



I Plan de Igualdad

de la

Universidad Autónoma de Madrid

2011-2014

Unidad de Igualdad



INDICE

INTRODUCCIÓN	4
DIAGNÓSTICO	6
PROCESO DE ELABORACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD	26
CONTENIDOS DEL I PLAN DE IGUALDAD	28
DESARROLLO DE LOS EJES PRIORITARIOS:	31
EJE 1º. DIAGNÓSTICO.....	31
1.1. Diagnóstico.....	31
1.2. Indicadores	32
EJE 2º: CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD	33
2.1. Sensibilizar:.....	33
2.2. Visibilizar:.....	34
2.3. Comunicar:.....	34
EJE 3º: IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO.....	35
3.1. Igualdad en el acceso al empleo y promoción profesional.....	35
3.2. Condiciones de trabajo.....	36
EJE 4º: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	39
4.1. Docencia:.....	39
4.2. Investigación.	40
EJE 5º: PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EN LOS DIFERENTES NIVELES DE TOMA DE DECISIONES	42
5.1. Participación de las mujeres en la vida universitaria.....	42
5.2. Representación equilibrada en los diferentes órganos de gobierno y de toma de decisiones.	43
5.3. Modificar la normativa de la UAM, cuando proceda, en aquello que todavía no se atenga a las diferentes leyes señaladas.	44
GLOSARIO Y REFERENCIAS NORMATIVAS	46

PRESENTACIÓN DEL RECTOR

El pasado, (fecha de la aprobación), el Consejo de Gobierno de nuestra universidad aprobó el I Plan de Igualdad de la UAM, con el convencimiento de que éste se convertirá en una herramienta capaz de desplegar durante los próximos tres años, una serie de acciones encaminadas a lograr los objetivos fijados en el mismo.

La Universidad Autónoma de Madrid, más allá de la obligación legal, considera que la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un factor primordial para lograr una sociedad más desarrollada y más justa. Apoyada en esos principios desea implantar una cultura de responsabilidad social y corporativa en materia de igualdad.

Parece oportuno recordar que la igualdad entre mujeres y hombres se encuentra entre los valores tradicionalmente defendidos por nuestra universidad, cuyos antecedentes en los estudios interdisciplinares de género se remontan a 1979 con la creación del Seminario de Estudios de la Mujer. A partir de esa fecha, la UAM apoyó la iniciativa de un grupo de profesoras y la acompañó en el recorrido que permitió en 1990, la transformación del Seminario en Instituto Universitario de Estudios de la Mujer al amparo de la LRU y, más tarde, el reconocimiento, por el Real Decreto 842-1993 de 28 de marzo de 1993, como Instituto Universitario de Investigación con el mismo nombre, siendo hoy un centro de referencia en la docencia y en la investigación.

La igualdad es un pilar básico de las sociedades democráticas y su carencia es uno de los criterios para medir el déficit democrático de las mismas. En nuestro país, desde mediados de los años setenta del siglo anterior, de forma paralela a la transición democrática, la reivindicación de la igualdad se volvió a hacer presente en la sociedad de la mano de los movimientos sociales de mujeres que lograron colocar el problema de la desigualdad en la agenda política. No obstante, convencer a amplias capas de la sociedad de que la desigualdad entre mujeres y hombres no es natural sino el fruto de una construcción cultural y como tal deconstruible no ha sido una tarea fácil a pesar del reconocimiento expreso de nuestra Constitución (Art. 14 y 9.2) y del desarrollo normativo de ella derivado.

En las universidades de una sociedad democrática, al igual que en el resto de esa sociedad, persisten algunas discriminaciones, en ocasiones sutiles y en otras no tanto, que exigen mecanismos para eliminarlas y lograr que la norma legal y la realidad sean cada vez menos dispares. El I Plan de Igualdad nace con la ambición de lograr una Universidad Autónoma equilibrada en la que las mujeres y los hombres de todos los colectivos que la componen desarrollen sus mejores capacidades y protagonicen las aportaciones que de ellos se esperan.

INTRODUCCIÓN

Un Plan de Igualdad según lo define el art. 46 de la *Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de mujeres y hombres* es:

“ ..un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa 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 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”.

Creada la Unidad de Igualdad en diciembre de 2009, al igual que en otras universidades españolas, su primer objetivo ha sido la elaboración de un I Plan de Igualdad propio como instrumento que le permita poner en marcha de forma ordenada una estrategia que propicie la implantación de medidas dirigidas a conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la universidad. Este Plan ha sido concebido como: trianual, transversal, amplio, prudente, fruto del mayor consenso posible y con algunos ejes prioritarios, con la finalidad de dar respuesta a las singularidades de la UAM como Campus de Excelencia Internacional.

Cuadro I. Marco normativo al que se hace referencia (*):

La Constitución española de 1978

Las Directivas europeas en materia de igualdad a partir de 1986.

Leyes Orgánicas:

- 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- 6/2001, de 21 de Diciembre, de Universidades –LOU- , parcialmente modificada por la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril (LOMLOU)

Estatuto del Estudiante Universitario (RD 1791/2010)

Legislación Autonómica:

- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.
- Otras normas de inferior rango que regulan la no discriminación o crean organismos en el mismo sentido.

Estatutos de la UAM

Otros documentos de la UE:

- *Declaración de Atenas* de 1992. Propuesta de la *democracia paritaria* en la “Cumbre de mujeres en el poder”
- *Tratado de Ámsterdam* de 1 de mayo 1999. La UE hace suyo el principio de *democracia paritaria*.
- *Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*, Informe del Grupo ETAN, las Mujeres y la Ciencia, Comisión Europea 2001.

(*) Además del marco normativo al que se hace referencia, hemos utilizado el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, el Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa, del Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la “Guía para el diseño y la implantación de un Plan de Igualdad en las universidades” del Institut Català de les dones y los Planes de Igualdad de otras universidades como: Valencia, Autónoma de Barcelona, Rovira i Virgili, Salamanca, Extremadura y otros.

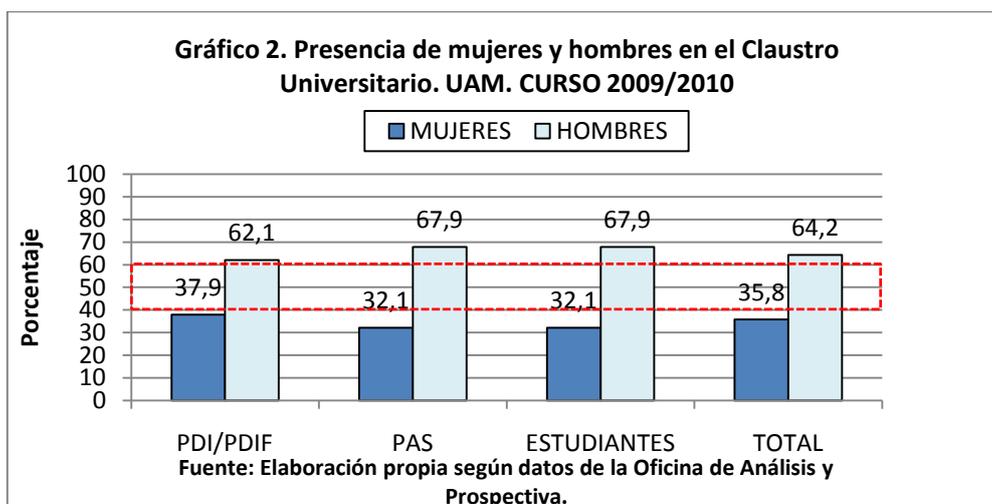
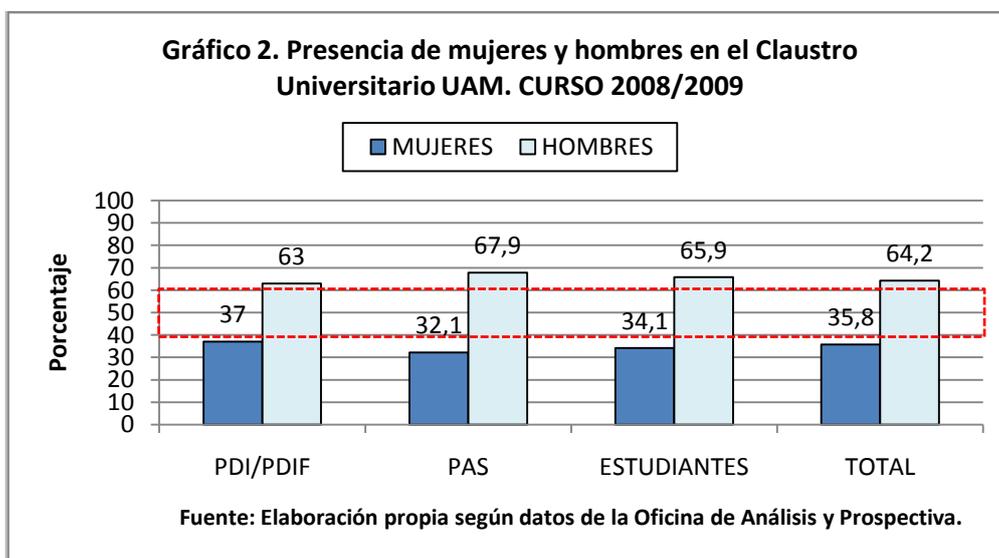
DIAGNÓSTICO

Todo Plan de Igualdad debe ir precedido de un análisis previo que refleje la situación de la entidad para la cual se proyecta, en este caso la UAM, y que sirva como punto de partida para el establecimiento de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres que en él se proponen. Sin embargo, este diagnóstico, basado en los datos proporcionados por la Oficina de Análisis y Prospectiva de la UAM, tiene como antecedente inmediato el *Diagnóstico sobre la Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Madrid* elaborado por el Observatorio de Género de la UAM, y aprobado y hecho público en Abril de 2009, del que el ahora presentado es su continuación.

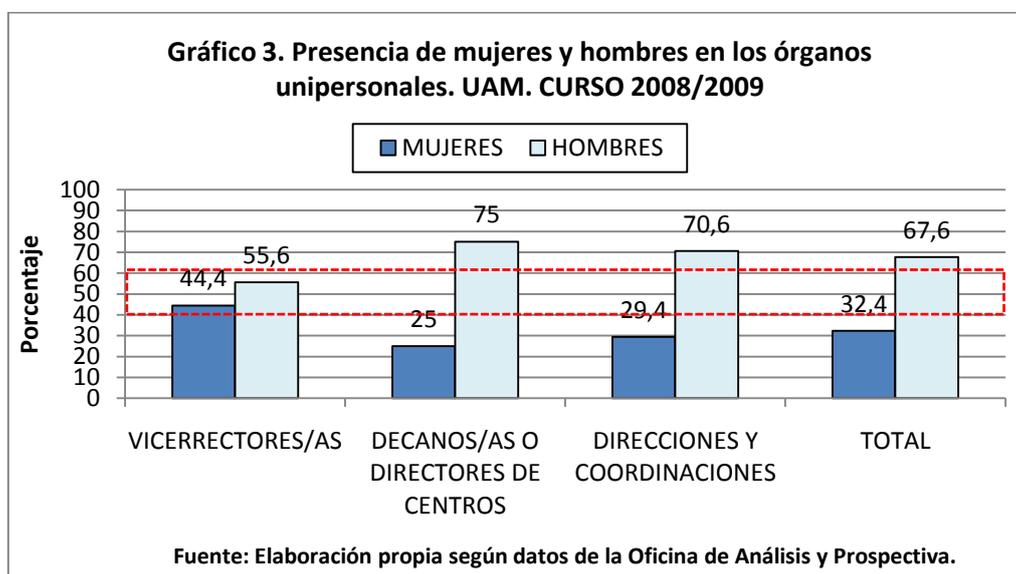
El análisis ha partido de los datos desagregados por sexo, como paso previo para hacer visibles las diferencias de género tanto desde el punto de vista cuantitativo como aquellos aspectos cualitativos subyacentes que puedan implicar una discriminación indirecta. No es sólo un análisis descriptivo sino que, al incorporar el género como instrumento de análisis y la igualdad como objetivo, dará cuenta, desde esa doble perspectiva, de los cambios acaecidos en todos los colectivos que integran la comunidad universitaria. Aquí adjuntamos los aspectos más relevantes y una selección de tablas y gráficos que forman parte del *II Diagnóstico sobre la Igualdad de Género de la UAM* disponible en la web de la Unidad de Igualdad.

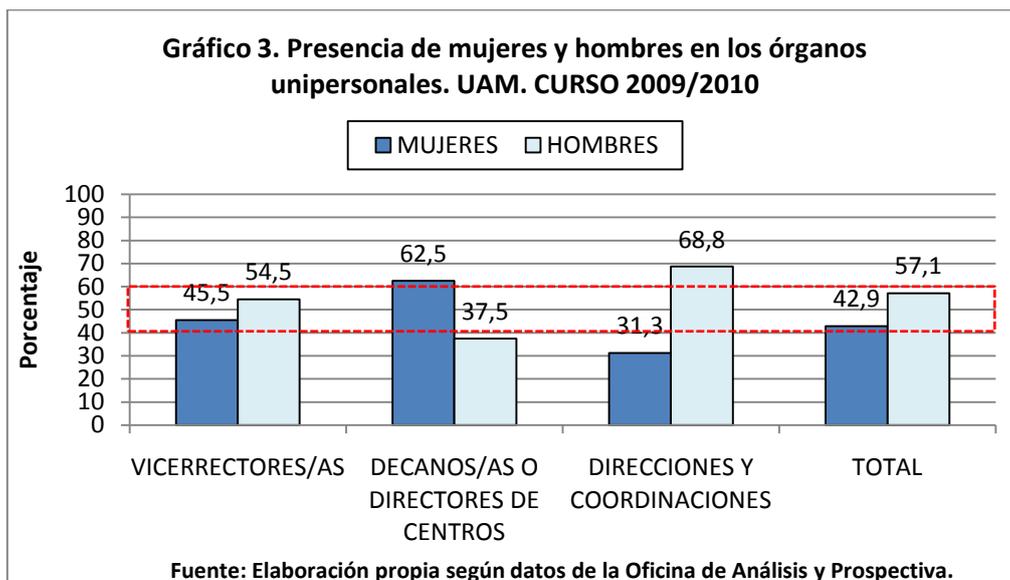
En una primera mirada se visualiza que en nuestra universidad se mantienen los desequilibrios de género, de signo diferente según el colectivo de que se trate: mientras que las mujeres son minoría en el PDI/PDIF, en cambio, en los colectivos de PAS y estudiantes son mayoría. Sin embargo, debemos señalar que la evolución del PDI/PDIF hacia la paridad en los últimos tres años ha sido positiva. No obstante, los datos globales merecen ser matizados para una mejor comprensión.

