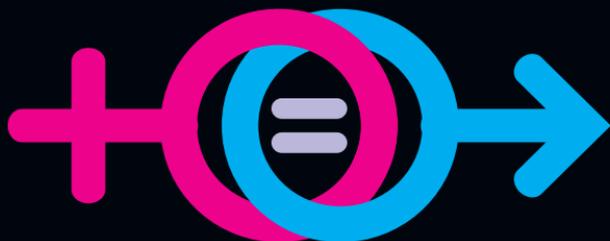


PLAN DE IGUALDAD

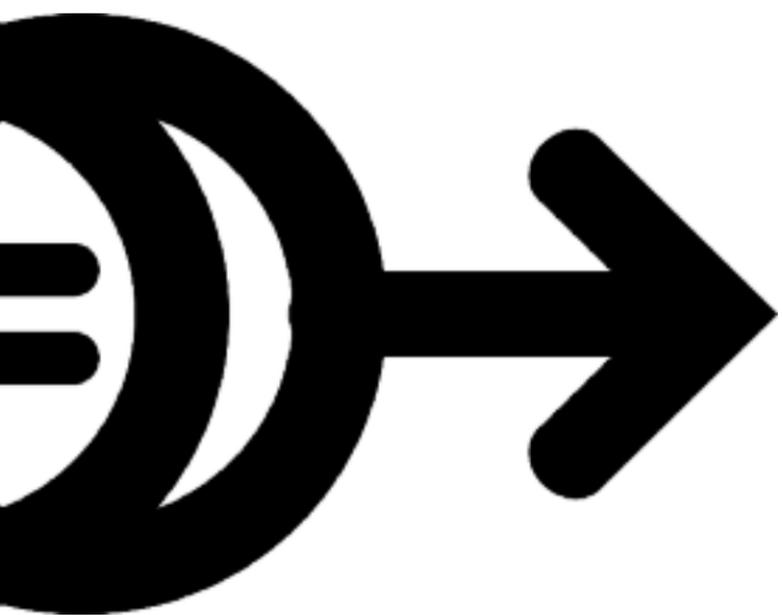


de la Universidad de León



universidad
de león





© Universidad de León

www.unileon.es

INDICE

I.- INTRODUCCIÓN	4
II.- INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	7
1.- FICHA TÉCNICA.....	7
2.- CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA	7
3.- ANÁLISIS	7
3.1.- Análisis de los datos de la empresa.....	8
3.1.1.- Análisis de los datos relativos al PDI	10
3.1.2.- Análisis de los datos relativos al PAS.....	13
3.1.3.- Análisis de los datos relativos a los estudiantes.....	19
3.2.- Análisis de los datos de la representación legal de la plantilla.....	21
3.2.1.- Análisis de los datos de la representación legal del PDI.....	21
3.2.2.- Análisis de los datos de la representación legal del PAS	22
3.3.- Análisis de los datos de la plantilla	24
4.- PROPUESTAS DE MEJORA	27
III.- OBJETIVOS DEL PLAN	28
A.- OBJETIVOS GENERALES.....	28
B.- OBJETIVOS CONCRETOS.....	28
a.- Objetivos a corto plazo	28
b.- Objetivos a largo plazo	29
IV.- ACCIONES: ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS A IMPLANTAR EN LA UNIVERSIDAD DE LEÓN PARA CONSEGUIR LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	29
V.- SISTEMA DE EVALUACIÓN	32
VI.- CALENDARIO.....	33
VII.- PRESUPUESTO	33
A.- PRESUPUESTO INTERNO	33
B.- SUBVENCIONES PREVISTAS.....	34
VIII.- PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA.....	34
IX.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD	35
X.- ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN	36
ANEXO I.- FICHAS DE LAS ACCIONES CONCRETAS A IMPLANTAR.....	37
ANEXO II.- TABLAS.....	62

I.- INTRODUCCIÓN

La consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres constituye una demanda imperante en la Sociedad Occidental (a la que la Universidad no puede en modo alguno ser ajena), habiéndose convertido en uno de esos criterios de transversalidad (mainstreaming) considerados como instrumento de primer orden para la obtención de la Justicia Social.

La igualdad de trato y de oportunidades para mujeres y hombres es un derecho fundamental y un valor superior del ordenamiento jurídico democrático, que aparece consagrado tanto en los arts. 1 y 14 de la Constitución española, como en los Tratados de Roma y Ámsterdam y la normativa comunitaria de Desarrollo (Directivas 76/207/CC, 2002/73/CE y 2004/113/CE).

En el ámbito de la Administración General del Estado, tras la fugaz presencia de un Ministerio específico de Igualdad, en la actualidad existe una Secretaría de Estado de Igualdad, dentro del Ministerio de Sanidad y Políticas Sociales, que desarrolla sus competencias en todo el territorio nacional. En el concreto ámbito geográfico de Castilla y León, la Ley 1/2003 para la Igualdad de Oportunidades en la Comunidad dio paso a la creación de un observatorio de Género para Castilla y León en el año 2005.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, supuso un avance sin precedentes en el afianzamiento y desarrollo de tal objetivo, que se ha visto reafirmado, en el específico ámbito universitario, con la reforma operada en la Ley Orgánica de Universidades en el mismo año 2007.

En efecto, la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres manda a los poderes públicos y obliga a las empresas e instituciones (también a las Universidades) que desarrollen una política activa y efectiva tendente a la consecución del objetivo de la igualdad por razón de género, eliminando de forma definitiva la discriminación por razón de sexo.

Por cuanto se refiere al ámbito específico de la Educación Superior, el art. 25 de la mencionada norma, establece que las Universidades públicas competentes, en su papel de generadoras de conocimiento, fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

Además, la Ley fuerza a las Administraciones Públicas (entre ellas a las Universidades Públicas) a seguir unos criterios de actuación, previstos en los arts. 51 y ss., consistentes, en síntesis, en: remover los obstáculos que puedan implicar discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo y el desarrollo de la carrera profesional; facilitar la con-

ciliación de la vida laboral, personal y familiar; fomentar la formación continua en igualdad; promover la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los órganos de gobierno, así como en los de selección y valoración; establecer medidas efectivas frente al acoso sexual y por razón de sexo y realizar una actividad de seguimiento e informe sobre la aplicación del principio de igualdad.

Por su parte, la Ley Orgánica de Universidades, tras la reforma experimentada por la Ley Orgánica 4/2007, recoge una larga serie de postulados referidos a la consecución del principio de igualdad en las Instituciones de Educación Superior. Entre ellos destaca el mandato dirigido a permitir la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos colegiados (art. 13) y en los equipos de investigación (art. 41), así como el deber de crear Unidades de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres (DA 12ª Ley Orgánica 4/2007).

Sirva cuanto antecede para poner de manifiesto la importancia, cuantitativa y cualitativa, que el principio de igualdad por razón de género ha ido adquiriendo a lo largo de los últimos años en el contexto democrático (y, en particular, universitario) de la España de inicios del siglo XXI.

La Universidad de León, como la generalidad de Instituciones Públicas de Educación Superior, ha entrado de lleno en esta lucha por la igualdad; lo ha hecho, en una primera fase, creando una Secretaría de Igualdad, dentro de la Dirección de Responsabilidad Social, adscrita al Vicerrectorado de Calidad. Además, por cuanto ahora ocupa y como fruto del trabajo desarrollado hasta la fecha, se vio la necesidad de constituir una Comisión de Igualdad, encargada de adaptar plenamente las instituciones y funcionamiento de la Universidad de León a la normativa sobre igualdad, así como elaborar el primer plan de igualdad.

Por Consejo de Gobierno de fecha 13 de noviembre de 2009, se aprobó el reglamento de funcionamiento de dicha comisión, así como su composición genérica y competencias concretas, concediendo un plazo de un año para elaborar el plan de igualdad de la universidad de León.

La sesión Constitutiva de la Comisión de Igualdad tuvo lugar el 20 de enero de 2010, quedando integrada por las siguientes personas:

Presidente: Juan Carlos Redondo Castán, Vicerrector de Calidad y Acreditación.

Secretaria: Carmen Bárcena Calvo, Secretaria de Igualdad.

Vocales: Pablo Marcos Martínez, Vicegerente de Recursos Humanos.

Rodrigo Tascón López, Director de Responsabilidad Social.

María Asunción Cubillas de Celis, Representante del Consejo Social.

Ana Robles Campillo, Representante de la Junta de PAS.
Natalia Rodríguez Suárez, Representante del Comité de Empresa PDI.
Arsenio Terrón Alfonso, Representante de la Junta de PDI.
Ana Cristiano García, Representante Comité de Empresa PAS.

Desde aquella fecha la Comisión ha venido desarrollando sus trabajos, que han venido a terminar con la aprobación del presente Plan de Igualdad, mediante el cual se trata de dar cumplimiento apropiado a toda la normativa de Igualdad en el marco de actuación de la Universidad de León, así como a fomentar y desarrollar en la mejor medida posible la aplicación del principio de Igualdad en el referido ámbito.

El Plan comienza con un Diagnóstico de situación, al cual han contribuido (y justicia es reconocerlo) diversos órganos de la Universidad de León, que han aportado diferentes informaciones imprescindibles para realizar una valoración previa de la situación del principio de igualdad en esta Institución de Educación Superior. Así, la Vicegerencia de Recursos Humanos presentó informe estadístico del personal disociado por sexos. Lo propio hizo la Oficina de Evaluación de la Calidad respecto del alumnado, diferenciando además, en este caso, por titulaciones. Por último, desde la Oficina de Gestión de la Investigación, del Vicerrectorado de Investigación, se han remitido datos sobre la composición de los equipos de investigación en la Universidad de León.

A la vista del mentado diagnóstico, y de las necesidades detectadas y sentidas en la Comunidad Universitaria (a quien se consultó mediante un proceso público y participativo en el cual se pudieron evacuar ideas y sugerencias), se elaboran a continuación unos objetivos (generales y específicos, a corto y medio plazo) cuya consecución mejoraría el desempeño del principio de Igualdad en la Universidad de León.

Siguiendo los postulados fijados por tales objetivos, la Comisión plantea un conjunto ordenado y sistemático de medidas de actuación, realistas pero ambiciosas, mediante las cuales se entiende razonable que se contribuya a un mejor y mayor desempeño del principio de igualdad en esta Institución de Educación Superior. Ni que decir tiene que los resultados positivos de las medidas e intervenciones especificadas en el Plan dependerán de la participación activa y concienciada de todos los sectores de la Comunidad Universitaria.

Por último, se indican cuáles han de ser los mecanismos de seguimiento que verifiquen la correcta aplicación del plan, así como cuáles serán, a partir de la fecha en la que la Comisión termine su papel, los órganos encargados de velar por el recto cumplimiento del principio de igualdad en la Universidad de León, y una estimación del presupuesto que la aplicación del plan de igualdad supondrá para la misma.

Una vez elaborado por la Comisión de Igualdad, el Plan de Igualdad fue sometido al Consejo de Gobierno de la Universidad para su aprobación definitiva y su entrada en vigor. El plan de igualdad fue aprobado por el Consejo de Gobierno con fecha de 20 de diciembre de 2010.

II.- INFORME DE DIAGNÓSTICO

1.- FICHA TÉCNICA.

Nombre o razón social: Universidad de León.

Forma jurídica: Administración Pública.

Actividad: Educación Superior.

Provincia: León.

Municipio: León.

Teléfono: 98729100

Correo electrónico: webmaster@unileon.es

Página web: www.unileon.es

Recogida de diagnóstico: curso 2009/2010

Fecha de finalización del informe: mayo 2010

Persona de contacto: Carmen Bárcena Calvo.

2.- CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA.

La entidad sobre la que ahora se procede a elaborar el plan de igualdad es la Universidad de León. Se trata de una Universidad Pública, que, por tanto, adopta la forma jurídica de Administración Pública.

La Universidad en cuanto tal cuenta con tres colectivos netamente diferenciados, respecto de los cuales se procede a elaborar un informe detallado y desglosado, para pretender así atender a la singularidad de cada colectivo; a saber, el Personal Docente e Investigador; el Personal de Administración y Servicios; y los Estudiantes.

3.- ANÁLISIS.

A través del presente análisis se valoran los datos cuantitativos y cualitativos que reflejan la situación actual del desenvolvimiento del principio de igualdad en la Universidad de León.

3.1.- Análisis de los datos de la empresa.

En primer lugar hay que decir que la Universidad de León constituye un Centro de Educación Superior y, a la vez, una Administración Pública, donde desde siempre, como no podía ser de otra manera, se ha aplicado escrupulosamente la legislación vigente, respetando los principios constitucionales de Igualdad de trato (arts. 1 y 14) e igualdad en el acceso al empleo público, conforme a los principios de Igualdad, mérito y capacidad (art. 119 CE).

Consecuentemente con ello, la Universidad de León respeta y concede a todos sus empleados los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a que viene obligado conforme a la legislación vigente, tanto cuando se trata de personal laboral como en los casos de personal funcionario. Procede destacar que, por el tipo de actividad y los peculiares calendarios derivados de la actividad universitaria, en esta institución existe un contexto fáctico creado, gracias al cual se permite y favorece una labor paralela de conciliación muy por encima de los niveles legales existentes en otras empresas y organizaciones.

Centrando la atención en los cauces oficiales, procede destacar que dentro de la acción social de la Universidad existen diferentes medidas dirigidas al apoyo de la familia y/o de apoyo a las personas con responsabilidades familiares, dentro de las cuales es menester resaltar la ayuda para guarderías, que además va acompañada de un concierto que la Universidad de León ha suscrito con una guardería de la ciudad de León (Pequelandia), próxima al Campus universitario, así como otra en el Campus de Ponferrada, con el fin de que las personas de la comunidad universitaria puedan acceder a ella a unos precios ventajosos y mejorar así la conciliación de su vida profesional y familiar.

Aun con esta vocación democrática y los esfuerzos descritos, seguramente sea posible detectar algunas situaciones a lo largo de su (todavía breve) historia en las cuales la Universidad como Institución no ha materializado plenamente el principio de igualdad. En todo caso, hay que advertir de cómo tales disfunciones están siendo revertidas oportunamente, tal y como se apreciará de los datos valorados en el presente informe.

Resulta interesante, desde este punto de vista, comenzar analizando el desenvolvimiento del principio de igualdad en lo relativo a los órganos de gobierno y cargos de designación que han regido los destinos de la Universidad. En tal sentido, según datos elaborados desde la Vicegerencia de Recursos Humanos de la Universidad (TABLA I), el desenvolvimiento de la paridad por razón de género se ha ido acercando en los últimos años, hasta alcanzar niveles de igualdad bastante satisfactorios.

Así, en el año 2000, de los 227 cargos académicos existentes, 165 estaban ocupados por varones (lo que supone un 72,69% del total) y tan sólo 62 lo eran por mujeres (un

27,31%), lo que supone una desproporción relativa demasiado importante y significativa.

Tales diferencias, es cierto, se han ido corrigiendo parcialmente a lo largo del tiempo. Así, en 2003 existían 231 cargos académicos, de los cuales 162 eran ocupados por varones (70,13%) y 69 por mujeres (29,87%); en 2006, de los 223 cargos existentes, 151 eran desempeñados por varones (67,71%) y 72 por mujeres (32,33%).

Quizá el salto cualitativo más importante se haya dado en los últimos tres años, pues es posible comprobar cómo, en el año 2009, existe un reparto mucho más satisfactorio en términos absolutos y relativos, pues de los 239 cargos académicos existentes, 135 (56,49%) eran desempeñados por varones y 104 por mujeres (43,51%).

Con todo, no es posible mostrarse plenamente satisfecho si se analizan estados concretos, en tanto en cuanto aún existe un sensiblemente inferior número de Vicerrectoras, Decanas y Directoras de Departamento que de varones ocupando tales puestos de responsabilidad.

Por otra parte, no se puede dejar de hacer mención a cómo los estatutos de la Universidad de León, si bien han pasado todos los filtros necesarios de pulcritud jurídica, no están redactados desde una perspectiva de género, lo cual hace que quizá convenga su revisión minuciosa para eliminar los últimos rastros de lenguaje sexista que pudieran pervivir.

