidad de Igualdad
Número de consultas atendidas en relación con dolencias o demandas de atención relacionadas con problemas específicos de salud de la mujer	Anual	Unidad de Igualdad Servicio de PRL

Evaluación de eficacia (medio y largo plazo)

Con carácter anual se contabilizarán las acciones informativas y divulgativas realizadas por el SPRL en relación con los problemas de salud específicamente femeninos, además de las consultas específicas verificadas. Y en el horizonte temporal de los tres años de vigencia del plan, sin perjuicio de hacerlo en un período de tiempo superior, se valorará la verificación de la evaluación específica de riesgos y la identificación de los puestos que, en su caso, podrían ser ocupados en situaciones de riesgo durante le embarazo o la lactancia.

EJE 4: PREVENCIÓN DE ACOSOS Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

INDICADOR	PERIODO DE REVISIÓN	FUENTE
Elaboración y aprobación efectiva del protocolo de actuación ante la violencia de género		Servicio de PRL
Elaboración efectiva del código de buenas prácticas para prevenir la violencia de género		Unidad de Igualdad
Publicación y difusión del documento "Detección y abordaje de los riesgos psicosociales"		Servicio de PRL Unidad de Igualdad
Nº de medidas ejecutadas para la difusión de los recursos existentes para la atención y prevención de situaciones de acoso y violencia		Unidad de Igualdad
Nº de cursos/charlas/jornadas relacionadas con la detección y prevención de situaciones de discriminación y acosos		Unidad de Igualdad
Nº de hombres y mujeres asistentes a las charlas y actividades del punto anterior, según categoría o nivel		Unidad de Igualdad
Nº de actos institucionales de sensibilización en materia de situaciones de discriminación y acosos		Unidad de Igualdad
Número de denuncias o quejas efectuadas y consultas atendidas en materia de acosos y violencia		Defensor Universitario Unidad de Igualdad Servicio de PRL
Nº de acciones de apoyo/derivación a servicios de apoyo a víctimas de violencia de género		Unidad de Igualdad
Nº de consultas, convenios o acuerdos de colaboración con instituciones del Principado u otros ámbitos para la atención a víctimas de violencia de género		Unidad de Igualdad

Evaluación de eficacia (medio y largo plazo)

Periódicamente se hará un balance de las acciones formativas, divulgativas, de sensibilización y encaminadas a la elaboración y difusión de materiales (protocolos, guías de buenas prácticas y otros documentos similares) llevadas a cabo en relación con la prevención y actuación en situaciones de acoso o violencia y casos de violencia de género. Así como de las intervenciones directas (denuncias, asesoramiento, derivación a servicios sociales u otras instancias públicas) realizadas en dichas situaciones.

EJE 5: IMÁGENES Y LENGUAJE NO SEXISTA

INDICADOR	PERIDO DE REVISIÓN	FUENTE
Nº de recursos, guías o documentos ofrecidos para la promoción y asesoramiento en el uso de un lenguaje no sexista		Unidad de igualdad (web)
Nº de documentos, formularios, folletos, normativas, carteles, señales, nomenclaturas de espacios públicos, instalaciones y dependencias de la Universidad, etc. que hayan sido sometidos a revisión para su adaptación a un uso del lenguaje y de la imagen no sexistas	Anual	Unidad de Igualdad Vicerrectorados competentes Gerencia
Nivel de presencia y visibilidad de la posición de las mujeres en actos institucionales, académicos, conmemorativos o representativos		Unidad de Igualdad Secretaría General
Número de acciones formativas realizadas para la adecuación de un uso no sexista del lenguaje y de la imagen	Anual	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Nº de hombres y mujeres que se han beneficiado de acciones formativas para el uso de un lenguaje no sexista.	Anual	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Nº de acciones y campañas de sensibilización para el uso de un lenguaje no sexista	Anual	Unidad de Igualdad

Evaluación de eficacia (medio y largo plazo)

Periódicamente se comprobará el grado de cumplimiento del objetivo de corregir el uso del lenguaje y de las imágenes en la normativa, documentación y demás medios de difusión verbal o visual que emplee la Universidad. Así como de los instrumentos de divulgación, conocimiento, información, sensibilización y actividades de formación empleados o puestos en práctica para lograr un uso más correcto del idioma y de las imágenes.