A este respecto, resulta especialmente revelador que en el Claustro universitario, órgano colegiado de representación por excelencia, hombres y mujeres no cuentan con una representación equilibrada. La persistencia del desequilibrio a través del tiempo y en todas las universidades españolas, es un reflejo de una comunidad universitaria en la que los hombres han ejercido y siguen ejerciendo las funciones directivas con independencia de los cambios experimentados en colectivos como el PAS y estudiantes. (Gráfico 2 del *II Diagnóstico..*)

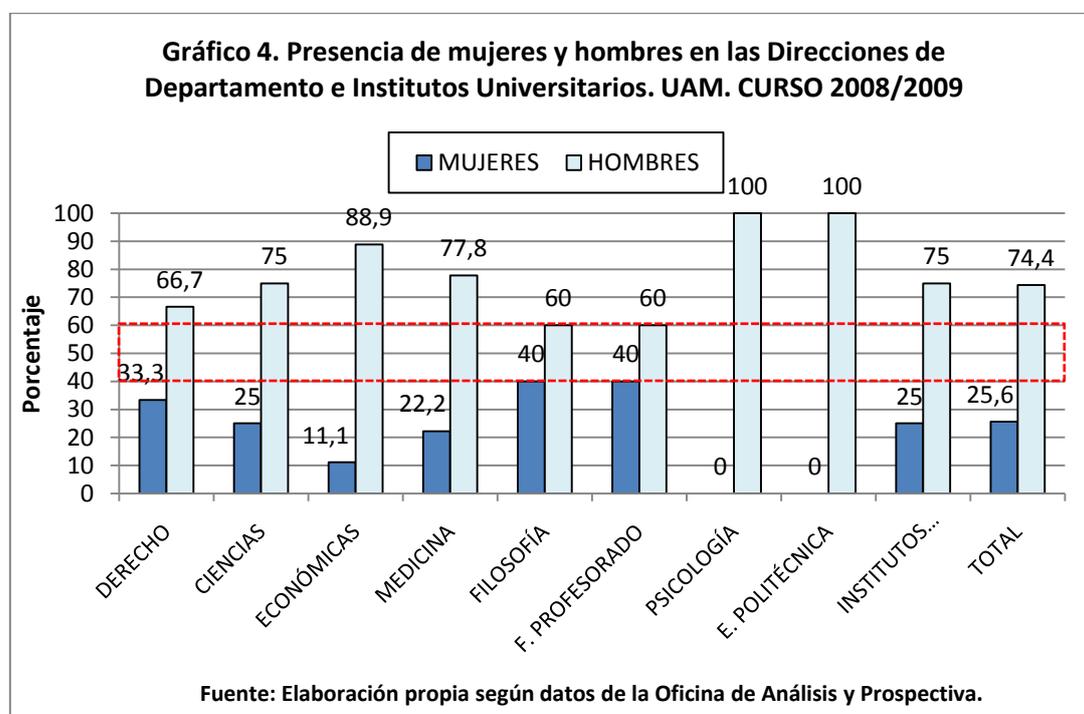


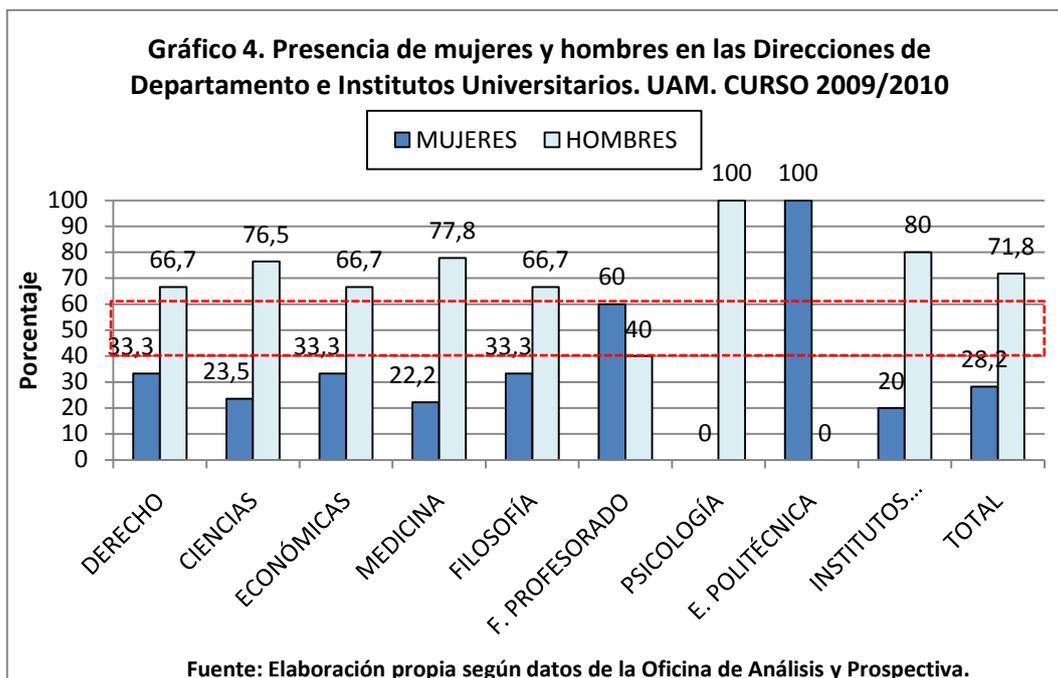
En todos los órganos de gobierno colegiados de la universidad las mujeres son minoría, sean sus miembros de libre designación o electivos, y han disminuido su presencia respecto a 1999. En ninguno de ellos se cumple el equilibrio contemplado por varias leyes orgánicas, la LOMLOU (art.13.b) entre ellas. No obstante, en los cargos unipersonales -con excepción de la máxima autoridad académica, tan solo una rectora frente a diez rectores elegidos a lo largo de toda la historia UAM-, la situación ha variado sustancialmente: en los vicerrectorados se ha alcanzado la presencia equilibrada de mujeres y hombres y en 2009/2010 las decanas son mayoría por primera vez en esta universidad rompiendo la paridad a su favor. (Gráfico 3 del *II Diagnóstico...*)





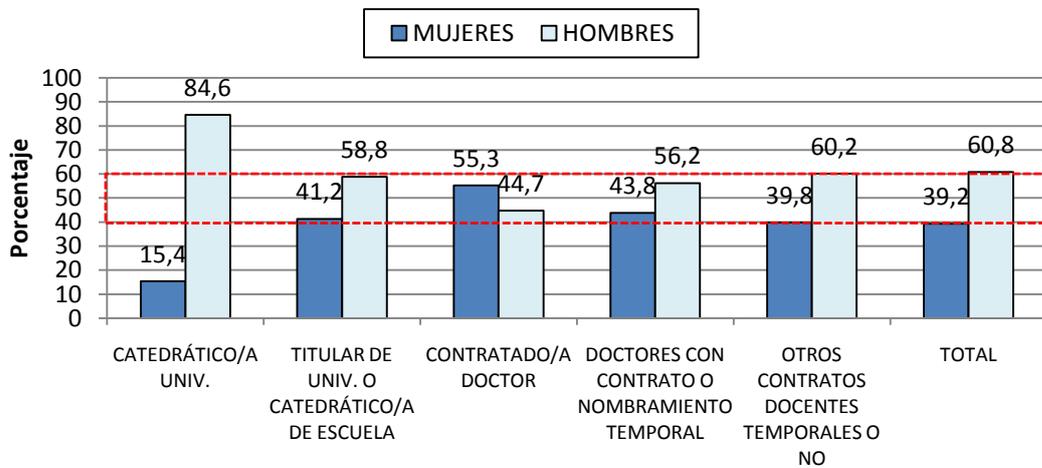
Las direcciones de departamento están todavía muy lejos del equilibrio deseado aunque evolucionan lentamente hacia él. Sin embargo, es necesario desarrollar medidas que faciliten la presencia de mujeres en unos casos y la garanticen en otros, de modo que se haga realidad la normativa vigente (Gráfico 4 del *II Diagnóstico...*).





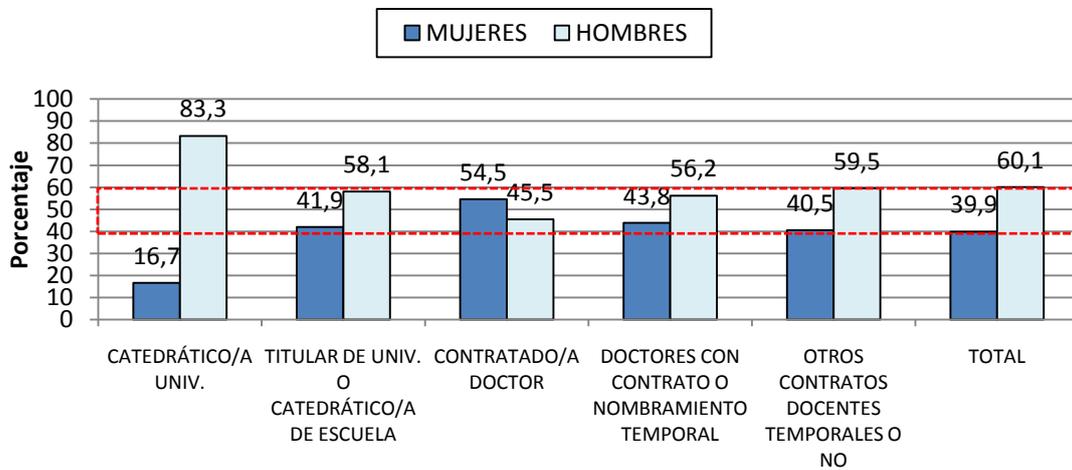
El desequilibrio entre el personal académico (PDI/PDIF) subsiste y aunque globalmente su evolución le sitúa en la actualidad muy cerca de la paridad, no sucede así por categorías. Asimismo, cuando el análisis se centra tan solo en el PDI y no se contabilizan los grupos más jóvenes que conforman el PDIF (contratos Ramón y Cajal, Juan de la Cierva y Becas FPU, FPI y las equivalentes) la presencia de mujeres disminuye, lo que significa que las mujeres logran más tarde o no llegan a las categorías superiores, comprometiendo, en el último caso, el equilibrio futuro (Gráfico 6 del *II Diagnóstico...*).

Gráfico 6. Presencia de mujeres y hombres en el PDI/PDIF según categorías. UAM.CURSO 2008/2009



Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva.

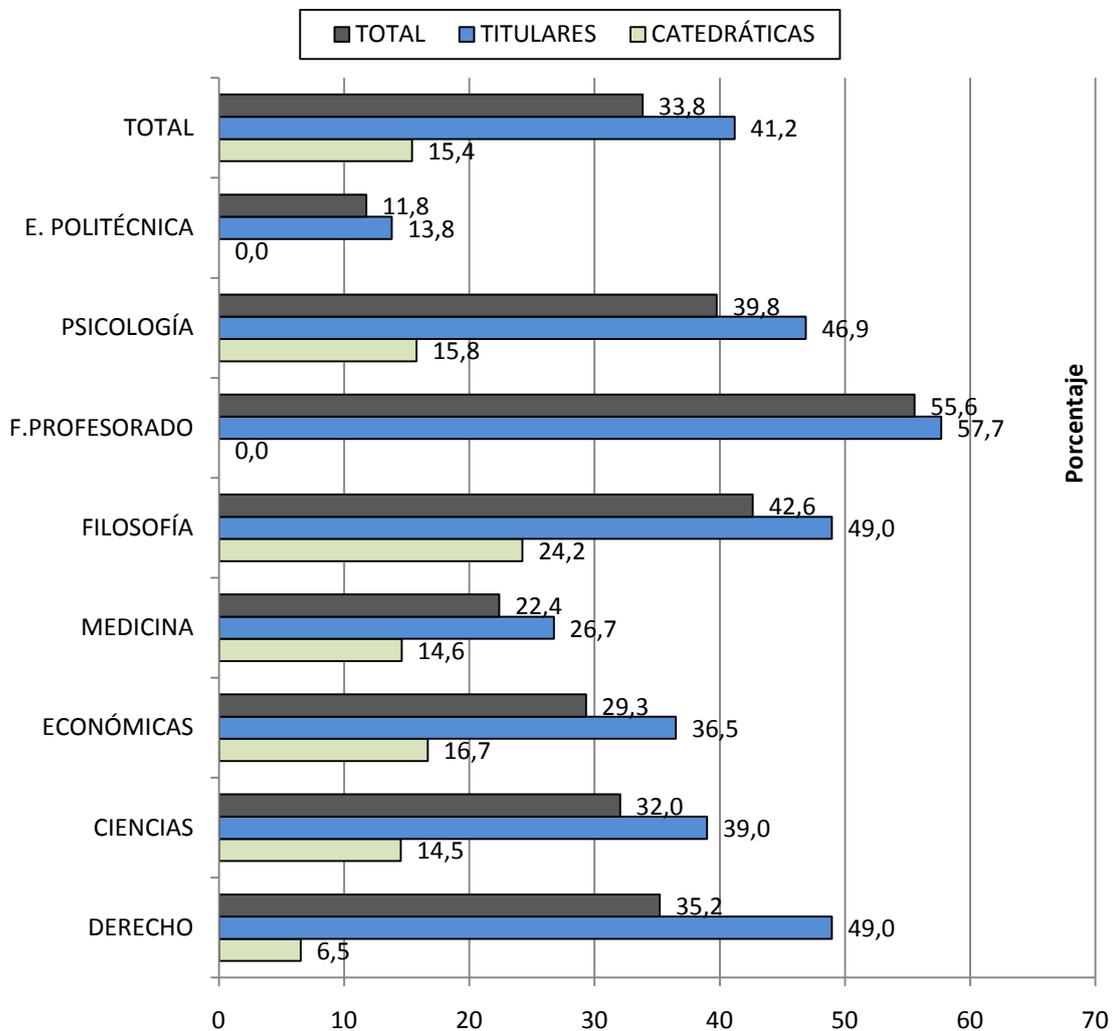
Gráfico 6. Presencia de mujeres y hombres en el PDI/PDIF según categorías. UAM. CURSO 2009/2010



Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva.