Por otro lado, en el funcionamiento de la Universidad, aunque a la hora de elaborar información relativa a la Institución, ya son muchas las estadísticas que toman en cuenta la perspectiva de género, aún se aprecian algunos ámbitos en los que esto no es así, lo cual debería llevar a una rectificación de criterios que permitiera contar, en todo caso, con información desglosada por sexos.

En cuanto a la Universidad como generadora de conocimiento, a la que se refiere expresamente el art. 25 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, procede destacar que en este momento existe en la Universidad de León ningún grado ni posgrado específicamente dirigido al estudio de temas de Igualdad de Género.

Sí existen, en cambio, diversas asignaturas que han sido incorporadas en aquellos planes de estudio en los que las Comisiones constituidas al efecto lo han considerado necesario (por ejemplo, en los Grados de Relaciones Laborales y Recursos Humanos o Enfermería) y, además, en la práctica totalidad de las Memorias de Grado presentadas a su verificación por el ANECA se ha incorporado a la igualdad como un principio transversal que ha de presidir la impartición de los estudios oficiales en esta Universidad Pública.

De igual modo, es posible encontrar distintos proyectos de investigación (de ámbito local, regional y nacional) que en los últimos años han abordado de forma sistemática

y exitosa (a la vista de los resultados traducibles en congresos, cursos y publicaciones varias) el estudio de diversos aspectos de la Igualdad por razón de género.

Un último aspecto que hay que mencionar en la parte de este diagnóstico referida con carácter general a la Universidad de León es el relativo al acoso sexual y por razón de sexo. Si bien cabe advertir de que en la Universidad de León se respira un clima saludable, en general, sin que sea posible apreciar discriminaciones directas e indirectas (frente a cuyos últimos reductos tratará de luchar firmemente el presente plan de igualdad), cabe dar cuenta de cómo en los últimos años se han producido en la Universidad algunos casos (muy puntuales y aislados) de denuncias por acoso sexual ante las instancias oportunas.

Quizá sea éste un aspecto frente al cual, aún siendo muy excepcional, haya de prestarse la debida atención, instaurando al efecto un protocolo portador de medidas efectivas para su efectiva erradicación, tal y como ordenan los arts. 51.e y 62 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

3.1.1.- Análisis de los datos relativos al PDI.

El Personal Docente e Investigador de la Universidad de León accede a sus puestos a través de los correspondientes mecanismos de oposición, concurso o concurso oposición, en los cuales las Comisiones Juzgadoras constituidas al efecto de valorar los méritos de los candidatos respetan escrupulosamente los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Será conveniente, en cualquier caso, velar porque dichas Comisiones de Selección tengan una composición paritaria y que en cada plaza que se convoque exista un informe razonado de impacto de género, cumpliendo así los mandatos legales contenidos en los arts. 53 y 55 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

A los efectos de valorar la efectividad del principio de igualdad en este colectivo, resulta de suma importancia el análisis de su composición disociada por sexos, y, también, su evolución a lo largo de los últimos años en la Universidad de León. Al efecto, desde la vicegerencia de recursos humanos ha sido elaborado un informe estadístico que se incorpora en la Tabla III.

El análisis minucioso de dicho informe permite alcanzar diferentes conclusiones en relación con la efectividad del principio de igualdad por razón de género en la Universidad de León, que bien podrían quedar condensadas en las siguientes consideraciones:

- 1.- En términos absolutos, la presencia de hombres y mujeres se ha ido equilibrando

en los últimos años (desde un 64-36% a favor de los hombres en el año 2000 hasta un más satisfactorio 59-41% en el año 2009).

2.- Cabe suponer que la tendencia hacia el equilibrio se va a mantener, en tanto existe un mayor número de estudiantes universitarias que eligen el camino de la docencia e investigación. Esta afirmación puede mantenerse a la vista de las categorías de profesores más jóvenes, donde la presencia de mujeres supera ampliamente a la de hombres (así, por ejemplo, en el año 2009, tanto en las categorías de ayudante doctor, como de colaborador, como de contratado doctor cuentan con una mayor presencia de mujeres).

3.- La presencia en las categorías de Profesor Titular y Catedrático y Titular de Escuela Universitaria se ha ido también equilibrando de forma considerable. De hecho, sumados los miembros de estas tres categorías, se pasa de un total de 224-155 a favor de los hombres en el año 2000, a un más razonable 269-234 en el año 2009, lo cual supone un cambio relativo del 60-40% a un mucho más satisfactorio 53,5-46,5%.

4.- Quizá la cifra más descorazonadora se sigue produciendo en lo alto de la tabla, donde en la categoría de Catedráticos de Universidad se continúa apreciando una presencia aún abrumadora de varones (Si en el año 2000 había 84 hombres frente a 11 mujeres, en el año 2009 las cifras se habían aproximado más bien poco: 91 hombres frente a 20 mujeres).

Aun con eso y con todo, hay varios datos que invitan al optimismo. De un lado, que, si se mide esa evolución en términos relativos, el número de catedráticos se ha incrementado en la última década un 8,3% (de 84 a 90), mientras que el de catedráticas lo ha hecho en un 81,8% (de 11 a 20), lo cual permite augurar un progresivo (aunque quizá demasiado lento si se mide en términos absolutos) acercamiento.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que la situación actual puede ser fruto de la inercia histórica, pero que dicha inercia ha empezado a cambiar y es previsible que lo haga significativamente con más fuerza en el futuro: téngase, en cuenta, por ejemplo, el mayor número de profesoras jóvenes (que con los años estarán en condiciones de optar a una plaza de catedrática) y el mayor número de catedráticos mayores que se van a ir jubilando en los próximos años (de hecho, en el plan de prejubilaciones ofertado para el PDI de la Universidad de León en este año 2010 se aprecia una presencia abrumadora de catedráticos varones que van a dejar, así, paso a nuevas generaciones donde será más fácil aquilatar la presencia equilibrada).

5.- Quizá el dato más sorprendente (por difícil de explicar) de la tabla presentada es el que guarda relación con la categoría de profesores asociados. Si en el año 2000 había

120 asociados frente a 57 asociadas (en términos relativos 67,8 frente a 32,2%), en el año 2009 descubrimos la presencia de 125 asociados frente a 53 asociadas (en términos relativos 60,3 frente a 29,7%).

Realmente la situación es muy difícil de explicar (al menos para quienes tienen que redactar el presente informe) y rompe las tendencias generales en el resto de categorías (en las cuales, con mayor o menor rapidez, se van disminuyendo las distancias entre profesores y profesoras).

Quizá el estancamiento (e incluso retroceso) en el porcentaje de asociadas se deba a inercias históricas (de profesores asociados que llevan muchos años en el puesto) o a factores de índole sociológico (por ejemplo, la mayor disponibilidad del varón a aceptar un segundo trabajo, frente a la mayor reticencia de la mujer), pero, en cualquier caso, parece oportuno estrechar la vigilancia y esmerar especialmente el esfuerzo en los informes de impacto de género que haya que elaborar en la convocatoria de tales plazas.

Mención aparte, por su especial importancia en las tareas del personal docente e investigador, merece el capítulo de la Investigación. Tan capital objetivo para un centro de educación superior se viene desarrollando en la Universidad de León con un notable esfuerzo de toda la comunidad universitaria. Ahora bien, el análisis de los fríos datos permite también un análisis desde la perspectiva de género.

Así, según datos proporcionados por el Secretariado de Gestión de la Investigación (SEGI), en la composición de los equipos de investigación se puede apreciar una composición que, en términos absolutos y relativos, puede considerarse satisfactoria. De hecho, en el año 2005 los proyectos de investigación desarrollados en la Universidad de León contaban, en total, con 413 investigadores frente a 276 investigadoras, lo que supone, en términos relativos, un 59,94% varones frente a un 31,06% de mujeres. Esos datos han ido variando a lo largo del tiempo, hasta situarse en el año 2009 en unos datos ciertamente satisfactorios desde el punto de vista de la igualdad por razón de género, en tanto los proyectos de investigación desarrollados en la Universidad de León contaban, en total, con 429 investigadores, frente a 382 investigadoras, lo que en términos relativos supone un 52,89% de varones frente a un 47,11% de mujeres.

Ahora bien, quizá donde mayores fisuras puedan apreciarse, nuevamente, es en la cabeza de la investigación, en tanto en cuanto, en el año 2005, de los 178 proyectos de investigación que estaban desarrollándose en la Universidad de León, en 127 de ellos el investigador responsable era un hombre (lo que supone un 71,34%), mientras que tan sólo en 51 de ellos lo era mujer (un 28,76%). Asimismo, en el año 2009 es posible detectar que tales porcentajes apenas han variado, pues de los 198 proyectos de in-

vestigación en marcha en dicho año, 140 tienen como investigador principal a un hombre (lo que supone el 70,70% del total), mientras que tan sólo 58 cuentan con una mujer (un 29,30% del total).

Tales cifras no resultan satisfactorias, pero son comprensibles a la vista del menor porcentaje de mujeres en los puestos de catedráticas de universidad. En todo caso, parece que éste será un punto que haya que tener en cuenta a la hora de tratar de arbitrar fórmulas que favorezcan la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad de los equipos de investigación.

3.1.2.- Análisis de los datos relativos al PAS.

a) Distribución general por sexo.

Estamos ante un colectivo que, de forma singular, es mayoritariamente femenino, con mayor porcentaje aún en el PAS funcionario, y con una clara tendencia a aumentar esa mayoría. Así, ya en el año 2000 las mujeres representaban el 56% del colectivo, y este porcentaje no ha cesado de incrementarse, pasando al 58% en el 2003, al 59% en el 2006 y al 60% en la actualidad (Tabla IV).

b) Distribución de la plantilla por edades.

Se observa que entre 20 y 29 años el porcentaje de mujeres es un 5% mayor que el de hombres, lo que indica que la situación actual de mayor porcentaje de mujeres en el total se mantiene.

Peró con un cambio total respecto a la situación precedente, pues esa diferencia es radicalmente inferior a la que se observa en la franja entre 30 y 45 años, donde las mujeres superan a los hombres en un 25 % .

En cambio, un 5% es, de nuevo la diferencia a favor de las mujeres que se da en la franja de más de 46 años.

La explicación puede estar en que, tras un periodo de alto empleo, en el que los hombres buscaron y hallaron sus salidas profesionales fuera del sector público, y en el que las mujeres se incorporaron a él de forma masiva (quizá por ser más acorde con sus valores, prioridades y expectativas), las fases que se han vivido después , con el freno al crecimiento del sector público, y con menor creación de empleo en general, han hecho que los hombres hayan vuelto poner sus expectativas en los puestos de empleados públicos.

c) Por grupos de titulación, la situación es la siguiente:

En el Grupo superior, A1/I las cifras se han mantenido sin grandes cambios, oscilando en torno al 40% de mujeres, con un ligero descenso que puede tener que ver con los

procesos de promoción y acceso del PAS Laboral, en los que, por los perfiles profesionales de las plazas, se ha producido una incorporación más elevada de hombres.

En el Grupo A2/II, el colectivo femenino tiene una representación actual del 50%, que ha permanecido sin sustanciales variaciones estructurales en los últimos años; aunque algunos años fue superior, por determinadas contrataciones en colectivos del grupo II con elevada presencia femenina. El porcentaje actual podrá incrementarse cuando se realicen procesos de promoción (que no ha habido en PAS funcionario en los últimos 12 años), pues es muy elevada la representación femenina en los grupos C2 y C1.

En el Grupo C1/III, la representación femenina es del 61%, ligeramente superior a su participación en el colectivo, y creciente en relación con los datos de 2003 y 2006.

En los restantes grupos (C2/IVA y E/IVB), el peso de las mujeres es superior en 5 y 6 puntos al porcentaje dentro del colectivo.

Esta sobrerrepresentación, limitada no obstante a un 5% ó 6%, refleja que acceden a los grupos más altos mayor porcentaje de hombres que mujeres y/o que promocionan también más aquéllos.

Estos porcentajes merecen algunos comentarios. De un lado, confirmando otros indicadores, que en el sector público la representación de las mujeres es globalmente muy alta, claramente por encima de la media.

De otro, que el porcentaje de su participación es decreciente a medida que se trata de grupos más altos. Pese a ello, en la Universidad se sigue estando en un significativo 40% y 50% en los grupos más altos, porcentajes que deben ponderarse pues las mujeres representan el 60% del colectivo.

También ha de indicarse que la evolución de los números de hombres y mujeres, por sectores o grupos, es, en el caso del personal de administración y servicios, ajeno totalmente a cualquier política de la Universidad, pues, tanto los procesos de selección, como los de ascenso o traslado son totalmente reglados, objetivos, públicos, con aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, y con poco o ningún margen para subjetividades que pudieran propiciar uno u otro resultado. No obstante, siempre quedan algunos aspectos previos a los procesos, en los que una u otra mentalidad de personas concretas puede influir de algún modo en impulsar algunos procesos de promoción.

d) Análisis en función de la fijeza o temporalidad de la relación de empleo.

Los datos de la plantilla del PAS desde una perspectiva de fijeza en el empleo (sea como funcionario de carrera o como laboral fijo) arrojan los siguientes datos:

Las mujeres tienen el 61,73 % de los puestos fijos, y los hombres el 38,7%. Estos datos, coinciden sustancialmente con los porcentajes de representación de cada colectivo en el sector de administración y servicios., y no evidencian anomalía estadística alguna.

Por otra parte, las diferencias, si las hubiera, siempre serían fruto de factores ajenos a la Universidad, pues en sus procesos de selección, temporal o fija, la variable de género nunca se contempla, y su interferencia siempre será mínima.

e) Por antigüedad, merecen destacarse algunos datos:

Descontando los datos de menos de 1 año de antigüedad, por ser pocos casos y poco representativos, se observa que los porcentajes de mujeres van descendiendo a medida que se aumenta el número de años, mostrando cómo se ha producido una incorporación proporcionalmente fuerte en los últimos cinco años, e incluso en los tres últimos. Así, vemos que las mujeres representan el 57,51% de las personas con más de diez años de antigüedad, cuando son el 67,39 de las que tienen entre 3 y 5 años y casi el 77% de las que tienen entre 1 y 3 años.

f) Distribución por sexo de los puestos de responsabilidad.

Debe indicarse que en el colectivo de funcionarios, en los puestos de niveles superiores, el predominio es claramente masculino. La explicación en estos momentos es de tipo histórico, pues estos puestos se cubrieron mayoritariamente hace bastantes años, y en ese momento los posibles candidatos eran mayoritariamente hombres; al margen de otras posibles razones, que podrían suponerse, pero sin comprobación alguna. En los siguientes segmentos, la presencia de las mujeres en los puestos intermedios (en muchas ocasiones perteneciendo a grupos de titulación inferiores a los de los hombres) es totalmente mayoritaria, sembrando las bases para la modificación de la situación en los grupos superiores.

g) Distribución de puestos por sexo y tipo de jornada.

En este punto, los datos son del todo reveladores de la forma en que las necesidades de conciliación, o los valores y expectativas de cada cual, influyen en la actividad profesional.

Así, se ve cómo las mujeres, que son el 60% del colectivo, sólo tienen un 27,53 de las jornadas de mañana y tarde. En este dato, es probable que influya que este tipo de horario es menos solicitado o propiciado por las mujeres, por las dificultades de conciliación que conlleva.

En las jornadas de turnos, en cambio, la situación es más equilibrada, pues de los que turnan, un 58,75% son mujeres. Este elevado porcentaje puede deberse a que de-

terminadas categorías llevan implícito el turno, y no puede evitarse, se desee o no; mientras que el de mañana y tarde es más opcional.

h) Participación en acciones formativas.

En las acciones del último año, que no son del todo representativas, pues tienen un enfoque de formación general y de habilidades sociales y personales, se ha observado que la participación femenina ha representado el 74%, 14 puntos por encima de su representación en el colectivo.

