I PLAN DE IGUALDAD

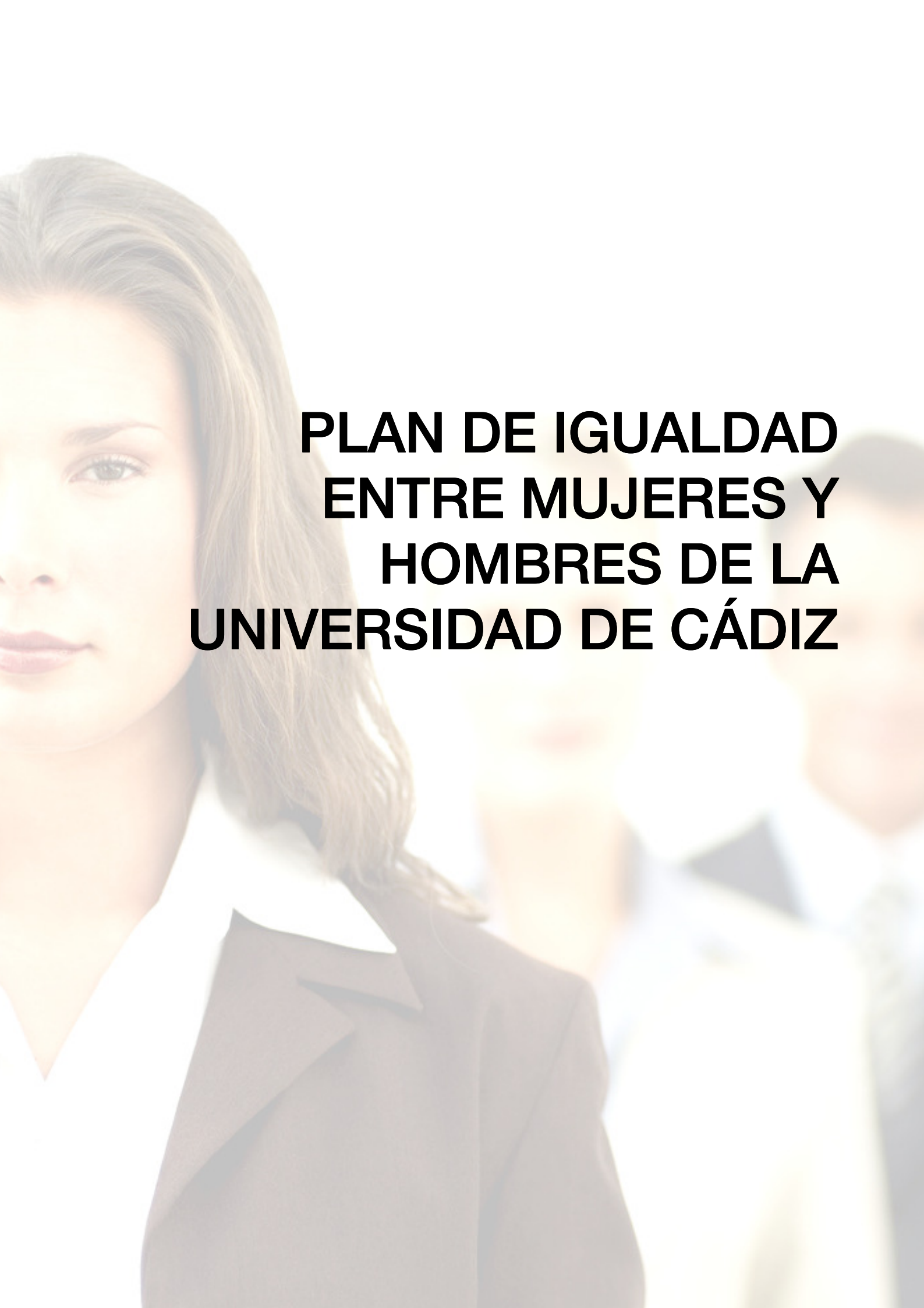
ENTRE MUJERES Y HOMBRES, DE LA

UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

(Aprobado en Consejo de Gobierno el 22 de junio de 2011, BOUCA nº 122, de 7 de julio de 2011)

Comisión de Igualdad y Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA

Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLITICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Eje 1
Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 1.1

Visibilizar la situación de desigualdad, mediante el observatorio de género.

Legislación

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

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

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

1. Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Medida 1.1.1		
Todas las bases de datos de la UCA estarán desagregadas por sexos.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Secretaría General - Unidad de Igualdad	- Vicerrectorados competentes - Gerencia - Unidad de Igualdad	Anual

Medida 1.1.2		
Se realizará una actualización periódica del diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, sobre la situación de mujeres y hombres, y se hará el seguimiento de su evolución.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Secretaría General - Unidad de Igualdad	- Vicerrectorados competentes - Gerencia - Unidad de Igualdad	Anual

Medida 1.1.3		
Se hará visible el seguimiento al que se refiere la medida 2 a través de su publicación en la Web de la UCA		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Secretaría General - Unidad de Igualdad	- Vicerrectorados competentes - Gerencia - Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLITICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 1.2

Sensibilizar y crear un estado de opinión acerca de los sesgos de género y los obstáculos para la igualdad

Legislación
LEY ORGÁNICA 3/2007: Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

Medida 1.2.1
Se promoverá el debate a través grupos de discusión, foros, etc. sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, y la dificultad de eliminación de las situaciones de discriminación detectadas en el diagnóstico.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	Anual

Medida 1.2.2
Se utilizará la Web como medio de difusión y contraste de opiniones

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Medida 1.2.3		
Se celebrarán institucionalmente actos conmemorativos relativos a las mujeres.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	Anual

Medida 1.2.4		
Se realizará una campaña anual de sensibilización sobre la exigencia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las funciones de cuidado.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	Anual

Medida 1.2.5		
Se realizará una campaña anual de orientación del alumnado que accede a la Universidad con el objetivo de conseguir un acceso diversificado a las diferentes titulaciones ofertadas por la UCA, promoviendo el acceso de mujeres a las enseñanzas técnicas.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Unidad de Igualdad	- Vicerrectorado competente - Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLITICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 1.3

Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación de la UCA.