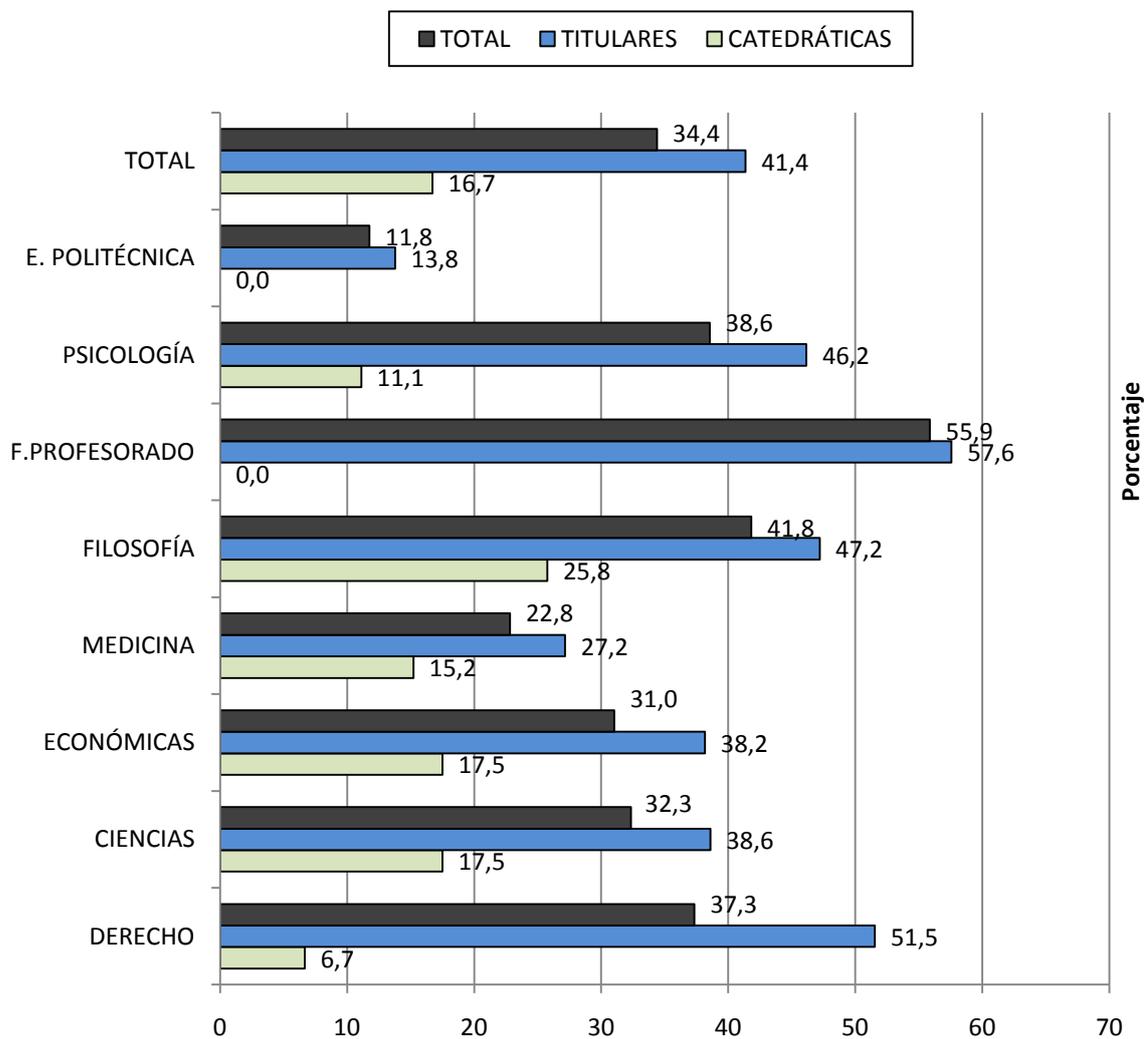
Sigue siendo destacable la lenta evolución de la presencia global de las mujeres según se asciende en la carrera profesional, siendo las cátedras el caso más paradigmático ya que, pese a su evolución, ellas sólo alcanzan el 16,7% del total de su categoría. Por centros, el número de catedráticas oscila entre el 25,8% de Filosofía y el 0,0% en la E. Politécnica. En este caso, la realidad concuerda con la lectura estereotipada que se hace de ambos centros. (Gráfico 17 del *II Diagnóstico...*). Porcentajes semejantes reflejan el de mujeres investigadoras principales (IP), observándose, por centros, que ser catedrática e IP se retroalimentan y consolidan situaciones de desequilibrio, que demandan medidas que favorezcan la normalización de la igualdad. (Gráficos 18 y 19 del *II Diagnóstico...*)

Gráfico 17. Distribución del total de profesoras funcionarias, de Catedráticas y Titulares de Universidad según Centros. UAM. CURSO 2008/2009



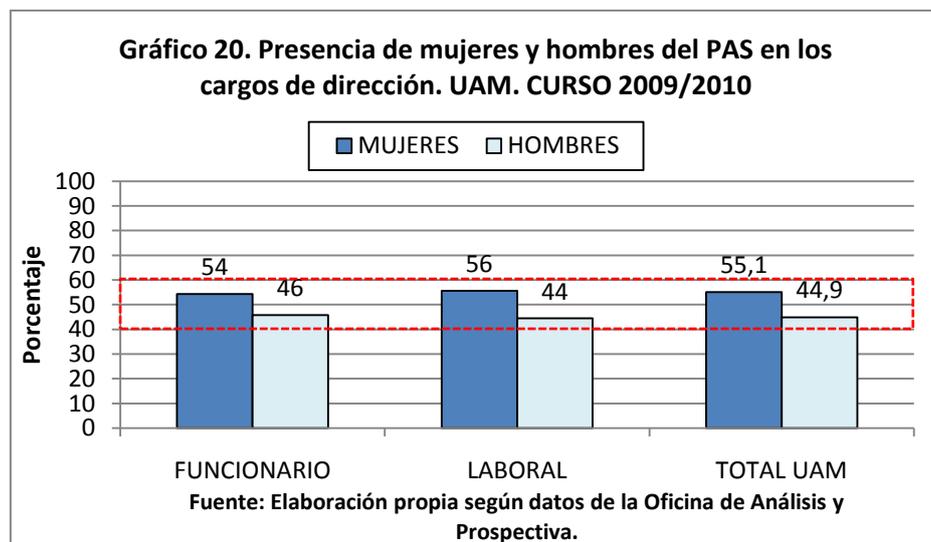
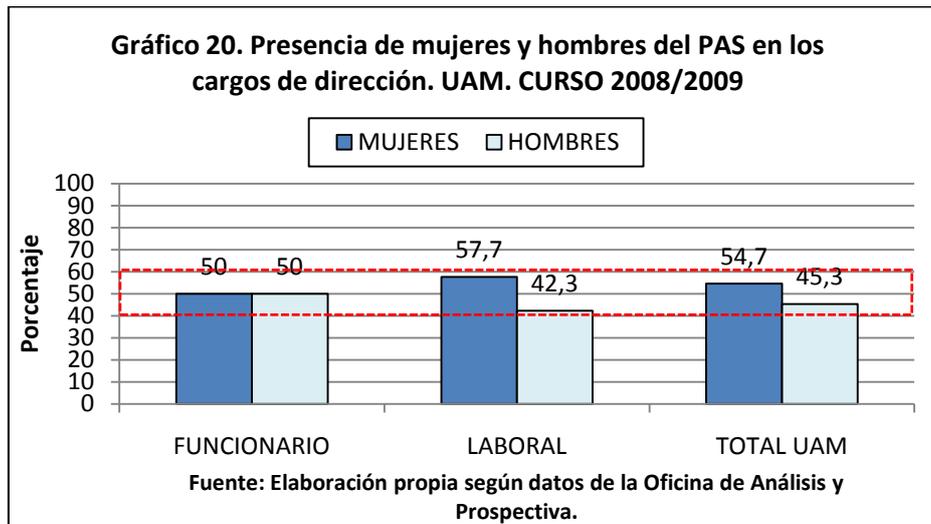
Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva.

Gráfico 17. Distribución del total de profesoras funcionarias, de Catedráticas y Titulares de Universidad según Centros. UAM. CURSO 2009/2010

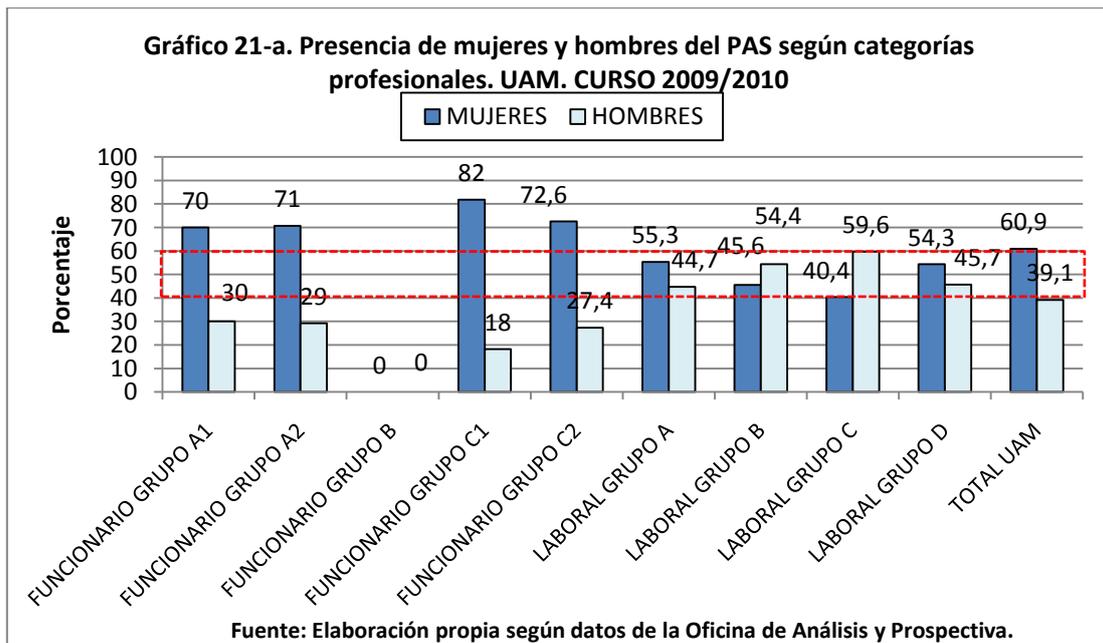
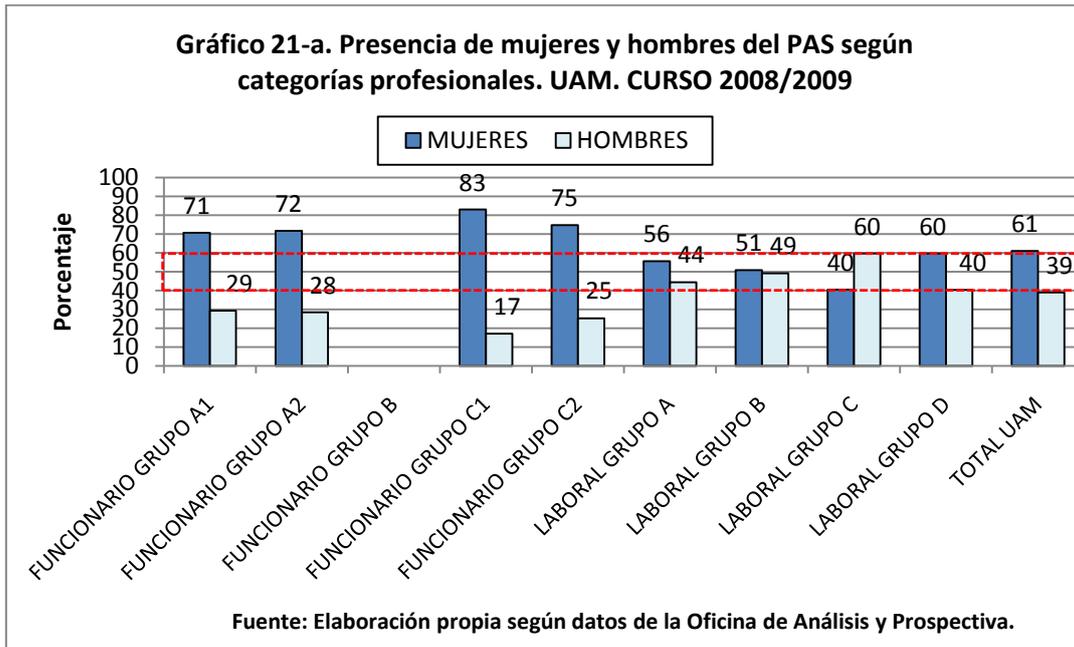


Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva.