Estos datos, muestran: el elevado interés de las mujeres por formarse; interés que se ha evidenciado en estas materias, pues no se tienen datos disponibles sobre otras formaciones.

También muestra que, aunque sin duda habrá habido casos en que no se ha asistido a formación por razones de conciliación, los números son tan altos que no indicarían que fuese una restricción fuerte. El hecho de que la mitad de la formación se imparta en horario laboral, simplifica el problema, y lo reduce al 50% restante.

i) Bajas temporales y permisos del último año.

El porcentaje de mujeres con incapacidad temporal es 9 puntos superior a su representación en el colectivo, sin que pueda atribuirse a causa acreditada alguna, siendo conveniente que se analice en qué banda de edad se incrementa el porcentaje y si está relacionado con el embarazo, ya que cuando existen riesgos durante este periodo las bajas médicas adquieren la forma de Incapacidad Temporal.

En cuanto a accidentes de trabajo, su porcentaje, en cambio, es 3 puntos inferior a su representación, sin que se hayan analizado las causas de esta disparidad, pudiendo ser conveniente que se analice separadamente el accidente de trabajo propiamente dicho del producido in itinere, o entre las diferentes categorías profesionales, para obtener datos que nos indicasen la/las causas más probables.

En cuanto a permisos de paternidad, todos los hombres han disfrutado del permiso que las normas les otorgan, y no se han producido casos de cesión al padre del permiso de maternidad.

Las excedencias por cuidado de hijos han sido solicitadas exclusivamente por mujeres. Lo cual puede no ser significativo, porque el número de empleadas de la Universidad que han tenido hijos es de 13, frente a sólo 2 hombres.

j) Participación en procesos de promoción.

La normativa aplicable a los procesos de promoción garantiza plenamente la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, sin que queden resquicios para la discriminación por razón de género, y sin que en su aplicación se haya evidenciado

o denunciado comportamiento contrario alguno.

No se han hecho informes de impacto de género.

Desde la entrada en vigor de la normativa, se ha buscado la paridad en los órganos de selección, y en las normas que se van elaborando se recoge esta exigencia.

No se han analizado los programas y pruebas desde esta perspectiva, pero no se prevé encontrar ingrediente relevante alguno.

La distribución por sexo de los participantes en estos procesos no ha sido analizada.

k) La perspectiva de igualdad en procesos de traslados.

La normativa aplicable a los procesos de traslados, que en muchos casos puede representar ascenso profesional o retributivo, garantiza plenamente la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, sin que queden resquicios para la discriminación por razón de género, y sin que en su aplicación se haya evidenciado o denunciado comportamiento contrario alguno.

Desde la entrada en vigor de la normativa, se ha tenido en cuenta la búsqueda de paridad en las comisiones de concursos, y en las normas que se van elaborando se recoge esta exigencia.

No se han solicitado traslados al amparo de la normativa específica.

l) Formación para la igualdad y la prevención del acoso sexual.

No se ha impartido formación.

m) La prevención de situaciones de discriminación y violencia.

No se han tomado medidas preventivas generales para prevención de estas situaciones, cuya posible existencia o importancia no puede valorarse, ya que no existen mecanismos para su identificación ni para su seguimiento, ni se han establecido los canales para su “tramitación” o tratamiento.

n) Situaciones de acoso sexual.

No se han tomado medidas preventivas generales para prevención de estas situaciones, cuya posible existencia o importancia no puede valorarse, ya que no existen mecanismos para su identificación ni para su seguimiento, ni se han establecido los canales para su “tramitación” o tratamiento. No se ha impartido formación específica.

ñ) Conciliación de vida laboral y familiar.

En la Universidad, como no podía ser de otra forma, se cumple plenamente la normativa sobre estas materias, y el ejercicio de estos derechos no genera inconveniente de ninguna clase para las personas que los solicitan.

Por otra parte, el Calendario laboral incluye medidas que permiten una elevada conciliación: cierres de Navidad y Semana Santa, distribución de vacaciones, elevado número de permisos, régimen de permisos muy completo desde una perspectiva de conciliación.

En algunos supuestos especiales, se produce una aplicación de permisos de forma flexible para determinados supuestos: enfermedades extremadamente graves de familiares de primer grado.

Hay que destacar, además, que se aplica una elevada y flexible conciliación de hecho, con posibilidad de atender necesidades familiares en horario laboral, sin necesidad de recuperación horaria, o con permisos de jornada completa.

Está en estudio la implantación de horario flexible en supuestos de conciliación.

o) La aplicación de los principios de igualdad en los procesos selectivos, de promoción y traslados o ascensos.

La normativa aplicable a los procesos de selección garantiza plenamente la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, sin que queden resquicios para la discriminación por razón de género, y sin que en los procesos selectivos se haya evidenciado o denunciado comportamiento contrario alguno.

No se han hecho informes de impacto de género.

Desde la entrada en vigor de la normativa se ha buscado la paridad y en las normas que se van elaborando se recoge esta exigencia.

No se han analizado los programas y pruebas desde esta perspectiva.

p) Discriminación en el desempeño de funciones.

No se ha detectado..

q) Prevención de riesgos laborales y salud laboral desde una perspectiva de genero.

No se han detectado riesgos específicos, distintos de los asociados a las situaciones de embarazo, maternidad y lactancia, donde se han aplicado todas las medidas de protección necesarias, con cambio de funciones donde ha sido preciso.

r) Adopción de medidas específicas para personas en situación de especial vulnerabilidad.

Todas las convocatorias prevén reservas de cupos para personas con discapacidad.

Para las personas con capacidad disminuida, por edad, enfermedad o accidente, debidamente valorados por el órgano competente, se aplican medidas de traslado o cambios funcionales, sin merma retributiva; compatible con la situación y prestación económica por incapacidad.

No se han establecido de forma general y expresa medidas para otros colectivos o situaciones, habiéndose resuelto de forma personalizada, cuando se han producido.

s) La normativa desde una perspectiva de igualdad.

No existen en la normativa elementos que generen o permitan situaciones de discriminación por razón de sexo: ni en selección, traslados, promoción, retribuciones, funciones, etc., ni se han detectado elementos indirectos que pudieran incidir en ella.

t) Lenguaje.

Puede señalarse que, en general, el lenguaje, siguiendo la dinámica y reglas del castellano y los usos sociales, no favorece la visibilidad de las mujeres en el ámbito administrativo y de servicios.

3.1.3.- Análisis de los datos relativos a los estudiantes.

Como en cualquier institución educativa, los estudiantes constituyen un objetivo primordial de la Universidad de León, y el análisis, en clave de género, de su evolución en los últimos años se convierte en pieza imprescindible en un diagnóstico sobre el desenvolvimiento de la Universidad en Igualdad.

En este sentido, la Oficina de Evaluación de Calidad de la Universidad de León ha elaborado un estudio minucioso sobre la evolución de la población estudiantil a lo largo de la última década, que se incorpora en la Tabla V en toda su extensión.

El análisis de tales datos desprende una serie de conclusiones que podrían quedar sintetizadas en las siguientes:

1.- En números totales hay una mayor presencia de mujeres que de hombres entre los estudiantes de la Universidad de León (lo cual, ciertamente, parece coincidir con la tendencia habitual en los centros de educación superior de nuestro país en los últimos años). Esta tendencia es constante durante toda la década analizada (en el año 2000 había un 41,79% de varones frente a un 58,21% de mujeres; porcentajes que se mantienen prácticamente constantes una década después, en tanto en el año 2009 había un 43,35% de varones frente a un 56,65% de mujeres).

2.- Un estudio por sexos de los estudiantes de la Universidad de León permite descubrir que, siendo equilibrado el reparto de estudiantes en términos totales (con la ligera mayor presencia de mujeres reseñada) el número de varones y mujeres se encuentra muy desigualmente repartido entre los distintos títulos universitarios impartidos.

2.1.- Así, hay algunas titulaciones que cuentan con una presencia abrumadora de varones. En este apartado destacan principalmente las ingenierías: así, por ejemplo, la Ingeniería de Minas (76,03% de varones en 2009), la Ingeniería

Informática (81,74% de varones en 2009) o la Ingeniería Industrial (73,71% de varones en 2009). De igual modo, es destacable el reparto por sexos favorable a los varones en Actividad Física y del Deporte (70,61% de varones en 2009).

2.2.- Por el contrario, otras titulaciones se encuentran masivamente cursadas por mujeres. En este grupo destacan especialmente, por su brusco contraste de porcentajes, titulaciones tales como Enfermería (87,41% de mujeres en 2009), Biblioteconomía (78,00% de mujeres en 2009), Trabajo Social (90,32% de mujeres en 2009), Ciencias del Trabajo (75,40% de mujeres en 2009), Filología Hispánica (76,72% de mujeres en 2009), Historia del Arte (80,99% de mujeres en 2009) o Psicopedagogía (80,79% de mujeres en 2009).

2.3.- Existen, por último, una serie de titulaciones donde se encuentra un mayor equilibrio. Así, por ejemplo, en las titulaciones de Geografía (50,00% para cada uno de los sexos en 2009) o Administración y Dirección de Empresas (43,54% para varones y 56,46% para mujeres en 2009).

2.4.- Estas mismas tendencias se puede observar que aparecen reproducidos en los nuevos grados (adaptados al conocido como Plan Bolonia) que han comenzado a impartirse de forma reciente, pero en los cuales se aprecian patrones similares, en cuanto hace al reparto por sexo de los estudiantes (así, por ejemplo, en el Grado en Historia del Arte se aprecia un 81,48% de presencia de mujeres en su primera promoción y en el Grado en Lengua Española y su Literatura un 89,47%).

3.- Un reparto tan desigual de mujeres y hombres entre las distintas titulaciones ofertadas en la Universidad de León merece una reflexión seria acerca de las causas que las originan y las medidas que, eventualmente, pudieran tomarse desde la Universidad de León para tratar de favorecer un reparto más equilibrado entre las diversas titulaciones impartidas.

Baste apuntar en el presente diagnóstico que, si bien los motivos que llevan a una persona a decantarse por unos determinados estudios universitarios son complejos y pluricausales, lo cierto es que una cierta inercia sociológica, capaz de provocar una tradicional masculinización (por ejemplo en el caso de las ingenierías) o feminización (el caso paradigmático sería enfermería) de profesiones, es seguramente una causa subyacente que aparece como fundamento capaz de explicar el cuadro comentado.

Frente a tal situación, no cabe sino propugnar desde el diagnóstico ahora llevado a cabo un mayor esfuerzo formativo en los estadios previos a la Universidad, para tratar

de acortar así las diferencias sociológicas que aún pueden existir en la formación de los niños y adolescentes.

3.2.- Análisis de los datos de la representación legal de la plantilla.

A la vista de la información elaborada y sistematizada y valorada en los apartados anteriores, la representación legal de la plantilla ha emitido el siguiente informe en el que, nuevamente, se diferencia entre el Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios.

3.2.1.- Análisis de los datos de la representación legal del PDI.

Desde el colectivo de PDI valoramos la evolución temporal de cargos académicos y profesionales como satisfactoria, aunque no por ello queremos dejar de significar algunos datos, que aunque ya recogidos en esta memoria, merecen a nuestro entender una atención especial, entendiendo con ello que pensamos que la dinámica temporal de la aproximación de los % en razón del sexo sea realmente efectiva en un periodo de tiempo lo más corto posible.

Del análisis de los datos reflejados en las tablas 1 y 2 se desprende que:

La distribución de cargos académicos ha sufrido una rápida modificación desde el año 2000 hasta la actualidad, aunque sigue habiendo claras y notorias discordancias en lo que a los equipos decanales y/o de dirección de escuelas se refiere. Sería necesario hacer un esfuerzo en este apartado para conseguir una mayor igualdad en los % dispares ahora existentes.

En lo que se refiere a las diferentes categorías profesionales, mencionar como de nuevo se observa una clara tendencia hacia la igualdad en los datos entre hombres y mujeres, con la gran excepción del escalón más alto, los catedráticos de universidad, que siguen aun muy lejos de ser el reflejo de la universidad actual. Este hecho también puede ser analizado conjuntamente con los % de participación en comisiones de consolidación de plazas en las que mayoritariamente siguen siendo los hombres quienes las forman, debiendo posibilitar el que cada día, estas sean más igualitarias.

Como reflexión final a este respecto, señalar la necesidad que observamos desde el colectivo de PDI que promover medidas de conciliación familiar, muchas de las cuales pasarían por una reestructuración docente de las actividades que permitan permanencias en los centros de trabajo en horarios continuados que en la actualidad se hacen prácticamente imposibles.

3.2.2.- Análisis de los datos de la representación legal del PAS.

A. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA.

3.2.2 Análisis de los datos de la representación legal del PAS.

Características de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Tabla II.

En cuanto a la representación legal de la plantilla, está conformada por un Comité de Empresa que representa al PAS Laboral y una Junta de Personal que representa al PAS Funcionario órganos en los que participan las Centrales Sindicales CC.OO., CSIF y UGT y la Agrupación Independiente de Trabajadores de la ULe (AITUL).

En relación a la representación sindicada (tabla 3.1), cabe destacar la paridad en la representación por parte de todos los sindicatos, excepto AITUL que no responde a esta paridad, aunque cabe destacar que, mientras los otros tres sindicatos tienen representación en los dos colectivos (PAS funcionario y PAS laboral) éste sólo ostenta la misma en el segundo, lo que hace que se desequilibre la representación a favor de los hombres (57,1%) frente a las mujeres (42,8%) pero entendemos que no se podríamos determinar, por esta razón, que haya ningún tipo de discriminación.

Respecto a la representación unitaria la representación es proporcional entre hombres y mujeres por parte de todos los sindicatos, excepto por CSIF, que no cuenta con ninguna representante femenina frente a cuatro representantes masculinos. En cuanto al resto de sindicatos, si bien es superior el número de hombres, se mantiene una proporción aceptable en la mayoría. Este dato hace que globalmente exista un desequilibrio importante entre los representantes: 70% de hombres frente a 30% de mujeres.

La causa de la superioridad en número de hombres probablemente obedezca a que son éstos los que encabezan las listas electorales (mayoritariamente paritarias en los últimos procesos electorales), y por tanto, cuentan con más posibilidades de ser elegidos que las mujeres, que representan el 58,78% de la plantilla.

Concluimos este apartado destacando que en el periodo anterior la representación unitaria en la Junta de PAS Funcionario la ostentaban en un 100% mujeres frente al 48,8% que la ostentan actualmente. Sin embargo, en el colectivo del PAS Laboral se ha producido el proceso inverso, siendo la representación femenina actual del 23% frente al 7,6% en el anterior. Datos éstos que pueden indicarnos una evolución positiva hacia el equilibrio en este ámbito.

En cuanto a la edad de los/las representantes de los trabajadores, de los datos extraídos de la tabla 6, cabe destacar que la edad media de éstos está, con un porcentaje del 48 %, en los 46 años o más, siendo muy superior la representación masculina en esta banda de edad que la femenina (33,3% frente al 14,8%), seguida con no demasiada diferencia por los representantes de entre 36 y 45 años (39,7%) acortándose la diferencia entre hombres y mujeres (18,5% frente al 22,2%). El porcentaje de representantes con edades comprendidas entre los 26 y los 35 años supone el 11,1% , con diferencias no considerables entre hombres y mujeres. No existe ningún/a representante con menos de 20 años.

En cuanto a las categorías profesionales: Son más numerosos los/as representantes de la categoría inferior (33,3%) siendo el doble los hombres que las mujeres, seguidas de las intermedias (22,2%) estando más representadas las mujeres con gran diferencia (18,5% frente a 3,7%). Cabe destacar que en las categorías superiores sólo se da representación masculina.

La Representación Sindical entre el PAS la ejercen los Sindicatos CC.OO, con el 35%, CSIF con el 20%, UGT con el 30% y la Agrupación Independiente de Trabajadores de la ULe (AITUL) con el 15%.

ASPECTOS CUALITATIVOS.

Cuestionario para la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

Se ha realizado este cuestionario entre cinco representantes unitarios de los cuatro sindicatos con representación (se adjunta) de la que se desprenden los siguientes datos:

- La relación de la representación legal con la empresa se desprende que no es absolutamente mala pero, en general, sí poco fructífera.
- La influencia de la representación legal con la empresa es escasa.
- No se ha negociado ninguna medida específica en materia de igualdad.
- Que aunque la mayoría saben que se está elaborando-negociando un plan de igualdad, el 40% no lo sabe.
- Las principales carencias de la empresa en materia de igualdad, entienden que son la gran diferencia de cargos, altos e intermedios, ocupados por hombres frente a los ocupados por mujeres, pese a que éstas sean mayoría en la plantilla. Un 20% considera que no hay diferencias.
- Las dificultades a la hora de negociar en materia de igualdad los encuestados entienden, en su mayoría (60%), que son la falta de concienciación entre la plantilla. El resto entiende que no hay dificultad alguna o no contesta.

- No se ha impartido formación en materia de igualdad (80%) toda la formación es en materia de igualdad (20%).
- No se ha impartido formación en negociación colectiva con perspectiva de género (100%).
- Para el 80% no se ha impartido a la plantilla formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Los canales de comunicación con la plantilla son, por este orden: el correo electrónico, la web, encuentros personales, asambleas, teléfono.
- Los canales con que cuenta la plantilla para transmitir sus opiniones, inquietudes y sugerencias son el correo electrónico, la web, la comunicación personal con sus representantes.
- Los asuntos que más suelen preocupar a la plantilla son, por este orden: Retribuciones/Adecuación de horarios y promoción profesional/La lentitud en las resoluciones y la falta de motivación/Seguridad y salud/Condiciones laborales/Vacaciones y permisos, posible traslado de oficina, los casos de mobbing.
- La representación legal cree que a la plantilla no le preocupa demasiado la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y los que entienden que sí preocupa creen que es de forma poco homogénea.
- Un 20% entiende que los representantes sindicales tienen poca capacidad legal y que sumado esto a la inmovilidad de la empresa hace que la plantilla se desinterese por cualquier propuesta.

3.3.- Análisis de los datos de la plantilla.

Para conocer y valorar la opinión de la plantilla de la Universidad de León, se ha realizado una encuesta de opinión, llevada a cabo a través de la Oficina de Evaluación de Calidad, la cual ha encontrado respuesta en un total de 582 registros (lo que supone en torno a un 40% de la plantilla total de la ULE). La encuesta constaba de dos partes claramente diferenciadas:

En la primera de ellas, se planteaban una serie de preguntas sobre el desarrollo del principio de igualdad en la Universidad de León, a las cuales había que responder con un sí o un no. Este bloque muestra una serie de datos positivos en la valoración que la plantilla tiene del desenvolvimiento del principio de igualdad en la Universidad de León.

Así, por ejemplo, el 62,54% de los integrantes de la plantilla que han respondido a

la encuesta consideran que se aplica de forma adecuada el principio de igualdad en la Universidad de León; asimismo el 69,93% consideran que los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades en el acceso al empleo; el 82,65% que hombres y mujeres acceden por igual a la formación profesional; el 64,5% consideran que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para promocionar; y el 77,66% consideran que los salarios percibidos son iguales en ambos sexos.

Ahora bien, también se revelan una serie de datos que muestran algunos puntos débiles, tal y como se desprende de que tan sólo el 32,47% de los encuestados consideran que se favorece adecuadamente la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; sólo un 42,96 % sabrían como reaccionar ante una situación de acoso sexual; o, en fin, sólo un 34,54% consideran que resulta necesario establecer un plan de igualdad.

La segunda parte de la encuesta mostraba una serie de cuestiones sobre las que la plantilla podía expresar su opinión.

En este sentido, tan sólo un 13,40% de los encuestados entiende que pervivan actitudes machistas o contrarias al principio de igualdad en la Universidad de León, destacando entre ellas (por la frecuencia con la que son mencionadas o la gravedad de la tacha atribuida) las siguientes:

- Que no existe paridad en los órganos de dirección de la Universidad (Vicerrectorados, Decanatos . . .) ni en los puestos de responsabilidad (jefes de servicio, jefes de sección . . .), resultando más complicado para las mujeres acceder a tales puestos.
- Que perviven aún actitudes individuales (en ningún caso institucionales) en las que se aprecia un comportamiento machista, tanto entre los alumnos, como entre el personal de la Universidad.
- Que, en particular, en los últimos años se han producido algunas situaciones en las que personas individuales se han sentido víctimas de acoso sexual, percibiéndose como necesario que la Universidad instrumentara un servicio de asistencia a estas personas que actúe de forma más rápida y efectiva.
- Que, además, la difusión de la revista Campus se ha convertido en un problema en relación con la igualdad por razón de sexo, debido a sus contenidos machistas o sexistas.
- Que, si bien la Universidad concede y respeta todos los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, en algunos ámbitos todavía sigue considerándose por parte de ciertos estamentos como una rémora en el desarrollo de la labor profesional universitaria.

- Que quizá se pudiera estudiar la posibilidad de intentar racionalizar los horarios y demás condiciones de trabajo para permitir una más fácil conciliación de la vida personal, laboral y familiar, pudiendo tomarse en consideración la existencia de cargas familiares a la hora de elegir horarios de clases o turnos de trabajo o vacaciones.
- Que los períodos de bajas por maternidad, paternidad o excedencias para cuidado de hijos o familiares no siempre son cubiertos adecuadamente, pues, en ocasiones, ciertas tareas han de ser asumidas por los compañeros del Área o del Departamento, lo cual refuerza una percepción negativa hacia la maternidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Por su parte, entre las necesidades no cubiertas o las medidas que se podrían incorporar al plan de igualdad, las respuestas aportadas por la plantilla de la universidad podrían ser sistematizadas del modo siguiente:

- Necesidad de un compromiso para el nombramiento en paridad de los distintos cargos y puestos de responsabilidad.
- Adopción de un protocolo de lenguaje no sexista en todas las áreas de actuación de la Universidad.
- Estructuración de contenidos académicos e investigadores relacionados con el principio de igualdad y la lucha contra la discriminación en la generalidad de grados y posgrados.
- Establecimiento de un protocolo de actuación frente al acoso sexual o para la gestión de situaciones machistas o discriminatorias.
- Establecimiento de un programa de formación sobre igualdad por razón de género, tanto para el personal (que pudieran seguir de forma conjunta las personas de un mismo área o departamento), como para los estudiantes, educando en el respeto a los derechos humanos y concienciando frente a problemas como la violencia de género o la corresponsabilidad familiar.
- Valoración de la posibilidad de articular un sistema más armónico de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, tanto para mujeres como para hombres, en aras de tratar de fomentar la corresponsabilidad de tareas domésticas y familiares.
- En concreto, se hace necesario adoptar las medidas para facilitar el acceso a guarderías/ludotecas (para el cuidado de menores a cargo) y centros de día (para la atención de personas dependientes), con amplios horarios y actividades.

- Asimismo, estudiar un sistema que permita suplir a las personas en situación de suspensión o excedencia por motivos familiares sin tener que recurrir a acumular las clases en el cuatrimestre anterior o que sean los compañeros del área o del departamento los que asuman la tarea.
- En igual sentido, que se tengan en cuenta las cargas familiares a la hora de proceder a la fijación de horarios de clases o reuniones de trabajo, permitiendo el horario flexible y, en su caso y si procede, el teletrabajo o trabajo desde casa.
- Participación activa de la Universidad en la plataformas por la igualdad y la prevención de la violencia de género de ámbito local (plataforma contra la violencia machista, iniciativa los lunes sin sol...).

4.- PROPUESTAS DE MEJORA.

A la vista de los datos valorados y las observaciones realizadas desde los distintos estamentos de la Universidad, se sugieren como hipótesis de partida para el trabajo de elaboración del presente plan de igualdad las siguientes propuestas de mejora:

- 1.- Proceder a la adaptación de las medidas exigidas por la legislación vigente, en particular las relativas al acceso al empleo (paridad en los tribunales, informe de impacto de género en cada caso...) y en la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo (implantación de un protocolo de actuación).
- 2.- Desterrar por completo los últimos vestigios de comportamientos machistas o sexistas que pudieran pervivir, tratando de concienciar y sensibilizar sobre la situación de igualdad plena y corresponsabilidad familiar y profesional. Al efecto, y en la vertiente institucional, procedería elaborar un protocolo de lenguaje no sexista que pueda ser utilizado por los distintos órganos y colectivos de la Universidad.
- 3.- Valorar y estudiar la posibilidad de tratar de armonizar el sistema de conciliación de la vida personal, laboral y familiar para el personal de la Universidad.
- 4.- Potenciar la formación y concienciación en materia de igualdad, tanto en los cursos internos para el personal de la Universidad, como mediante el establecimiento de asignaturas (en grado y posgrado) y el desarrollo de proyectos de investigación que aborden los contenidos y problemas directamente relacionados con el principio de igualdad por razón de género.

III.- OBJETIVOS DEL PLAN

A la luz del informe de diagnóstico efectuado, se plantean como objetivos del presente plan de igualdad los siguientes:

A.- OBJETIVOS GENERALES.

- 1.- Fomentar el desarrollo del principio de igualdad en el desenvolvimiento cotidiano de la Universidad de León, tanto en lo relativo a su misión como centro de Educación superior, como desde el punto de vista de la plantilla que presta servicios.
- 2.- Conseguir una mayor concienciación de los colectivos que conforman la Comunidad de la Universidad de León respecto a la necesidad de alcanzar un mejor desenvolvimiento del principio de igualdad, tanto entre la plantilla de la Universidad, como entre el alumnado de la misma, eliminando cualquier vestigio de manifestación de discriminación o desigualdad entre mujeres y hombres, y favoreciendo la corresponsabilidad familiar, personal y profesional.
- 3.- Contribuir, en tanto centro de educación superior, a una mayor concienciación del entorno social en el que se desenvuelve la Universidad respecto al principio de igualdad por razón de sexo, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género.

B.- OBJETIVOS CONCRETOS.

a.- *Objetivos a corto plazo.*

- 1.- Dar cumplimiento de todos los extremos exigidos por la legislación vigente en materia de igualdad (principalmente, y como ya ha sido mencionado, elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y adoptar las medidas dirigidas a garantizar la paridad en los tribunales de selección y la elaboración, respecto de cada plaza convocada, de un informe de impacto de género.
- 2.- Favorecer que el sistema de conciliación de la vida personal, laboral y familiar resulte más armónico en la Universidad de León.

- 3.- Llevar a cabo las actuaciones institucionales necesarias que sea posible adoptar a corto plazo para conseguir una mejor aplicación del principio de igualdad por razón de sexo (protocolo de leguaje no sexista, revisión de la normativa interna en clave de igualdad, favorecer campañas formativas e informativas en materia de igualdad entre la propia comunidad universitaria y el alumnado y hacia la Sociedad leonesa en general...).

b.- Objetivos a largo plazo.

- 1.- Llevar a cabo las actuaciones institucionales necesarias que sea necesario realizar a más largo plazo para conseguir una mejor aplicación del principio de igualdad por razón de sexo (implantación de contenidos --en grado y posgrado-- y favorecimiento de proyectos de investigación sobre materias relacionadas con el principio de igualdad por razón de sexo; tratar de alcanzar la paridad entre hombres y mujeres en el desempeño de puestos de responsabilidad dentro del organigrama de la Universidad de León, favorecer que en la dirección de proyectos de investigación haya una presencia equilibrada entre hombres y mujeres...).
- 2.- Realizar un seguimiento adecuado del plan de igualdad, analizando el impacto que está teniendo desde una perspectiva de género y valorando sus puntos débiles y sus fortalezas, para tratar de adaptarlo a la realidad social de la Universidad de León.

IV.- ACCIONES, ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS A IMPLANTAR EN LA UNIVERSIDAD DE LEÓN PARA CONSEGUIR LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

(Cada acción aparece desarrollada en su ficha correspondiente del Anexo I).

BLOQUE I.- Acciones, estrategias y prácticas dirigidas a conseguir las actitudes institucionales necesarias para favorecer una observancia plena del principio de igualdad y desterrar de raíz actitudes y comportamientos machistas o sexistas.

- 1- Valorar la forma de articular un compromiso institucional por el cual se trate de favorecer el nombramiento paritario de hombres y mujeres para el desempeño de puestos de responsabilidad.
- 2- Estudiar las vías para lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la dirección de proyectos de investigación, lo cual, a su vez, contribuiría a

- una mejora del currículum del sexo infrarrepresentado (hoy la mujer), permitiendo un más fácil acceso a los puestos altos del escalafón docente e investigador (principalmente la figura de catedrático de universidad).
- 3- Identificar los factores que impiden la promoción profesional del sexo infrarrepresentado (en la actualidad, las mujeres) y adoptar medidas dirigidas a evitar dichos factores.
 - 4- Elaborar un protocolo de actuación para los supuestos en los que alguna persona de la comunidad universitaria se sienta víctima de acoso sexual o por razón de sexo. Mediante dicho protocolo se ha de establecer un órgano que pueda actuar como mediador y conciliador en los casos de conflicto y, al tiempo, preste asesoramiento a quienes se sientan víctimas en una concreta situación, dando cabida en el mismo al defensor de la comunidad universitaria y a la representación legal del colectivo al que la víctima pertenezca.
 - 5- Dar a conocer la Unidad de Igualdad de la Universidad de León y las actuaciones de la Comisión Permanente de Igualdad.
 - 6- Aplicar la perspectiva de género en el diseño del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Universidad de León, valorando especialmente la posibilidad de existencia de riesgos psicosociales.
 - 7- Estudiar la posibilidad de establecer convenios con otras Universidades para traslados de personal (PAS y PDI), de forma temporal o permanente, para situaciones de violencia de género en las que tales medidas pudieran contribuir a la mejor protección de las víctimas.
 - 8- Garantizar una presencia paritaria y equilibrada entre hombres y mujeres en los tribunales y comisiones de selección y provisión de la Universidad.
 - 9- Analizar y articular la manera en la que se habrá de llevar a cabo el informe de impacto de género en cada plaza convocada en la Universidad de León.
 - 10- Elaborar un protocolo de lenguaje no sexista en la Universidad de León.
 - 11- Efectuar una revisión paulatina de la normativa de la Universidad, empezando por sus Estatutos, en clave del principio de igualdad por razón de sexo.
 - 12- Conseguir que todas las estadísticas e informaciones manejadas en la Universidad de León aparezcan desglosadas por sexo, para conseguir un conocimiento lo más exacto posible del estado del principio de igualdad en cada ámbito.
 - 13- Corregir aquellas situaciones en las que las imágenes o publicaciones sexistas o machistas puedan ser utilizadas o difundidas en la Universidad de León.

BLOQUE II.- Acciones, estrategias y prácticas dirigidas a estudiar las posibilidades de conseguir un sistema más armónico de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Universidad de León.

- 14- Establecimiento de adaptaciones de jornada y horario para el PAS por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 15- Para el colectivo del PDI, valorar la posibilidad de racionalizar los horarios de clases, exámenes y reuniones profesionales en atención a las necesidades familiares.
- 16- Para ambos colectivos, analizar la mejor manera en la que la Universidad puede contribuir a satisfacer la demanda de su personal respecto a la disponibilidad de guarderías para menores y centros de día para personas dependientes a cargo.
- 17- Realizar un estudio sobre las formas de cobertura de puestos de trabajo o redistribución de funciones en los casos de: permisos o excedencias por maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia, así como en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal de menor o cuidado de familiar. En atención a ello, efectuar una propuesta de cobertura que resulte familiar y profesionalmente responsable.

BLOQUE III.- Acciones, estrategias y prácticas dirigidas a potenciar la concienciación de la Sociedad respecto del principio de Igualdad por razón de sexo.