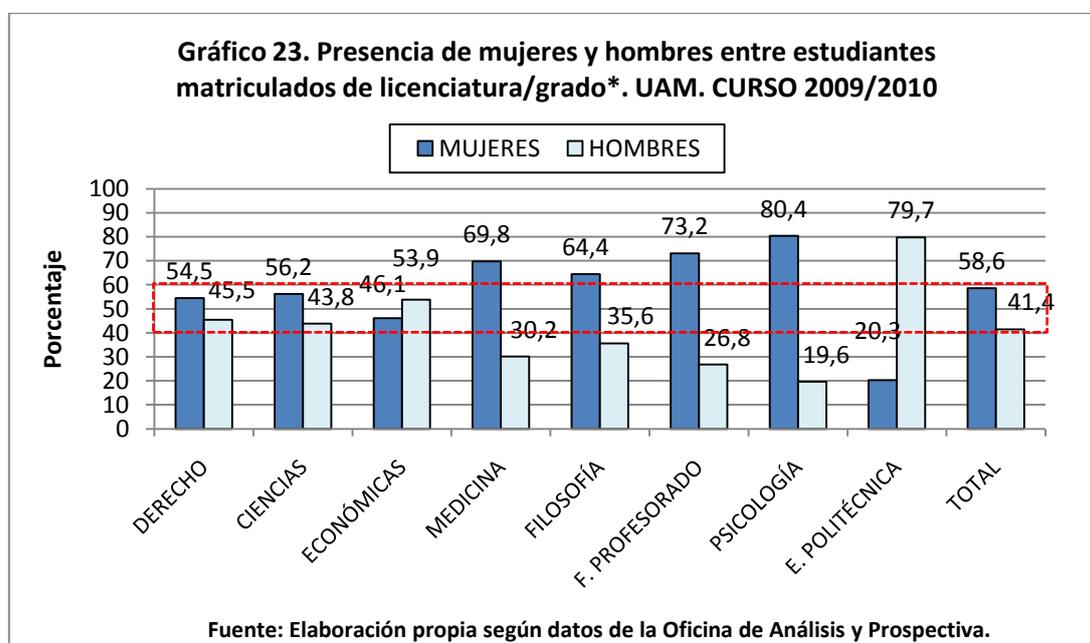
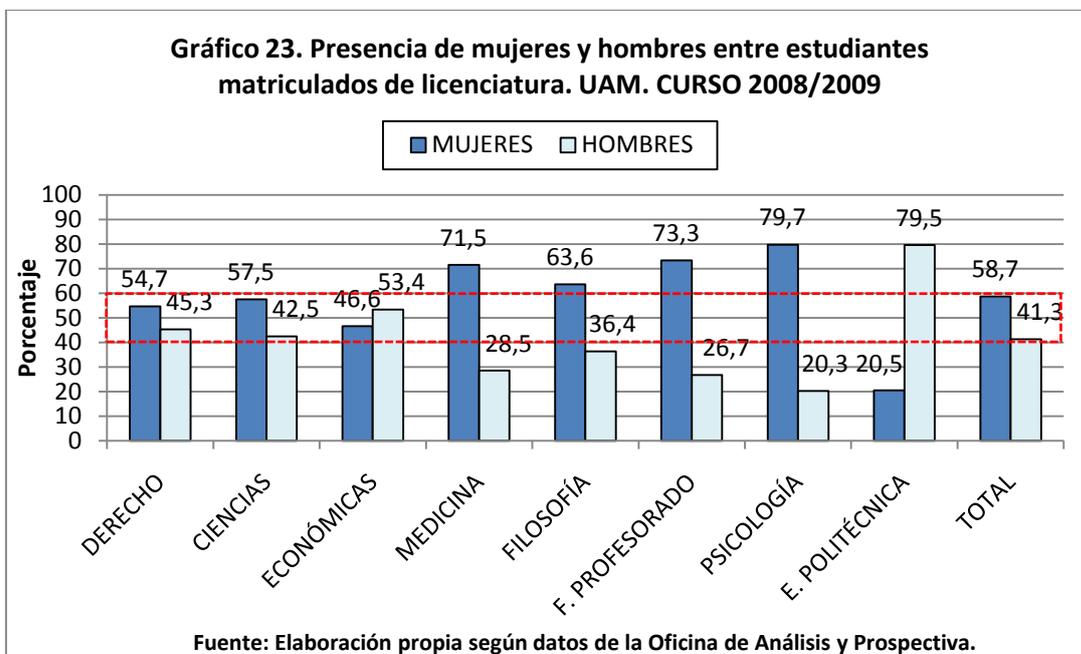
Respecto al PAS, los porcentajes totales y la presencia de mujeres y hombres en los cargos de dirección es equilibrada. Sin embargo, merecería la pena realizar un estudio que ayudara a conocer las razones del comportamiento diferente de unas y otros respecto a su tipo de relación laboral o funcional con la universidad, teniendo en cuenta también el análisis de los usos del tiempo (Gráfico 20 del *II Diagnóstico...*).



El gráfico 21-a, nos ofrece un panorama detallado de la presencia de mujeres y hombres del PAS en las diferentes categorías, tanto si trata de personal funcionario como laboral. En las de personal funcionario, las mujeres son mayoría en todas las existentes, oscilando su presencia entre el 70% del grupo A1 y el 82% del grupo C1. La situación se muestra estable en los últimos tres años y demanda acciones que propicien un reequilibrio entre mujeres y hombres en las categorías que lo precisen.

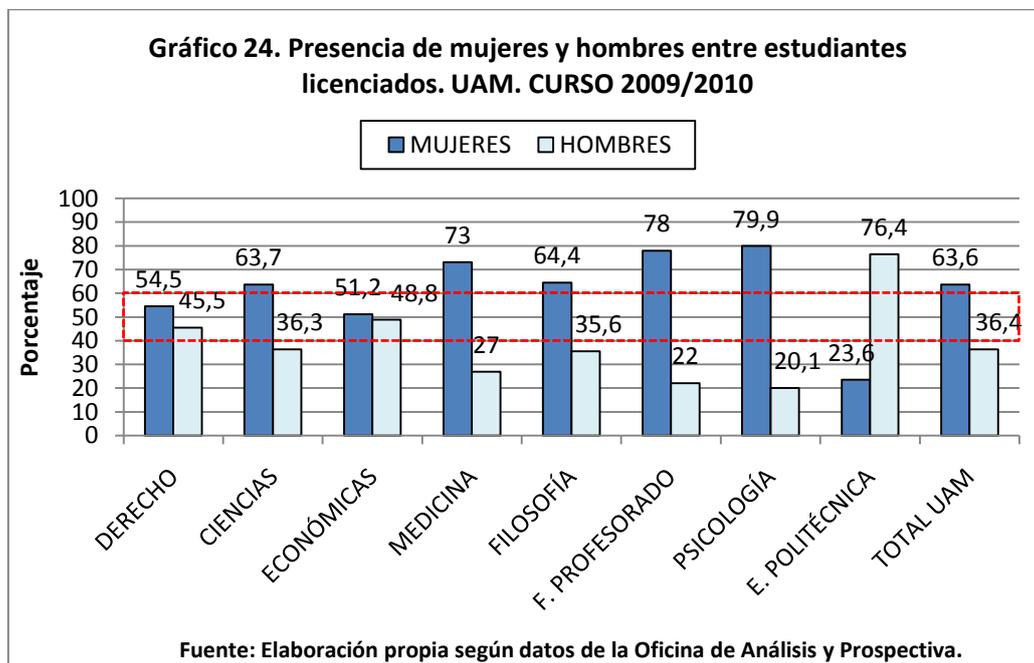
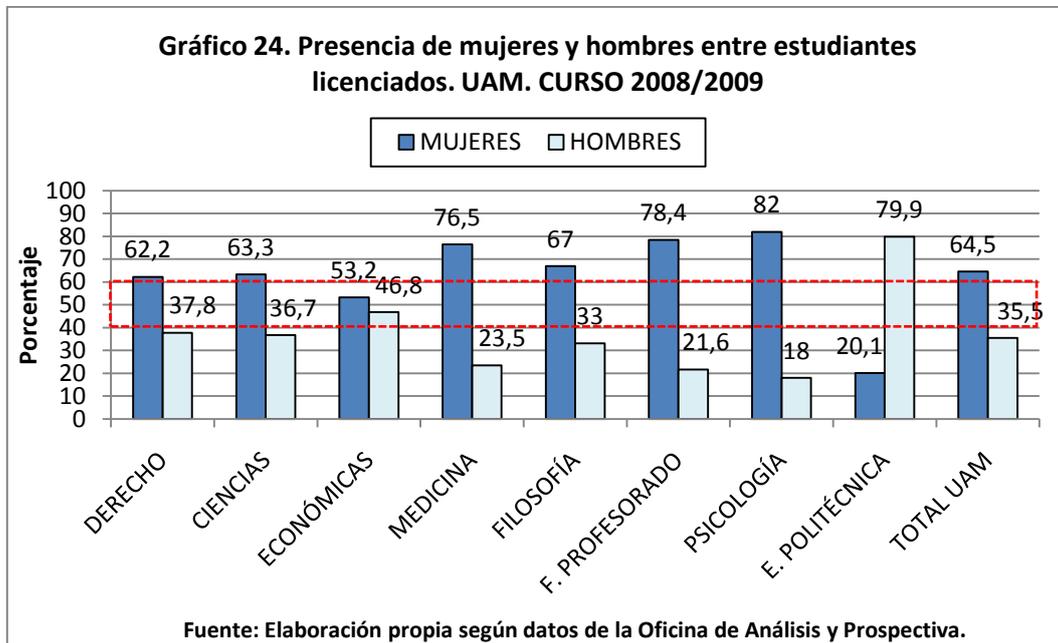


En los gráficos referidos a estudiantes, tanto matriculados como egresados, la presencia total de mujeres y hombres es equilibrada. No obstante, el desequilibrio reaparece, sobre todo, en aquellas especialidades consideradas estereotipadamente femeninas, como las relacionadas con la educación y la salud u otras profesiones asistenciales (profesorado, medicina, psicología...), o en aquellas otras consideradas masculinas, como las técnicas, en que la concentración es de hombres (Gráficos 23 y 24 del *II Diagnóstico...*).

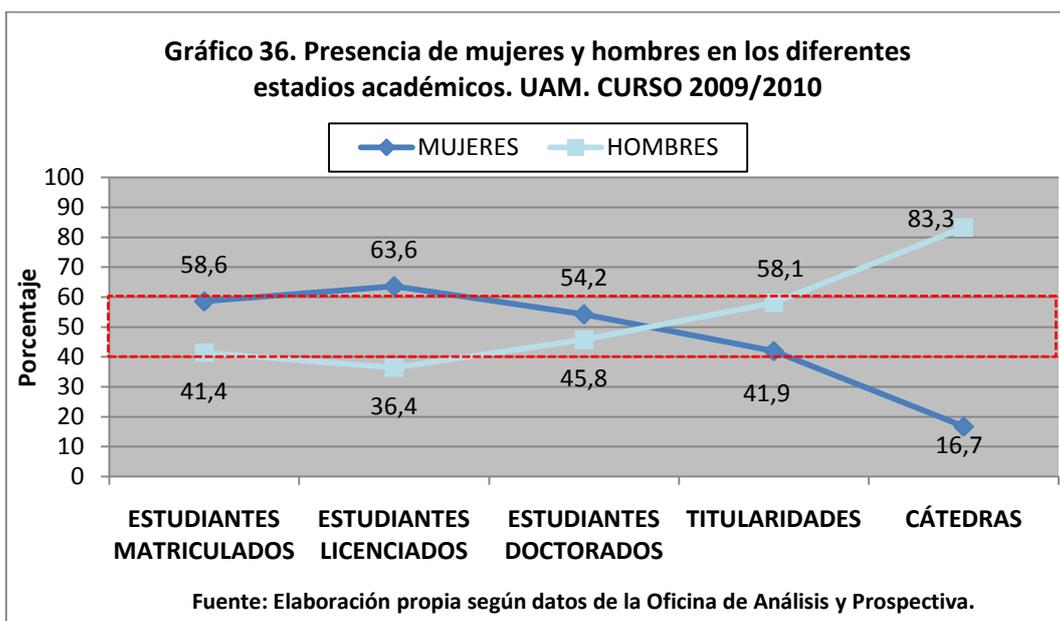
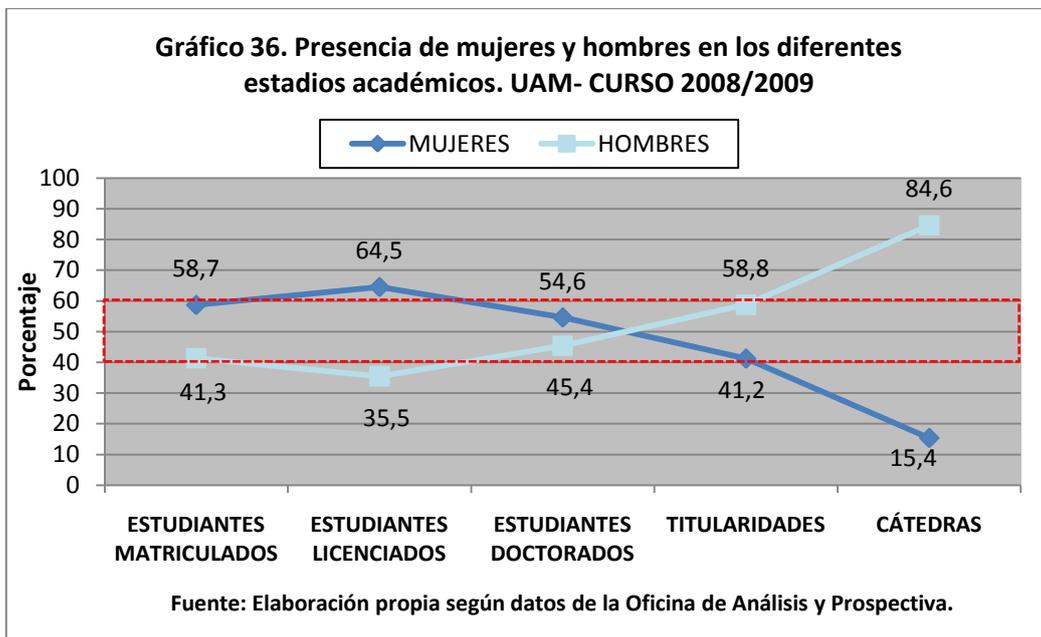