- 18- Analizar los contenidos relativos al principio de igualdad por razón de sexo en los actuales planes de estudio de los grados de la Universidad de León y valorar la necesidad de incorporar otros adicionales cuando llegue el momento de revisar dichos contenidos.
- 19- Favorecer la articulación de estudios de posgrado dirigidos a profundizar en las temáticas relativas al principio de igualdad por razón de sexo.
- 20- Valorar la conveniencia de crear una cátedra de igualdad, si existiese financiación para ello.
- 21- Favorecer el desarrollo por investigadores de la Universidad de León de proyectos de investigación relativos a temáticas relacionadas con los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo y facilitar la publicación y difusión de sus resultados.
- 22- Proporcionar contenidos formativos e informativos relativos al principio de igualdad, tanto entre el personal de la Universidad de León y entre el alumnado, como hacia la Sociedad leonesa en su conjunto, tratando de favorecer

la concienciación social respecto de los principios de igualdad por razón de sexo y la corresponsabilidad entre varones y mujeres en todos los ámbitos de la vida social, familiar y profesional, así como en la lucha contra la discriminación, el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género.

- 23- Crear una línea bibliográfica actualizada de material no sexista y sobre igualdad de género.
- 24- Fomentar la participación de la Universidad de León en aquellas iniciativas universitarias o extrauniversitarias que traten de favorecer el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

V.- SISTEMA DE EVALUACIÓN

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

PROPUESTA DE FICHA A UTILIZAR POR LOS RESPONSABLES DE LAS ACCIONES PREVISTAS EN EL PLAN DE IGUALDAD.

Cada responsable, por tanto, irá realizando un seguimiento continuo del estado de ejecución en el que se encuentran las medidas a su cargo.

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

Al menos una vez al año y siempre que el Presidente de la Comisión lo considere oportuno (bien por iniciativa propia, bien por petición justificada de alguno de los miembros de la comisión), la Comisión de igualdad permanente de seguimiento del plan de igualdad, se reunirá para evaluar el grado de ejecución y desarrollo de las medidas proyectadas, pudiendo acordar medidas complementarias o accesorias que faciliten o simplifiquen su consecución.

VI- CALENDARIO

El plazo para el que se ha elaborado el presente plan de igualdad es de tres años, siendo evaluado su grado de ejecución y cumplimiento al menos una vez al año por la Comisión de Igualdad permanente para el seguimiento del Plan de Igualdad de la Universidad de León, sin perjuicio del seguimiento individual y continuo que el responsable de cada acción realizará sobre la misma.

APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN	Diciembre 2010
PRIMERA EVALUACIÓN CONJUNTA POR LA COMISIÓN PERMANENTE	Diciembre 2011
SEGUNDA EVALUACIÓN CONJUNTA POR LA COMISIÓN PERMANENTE	Diciembre 2012
EVALUACIÓN FINAL Y PROPUESTA, EN SU CASO, DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN.....	Diciembre 2013

VII.- PRESUPUESTO

A.- PRESUPUESTO INTERNO.

La Universidad de León consignará en su presupuesto el dinero necesario para mantener una Secretaría de Igualdad, integrada en el Área de Responsabilidad Social del Vicerrectorado de Calidad de la Universidad de León. Asimismo, se asume el coste de las horas dedicadas al trabajo en la elaboración y ejecución del Plan de Igualdad por los Miembros de la Comisión y de cuantos otros hayan de trabajar, puntualmente, para

conseguir el cumplimiento de los objetivos de dicho plan. De igual modo, proveerá a la Comisión de Igualdad de los medios materiales necesarios para la correcta realización de su tarea. Todo ello se cifra en una cuantía de 58.000 € anuales durante las tres anualidades en las que está previsto su desarrollo.

B.- SUBVENCIONES PREVISTAS.

Se ha solicitado al Ministerio de Igualdad (en la actualidad, Secretaría de Estado de Igualdad) una subvención, de acuerdo con la Resolución de 9 de julio de 2010 del Instituto de la Mujer, en cuantía de 10.000€, para facilitar la ejecución de aquellas medidas previstas en el presente Plan de Igualdad en la Universidad de León que requieran gastos adicionales a los recogidos en el presupuesto interno de la Universidad de León.

PRESUPUESTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN 2010-2013	
Financiación interna:	174.000 €
Subvención del Ministerio de Igualdad	10.000 €
TOTAL	184.000 €

VIII.- PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA

La representación legal de la plantilla ha participado de forma activa e integradora en la elaboración del plan de igualdad a través de su presencia en la propia Comisión de Igualdad, estando representados todos los estamentos de la plantilla a través de 4 miembros, uno por cada uno de los órganos legal de representación (Comité de Empresa PAS, Comité de Empresa PID, Junta de PAS y Junta de PDI) elegidos por y entre los miembros de dichos órganos.

Asimismo, está previsto que tal representación de los trabajadores y funcionarios de la Universidad de León continúe desarrollando sus funciones en la Comisión Permanente de Igualdad, con una presencia similar a la descrita y con el objetivo de conseguir una aplicación completa y exitosa del Plan de Igualdad.

IX.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad permanente será el órgano encargado de velar por la correcta aplicación y debida ejecución del Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad permanente se reunirá al menos una vez al año para evaluar de forma conjunta el grado de cumplimiento y ejecución del plan de igualdad, y tantas veces como su presidente lo estime necesario, tanto a iniciativa propia como a petición justificada de alguno de los miembros de la Comisión.

La Comisión de Igualdad permanente, en cuya composición se propiciará la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los términos previstos en la LO 3/2007, estará compuesta por:

- La persona que ocupe el Vicerrectorado de Calidad y acreditación, presidiéndola por delegación del Rector.
- Cuatro miembros de la representación legal del personal de la ULe (1 miembro de la Junta de PDI; 1 miembro de la Junta de PAS; 1 miembro del Comité de Empresa del PDI; 1 miembro del Comité de Empresa del PAS) a elegir en cada caso por y entre quienes formen parte de dichos órganos, ante los cuales deberán presentar los contenidos negociados en el seno de la Comisión de Igualdad para obtener su conformidad respecto de los mismos.
- Un miembro de la representación de los estudiantes de la ULe a elegir por y entre los miembros de dicho órgano.
- Un miembro del Consejo Social de la Universidad.
- Un miembro de la Gerencia o Vicegerencia de la Universidad.
- La persona que ocupe la Dirección del Área de Responsabilidad Social de la Universidad de León.
- La persona que ocupe la Secretaría de Igualdad de la Universidad de León, que, asimismo, actuará como secretaria de la Comisión.

En particular y en tanto no haya modificaciones en los citados cargos, se propone que continúe como Comisión de Igualdad Permanente las personas que han venido desempeñando sus funciones durante la fase de elaboración del Plan de Igualdad; a saber:

Presidente: Juan Carlos Redondo Castán, Vicerrector de Calidad y Acreditación.

Secretaria: Carmen Bárcena Calvo, Secretaria de Igualdad.

Vocales: Pablo Marcos Martínez, Vicegerente de Recursos Humanos.
Rodrigo Tascón López, Director de Responsabilidad Social.
María Asunción Cubillas de Celis, Representante del Consejo Social.
Ana Robles Campillo, Representante de la Junta de PAS.
Natalia Rodríguez Suárez, Representante del Comité de Empresa PDI.
Arsenio Terrón Alfonso, Representante de la Junta de PDI.
Ana Cristiano García, Representante Comité de Empresa PAS.

X.- ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

Nombre: Carmen Bárcena Calvo.

Cargo: Secretaria de Igualdad de la Universidad de León.

Área de Responsabilidad Social.

Vicerrectorado de Calidad y Acreditación.

ANEXO I - FICHAS DE LAS ACCIONES CONCRETAS A IMPLANTAR

BLOQUE I.- Acciones, estrategias y prácticas dirigidas a conseguir las actitudes institucionales necesarias para favorecer una observancia plena del principio de igualdad y desterrar de raíz actitudes y comportamientos machistas o sexistas.

FICHA ACCIÓN NÚM. 1

DENOMINACIÓN: *Compromiso institucional por el cual se trate de favorecer el nombramiento paritario de hombres y mujeres para el desempeño de puestos de responsabilidad.*

ÁREA: Rectorado/Consejo de Gobierno.

FECHAS: **INICIO:** La de celebración del primer Consejo de Gobierno posterior a la aprobación y entrada en vigor del Plan de Igualdad.

OBJETIVOS: Lograr la concienciación plena y el compromiso institucional del Consejo de Gobierno de la Universidad, y demás personas con responsabilidades de designación de cargos, respecto a la importancia de proceder en paridad a los nombramientos para el desempeño de puestos de responsabilidad.

DESCRIPCIÓN: Se elaborará por el responsable un texto de compromiso institucional que será sometido a la aprobación del Consejo de Gobierno.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: La persona responsable de esta acción verificará año a año de forma estadística que en los nombramientos efectuados en ese período se ha observado la paridad.

En caso contrario, lo hará notar al Consejo de Gobierno, proponiendo las correcciones que resulten oportunas.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Fundamentalmente, al Consejo de Gobierno de la Universidad y a los órganos con capacidad para proponer, designar o nombrar cargos de responsabilidad en la Universidad de León.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Juan Carlos Redondo Castán, Vicerrector de Calidad y Acreditación.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Consejo de Gobierno de la Universidad de León.

PERSONAL PARTICIPANTE: La persona responsable y, por extensión, el Consejo de Gobierno y quienes tengan facultades para nombrar, proponer o designar a personas para cargos de responsabilidad.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: Una vez aprobada la declaración institucional, se le dará publicidad a la comunidad universitaria, como del resto de acuerdos del Consejo de Gobierno, a través de la Página web de la Universidad y mediante un correo electrónico específico, en el que se explique el sentido de la medida.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 2

DENOMINACIÓN: Favorecer que en la Dirección de Proyectos de Investigación haya una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

ÁREA: Vicerrectorado de Investigación y PDI de la Comunidad Universitaria.

FECHAS: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

OBJETIVOS: Favorecer la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la dirección de proyectos de investigación.

DESCRIPCIÓN: La nueva ley de igualdad promueve la equiparación de sexos en todas las facetas laborales. El desequilibrio que existe en la dirección de proyectos de investigación hace necesario tomar ciertas medidas que permitan alcanzar el equilibrio entre hombres y mujeres.

Entre esas medidas estaría la inclusión, en las bases oficiales para la concesión de proyectos y ayudas a proyectos financiados por la Universidad de León, de un apartado en el que se valore que, la dirección del proyecto que se presenta fomente la equiparación por sexos en la dirección de proyectos de investigación dentro del área a la que se adscribe dicho proyecto.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Análisis por parte del vicerrectorado de investigación de la situación actual de desequilibrio en la dirección de proyectos de las distintas áreas. Dicho análisis se repetirá anualmente con el fin de conocer la situación de la Universidad de León antes de la concesión de nuevos proyectos o ayudas a los mismos. De esta manera se logra, además, observar la evolución que presenta esta medida en la dirección de proyectos de investigación.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Personal de Vicerrectorado de investigación. Personal docente e investigador en general.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Natalia Rodríguez, representante del Comité de Empresa PDI en la Comisión de Igualdad, y Vicerrector de investigación.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Vicerrectorado de Investigación.

PERSONAL PARTICIPANTE: Personal docente e investigador.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: Inclusión en la página Web de la Universidad que publicite la medida. Inclusión de esta cláusula en las bases de proyectos y ayudas a los mismos concedidas por la universidad.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 3

DENOMINACIÓN: Identificar los factores que impiden la promoción profesional del sexo infrarrepresentado (en la actualidad, las mujeres) y adoptar medidas dirigidas a evitar dichos factores.

ÁREA: Área de Responsabilidad Social.

FECHAS: **INICIO:** Tras la aprobación del Plan de igualdad. **FINAL:** dos años después.

OBJETIVOS: Conseguir descubrir cuáles son los factores que dificultan la promoción profesional de las mujeres.

DESCRIPCIÓN: Se hará un análisis estadístico y de campo sobre los mecanismos de promoción en la Universidad de León, tratando de detectar los problemas que impiden que las mujeres ocupen en paridad los puestos altos del escalafón en las distintas categorías profesionales de la Universidad de León.

A continuación, se valorarán cuáles pueden ser las medidas necesarias para combatir tal problema.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Revisión anual por la persona responsable de la información estadística y de campo elaborada.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Todo el personal de la Universidad de León.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Rodrigo Tascón López, Director de Responsabilidad Social.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Gerencia y Vicerrectorado de Profesorado.

PERSONAL PARTICIPANTE: Personal contratado a cargo de la Subvención solicitada al Instituto de la Mujer.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Se espera contar con una subvención del Ministerio de Igualdad que permita la contratación de una persona que pueda realizar un seguimiento estadístico y de campo sobre este tipo de factores.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: Se le dará publicidad a través de la publicación del plan de igualdad.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 4

DENOMINACIÓN: *Elaborar un protocolo de actuación frente a presuntos supuestos de acoso sexual o por razón de sexo.*

ÁREA: Responsabilidad Social/Defensora de la Comunidad Universitaria.

FECHA DE INICIO: Desde la entrada en vigor del plan de igualdad.

OBJETIVOS: - Establecer con un mecanismo que trate de gestionar las posibles situaciones de acoso sexual que puedan producirse en la Universidad.

- Proporcionar la debida atención y asesoramiento a quien se sienta víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN: Para la gestión de las situaciones en las cuales algún miembro de la Comunidad Universitaria se sienta víctima de acoso sexual o por razón de sexo, se elaborará un protocolo de actuación interno que, en síntesis, responda a las necesidades de asesoramiento y atención a la víctima y de garantías de investigación y defensa, tratando de procurar la actuación correcta de la Universidad como institución ante tales situaciones.

Dicho protocolo tendrá tres fases: I.- INICIO; II.- INSTRUCCIÓN; y III.- RESOLUCIÓN.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Anualmente, la persona responsable efectuará un análisis del número de situaciones presentadas y de su resolución final.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Toda la Comunidad Universitaria: Profesores, alumnos y personal de administración y servicios.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Defensora de la Comunidad Universitaria/Director de Responsabilidad Social.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Consejo de Gobierno

PERSONAL PARTICIPANTE: Miembros de la Sub-comisión:

Defensora de la Comunidad Universitaria.

Director de Responsabilidad Social.

Representantes de los distintos colectivos (PAS, PDI, Alumnos) en la Comisión de Igualdad, según los casos.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Además de los medios personales destacados, se contará con los medios materiales necesarios para desarrollar las actuaciones descritas; en particular, la oficina de la Defensora de la Comunidad Universitaria, y la Oficina de Dirección del Área de Responsabilidad Social, pudiendo requerirse, para actuaciones concretas, otros medios materiales propios de la Universidad.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: Se informará mediante un correo electrónico específico dirigido a toda la comunidad universitaria, de la existencia de este mecanismo. Así mismo, en las charlas dirigidas a los distintos sectores de la comunidad universitaria para su mayor y mejor concienciación en materia de igualdad se dará cuenta de la existencia y finalidad de este mecanismo.

La Defensora de la Comunidad Universitaria, en la labor de difusión de su tarea, dará a conocer en los distintos centros la existencia de este protocolo, así como su finalidad y utilidad.

COMENTARIOS: Con esta medida, se da cumplimiento a la exigencia legal contemplada en los arts. 51.e) y 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

FICHA ACCIÓN NÚM. 5

DENOMINACIÓN: *Dar a conocer la Unidad de Igualdad de la Universidad de León y las actuaciones de la Comisión Permanente de Igualdad.*

ÁREA: UNIVERSIDAD DE LEÓN.

FECHAS: A partir de la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

OBJETIVOS: 3. Necesidad de cambios en el modelo educativo.

Objetivo General: Defender la igualdad de derechos entre mujeres y hombres eliminando posibles barreras de discriminación y de prejuicio a través de la formación en las Aulas y otros Foros de la Universidad.

Objetivos específicos: Sensibilizar a la población Universitaria, PDI, PAS y Alumnado sobre la necesidad de identificar actos y conductas verbales y no verbales sexistas, así como discriminatorias en la realidad cotidiana.

Introducir cursos de formación en Igualdad de Género de forma progresiva en todas las titulaciones de la Universidad de León en las que actualmente no estén contemplados.

DESCRIPCIÓN: Desarrollar una charla informativa, dirigida a toda la población universitaria, por Facultades o Centros, según disponibilidad.

Hacer uso del PAT durante el curso académico introduciendo en el mismo el apartado de Igualdad de Género y trabajar sobre ello en sus sesiones.

Realizar un taller anual sobre violencia y control emocional para el alumnado.

Hacer campañas informativas mediante los medios de comunicación de la propia Universidad, Web, radio, prensa escrita etc.

Implantar como asignatura "Igualdad de Género" o introducirla en áreas de conocimiento que puedan ser afines.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: El grupo de trabajo determinado establecerá las medidas de seguimiento, mediante los calendarios escolares realizados.

Verificar mediante los informes del Pat si se trabajan los temas de Igualdad.

Comprobar semestralmente qué campañas de sensibilización se han realizado.

Cuantificar el número de alumnos y resto de población de la universidad que han participado en los talleres de Igualdad de Género.

Observar si se introduce formación específica en las distintas titulaciones sobre Género e Igualdad en los años próximos.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Todo el personal de la Universidad. Alumnos, PDI y PAS.

PERSONAL RESPONSABLE (TANTO DEL IMPULSO COMO DE LA EJECUCIÓN): Carmen Bárcena, Secretaria de Igualdad.

PERSONAL PARTICIPANTE: Todo el personal de la Universidad. Alumnos, PDI y PAS que lo deseen.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Fondos a obtener de la Subvención solicitada al Instituto de la Mujer.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: Todos los que tiene en activo la Universidad. Correos, web, prensa, radio y guía del alumnado.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 6

DENOMINACIÓN: *Aplicar la perspectiva de género en el diseño del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.*

ÁREA: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

FECHAS: Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

OBJETIVOS:

Eliminar, si es posible, o reducir los riesgos laborales que afectan especialmente a las mujeres.

Detección y prevención de riesgos laborales específicos durante el embarazo, parto reciente y lactancia.

DESCRIPCIÓN: Elaborar el procedimiento para abordar los riesgos laborales específicos durante el embarazo, parto reciente y lactancia.

Adaptar el contenido de los botiquines a las necesidades de las mujeres.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: El seguimiento se efectuará a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales así como del Comité de Seguridad y Salud de la ULE.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Colectivos de PAS y PDI.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Ana Robles, representante de la Junta de PAS en la Comisión de Igualdad. Gerencia, Técnico en Prevención de Riesgos Laborales.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Comité de Seguridad y Salud.

PERSONAL PARTICIPANTE: Delegados de Prevención.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Protocolo de actuación al alcance de todas las trabajadoras.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: E-mail. Página web.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 7

DENOMINACIÓN: *Estudiar la posibilidad de establecer convenios con otras Universidades para traslados de personal (PAS y PDI), de forma temporal o permanente, para situaciones de violencia de género en las que tales medidas pudieran contribuir a la mejor protección de las víctimas.*

ÁREA: Vicerrectorado de Calidad.

FECHAS: **INICIO:** Desde la entrada en vigor del plan de igualdad **FINALIZACIÓN:** 31 diciembre 2011.

OBJETIVOS: Permitir que aquellas personas del personal de la Universidad que hayan sido víctimas de la violencia de género puedan mejorar su seguridad personal.

DESCRIPCIÓN: Se valorará con qué universidades (prioritariamente las públicas de Castilla y León) y en qué términos resulta posible llegar a un acuerdo para traslados temporales de personal en situaciones de violencia de género.

Se tratará de alcanzar un acuerdo o convenio entre la ULE y aquél o aquéllos centros de educación superior que resulte idóneos, para permitir el intercambio temporal del personal afectado que así lo solicite.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Se realizará una revisión anual por la persona responsable de cuántos convenios se han firmado y cuántos están en curso de negociación.

Asimismo, se realizará un seguimiento estadístico de cuántas personas han hecho uso de los instrumentos adoptados.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Las personas al servicio de la Universidad de León que sean víctimas de violencia de género.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Juan Carlos Redondo Castán, Vicerrector de Calidad y Acreditación.

Gerencia y Vicerrectorado de Profesorado.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Consejo de Gobierno

PERSONAL PARTICIPANTE: Personas víctimas de violencia de género que formen parte del personal de la Universidad.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: A través de la publicación y difusión general que se dará al plan de igualdad.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 8

DENOMINACIÓN: *Garantizar una presencia paritaria y equilibrada entre hombres y mujeres en los tribunales y comisiones de selección y provisión de la Universidad.*

ÁREA: Todo el personal de la Universidad.

FECHAS: **INICIO:** Desde la entrada en vigor del plan de igualdad.

OBJETIVOS: Conseguir que en los Tribunales de Selección de la Universidad exista una presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

DESCRIPCIÓN: Se incorporará a la normativa interna de la Universidad, en aquellos casos en los que aún no esté previsto (la mayor parte de los reglamentos internos de provisión de puestos de trabajo ya contemplan la paridad de los tribunales y comisiones de selección), la previsión conforme a la cual habrá de procurarse la constitución paritaria de los órganos de selección en la Universidad de León.

Se darán indicaciones a los órganos de gestión de la Universidad competentes en cada caso para que indaguen los motivos reales por los que una determinada Comisión de evaluación no cuente en su composición con un estándar paritario y, en consecuencia, obliguen a corregir aquellas situaciones cuando sea posible.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Se realizará un seguimiento estadístico, con carácter anual, para determinar el porcentaje de hombres y mujeres que ha habido en cada tribunal de selección en la Universidad de León.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Personal de la Universidad de León.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Rodrigo Tascón López, Director de Responsabilidad Social/Pablo Marcos, Vicegerente de Recursos Humanos.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Gerencia (vicegerencia de recursos humanos) y Vicerrectorado de Profesorado.

PERSONAL PARTICIPANTE: Sección de Personal Docente e Investigador. Sección de Personal de Administración y Servicios.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN:

COMENTARIOS:

Con esta medida se da cumplimiento a lo previsto en el art. 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

FICHA ACCIÓN NÚM. 9

DENOMINACIÓN: *Analizar y articular la manera en la que se habrá de llevar a cabo el informe de impacto de género en cada plaza convocada en la Universidad de León.*

ÁREA:

FECHAS: **INICIO:** Desde la entrada en vigor del plan de igualdad.

OBJETIVOS: Conseguir que en cada plaza convocada en la Universidad de León se realice una evaluación sobre el impacto de género de dicha plaza.

DESCRIPCIÓN: Cada vez que se convoque una plaza en la Universidad de León, quien resulte designado presidente de la Comisión de Evaluación, habrá de efectuar un informe de impacto de género.

Dicho informe habrá de contener, al menos, el número de mujeres y hombres que existen en esa categoría profesional y sección, departamento o área de conocimiento en la Universidad de León. Asimismo, si a juicio del presidente existe alguna clase de obstáculo vinculado con el género (discriminación, infrarrepresentación . . .) que pudiera suponer una desventaja para los sujetos potencialmente perjudicados.

La Vicegerencia de Recursos Humanos y la Sección de Personal Docente e Investigador elaborarán unos modelos de informe de impacto de género que serán incorporados a la documentación habitual utilizada en la actuación de los órganos de selección de la Universidad de León.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: El personal responsable de esta medida se asegurará que los formularios de informe de impacto de género sean elaborados y puestos a disposición de los órganos de selección.

Se hará un seguimiento individualizado de dichos informes para verificar que han sido emitidos y, en su caso, las incidencias que recojan.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Todo el personal de la Universidad de León.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Rodrigo Tascón López, Director de Responsabilidad Social/Pablo Marcos, Vicegerente de Recursos Humanos.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Comisiones de Selección.

PERSONAL PARTICIPANTE: Sección de Personal Docente e Investigador. Sección de Personal de Administración y Servicios.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN:

COMENTARIOS:

Con esta medida se da cumplimiento a lo previsto en el art. 55 de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

FICHA ACCIÓN NÚM. 10

DENOMINACIÓN: *Elaborar un protocolo de lenguaje no sexista en la Universidad de León.*

ÁREA: De utilización en toda la Universidad.

FECHAS: Tras la entrada en vigor del plan de igualdad, en los 6 meses inmediatamente posteriores.

OBJETIVOS: - Conseguir desterrar del lenguaje utilizado en la Universidad de León, sobre todo a nivel oficial y en la documentación, de todos los rastros sexistas o machistas que puedan subsistir en la utilización del idioma.

DESCRIPCIÓN: La persona responsable de la acción, elaborará un protocolo de lenguaje no sexista, siguiendo los criterios al uso.

Dicho protocolo será elevado al Consejo de Gobierno para su aprobación y, a partir de tal momento, se fomentará su utilización en todos los estamentos de la Universidad.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: La persona responsable, una vez al año, efectuará un seguimiento de la documentación y normativa interna utilizados en la Universidad de León, valorando su adecuación al protocolo de lenguaje no sexista.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Toda la Comunidad Universitaria.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Asunción Cubillas De Celis, representante del Consejo Social en la Comisión de Igualdad.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Consejo de Gobierno.

PERSONAL PARTICIPANTE: Secretaría General, Consejo Social.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: La propia del Plan de Igualdad.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 11

DENOMINACIÓN: *Efectuar una revisión paulatina de la normativa de la Universidad, empezando por sus Estatutos, en clave del principio de igualdad por razón de sexo.*

ÁREA:

FECHAS: tras la entrada en vigor del Plan de Igualdad .

OBJETIVOS: Conseguir una adaptación plena de la normativa interna de la Universidad de León al principio de igualdad.

DESCRIPCIÓN: La persona responsable realizará un estudio de la normativa interna de la Universidad de León, detectando aquellos extremos que no sean plenamente acordes con el principio de igualdad por razón de sexo y proponiendo nuevas regulaciones alternativas.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: El proceso se repetirá anualmente por la persona responsable.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Consejo de Gobierno y demás órganos con Facultades normativas en la Universidad.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Arsenio Terrón, representante de la Junta PDI en la Comisión de Igualdad.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Consejo de Gobierno, Secretaría General.

PERSONAL PARTICIPANTE:

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: La propia del plan de igualdad.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 12

DENOMINACIÓN: *Conseguir que todas las estadísticas e informaciones manejadas en la Universidad de León aparezcan desglosadas por sexo.*

ÁREA:

FECHAS: **INICIO:** enero 2011. **FINAL (si estuviera previsto):** diciembre 2011.

OBJETIVOS: Disponer de datos estadísticos fiables (fidedignos, precisos, permanentes), desglosados por sexo en todas las variables que se definan como más significativas en materia de igualdad, en los diferentes sectores de actividad de la Universidad (docencia/estudio, investigación, gobierno universitario, gestión universitaria).

Asegurar su difusión adecuada, general y específica.

Todo ello con el objetivo general de conocer mejor la realidad y poder diseñar políticas y acciones específicas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

DESCRIPCIÓN: Definición de los sectores.

Designación de persona responsable por sector.

Los responsables sectoriales establecerán un procedimiento (datos actuales, fuentes, características, grupo de trabajo, ...) para identificar las variables más significativas por sectores.

Análisis de los datos disponibles actualmente sobre dichas variables: datos, fuente, características, método de elaboración, limitaciones.

Elaboración o mejora del método de obtención de datos de cada variable, de forma que satisfaga los requisitos necesarios: que sean significativos, de obtención automática y periódica, de fácil tratamiento, con costes de obtención y elaboración proporcionados a su utilidad.

Aplicación del nuevo método.

Obtención de los datos.

Comprobación de su idoneidad y cumplimiento de requisitos.

Diseño de los mecanismos de difusión general - entre ellos la página Web específica de igualdad - y de remisión específica a órganos generales de gobierno o asesoramiento y a órganos o cargos específicos encargados de la adopción de decisiones en los distintos sectores.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En un mes, tener identificados los datos que se consideran significativos y necesarios

En 4 meses, tener los mecanismos para su obtención en condiciones adecuadas.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN

Responsables y gestores sectoriales.

Todos los colectivos de la Comunidad Universitaria.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Juan Carlos Redondo Castán, Vicerrector de Calidad y Acreditación.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Gerencia, Vicerrectorado de Economía.

PERSONAL PARTICIPANTE: Responsables sectoriales.
Gestores sectoriales.
Servicio de Informática y Comunicaciones.
Oficina de Evaluación y Calidad.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN Medios humanos, equipos y aplicaciones informáticas ya existentes en la Universidad.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: Web de Igualdad.
Webs Sectoriales.

Remisiones específicas de la información a los órganos de gobierno generales y específicos y a los responsables sectoriales con capacidad de implementar políticas.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 13

DENOMINACIÓN: *Corregir aquellas situaciones en las que las imágenes o publicaciones sexistas o machistas puedan ser utilizadas o difundidas en la Universidad de León.*

ÁREA:

FECHAS: **INICIO:** Desde la entrada en vigor del plan de igualdad .

OBJETIVOS: Desterrar los últimos reductos de imágenes o publicaciones sexistas o machistas que puedan ser utilizadas o difundidas en la Universidad de León.

DESCRIPCIÓN: La persona responsable elaborará una propuesta para su aprobación por el Consejo de Gobierno en la que se indique que en ninguno de los centros e instalaciones de la Universidad de León se utilizarán o difundirán contenidos que resulten sexistas o machistas.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: La persona responsable analizará anualmente si ha existido alguna queja al respecto y valorará el grado de cumplimiento de la medida.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Toda la comunidad universitaria.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Juan Carlos Redondo Castán, Vicerrector de Calidad y Acreditación.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Consejo de Gobierno, Área de Imagen, Decanatos de los distintos centros de la ULE.

PERSONAL PARTICIPANTE:

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: A través de la publicación y difusión general que se dará al plan de igualdad.

COMENTARIOS:

BLOQUE II.- Acciones, estrategias y prácticas dirigidas a estudiar las posibilidades de conseguir un sistema más armónico de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Universidad de León.

FICHA ACCIÓN NÚM. 14

DENOMINACIÓN: *Establecimiento de adaptaciones de jornada y horario para el PAS por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

ÁREA:

FECHAS: **INICIO:** enero 2011. **FINAL:** febrero 2011.

OBJETIVOS: Favorecer que el personal de administración y servicios de la Universidad, además de los mecanismos de conciliación ya disponibles por razón de normativa general, normativa interna y políticas de personal, pueda adaptar su jornada y horario por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los supuestos en que sea compatible con el adecuado funcionamiento de los servicios y, cuando sea posible, con una mejora de la cantidad o calidad del servicio.

DESCRIPCIÓN: Aprobación de una norma que regule los supuestos y requisitos en los que los integrantes del PAS laboral y funcionario de la Universidad de León podrán disponer de adaptaciones de jornada y horario por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, previa negociación con los representantes de los dos colectivos.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Se entenderá cumplida la acción cuando esté aprobada por Consejo de Gobierno la correspondiente norma.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Personal de administración y servicios de la ULE.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Ana Robles, representante de la Junta de PAS en la Comisión de Igualdad. Gerencia, Técnico en Prevención de Riesgos Laborales.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Pablo Marcos, Vicegerencia Recursos Humanos.

PERSONAL PARTICIPANTE: Vicegerente de RRHH.

Órganos de representación del PAS.

Consejo de Gobierno.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Medios humanos y materiales generales de la Universidad.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: Publicación de la normativa.

Difusión general por Gerencia.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 15

DENOMINACIÓN: *Para el colectivo del PDI, valorar la posibilidad de racionalizar los horarios de clases, exámenes y reuniones profesionales en atención a las necesidades familiares.*

ÁREA:

FECHAS: FINALIZACIÓN: Diciembre 2011.

OBJETIVOS: Conseguir una mayor racionalización, desde criterios de responsabilidad familiar, de los horarios de clases, exámenes y reuniones profesionales del colectivo del PDI.