* En 1º los alumnos son de grado con excepción de alguna titulación

En ambos casos es preciso garantizar que la capacidad y no el género marquen la elección de estudios de unas y otros. (Gráficos del *II Diagnóstico...* 23 y 24)



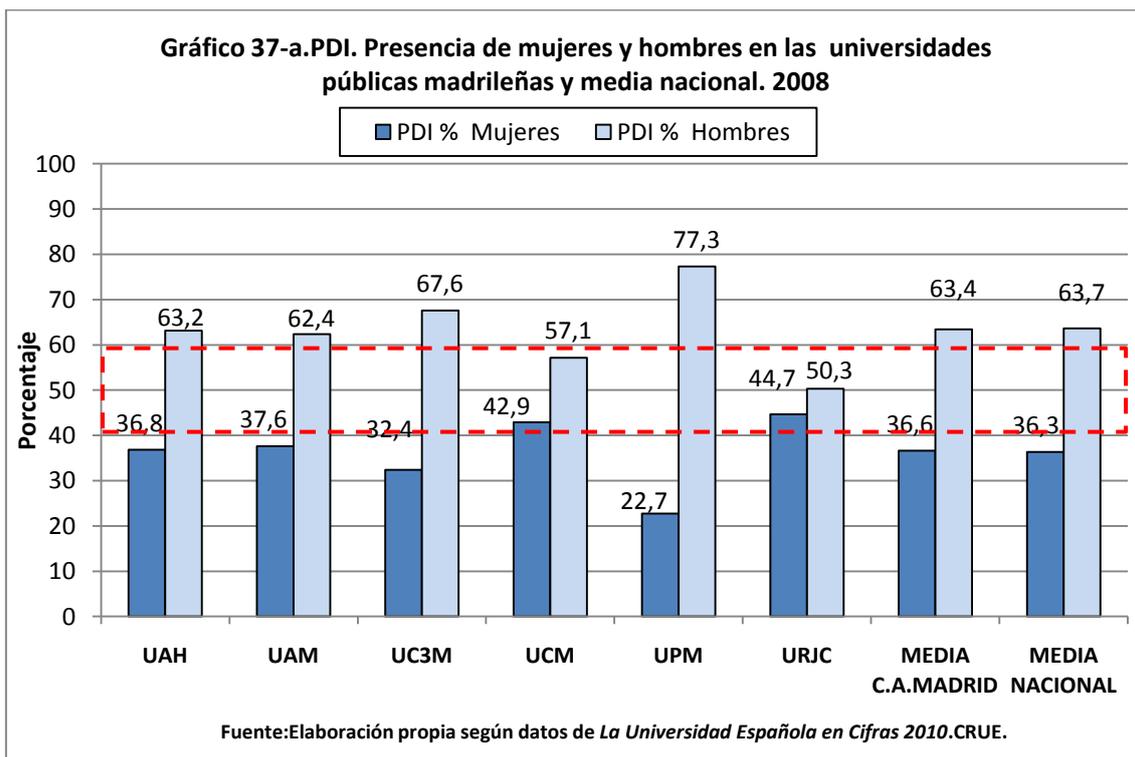
En el colectivo de estudiantes, las mujeres son mayoría en los diferentes ciclos de la formación universitaria: ellas se matriculan y licencian en mayor número, se matriculan y obtienen más doctorados y son mayoría en los programas de movilidad. Sin embargo, a pesar de sus mejores rendimientos, de que abandonan menos sus estudios y de que se gradúan en mayor número y con mejores resultados, su presencia en la universidad disminuye según se asciende de categoría. Esta evolución muestra un sesgo horizontal de género que se mantiene estable más allá del período analizado con independencia de una ligera evolución positiva entre 2007 y 2010. (Gráfico 36 del *II Diagnóstico*)



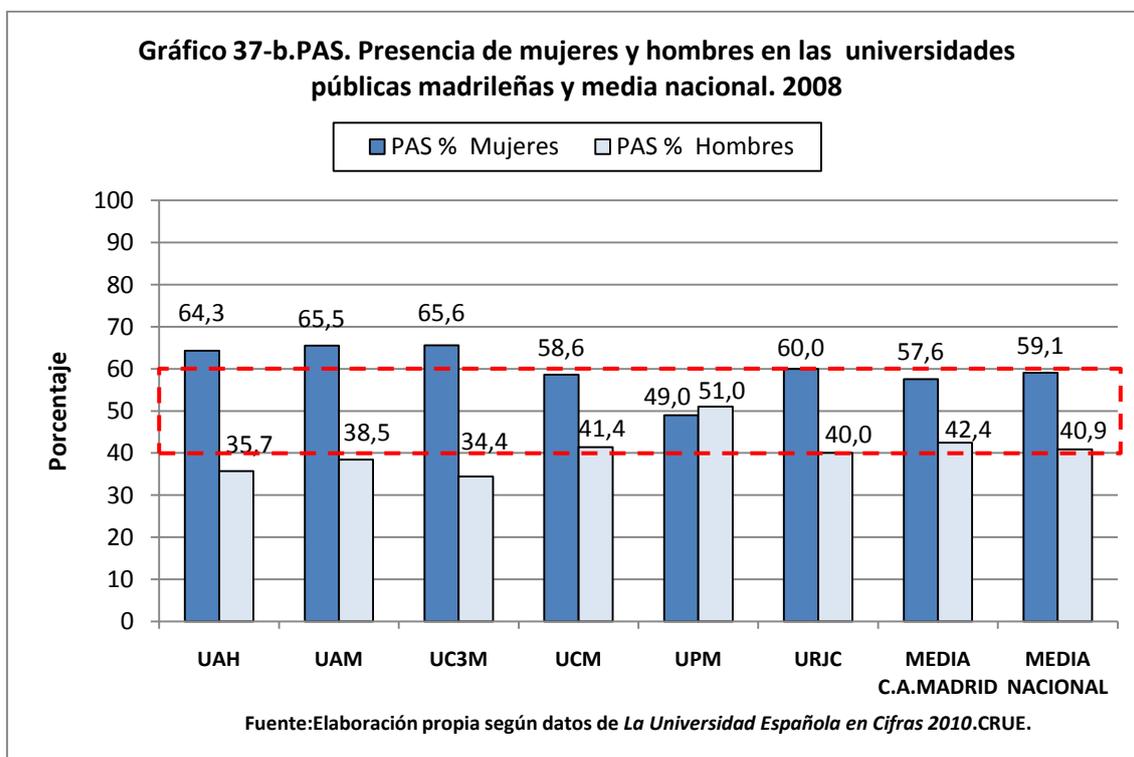
La publicación de la CRUE, *La Universidad española en cifras 2010*, con datos del 2008 de todas las universidades públicas españolas, nos permite comparar la distribución de mujeres y hombres en los diferentes colectivos de la UAM con el resto de universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Madrid y con la media nacional y tener una visión más global de la situación de nuestra universidad. La tabla comparativa de las diferentes universidades y grupos de la comunidad universitaria se despliega a continuación en cuatro gráficas para facilitar su lectura.

La UAM respecto a las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid y la media nacional								
UNIVERSIDADES PUBLICAS COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID	PDI%		PAS%		ESTUDIANTES %			
					NUEVO INGRESO		GRADUADOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
UAH	36,8	63,2	64,3	35,7	55,6	44,4	64,3	35,7
UAM	37,6	62,4	65,5	38,5	60,6	39,4	64,5	35,5
UC3M	32,4	67,6	65,6	34,4	40,3	59,7	54,3	45,7
UCM	42,9	57,1	58,6	41,4	63,5	36,5	69,8	60,2
UPM	22,7	77,3	49,0	51,0	27,6	72,4	33,4	66,6
URJC	44,7	50,3	60,0	40,0	56,9	43,1	63,6	36,4
MEDIA C.A.MADRID	36,6	63,4	57,6	42,4	53,2	46,8	59,4	40,6
MEDIA NACIONAL	36,3	63,7	59,1	40,9	54,7	45,3	60,6	39,4

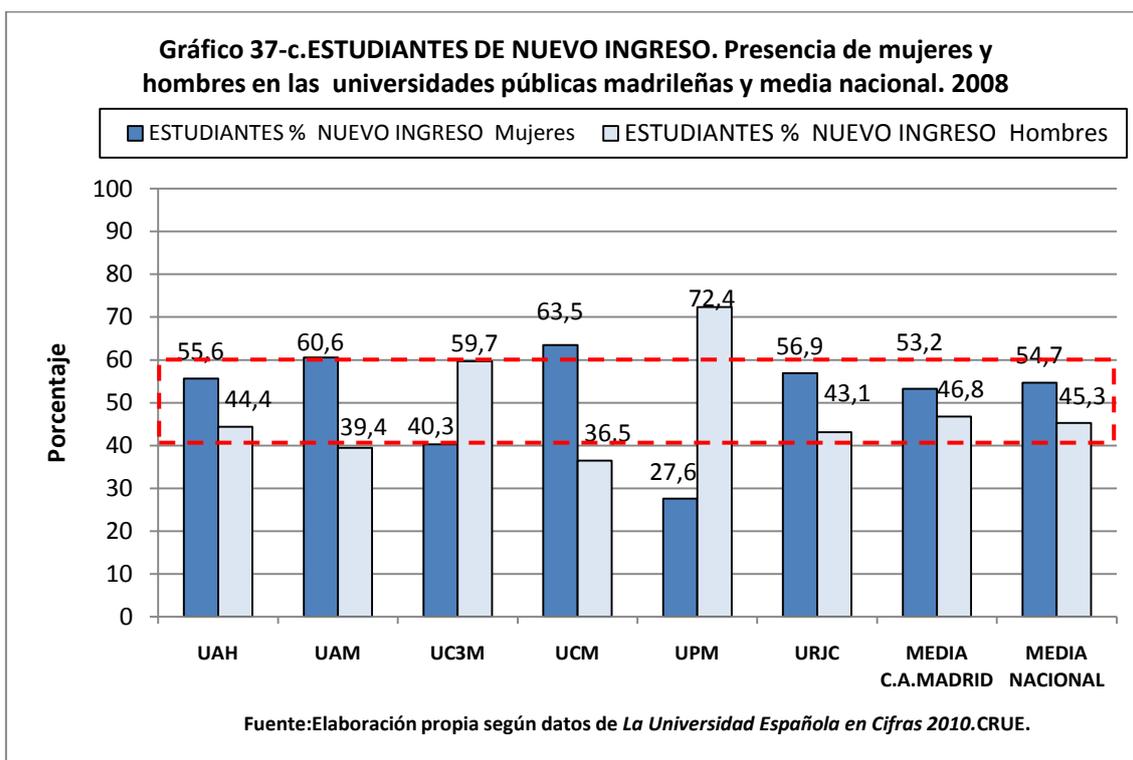
Si tenemos en cuenta los datos según la publicación de la CRUE, las cifras ofrecidas para el PDI de la UAM de 37'6% mujeres y 62'4% hombres, datos ligeramente inferiores a los ofertados por nuestro *II Diagnóstico*, la situaban en el tercer lugar en términos de paridad detrás de las universidades Rey Juan Carlos, con 44'7% de mujeres y un 55'3% de hombres, y UCM, con un 42'9% de mujeres y 57'1% de hombres. No obstante, a pesar de no llegar a la paridad, la UAM se acerca más a la misma que la media de las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Madrid que representa el 36'6% de mujeres y un 63'4% de hombres y la de las universidades públicas españolas, de un 36'3% para las mujeres y un 63'7% para los hombres.



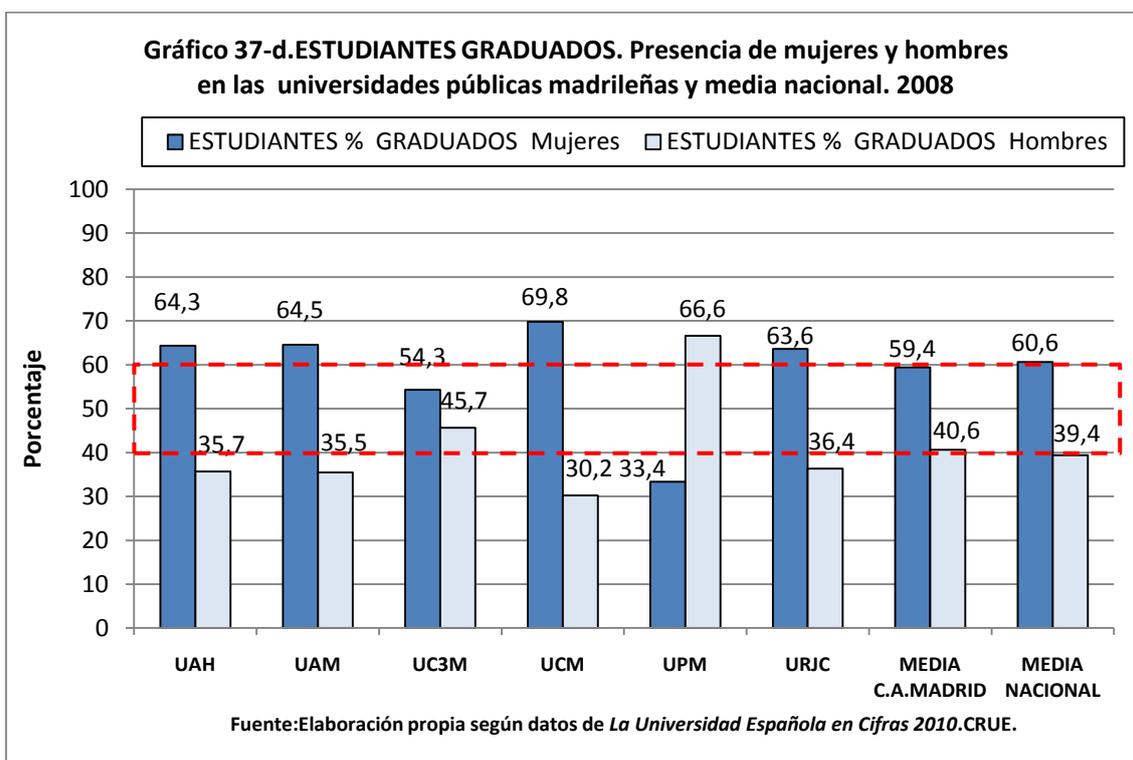
Comparados los porcentajes del total de PAS de la UAM con el resto de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid, nuestra universidad, con un 61% de mujeres y un 39% de hombres, ocupa el cuarto lugar en términos de igualdad, por detrás de la universidad Politécnica, con un 49% de mujeres y un 51% de hombres, la UCM, con un 58'6% de mujeres y 41'4% de hombres, y la universidad Rey Juan Carlos, con un 60% de las primeras y un 40% de los segundos. Todas ellas con mayoría de mujeres y, excepto la UAM, dentro de la paridad. La UAM, además, supera en número de mujeres del PAS la media de las universidades públicas de su comunidad autónoma, que es de un 57'6% de mujeres y 42'4 de hombres y la de la media nacional de 59'1% de mujeres y 40'9% de hombres. Sin llegar a la paridad, la UAM evoluciona hacia ella según los porcentajes de 2009-2010.



En relación con la presencia de mujeres y hombres entre las y los estudiantes de “nuevo ingreso”, la UAM ocupa, con un 60’6% de mujeres y 39’4% de hombres (porcentajes ligeramente diferentes de los proporcionados por nuestro *II Diagnóstico*), el cuarto lugar en términos de paridad, tras las universidades de Alcalá de Henares, Rey Juan Carlos y Carlos III, con un 55’6% de mujeres y 44’4% de hombres; 56’9% de mujeres y 43’1% de hombres y 40’3% mujeres y 59’7% de hombres, respectivamente. Comparada con las cuarenta y siete universidades públicas que recoge la misma publicación, treinta y tres muestran un ingreso de estudiantes equilibrado dentro de la paridad, mientras el resto, entre ellas la UAM por muy poco, no cumplen la paridad. En la mayoría de los casos son las mujeres las que rompen el equilibrio a su favor. No obstante, tanto la media de las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Madrid, con un 53’2% de mujeres y 46’8% de hombres, como la media de las universidades españolas públicas contempladas, que arrojan un porcentaje del 54’7% para ellas y un 45’3 para ellos, están dentro de la franja de la paridad.



Si nos referimos a las y los estudiantes “graduados”, la UAM, con un 64’5% de mujeres y un 35’5% de hombres, ocupa el cuarto lugar respecto a la paridad entre las seis universidades del ámbito autonómico, siendo la Carlos III la única equilibrada, con 54’3% de mujeres y 45’7% de hombres, y no forma parte de las diecisiete universidades españolas en las que el número de estudiantes que finalizan sus estudios se mueve en la franja de paridad. La media de estudiantes egresados de las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Madrid cumple la paridad, con un 59’4% mujeres y 40’6% hombres, mientras que la media de los que finalizan sus estudios en las universidades públicas españolas es de 60’6% de mujeres y 39’4% de hombres, quedándose muy cerca de la paridad.



Si comparamos las dos gráficas referidas a estudiantes, lo más significativo es que la brecha de género entre ingresados/egresados es menos intensa en la UAM que en otras universidades, esto es, que el fracaso de los chicos por comparación con las chicas, siendo más alto en todas las universidades, es menor en la UAM.

Finalmente, para subrayar el panorama descrito, se han seleccionado una serie de hitos sobre los que la UAM ha fraguado su historia y a través de los cuales podemos observar una vez más la relevante ausencia de las mujeres:

- De los ochenta y dos doctores *honoris causa* investidos en la UAM solo tres han sido mujeres, y éstas en los últimos años.
- Entre las sesenta y seis medallas que la universidad ha impuesto como reconocimiento honorífico, solo cuatro han sido impuestas a mujeres.
- De las treinta y ocho lecciones inaugurales pronunciadas desde 1973/74, treinta y seis fueron pronunciadas por hombres, y dos por mujeres.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

La creación en 2007 del Observatorio de Género marcó el inicio de un proceso que ha sido continuado desde su implantación por la Unidad de Igualdad, encuadrada en el Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Cooperación. Su primer objetivo ha sido continuar, hasta finales de 2010, el diagnóstico que el Observatorio inició como base para diseñar las políticas de igualdad de género en la UAM.

A propuesta de la Unidad de Igualdad el 11 de junio de 2010 el Consejo de Gobierno aprobó un *Informe* en el cual se fijaba el procedimiento para elaborar el I Plan de Igualdad de la UAM y de acuerdo con ese mandato, con el apoyo y colaboración directa de la Vicerrectora de Relaciones Institucionales y Cooperación, Margarita Alfaro Amieiro, se nombró una Comisión Asesora formada por personas con trayectoria acreditada en estudios de género que, junto a representantes de los agentes sociales y asociaciones de estudiantes, han culminado la propuesta que se presentará a debate público en la web de la Unidad de Igualdad y, tras la incorporación de las sugerencias que se consideren oportunas, será sometido a aprobación por el Consejo de Gobierno.

La Comisión Asesora, redactora del I Plan de Igualdad, está constituida por:

Yolanda Guerrero Navarrete, catedrática de Historia Medieval y Directora del IUEM

Gerardo Meil Landwerlin, catedrático de Sociología

Otilia Mó Romero, catedrática de Química Física

Pilar Pérez Cantó, catedrática de Historia Moderna y Directora de la Unidad de Igualdad

Alfonso Ruiz Miguel, catedrático de Filosofía del Derecho

Julia Sebastián Herranz, titular de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico

Colaboraron en la elaboración del I Plan de Igualdad:

Guadalupe Fernández del Campo, Técnica de Igualdad de la Unidad de Igualdad (Beca del Servicio de Investigación), Máster en Estudios Interdisciplinarios de Género de la UAM.

Belén Pérez García, secretaria administrativa de la Unidad de Igualdad y en el último tramo Raquel Trujillano Cantero, secretaria administrativa de la Unidad.

Por las secciones sindicales de CCOO y UGT fueron interlocutores: Javier Vidal Parra Martín y Encarnación García Aranda.

Representantes de las Asociaciones de Estudiantes.

La Comisión Asesora ha redactado la propuesta ateniéndose a un marco legal que reclama la existencia de políticas de igualdad en todo el sistema educativo e implementa los cauces para que éstas se lleven a cabo. El Art. 23 de la *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres* indica: “(...) Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros”. Por su parte, la *Ley Orgánica 4/2007 de Modificación de la 6/2001 o Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU)* en su disposición adicional duodécima señala que: “Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

Nuestra universidad, además, en el marco del Campus de Excelencia Internacional UAM-CSIC, en su línea de “Transformación del campus para el desarrollo de un modelo social integral” incluye la acción F308, en la que indica que la creación de una “Unidad de Igualdad (...) permitirá elaborar las bases de la política de igualdad de la UAM, (...)”.

Los trabajos de elaboración del I Plan de Igualdad por la Comisión Asesora, con el apoyo de Lupe Fernández del Campo y Belén Pérez García, se iniciaron el 18 de octubre de 2010, cuando la parte más relevante del diagnóstico de género estaba concluida. Las sesiones de trabajo se han desarrollado de forma regular hasta la conclusión de la propuesta en el mes de febrero de 2011. Paralelamente, representantes de las secciones sindicales de CCOO y UGT han trabajado en la elaboración del Eje 3º y han hecho aportaciones al resto de los ejes. Asimismo, algunas Asociaciones de Estudiantes nos han hecho llegar sus propuestas.

Concluida la redacción se entregó la propuesta a las autoridades académicas de la universidad y de los diferentes centros, sometiéndose a debate público en la web de la Unidad de Igualdad por un período de veinte días, transcurridos los cuales e incorporadas las sugerencias consideradas pertinentes por la Comisión Asesora, el I Plan de Igualdad de la UAM se eleva al Consejo de Gobierno para su aprobación.

CONTENIDOS DEL I PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de la UAM se estructura en cinco ejes prioritarios y doce objetivos que se despliegan en sus acciones correspondientes, encaminadas conseguir los fines propuestos en cada ámbito de actuación, señalado para cada objetivo el responsable último de su ejecución.

Cuadro 2. Ejes prioritarios, objetivos y responsables de su ejecución

Ejes prioritarios	Denominación y objetivos	Responsables de su ejecución
Eje: 1º	DIAGNÓSTICO	Consejo de Gobierno. Equipo de Gobierno. Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Cooperación: Unidad de Igualdad. Vicerrectorado de Innovación, Transferencia y Tecnología: Oficina de Análisis y Prospectiva.
	1.1. Diagnóstico	
	1.2. Indicadores	
Eje: 2º	CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD: SENSIBILIZAR, VISIBILIZAR Y COMUNICAR	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Cooperación: Unidad de Igualdad y Gabinete de Comunicación. Comisión para las Políticas de Igualdad.
	2.1. Sensibilizar	
	2.2. Visibilizar	
	2.3. Comunicar	

Eje 3°	IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO	Consejo de Gobierno. Equipo de Gobierno. Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador: Servicio PDI. Gerencia: Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización. Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Cooperación: Unidad de Igualdad.
	3.1. Igualdad en el acceso al empleo y promoción profesional	
	3.2. Igualdad en las condiciones de trabajo	
Eje 4°	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	Vicerrectorado de Estudios de Grado. Vicerrectorado de Estudios de Postgrado. Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador. Vicerrectorado para los Estudiantes y la Formación Continua. Vicerrectorado de Investigación: Servicio de investigación. Vicerrectorado de Innovación, Transferencia y Tecnología. Vicerrectorado de

		Extensión Universitaria y Divulgación Científica. Facultades y Escuela Politécnica: Equipos Decanales y de Escuela, Departamentos e Institutos.
	4.1. Docencia	
	4.2. Investigación	
Eje 5°	PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EN LOS DIFERENTES NIVELES DE TOMA DE DECISIONES	Consejo de Gobierno. Equipo de Gobierno. Secretaría General. Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Cooperación: Unidad de Igualdad. Comisión para las Políticas de Igualdad. Facultades y Escuela Politécnica: Equipos Decanales y de Escuela, Departamentos e Institutos.
	5.1. Participación de las mujeres en la vida universitaria	
	5.2. Representación equilibrada en los distintos órganos de gobierno y de toma de decisiones	
	5.3. Modificar la normativa de la UAM, cuando proceda, en aquello que todavía no se atenga a las diferentes leyes señaladas.	

DESARROLLO DE LOS EJES PRIORITARIOS:

EJE 1º. DIAGNÓSTICO

La UAM, a través de la Unidad de Igualdad, elaborará un sistema de diagnóstico continuo basado en un conjunto de indicadores básicos que hará públicos de forma periódica para verificar el cumplimiento de los contenidos del I Plan de Igualdad.

Objetivos:

- Diagnóstico
- Indicadores

1.1. Diagnóstico

1.1.1. Actualizar periódicamente el diagnóstico y ampliar y profundizar su contenido.

Acciones:

- a) Verificar que el sistema de información de datos se lleva a cabo teniendo en cuenta un horizonte de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) Profundizar en la incorporación de la variable “sexo” en todas las estadísticas de la UAM.
- c) Realizar un estudio estadístico sobre el acceso y promoción a la carrera académica de becarias y becarios.
- d) Incorporar al Informe del Rector al Claustro y a la Memoria anual de la Universidad las acciones y los datos estadísticos que reflejen la evolución respecto a los criterios señalados y su comparación con otras universidades españolas.
- e) Analizar los cambios producidos en las carreras estereotipadamente masculinas o femeninas.
- f) Valorar los datos sobre la inserción laboral de egresadas y egresados.
- g) Profundizar en el estudio de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los departamentos poniendo en relación las diferentes facultades y valorar los resultados.

1.1.2. Presentar y difundir el Plan de Igualdad.

Acciones:

- a) Jornada de presentación del I Plan de Igualdad a la comunidad universitaria.
- b) Actos de información en los diferentes Centros de la UAM.