DESCRIPCIÓN: La persona responsable analizará la situación actual de horarios del PDI, en colaboración con el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica. A partir de las conclusiones obtenidas, se efectuará una propuesta de mejora y racionalización.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Anualmente se revisará por la persona responsable el grado de obtención de la medida.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Colectivo de Personal Docente e Investigador.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Rodrigo Tascón López, Director de Responsabilidad Social.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.

PERSONAL PARTICIPANTE:

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Se espera recibir una subvención del Ministerio de Igualdad que permita la contratación de personal de apoyo para la realización del trabajo de campo necesario para realizar esta medida.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: A través de la publicación y difusión general que se dará al plan de igualdad.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 16

DENOMINACIÓN: Analizar la mejor manera en la que la Universidad puede contribuir a satisfacer la demanda de su personal respecto a la disponibilidad de guarderías para menores y centros de día para personas dependientes a cargo.

ÁREA:

FECHAS: **INICIO:** Desde la entrada en vigor del plan de igualdad.

OBJETIVOS: Conseguir poner a disposición de la comunidad universitaria las guarderías para menores y centros de día para personas dependientes que faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal de la Universidad de León.

DESCRIPCIÓN: Se analizará por la persona responsable cuáles pueden ser los centros de día y guarderías más idóneos para su disfrute por la comunidad universitaria y se intentará llegar a un acuerdo o concierto con ellos para que el personal de la Universidad que lo necesite pueda acceder a sus servicios en condiciones ventajosas.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: La persona responsable verificará anualmente el uso que el personal de la Universidad da a estos servicios y valorará su mantenimiento, supresión o ampliación.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Todo el personal de la Universidad que potencialmente puede tener menores o dependientes a cargo.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA MEDIDA: Rodrigo Tascón López, Director de Responsabilidad Social.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Área de Acción Social/Vicerrectorado de Estudiantes.

PERSONAL PARTICIPANTE:

MEDIOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: A través de la publicación y difusión general que se dará al plan de igualdad.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 17

DENOMINACIÓN: *Realizar un estudio sobre las formas de cobertura de puestos de trabajo o redistribución de funciones en los casos de: permisos o excedencias por maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia, así como en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal de menor o cuidado de familiar. En atención a ello, efectuar una propuesta de cobertura que resulte familiar y profesionalmente responsable en el contexto económico y financiero de la ULE.*

ÁREA:

FECHAS: **INICIO:** Desde la entrada en vigor del plan de igualdad.

OBJETIVOS: Disponer de información completa y actualizada sobre las formas de cobertura o redistribución de tareas en supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, lactancia y reducción de jornada por guarda legal de un menor o cuidado de un familiar, para poder evaluar la política seguida, sus posibles efectos y márgenes de actuación desde parámetros de costes y necesidades de los servicios.

Valorar si los mecanismos actuales de sustitución del personal por motivos familiares son responsables desde el punto de vista de la responsabilidad social y familiar.

DESCRIPCIÓN: La persona responsable y el personal de apoyo contratado al efecto efectuarán un análisis sobre las formas de sustitución de las personas en situación de permisos o excedencias por motivos familiares y, en atención a ello y si se considera oportuno, efectuarán una propuesta para su racionalización y mejora.

Diseño de una aplicación informática sencilla de registro y tratamiento de la información sobre los supuestos ya indicados, necesidades generadas y medidas adoptadas para su cobertura.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: La persona responsable analizará anualmente la tendencia de la actividad.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Todo el personal de la Universidad, que puede puntualmente quedar en situación de permiso o excedencia por motivos familiares.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Director del Área de Responsabilidad Social, Vicegerente de Recursos Humanos.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Gerencia, Vicerrectorado de Profesorado.

PERSONAL PARTICIPANTE:

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Se espera recibir una subvención del Ministerio de Igualdad que permita la contratación de personal de apoyo para la realización del trabajo de campo necesario para realizar esta medida.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: La difusión y publicación general del plan de igualdad.

COMENTARIOS:

BLOQUE III.- Acciones, estrategias y prácticas dirigidas a potenciar la concienciación de la Sociedad respecto del principio de Igualdad por razón de sexo.

FICHA ACCIÓN NÚM. 18

DENOMINACIÓN: *Analizar los contenidos relativos al principio de igualdad por razón de sexo en los actuales planes de estudio de los grados de la Universidad de León y valorar la necesidad de incorporar otros adicionales cuando llegue el momento de revisar dichos contenidos*

ÁREA:

FECHAS: Con carácter continuo y cuando proceda revisar planes de estudio.

OBJETIVOS: Conseguir que en los planes de estudio de las titulaciones impartidas en la Universidad de León, el principio de igualdad por razón de sexo ocupe el papel que se merece.

DESCRIPCIÓN: El responsable de esta acción velará porque, en las revisiones de los planes de estudios que se realicen con ocasión de las evaluaciones de ANECA, se tenga presente la necesidad de incorporar contenidos relativos al principio de igualdad, bien con protagonismo autónomo, bien como contenido transversal.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: La persona responsable hará un seguimiento anual de las incorporaciones y revisiones efectuadas en los planes de estudio en relación con el principio de igualdad.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Comisiones de elaboración de las memorias de plan de estudios de grados o posgrados en la Universidad de León.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Arsenio Terrón, representante en la Comisión de Igualdad de la Junta de Personal PDI.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Comisiones para las memorias de grado y posgrado, Juntas de Centro y Vicerrectorados de Calidad y Ordenación Económica.

PERSONAL PARTICIPANTE:

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: Los propios del plan de igualdad.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM 19

DENOMINACIÓN: Favorecer la articulación de estudios de posgrado dirigidos a profundizar en las temáticas relativas al principio de igualdad por razón de sexo.

ÁREA: Las académicamente más relacionadas con el principio de igualdad.

FECHAS: Tras la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

OBJETIVOS: Conseguir fomentar la instrumentación de estudios de posgrado (másteres y doctorados) dirigidos al estudio de temas relacionados con el principio de igualdad por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN: La persona responsable realizará un pequeño informe sobre las temáticas relacionadas con el principio de igualdad que podrían ser abordadas en un hipotético posgrado en la Universidad de León.

A continuación, se dirigirá a las Área potencialmente en condiciones de impartir docencia o formación en la investigación en tales materias, al objeto de estimular la posibilidad de que insten la creación de un posgrado en tales campos.

Asimismo, efectuar una valoración de que ayudas y facilidades, dentro de sus límites de actuación, está la Universidad en condiciones de proporcionar en un momento puntual concreto a quienes decidan realizar la mentada labor de creación de un posgrado en materias de igualdad.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: La persona responsable hará un informe anual sobre la evolución de esta medida.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Personal Docente e Investigador cuyas Áreas de Conocimiento estén especialmente vinculadas al principio de igualdad.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Arsenio Terrón, representante en la Comisión de Igualdad de la Junta de Personal PDI.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Área de Estudios de Posgrado/Comisiones de Grado.

PERSONAL PARTICIPANTE:

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: Los propios del Plan de Igualdad.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 20

DENOMINACIÓN: *Valorar la conveniencia de crear una cátedra de igualdad, si existiese financiación para ello.*

ÁREA:

FECHAS: **INICIO:** Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

OBJETIVOS: Tratar de conseguir la creación de una cátedra de igualdad en la Universidad de León.

DESCRIPCIÓN: Se analizará la posibilidad de crear una cátedra de igualdad en la Universidad de León, mediante la búsqueda de patrocinadores que aporten financiación y un plan concreto de trabajo e investigación.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: La persona responsable analizará el estado de la medida anualmente.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN:

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Carmen Bárcena, Secretaria de igualdad.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Vicerrectorado de Investigación.

PERSONAL PARTICIPANTE:

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: La difusión y publicación general del plan de igualdad.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 21

DENOMINACIÓN: *Favorecer el desarrollo por investigadores de la Universidad de León de proyectos de investigación relativos a temáticas relacionadas con los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo y facilitar la publicación y difusión de sus resultados.*

ÁREA:

FECHAS: **INICIO:** Desde la entrada en vigor del plan de igualdad .

OBJETIVOS: Fomentar la investigación en temáticas relacionadas con la igualdad.

DESCRIPCIÓN: Se tratará de incorporar entre las temáticas prioritarias de las convocatorias de investigación efectuadas por la Universidad de León, los temas relativos a la igualdad por razón de sexo.

Además, se dará información a toda la comunidad investigadora de las convocatorias de investigación de las diferentes administraciones y organismos, tratando de incentivar la concurrencia competitiva.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: La persona responsable analizará anualmente el grado de situación de la medida.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN:

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Rodrigo Tascón López, Director de Responsabilidad Social.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Vicerrectorado de Investigación.

PERSONAL PARTICIPANTE:

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: La difusión y publicación general del plan de igualdad.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 22

DENOMINACIÓN: *Proporcionar contenidos formativos e informativos relativos al principio de igualdad.*

ÁREA: FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO.

FECHAS: De forma continua a lo largo de la aplicación del Plan de igualdad.

OBJETIVOS: Formar y capacitar a sus integrantes en los cursos que se oferten en Igualdad de Género.

Proporcionar los conocimientos y desarrollar las destrezas básicas para integrar los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres.

DESCRIPCIÓN: Fomentar la programación de cursos de formación, instrumentales y/o de verano sobre Igualdad de Género, así como de Jornadas de estudio dirigidas a toda la comunidad universitaria y la sociedad leonesa sobre materias propias del principio de igualdad.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: La persona responsable, efectuará un informe anual sobre qué avances se han conseguido y qué cursos impartido en relación con esta medida.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: A toda la población en general y a los alumnos de la Universidad en particular.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Carmen Bárcena, Secretaria de Igualdad. Organizadores y docentes de los cursos.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Gerencia, Escuela de Formación, Vicerrectorado de Relaciones Institucionales.

PERSONAL PARTICIPANTE: Toda la población intra y extra universitaria.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Aulas y Material docente propios de la formación impartida en el la ULE.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: Los propios del Plan de Igualdad y de la Formación en la Universidad.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 23

DENOMINACIÓN: *Crear una línea bibliográfica actualizada de material no sexista y sobre Igualdad de género.*

ÁREA: Biblioteca.

FECHAS: **FINAL:** Diciembre 2011.

OBJETIVOS: Que la Comunidad Universitaria tenga acceso a material bibliográfico relacionado con la Igualdad de Género y distintos materiales de contenido no sexista.

DESCRIPCIÓN: Crear un línea bibliográfica donde se recoja material no sexista y artículos actualizados sobre Igualdad de Género, a través de los Gestores de Referencias Personales.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Actualizaciones periódicas de dicho material.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Personal de la Universidad y quien desee consultar.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Ana Cristiano, representante del Comité de Empresa PAS en la Comisión de Igualdad. Personal de Biblioteca.

PERSONAL U ÓRGANO RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Dirección de la Biblioteca Universitaria.

PERSONAL PARTICIPANTE: Toda la comunidad universitaria.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Consultar acerca del material existente actualmente. Designar o contratar, podría ser becario/a, a personal para su realización.

Bases de datos, libros, revistas, Internet.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: Internet, software necesario.

COMENTARIOS:

FICHA ACCIÓN NÚM. 24

DENOMINACIÓN: *Fomentar la participación de la Universidad de León en aquellas iniciativas universitarias o extrauniversitarias que traten de favorecer el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.*

ÁREA:

FECHAS: **INICIO:** Desde la entrada en vigor del plan de igualdad.

OBJETIVOS: Mostrar el apoyo institucional de la Universidad de León a todas aquellas iniciativas que redunden en beneficio del mayor y mejor desarrollo del principio de igualdad.

DESCRIPCIÓN: La persona responsable de esta medida realizará un análisis de qué iniciativas e instituciones desarrollan una labor de apoyo al mejor desenvolvimiento del principio de igualdad en el ámbito de actuación de la Universidad de León.

Seleccionará aquellas que por su actividad encajen con la actuación y desenvolvimiento de la Universidad, y llevará a cabo los trámites pertinentes para sumarse a dichas iniciativas.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: La persona responsable de esta medida revisará anualmente las iniciativas e instituciones con las que la Universidad esté asociada y, al tiempo, valorará la pertinencia de sumarse a nuevas iniciativas.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Toda la comunidad universitaria y sociedad leonesa.

PERSONAL RESPONSABLE DEL IMPULSO DE LA ACCIÓN: Ana Robles, representante de la Junta de PAS en la Comisión de Igualdad.

PERSONAL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN: Rodrigo Tascón López, Director de Responsabilidad Social.

PERSONAL PARTICIPANTE:

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN: La difusión y publicación general del plan de igualdad.

COMENTARIOS:

ANEXO II - TABLAS

TABLA I.- DATOS SOBRE CARGOS ACADÉMICOS.

CARGOS ACADÉMICOS 31/12/2000.

Tipo	hombres	mujeres	Total general	Porcentaje	
				%hombres	%mujeres
Centros	42	12	54	77,78	22,22
Departamentos	59	33	92	64,13	35,87
Equipo gobierno	9	2	11	81,82	18,18
Servicios y secretariados	55	15	70	78,57	21,43
Total general	165	62	227		
Porcentaje	72,69	27,31			

CARGOS ACADÉMICOS 31/12/2003.

Tipo	hombres	mujeres	Total general	Porcentaje	
				%hombres	%mujeres
Centros	47	15	62	75,81	24,19
Departamentos	61	37	98	62,24	37,76
Equipo gobierno	9	2	11	81,82	18,18
Servicios y secretariados	45	15	60	19,48	6,49
Total general	162	69	231		
Porcentaje	70,13	29,87			

CARGOS ACADÉMICOS 31/12/2006.

Tipo	hombres	mujeres	Total general	Porcentaje	
				%hombres	%mujeres
Centros-institutos	44	23	67	65,67	65,67
Departamentos	51	27	78	65,38	34,62
Equipo gobierno	11	2	13	84,62	15,38
Org. Unipers. Centrales	1		1	100,00	0,00
Servicios y secretariados	44	20	64	68,75	31,25
Total general	151	72	223		
Porcentaje	67,713	32,287			

CARGOS ACADÉMICOS 31/12/2009.

Tipo				Porcentaje	
	hombres	mujeres	Total general	%hombres	%mujeres
Centros-institutos	46	25	71	64,79	35,21
Departamentos	40	37	77	51,95	48,05
Equipo gobierno	8	4	12	66,67	33,33
Org. Unipers. Centrales	1	1	2	50,00	50,00
Servicios y secretariados	40	37	77	51,95	48,05
Total general	135	104	239		
Porcentaje	56,49	43,51			

TABLA II.- DATOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL.

Datos Generales. Representación legal de la plantilla.

Representación sindicada.

Mujeres	Hombres	Sindicato
0	1	AITUL
1	1	CC.OO.
1	1	CSIF
1	1	UGT

Representación unitaria.

Mujeres	Hombres	Sindicato
1	2	AITUL
3	4	CC.OO.
0	4	CSIF
2	4	UGT

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
REPRESENTACIÓN UNITARIA	6	30	14	70	20
REPRESENTACIÓN SINDICADA	3	42,85	4	57,14	7

Distribución de la representación legal por edades.

Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0
21 - 25 años	0	0	0	0	0
26 - 35 años	1	3,70	2	7,40	3
36 – 45 años	5	18,51	6	22,22	11
46 años y más	4	14,81	9	33,33	13
TOTAL	10	37,03	17	62,96	27

Distribución de la representación legal por categorías profesionales.

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
G I/ J. Área/Serv./A Bibl.	0	0	1	3,70	1
G II/ J.Sec./B Bibl.	0	0	5	18,51	5
G III DJ/ J.Uni./Ad. Cent.	2	7,40	4	14,81	6
G III /Resp.G./Gest.T.	5	18,51	1	3,70	6
Grupo IV/ PBC2	3	11,11	6	22,22	9
TOTAL	10	37,03	17	62,96	27

Sindicatos con representación.

Sindicato	% de representación
A.I.T.U.L.	15
CC.OO.	35
CSIF	20
UGT	30

TABLA III.- EVOLUCIÓN POR SEXOS PDI.