- c) Distribución de folletos informativos que presenten una síntesis del I Plan de Igualdad.
- d) Sesiones informativas con autoridades académicas y administrativas corresponsables de su aplicación.
- e) Difusión, sostenida en el tiempo, del I Plan de Igualdad a través de todos los medios disponibles.

1.2. Indicadores

1.2.1. Adecuar las estadísticas y estudios a la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (art. 20).

Acciones:

- a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.
- b) Diseñar indicadores que detecten variables cuya concurrencia genere situaciones de discriminación.
- c) Establecer indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, papeles relevantes, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, así como de su manifestación e interacción con la realidad sometida a estudio.
- d) Analizar los datos disponibles de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en el ámbito universitario.
- e) Adecuar las definiciones estadísticas existentes con el objeto de contribuir al reconocimiento y valor del trabajo de las mujeres y a evitar los estereotipos.

EJE 2º: CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD

La UAM llevará a cabo acciones de sensibilización y movilizará a la comunidad universitaria como estrategia para lograr la visibilidad equilibrada de mujeres y hombres, conseguir la igualdad efectiva entre ambos y desarrollar una cultura de responsabilidad social y corporativa en materia de igualdad. Asimismo, los medios de comunicación institucional estarán impregnados por esos mismos principios.

Objetivos:

- Sensibilizar
- Visibilizar
- Comunicar

2.1. Sensibilizar:

2.1.1. Acciones orientadas a la creación de una cultura de igualdad en la UAM en materia de sensibilización.

Acciones:

- a) Diseñar y poner en marcha actividades formativas de sensibilización que tengan por objetivo la no discriminación en general y en especial aquella por razón de género.
- b) Elaborar una guía sobre prevención e identificación del acoso sexual en la universidad.
- c) Llevar a cabo acciones en centros de primaria, ESO y Bachillerato para fomentar una educación en y para la igualdad con el fin de contribuir a una elección no estereotipada de las carreras universitarias.
- d) Mantener en el presupuesto de la UAM la partida dedicada a las políticas de igualdad.
- e) Difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad de género.
- f) Programar acciones formativas en materia de violencia de género y difundir criterios para identificar situaciones de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones.
- g) Organizar actos institucionales de sensibilización en torno a la celebración de los días 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 25 de noviembre (Día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres), 10 de diciembre, (Día Internacional de los Derechos Humanos) y otros.

2.2. Visibilizar:

2.2.1. Destacar y difundir el trabajo de las mujeres en la institución universitaria.

Acciones:

- a) Recuperar la memoria histórica de las mujeres en la universidad en general y en la UAM en particular.
- b) Favorecer la incorporación de profesoras eméritas, en las condiciones que marcan los Estatutos de la UAM.
- c) Propiciar la intervención de mujeres en las lecciones inaugurales, clausuras, etc.
- d) Impulsar y apoyar el nombramiento de doctoras *honoris causa*.
- e) Promocionar a docentes, investigadoras, mujeres del PAS y estudiantes para reconocimientos institucionales.
- f) Equilibrar la presencia de mujeres y hombres ilustres en el callejero de la UAM.
- g) Resaltar actitudes que fomentan los comportamientos no sexistas y no discriminatorios en la UAM.

2.3. Comunicar:

2.3.1. Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la imagen institucional de la UAM.

Acciones:

- a) Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes de la web institucional y en los actos oficiales.
- b) Velar por la erradicación del sexismo en el lenguaje.
- c) Fomentar el uso correcto del lenguaje en toda la documentación institucional académica y administrativa.
- d) Informar sobre las actividades de la Unidad de Igualdad.

EJE 3º: IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

La UAM respetará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la promoción en el mismo y en las condiciones laborales. Prestará una atención especial a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la prevención de la discriminación, acoso y cualquier otro tipo de violencia.

Objetivos:

- Igualdad en el acceso al empleo y a la promoción profesional.
- Igualdad en las condiciones de trabajo.

3.1. Igualdad en el acceso al empleo y promoción profesional.

3.1.1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso y la promoción profesional en la UAM.

Acciones:

- a) Revisar la normativa que regula las relaciones laborales en la UAM en relación con los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso y promoción profesional.
- b) Garantizar que la normativa que rige las políticas de acceso, en especial las ofertas de empleo, los procesos de selección, la consideración de méritos, análisis de *curricula* y proyectos de investigación no comporten discriminación directa o indirecta. Salvo justificación por motivos de urgencia, todas las convocatorias exigirán un informe de género motivado del proceso de selección.

3.1.2. Garantizar la igualdad en las ofertas de empleo público, convocatorias de acceso, promoción interna del profesorado y concesiones administrativas a terceros o convenios.

Acciones:

- a) Analizar las convocatorias u ofertas de empleo para garantizar la igualdad real, evitando la existencia de cualquier discriminación explícita o implícita.
- b) Garantizar la igualdad real y efectiva, desde una óptica de género, en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias de la universidad.
- c) Aprovechar el Plan de prejubilaciones y las promociones internas del profesorado y del PAS para reequilibrar, en el departamento o servicio

correspondiente, la presencia de mujeres u hombres, siempre en igualdad de méritos, en aquellas figuras en las que están infrarrepresentadas.

d) Velar por que las comisiones de contratación emitan informes sobre los resultados de la selección en los que consten las causas, si las hay, de las diferencias de contrato entre mujeres y hombres.

e) Fomentar la igualdad de oportunidades en el trato a las entidades o proveedoras y otras instituciones relacionadas con la UAM.

3.1.3. Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que sea posible, en la composición de los tribunales de selección, comisiones de valoración, órganos de dirección y de gobierno.

Acciones:

a) Garantizar una presencia equilibrada en los tribunales de acceso y promoción profesional a la carrera.

b) Garantizar el equilibrio en las comisiones de valoración referentes a concursos de méritos.

c) Designar a las personas que deben representar a la UAM en órganos colegiados, comités de personas expertas, comités consultivos, nacionales o internacionales de acuerdo con el criterio de presencia equilibrada.

3.2. Condiciones de trabajo

3.2.1. Promover la igualdad en la clasificación profesional y en el sistema de clasificación.

Acciones:

a) Garantizar la igualdad real en el acceso a las categorías o grupos profesionales.

b) Eliminar, de los requisitos o criterios determinantes en la clasificación de los grupos profesionales, todo elemento que pueda inducir a discriminación directa o indirecta.

3.2.2. Promover la igualdad real en los programas de formación profesional.

Acciones:

- a) Los requisitos exigibles para el acceso a la formación profesional no pueden inducir a discriminación directa o indirecta.
- b) En las escalas funcionariales o categorías profesionales, en las que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas, se adoptaran medidas de acción positiva con el fin de que puedan acceder a la promoción profesional en condiciones de igualdad.
- c) Requerir contenidos de formación en materia de igualdad en la oferta formativa del PAS y del PDI. Se incentivará la presencia equilibrada en los mismos de mujeres y hombres.
- d) Facilitar la realización de cursos formativos mixtos, presenciales y on line, para el PAS con responsabilidades familiares.
- e) Proporcionar formación y ayuda al PDIF que facilite su integración en los departamentos.

3.2.3. Velar por el mantenimiento de la igualdad retributiva de mujeres y hombres.
(No se recomiendan acciones por no considerarse necesarias en la UAM)

3.2.4. Asegurar la igualdad en la distribución del tiempo de trabajo.

Acciones:

- a) Identificar la participación de mujeres y hombres en la docencia, la investigación y la gestión de los departamentos.
- b) Velar por que la carga de trabajo no comporte discriminación por género.

3.2.5. Garantizar la igualdad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y velar por su cumplimiento.

Acciones:

- a) Promover el cumplimiento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todas las personas que trabajan en la UAM, facilitando el efectivo disfrute de permisos, excedencias, reducciones de jornada, prestaciones y el resto de derechos que en este sentido se reconocen en la normativa vigente y en los convenios de esta universidad con los agentes sociales de la misma.

- b) Promover la cultura de corresponsabilidad en el ámbito familiar, en especial en el desempeño de tareas domésticas y de cuidados de descendientes u otros miembros de la familia en situación de dependencia.

3.2.6. Adoptar las medidas de prevención de riesgos laborales desde una óptica de género.

Acciones:

- a) Prevenir los riesgos laborales que puedan afectar al bienestar de las mujeres teniendo en cuenta la información disponible sobre condiciones sanitarias.
- b) Garantizar la rápida gestión de permisos, licencias, suspensiones, excedencias o cualquier otro derecho solicitado por la trabajadora víctima de violencia de género en aras de una efectiva protección.

3.2.7. Disponer de un protocolo de actuación ante la discriminación o cualquier otra violencia de género.

Acciones:

- a) Diseñar, elaborar y poner en marcha de modo efectivo protocolos de actuación ante cualquier violencia de género.
- b) Promover recursos y asesoramiento psicológico orientados a la prevención y detección precoz de discriminación o cualquier violencia por razón de género en todos los colectivos de la universidad.
- c) Redactar un código de buenas prácticas en relación con la igualdad entre mujeres y hombres como instrumento para prevenir la violencia contra las mujeres.

EJE 4º: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

La UAM favorecerá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la docencia y en la labor investigadora. En su apoyo, fomentará el trabajo investigador y la elaboración de materiales docentes desde una perspectiva de género, así como difundirá la aportación de las mujeres a la investigación y a la docencia.

Objetivos:

- Docencia
- Investigación

4.1. Docencia:

4.1.1. Fomentar la óptica de género en los estudios de grado.

Acciones:

- a) Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los estudios de grado en que proceda.
- b) Garantizar a todo el alumnado de la UAM una oferta adecuada de materias sobre igualdad de género y el reconocimiento de la adquisición de competencias en tal sentido.
- c) Llevar a cabo actividades de formación que fomenten la igualdad de género y una cultura de respeto en el ámbito universitario, con particular atención al colectivo de estudiantes internacionales y a cualquier grupo a las personas especialmente afectado.

4.1.2. Consolidar los Estudios de Género en los programas de postgrado.

Acciones:

- a) Fomentar políticas de igualdad y consolidar másteres y doctorados en estudios interdisciplinarios de género.
- b) Desarrollar estrategias que permitan la recepción de estudiantes de países en vías de desarrollo en los programas de postgrado en Estudios de Género.
- c) Garantizar la igualdad de trato en todos los servicios administrativos, en la docencia y en la investigación, con especial atención a las y los estudiantes extranjeros.

4.1.3. Crear materiales docentes ajustados a la Ley de Igualdad.

Acciones:

- a) Promover el uso no sexista del lenguaje en todos los materiales docentes publicados y utilizados en la docencia de la UAM.
- b) Incentivar la elaboración y publicación de materiales docentes realizados desde una óptica de género.
- c) Considerar la perspectiva de género como uno de los criterios en la evaluación de los materiales docentes a publicar por Ediciones de la UAM.

4.2. Investigación.

4.2.1. Promover la presencia activa de mujeres en la investigación.

Acciones:

- a) Elaborar una estrategia institucional que fomente la presencia de mujeres como investigadoras principales, incentive la presencia de mujeres en la evaluación de los méritos de investigación y promueva su formación en la gestión de proyectos.
- b) Incorporar personas con experiencia investigadora en Estudios de Género en los órganos de evaluación de investigación de la UAM.
- c) Incentivar la presencia de mujeres en todas las convocatorias de becas de la UAM.

4.2.2. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la investigación.

Acciones:

- a) Fomentar la investigación en Estudios de las Mujeres, Feministas o de Género.
- b) Impulsar en todas las propuestas presentadas a convocatorias públicas el impacto de género en los resultados y aplicaciones de la investigación.

4.2.3. Difundir la investigación realizada desde una óptica de género.

Acciones:

- a) Visibilizar mediante diferentes acciones las investigaciones con perspectiva de género en la UAM.
- b) Dar a conocer las investigaciones realizadas por mujeres en la UAM.

- c) Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para la transferencia de los resultados de la investigación en estudios de género.

EJE 5º: PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EN LOS DIFERENTES NIVELES DE TOMA DE DECISIONES

La UAM fomentará la participación de las mujeres en la vida universitaria, promoviendo las condiciones necesarias para alcanzar una presencia equilibrada en los órganos de representación y gobierno, modificando, si fuese necesario, las normas existentes.

Objetivos:

- Participación de las mujeres en la vida universitaria.
- Representación equilibrada en los diferentes órganos de gobierno y de toma de decisiones.
- Modificar la normativa de la UAM, cuando proceda, en aquello que todavía no se atenga a las diferentes leyes señaladas.

5.1. Participación de las mujeres en la vida universitaria.

5.1.1. Diagnosticar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y toma de decisiones, así como en la vida universitaria.

Acciones:

- a) Promover la participación de las mujeres en los órganos de representación y gobierno.
- b) Evaluar los resultados de los diferentes procesos electorales para constatar la presencia de mujeres.
- c) Realizar estudios para detectar los obstáculos, subjetivos y objetivos, que impiden o hacen difícil la incorporación de las mujeres a los diferentes niveles de toma de decisión.

5.1.2. Impulsar condiciones favorables para la participación de las mujeres.

Acciones:

- a) Promover, en torno al 8 de Marzo, una *Semana para la Igualdad* en la que se señalen y valoren las desigualdades entre mujeres y hombres y las causas que las producen.
- b) Nombrar a una o un responsable de igualdad en cada centro que, en coordinación con la Unidad de Igualdad, vele por el cumplimiento del I Plan de Igualdad y promueva la igualdad real en su ámbito.