PDI.						
CATEGORÍAS	2000			2003		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Catedrático Univ.	84	11	95	96	18	114
Profesor Titular Univ.	112	74	186	163	132	295
Cat. Escuela Univ.	20	8	28	47	25	72
Prof. Tit. Univ.	92	73	165	71	73	144
			0			0
Ayudante Univ. (LRU)	21	22	43	2	4	6
Ayud. Esc. Univ. (LRU)	27	26	53	10	15	25
Ayudante			0	16	14	30
Prof. Ayud. Doctor			0			0
P. Colaborador			0			0
P Contratado Doctor			0			0
PAC (LRU)			0			0
Profesor Asociado	120	57	177	77	46	123
Profesor Emérito	8	1	9	5		5
Profesor Visitante	2	2	4	2	1	3
TOTALES	486	274	760	569	363	932
PORCENTAJES	64%	36%		61%	39%	

CATEGORÍAS	2006			2009		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Catedrático Univ.	96	18	114	91	20	111
Profesor Titular Univ.	164	138	302	193	169	362
Cat. Escuela Univ.	41	23	64	27	10	37
Prof. Tit. Univ.	72	74	146	49	55	104
			0			0
Ayudante Univ. (LRU)	1	1	2			0
Ayud. Esc. Univ. (LRU)	3	5	8			0
Ayudante	22	23	45	6	4	10
Prof. Ayud. Doctor	6	11	17	7	13	20
P. Colaborador	12	10	22	14	26	40
P Contratado Doctor		1	1	21	23	44
PAC (LRU)	6	12	18	2	1	3
Profesor Asociado	150	61	211	125	53	178
Profesor Emérito	2		2			0
Profesor Visitante	2	1	3	1		1
TOTALES	577	378	955	536	374	910
PORCENTAJES	60%	40%		59%	41%	

TABLA IV.- EVOLUCIÓN POR SEXOS PAS.

PAS.

CATEGORÍAS	2000			2003		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
A1/I	35	25	60	36	27	63
A2/II	22	29	51	25	55	80
C1/III	71	125	196	97	133	230
C2/IV-A	70	64	134	54	72	126
E/IV-B	30	46	76	29	45	74
TOTALES	228	289	517	241	332	573
PORCENTAJES	44%	56%		42%	58%	

CATEGORÍAS	2006			2009		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
A1/I	26	17	43	26	17	43
A2/II	24	38	62	26	26	52
C1/III	105	140	245	92	141	233
C2/IV-A	48	87	135	61	116	177
E/IV-B	24	45	69	17	32	49
TOTALES	227	327	554	222	332	554
PORCENTAJES	41%	59%		40%	60%	

TABLA V.- EVOLUCIÓN DE ESTUDIANTES POR TITULACIONES.

TITULACIÓN	SEXO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
	H. (%)	42	42	41	42	42	42	42	41	42	43	42
	M. (%)	58	58	59	58	58	58	58	59	58	57	58
Cinematografía y Artes Visuales	H. (%)		70	55	54	46	62		75			56
	M. (%)		30	45	46	54	38		25			44
Dip. Biblioteconomía y Documentación	H. (%)	22	23	23	25	31	28	26	23	23	22	24
	M. (%)	78	77	77	75	69	72	74	77	77	78	76
Dip. en Ciencias Empresariales	H. (%)	44	43	42	41	42	39	40	39	40	43	42
	M. (%)	56	57	58	59	58	61	60	61	60	57	58
Diplomado en Enfermería	H. (%)	14	13	13	12	13	12	11	11	11	13	12
	M. (%)	86	87	87	88	87	88	89	89	89	87	88
Dip. en Estudios Empresariales	H. (%)	41	39	37	67							41
	M. (%)	59	61	63	33							59
Diplomado en Fisioterapia	H. (%)		26	22	23	30	27	28	24	26	29	26
	M. (%)		74	78	77	70	73	72	76	74	71	74
Dip. en Gestión y Adm. Pública	H. (%)	30	29	29	28	31	34	31	33	31	30	30
	M. (%)	70	71	71	72	69	66	69	67	69	70	70
Dip. en Relaciones Laborales	H. (%)	35	34	35	37	35	32	31	33	33	36	34
	M. (%)	65	66	65	63	65	68	69	67	67	64	66
Diplomado en Trabajo Social	H. (%)	11	12	12	11	11	9	12	12	13	10	11
	M. (%)	89	88	88	89	89	91	88	88	88	90	89
Diplomado en Turismo	H. (%)					15	17	20	19	24	28	21
	M. (%)					85	83	80	81	76	72	79
Grado en Biología	H. (%)											33
	M. (%)											67
Grado en Biotecnología	H. (%)											31
	M. (%)											69
Grado en Ciencia Ambientales	H. (%)											43
	M. (%)											57
Grado en Filología Moderna, Inglés	H. (%)											25
	M. (%)											75
Grado en Historia	H. (%)											70
	M. (%)											30
Grado en Historia del Arte	H. (%)											19
	M. (%)											81
Grado en Lengua Española y su Literat.	H. (%)											11
	M. (%)											89
Graduado Social	H. (%)	43										43
	M. (%)	57										57
ITA, Especialidad en Explot. Agropecuarias	H. (%)	49	50	47	46	44	48	47	47	47	55	48
	M. (%)	51	50	53	54	56	52	53	53	53	45	52

(Continuación)

TITULACIÓN	SEXO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
		H. (%)	42	41	42	42	42	42	41	42	43	42
		M. (%)	58	59	58	58	58	58	59	58	57	58
ITA, Especialidad en Hortofruticult. y Jardin.	H. (%)	37	35	35	30	30	33	37	47	46	50	36
	M. (%)	63	65	65	70	70	67	63	53	54	50	64
ITA, Especialidad en Ind. Agrarias y Aliment.	H. (%)	41	41	41	40	38	37	33	35	40	36	39
	M. (%)	59	59	59	60	62	63	67	65	60	64	61
ITA Especialidad en Mec. y Const. Rurales	H. (%)	66	64	64	62	61	66	64	62	60	69	64
	M. (%)	34	36	36	38	39	34	36	38	40	31	36
ITM, Especialidad en Explotción de Minas	H. (%)	40	44	58	57	55	64	71	70	73	72	64
	M. (%)	60	56	42	43	45	36	29	30	27	28	36
ITM, Especialidad en I. Electromec. Mineras	H. (%)	71	72	71	82	80	77	76	71	78	75	76
	M. (%)	29	28	29	18	20	23	24	29	22	25	24
ITM, Esp. en Rec. Energ. Combustibles y Explos.	H. (%)	72	69	73	71	69	66	63	62	62	61	67
	M. (%)	28	31	27	29	31	34	37	38	38	39	33
ITM, Especialidad en Sondeos y P. Mineras	H. (%)	42	59	66	61	52	54	56	45	69	57	57
	M. (%)	58	41	34	39	48	46	44	55	31	43	43
Ingeniero Agrónomo	H. (%)	63	62	60	59	57	51	48	50	45	48	54
	M. (%)	38	38	40	41	43	49	52	50	55	52	46
Ingeniero de Minas	H. (%)				71	76	79	74	73	71	76	75
	M. (%)				29	24	21	26	27	29	24	25
Ingeniero en Informática	H. (%)	78	77	76	77	77	76	77	77	78	81	77
	M. (%)	22	23	24	23	23	24	23	23	22	18	23
Ingeniero Industrial	H. (%)		81	78	73	76	74	75	72	72	74	75
	M. (%)		19	22	27	24	26	25	28	28	26	25
I. T. Aeronáutico. Esp. Aeromotores	H. (%)					80	81	82	82	82	81	82
	M. (%)					20	16	18	18	18	19	18
I. T. Agrícola	H. (%)	55	43									52
	M. (%)	45	57									48
I. T. Minas.	H. (%)	70	68	68	70	69	79					69
	M. (%)	30	32	32	30	31	21					31
I. T. en Topografía.	H. (%)				68	70	62	62	63	67	63	64
	M. (%)				32	30	38	38	37	33	38	36
I. T. Forestal. Explot. Forestales	H. (%)	64	61	58	55	58	55	55	55	57	62	58
	M. (%)	36	39	32	45	42	45	45	45	43	38	42
I. T. Industrial	H. (%)	77	75	74	75	76	76	75	75	73	73	75
	M. (%)	23	25	26	25	24	24	25	25	27	27	25
Ldo. en Admón. y Dir. de Empresas	H. (%)	40	40	39	40	41	40	40	39	42	44	41
	M. (%)	60	60	61	60	59	60	60	61	58	56	59
Ldo. en Biología	H. (%)	33	33	31	29	29	29	29	30	29	30	30
	M. (%)	67	67	69	71	71	71	71	70	71	70	70
Ldo. en Biotecnología	H. (%)					22	21	25	25	26	25	25
	M. (%)					78	79	75	75	74	75	75

(Continuación)

TITULACIÓN	SEXO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
	H. (%)	M. (%)										
Ldo. en CC. y Tec. de los Alimentos	H. (%)	26	24	31	25	24	19	17	13	15	16	21
	M. (%)	74	76	69	75	76	81	83	87	85	84	79
Ldo. en CC. Actuariales y Financieras	H. (%)	30	40	32	37	34	32	38	28	29	32	33
	M. (%)	70	60	68	63	66	68	62	72	71	68	67
Ldo. en Ciencias Ambientales	H. (%)	30	28	27	26	29	31	33	33	36	39	31
	M. (%)	70	72	73	74	71	69	67	67	64	64	69
Ldo. en Ciencias Biológicas	H. (%)	33	14	0								30
	M. (%)	67	86	100								70
Ldo. en CC. de la Act. Física y del Deporte	H. (%)	64	64	62	66	66	67	67	69	69	71	67
	M. (%)	36	36	38	34	34	33	33	31	31	29	33
Ldo. en Ciencias del trabajo	H. (%)		37	31	30	34	23	25	29	39	25	28
	M. (%)		63	69	70	66	77	75	71	71	75	72
Ldo. en Derecho	H. (%)	35	34	33	34	36	37	38	37	36	38	35
	M. (%)	65	66	67	66	64	67	62	63	64	62	65
Ldo. en Economía	H. (%)	41	33	43	50	60	54	47	52	51	51	46
	M. (%)	59	68	57	50	40	46	53	68	49	49	54
Ldo. en Educación Física	H. (%)	64	65	58	56	0						63
	M. (%)	36	35	42	44	100						37
Ldo. en Filología Hispánica	H. (%)	15	17	16	17	14	19	17	19	21	23	18
	M. (%)	85	83	84	83	86	81	84	81	79	77	82
Ldo. en Filología Inglesa	H. (%)	19	22	19	20	21	22	24	22	23	24	21
	M. (%)	81	78	81	80	79	78	76	78	77	76	79
Ldo. en Geografía	H. (%)	61	56	55	53	49	56	53	51	64	50	55
	M. (%)	39	44	45	47	51	44	47	49	36	50	45
Ldo. en Historia	H. (%)	44	47	45	46	47	48	49	49	55	57	48
	M. (%)	56	53	55	54	53	52	51	51	45	43	52
Ldo. en Historia del Arte	H. (%)	23	21	21	18	19	15	17	18	21	19	19
	M. (%)	77	79	79	82	81	85	83	82	79	81	81
Ldo. en Investigación y Técnicas de Mercado	H. (%)	29	23	22	27	35	38	41	26	31	37	31
	M. (%)	71	77	78	73	65	62	59	74	69	63	69
Ldo. en Lingüística	H. (%)	20	24	19	27	15	24	25	24	20	21	22
	M. (%)	80	76	81	73	85	76	75	76	80	79	78
Licenciado en Psicopedagogía	H. (%)	19	21	18	14	12	12	14	12	21	19	16
	M. (%)	81	79	82	86	88	88	86	88	79	81	84
Ldo. en Veterinaria	H. (%)	40	37	34	34	34	32	32	32	31	30	34
	M. (%)	60	63	66	66	66	68	68	68	69	70	66
MO Origen y Consol. Concepto de Occidente	H. (%)								43	67	33	53
	M. (%)								57	33	67	47
MO Met. de Inv. en Biología F. y Biomed.	H. (%)							12		40		28
	M. (%)							88		60		72

(Continuación)

TITULACIÓN	SEXO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
	H. (%)	42	42	41	42	42	42	42	41	42	43	42
	M. (%)	58	58	59	58	58	58	58	59	58	57	58
MU Acústica y Vibraciones	H. (%)							89	85	67	71	78
	M. (%)							11	25	33	29	22
MU en Asesoría Jurídica de Empresa	H. (%)										38	38
	M. (%)										62	62
MU Cultura y Pensam. Europeo y su Proyecc.	H. (%)										62	62
	M. (%)										38	38
MU en Energías Renovables	H. (%)										77	77
	M. (%)										23	23
MU Gest. y Prevención de Riesgos Laborales	H. (%)										47	47
	M. (%)										53	53
MU en Innovación en CC. Biomédicas y Salud	H. (%)										23	23
	M. (%)										77	77
MU Investigación en Cibernética	H. (%)										70	70
	M. (%)										30	30
MU Investigación en Economía de Empresa	H. (%)								60	18	83	45
	M. (%)								40	82	17	55
MU Metod. Invest. en Biología F. y Biomedic.	H. (%)										20	20
	M. (%)										80	80
MU en Riesgos Naturales	H. (%)										67	67
	M. (%)										33	33
MU en Innova. e Invest. CC de la A. Física y Dep.	H. (%)										62	62
	M. (%)										38	38
MU en Investigación en Ing. de Biosistemas	H. (%)										56	56
	M. (%)										44	44
MU en Investigación en Veterinaria C.T. Alimts.	H. (%)										48	48
	M. (%)										52	52
MU En Psicología y CC. de la Educación	H. (%)										0	0
	M. (%)										100	100
MU For. Prof ESO, Bach. FP y enseñ, idiomas	H. (%)										32	32
	M. (%)										68	68
Maestro, especialidad Audición y Lenguaje	H. (%)	8	9	5	8	9	9	17	7	5	6	8
	M. (%)	92	91	95	92	91	91	83	93	95	94	92
Maestro, especialidad Educación Especial	H. (%)	12	11	9	7	7	5	7	5	7	10	8
	M. (%)	88	89	91	93	93	95	93	95	93	90	92
Maestro, especialidad Educación Física	H. (%)	69	70	69	63	61	63	65	67	68	68	67
	M. (%)	31	30	31	37	39	37	35	33	32	32	33
Maestro, especialidad educación Infantil	H. (%)	8	7	9	9	8	7	6	5	5	6	7
	M. (%)	92	93	91	91	92	93	94	95	95	94	93
Maestro, especialidad Educación Musical	H. (%)	35	37	35	36	36	30	38	36	41	41	36
	M. (%)	65	63	65	64	64	70	62	64	59	59	64

(Continuación)

TITULACIÓN	SEXO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
	H. (%)	42	42	41	42	42	42	42	41	42	43	42
	M. (%)	58	58	59	58	58	58	58	59	58	57	58
Maestro, especialidad Educación Primaria	H. (%)	23	22	18	24	25	29	28	25	24	27	24
	M. (%)	77	78	82	76	75	71	72	75	76	73	76
Maestro, especialidad Lengua Extranjera	H. (%)	27	25	23	23	21	19	25	22	21	25	23
	M. (%)	73	75	77	77	79	81	75	78	79	75	77
Mást. Valor. Ambiental de Riesgos Naturales	H. (%)							45	33	22	0	33
	M. (%)							55	67	78	100	67
Máster Oficial Asesoría Jurídica de Empresas	H. (%)								24	32		28
	M. (%)								76	68		72
Máster Oficial en Empresa Familiar	H. (%)										40	40
	M. (%)										60	60
Máster Oficial en Energías Renovables	H. (%)							64	66	58	56	62
	M. (%)							36	34	42	44	38
Técnico Superior Univ. En Aeronáutica	H. (%)		74	67	55	72	72					69
	M. (%)		26	33	35	28	28					31
Técnico Superior en Zootecnia	H. (%)			53	58	56	100					59
	M. (%)			47	42	46	0					41