- c) Estimular y apoyar a las asociaciones estudiantiles en aquellas actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.
- d) Instar a los departamentos e institutos a que consideren uno de sus objetivos el equilibrar la presencia de mujeres y hombres entre sus miembros.
- e) Fomentar la participación activa de las mujeres en los procesos electorales.
- f) Instar al gobierno de la UAM a aumentar la presencia de mujeres en actos institucionales de cualquier índole.
- g) Distinguir anualmente, a propuesta de cualquier órgano de la UAM, así como de la Unidad de Igualdad, a los Departamentos, Facultades, Escuela o personas que se hayan destacado en la consecución de algún objetivo del I Plan de Igualdad. Los acuerdos sobre tales distinciones se tomarán por el Consejo de Gobierno.

5.1.3. Promover condiciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre estudiantes a lo largo de su trayectoria académica.

Acciones:

- a) Analizar las condiciones de acceso a la UAM para evitar que se produzcan sesgos de género.
- b) Velar por que los servicios de apoyo que la universidad presta a su alumnado, a lo largo de su trayectoria académica, se realicen en una cultura y con un horizonte de igualdad.
- c) Estudiar los factores que pueden determinar el impacto de género en los procesos de graduación y efectuar propuestas para su corrección.

5.2. Representación equilibrada en los diferentes órganos de gobierno y de toma de decisiones.

5.2.1. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y en las comisiones consultivas o asesoras de la UAM y sus centros.

Acciones:

- a) Fomentar el equilibrio de género en las elecciones al claustro y a las de junta de centro, así como en las de miembros electos en los demás órganos de gobierno (consejo de gobierno y consejo social).

- b) Fomentar el equilibrio de género en las candidaturas del PAS para las elecciones al claustro y las de junta de centro, así como para las de miembros en los demás órganos de gobierno.
- c) Establecer medidas y actuaciones para que las asociaciones de estudiantes presenten listas equilibradas entre mujeres y hombres para las elecciones al claustro y de junta de centro, así como para los demás órganos de gobierno.
- d) Estimular la participación paritaria de estudiantes en las elecciones de sus grupos de clase, en asociaciones de centro, universitarias e interuniversitarias.
- e) Establecer medidas y actuaciones para estimular la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los comités de empresa y juntas de personal.
- f) Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre los miembros designados del consejo de gobierno, junta consultiva, equipo de gobierno y equipos decanales o de dirección de la Escuela Politécnica.
- g) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre los miembros designados de las diferentes comisiones asesoras, especialmente en las elegidas por el claustro.
- h) Velar por el respeto al equilibrio de género en los nombramientos de delegaciones del rector o rectora y otros cargos de libre designación.
- i) Estimular la presencia de mujeres en las direcciones y secretarías académicas de los departamentos e institutos de investigación.

5.3. Modificar la normativa de la UAM, cuando proceda, en aquello que todavía no se atenga a las diferentes leyes señaladas.

Acciones:

- a) Crear una Comisión de Políticas de Igualdad formada por el o la responsable de la aplicación del I Plan de Igualdad en cada Centro y la Directora de la Unidad que velarán por el cumplimiento del mismo.
- b) En la próxima reforma de los Estatutos de la UAM se contemplará el nuevo marco legal generado por la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres por si se han visto afectados por ella, abordando la regulación estatutaria de la Unidad de Igualdad.

- c) Fomentar la participación del estudiantado en la vida universitaria adecuando su presencia a la Ley de Igualdad (art.14.4) y al Estatuto del Estudiante Universitario (art. 34, 35 y 38).

GLOSARIO Y REFERENCIAS NORMATIVAS

Acción positiva: “Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Denominada a veces *discriminación positiva*”. (Comisión Europea (1998): *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales).

Art. 11.1 LOIEMH “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.”

Acciones positivas en las actividades de formación: Art.60 LOIEMH “1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará el 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.”

Acoso por razón de sexo: Art. 7.2 LOIEMH “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.”

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Art. 62 LOIEMH “Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación (...).”

Acoso sexual: Art.7.1 LOIEMH “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.”

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: Art. 48.1 LOIEMH “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.”

Buenas prácticas: “La consecución de la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades para las mujeres, en el mundo laboral, precisa del despliegue conjunto y coordinado de diversas actuaciones, unas del Estado y otras de la propia sociedad civil articulada a través de organizaciones de carácter público y privado.

De este modo la exposición de motivos de la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, dispone que ésta pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. Contar con una mayor y mejor presencia de las mujeres, en todos los sectores económicos, es una cuestión de justicia social, y también una demanda de eficiencia y de rentabilidad económica.

Una buena práctica de integración de la perspectiva de igualdad, en el ámbito laboral, debe englobar acciones que contribuyan a una mayor igualdad entre mujeres y hombres en cualquier área de intervención y, además, debe tener resultados perceptibles. (Web del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Área de Igualdad.)

Composición equilibrada/ Democracia paritaria: Disposición Adicional 1ª LOIEMH “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.”

Conciliación: “Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas”. (Comisión Europea (1998): *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales).

Ya en 1981, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), recomendaba “ a estados y sociedades que adoptaran medidas para asegurar que hombres y mujeres pudiesen participar más equitativamente del trabajo remunerado y las tareas familiares”. (Convenio 156 de la OIT, Naciones Unidas).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Art. 44 LOIEMH. 1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. 2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. 3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Art. 57 LOIEMH sobre conciliación y provisión de puestos de trabajo establece: En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

Art. 56 LOIEMH sobre permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral dispone que “sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.”

Contrataciones: Art.33 LOIEMH “Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público”.

Corresponsabilidad: “Es la necesidad de que hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones”. (Plan Estratégico Nacional de Igualdad de Oportunidades 2008-2010, Instituto de la Mujer)

Desagregación de datos por sexo: “Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo / análisis teniendo en

cuenta las especificidades del *género*". (Comisión Europea (1998): *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales).

Art. 20 LOIEMH "Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b. Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c. Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d. Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e. Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f. Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas."

Discriminación directa: Art 6.1. LOIEMH "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."

Art. 7.3 LOIEMH "Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo"

Art. 7.4 LOIEMH "El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo, respectivamente."

Art. 8 LOIEMH "Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad".

Art 9 LOIEMH “También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.”

Discriminación indirecta: Art.6.2 LOIEMH “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.”

Art. 6.3 LOIEMH “En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.”

Art. 10 LOIEMH “Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.”

Docencia e Investigación: Art. 24.2 LOIEMH “Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

- a. La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- b. La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.
- c. La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
- d. La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.
- e. La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- f. El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Art. 25 LOIEMH “1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. 2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

- a. La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- b. La creación de postgrados específicos.
- c. La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.”

Art. 41.4 de la LOMLOU “Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos.”

Artículo 4.7 LOMPIVG: “Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.”

Empoderamiento: “Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos”. (Comisión Europea (1998): *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales).

Estereotipos: “Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en “*Contrato basado en las diferencias de género*” “[Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).]”. (Comisión Europea (1998): *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales)

Estatuto del Estudiante Universitario: Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre.

Artículo 4. No discriminación. Todos los estudiantes universitarios, independientemente de su procedencia, tienen el derecho a que no se les discrimine por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el único requerimiento de la aceptación de las normas democráticas y de respeto a los ciudadanos, base constitucional de la sociedad española.

Artículo 7. *Derechos comunes de los estudiantes universitarios.* 1. Los estudiantes universitarios tienen los siguientes derechos comunes, individuales o colectivos:

- b) A la igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna, en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos.
- d) A una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad.
- r) A la libertad de expresión, de reunión y de asociación en el ámbito universitario, exenta de toda discriminación directa e indirecta, como expresión de la corresponsabilidad en la gestión educativa y del respeto proactivo a las personas y a la institución universitaria.
- s) A tener una representación activa y participativa, en el marco de la responsabilidad colectiva, en los órganos de gobierno y representación de la Universidad, en los términos establecidos en este Estatuto y en los respectivos Estatutos o normas de organización y funcionamiento universitarios
- w) A recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 8. *Derechos específicos de los estudiantes de grado.* Los estudiantes de grado tienen los siguientes derechos específicos:

- c) A elegir grupo de docencia, en su caso, en los términos que disponga la universidad, de forma que se pueda conciliar la formación con otras actividades profesionales, extra-académicas o familiares, y específicamente para el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género.

Artículo 34. [De la participación y la representación estudiantil] *Principios generales.* La universidad, (...), debe promover la participación de todos los grupos que la integran. Los estudiantes, protagonistas de la actividad universitaria, deben asumir el compromiso de corresponsabilidad en la toma de decisiones, participando en los distintos Órganos de Gobierno a través de sus representantes democráticamente elegidos. Promoviendo y siguiendo los principios de paridad entre sexos y del equilibrio entre los principales sectores de la comunidad universitaria.

Artículo 35. *Elección de representantes.* 3. Las universidades impulsarán la participación activa de las y los estudiantes en los procesos de elección, proporcionando la información y los medios materiales necesarios y fomentando el debate, así como facilitando y promoviendo la implicación del alumnado en el diseño de los mecanismos para el estímulo de la participación de los estudiantes.

5. Se promoverá que la representación estudiantil respete el principio de paridad, con participación proporcional de hombre y mujeres. Asimismo, se promoverá la participación de las personas con discapacidad en dicha representación estudiantil.

Artículo 38. *Participación estudiantil y promoción de asociaciones, federaciones y confederaciones de estudiantes.* 1. En los términos establecidos por este Estatuto y por las normativas propias de las universidades, se impulsará la participación estudiantil en asociaciones y movimientos sociales, como expresión de la formación en valores de convivencia y ciudadanía

2. Dentro de los fines propios de la universidad, se promoverá la constitución de asociaciones, colectivos, federaciones y confederaciones de estudiantes, que tendrán por objeto desarrollar actividades de su interés, en el régimen que dispongan sus estatutos.

3. Los estudiantes, individualmente y organizados en dichos colectivos, deben contribuir con proactividad y corresponsabilidad a:

a) El equilibrio, la paridad y la igualdad de oportunidades en la representación estudiantil y en los órganos de representación de las asociaciones.

b) La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la formulación de sus proyectos.

5. Las administraciones con competencia en materia universitaria y las universidades, destinarán en sus presupuestos las partidas correspondientes, que permitan subvencionar la gestión de estas asociaciones y la participación en ellas de los estudiantes respetando el principio de igualdad y no discriminación por razón de edad, sexo, raza, religión, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual o identidad de género, o cualquier otra circunstancia personal o social.

ET: Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo)

Formación: Art. 24.1 LOIEMH. “Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.”

Art. 61.2 LOIEMH “La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.”

Art. 7 LOMPICVG “Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:

a) La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

b) La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

c) La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.

d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.”

Género: “El género es la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. Mientras el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género es una definición de las mujeres y los hombres construido culturalmente y con claras repercusiones políticas”. (Naciones Unidas: IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Pekín 1995).

Perspectiva de género: Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen [comunicación de la Comisión COM(96) 67 final de 21.2.1996]. (Comisión Europea (1998): *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales).

Igualdad entre los sexos: “Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.” (Comisión Europea (1998): *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales)

Impacto de género (informe): “Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres”. (Comisión Europea (1998): *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales).

Art. 19 LOIEMH “Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.”

Art. 55 LOIEMH “La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.”

Indicadores: Art. 20 LOIEMH “Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán: (...)

- b. Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c. Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.”

LOIEMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva Entre Mujeres y Hombres.

LOMLOU: Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se Modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

LOMPICVG: Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

LRU: Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria.

Lenguaje no sexista: Art. 14.11 LOIEMH “Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: (...) La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.”

No discriminatorio con respecto al sexo/ No sexista: “Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto a las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres.” (Comisión Europea (1998): *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales).

Trasversalidad: “Supone aplicar una dimensión de género en todas las instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones. Esto significa que antes de que se adopten decisiones o se ejecuten planes, se debe hacer un análisis de sus efectos sobre los hombres y las mujeres, y de las necesidades de éstos.”

“Incorporar una perspectiva de género en la corriente principal de la sociedad mediante la acción de todos los programas e instituciones” (Naciones Unidas: IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Pekín 1995).

Planes de Igualdad: Art. 46 LOIEMH “1. 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.

2. 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.

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

Principio de igual remuneración: Art. 28 ET “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.”

Principio de igualdad de trato: Art. 3 LOIEMH “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.”

Art. 2.1. LOIEMH “Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.”

Art. 14 LOIEMH “A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: (...) 2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico. 3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades. (...)”

Art. 15 LOIEMH “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.”

Principio de igualdad de oportunidades: “Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social”. (Comisión Europea (1998): *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales).

Arts. 14 y 15 LOIEMH (ver en *Principio igualdad de trato*)

Prueba: Art. 13 LOIEMH “1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.”

Carga de la prueba: “Cuando una persona presenta una denuncia, en principio le corresponde demostrar que ha sido víctima de discriminación. En el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres una directiva establece, basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación. Cuando una persona se considera perjudicada por la no aplicación del principio de la igualdad de trato, y si existe presunción de discriminación, corresponde al demandado demostrar que no ha contravenido el principio” (sentencia de 17.10.1989, asunto C-109/88, Danfoss, apartado 16, p. 3199 de la Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal [1989]; Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo). “

Pruebas de acceso/ proceso selectivo: Art. 61.1 LOIEMH “Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.”

Roles: Véase *Estereotipos*.

Sexista: “(...) 2. Partidario del sexismo.” (*Diccionario de la Lengua Española*, 22º Edic. Real Academia Española).

Sexismo: “(...) 2. Discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro.” (Real Academia Española (2001): *Diccionario de la Lengua Española*, 22ª Edic.).

Unidad de Igualdad: Disposición Adicional 12ª LOMLOU “Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.”

Art.77 LOIEMH “Las Unidades de Igualdad: En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

- a. Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b. Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
- c. Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- d. Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- e. Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.”

Violencia de Género: Art. 3 LOMPICVG “La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.”

Art. 14.LOIEMH “A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: (...) 5. La 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.”