Legislación
LEY ORGÁNICA 3/2007: Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas. LEY 12/2007: Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas.

Medida 1.3.1		
Se facilitará a la comunidad universitaria las normas vigentes en materia de lenguaje administrativo no discriminatorio, mediante su inclusión en la documentación de la web institucional de la Unidad de Igualdad.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Unidad de Igualdad - Secretaría General	- Unidad de Igualdad - Servicio jurídico	Anual

Medida 1.3.2		
Se hará la revisión de toda la normativa de la UCA para garantizar su adecuación a un lenguaje no sexista		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Unidad de Igualdad - Secretaría General	- Unidad de Igualdad - Servicio jurídico	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLITICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 1.4

Promover la igualdad mediante la organización de cursos y seminarios de formación destinados a los distintos colectivos de la UCA

Legislación

LEY ORGÁNICA 3/2007:

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

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

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.

c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Artículo 61. Formación para la igualdad.

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

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

LEY 12/2007:

Artículo 21. Proyectos de investigación.

3. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán por que en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para personas tengan en cuenta la perspectiva de género.

LEY 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género

Artículo 16. Enseñanza Universitaria

1. La Administración de la Junta de Andalucía y las Universidades Andaluzas, en el ámbito de sus respectivas competencias, fomentarán los estudios y conocimientos transversales orientados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género, y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Medida 1.4.1		
Se aplicará el principio de transversalidad de género, incluyendo módulos relativos a la igualdad de género en los planes de formación del PDI y PAS. La formación en materia de género se impartirá dentro de la jornada laboral.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Vicerrectorados competentes - Gerencia	- Vicerrectorados competentes - Gerencia - Unidad de Igualdad	Anual

Medida 1.4.2		
Se organizarán actividades de formación y extensión relativas a la igualdad entre los géneros para el alumnado		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Vicerrectorado competentes - Gerencia	- Vicerrectorados competentes - Gerencia - Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 1.5
Procurar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los actos institucionales

Legislación

LEY ORGÁNICA 3/2007:

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

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

Medida 1.5.1

Se procurará que la selección de ponentes para conferencias, cursos, seminarios y otros actos institucionales sea equilibrada

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Centros de la UCA - Departamentos de la UCA - Rectorado	- Centros de la UCA - Departamentos de la UCA - Rectorado - Unidad de Igualdad	Anual

Medida 1.5.2

Se procurará que los doctorados honoris causa, premios y cualquier otra forma de reconocimiento institucional recaiga de forma equilibrada en mujeres y hombres

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Centros de la UCA - Departamentos de la UCA - Rectorado	- Centros de la UCA - Departamentos de la UCA - Rectorado - Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 1.6

Colaborar con las distintas Instituciones y Asociaciones locales que trabajen en favor de la igualdad entre mujeres y hombres

Medida 1.6.1		
Se colaborará en la organización, y se participará en la celebración de Encuentros, Jornadas, Seminarios, Cursos, etc. en favor de la igualdad.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	Anual

Medida 1.6.2		
Se propiciará la colaboración con otras instituciones o entidades políticas encargadas de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Eje 2
Potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la docencia y la investigación

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 2.1

Promover la participación de las mujeres en la gestión de los proyectos docentes o de investigación, tales como la dirección de masters o cursos de postgrado, coordinación de titulación de grado o especialidad, ser responsables de grupo o de proyecto de investigación.

Legislación

LEY 3/2007:

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

LEY 12/2007:
Artículo 21. Proyectos de investigación.

1. El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.

Medida 2.1.1

Se garantizará que las comisiones encargadas de evaluar las solicitudes de ayudas o subvenciones del plan propio de investigación guarden una representación equilibrada, y que alguno de sus miembros acredite conocimientos suficientes en materia de género.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Vicerrectorado competente	- Comisión de Investigación - Unidad de Igualdad	Cada 2 años

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 2.2

Propiciar que los contenidos de la docencia incluyan una perspectiva de género y garantizar que no incurran en sesgos sexistas.

Legislación

LEY 3/2007:

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

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones: a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres. b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos. [...] f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán: a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

LEY 12/2007:

Artículo 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.

2. El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda.

LEY 13/2007:

Artículo 16. Enseñanza Universitaria

1. La Administración de la Junta de Andalucía y las Universidades Andaluzas, en el ámbito de sus respectivas competencias, fomentarán los estudios y conocimientos transversales orientados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género, y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 2.2.1

La Comisión de Igualdad de la UCA realizará un seguimiento sobre la introducción de la perspectiva de género en las próximas revisiones de Planes de estudios.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Consejo de Gobierno - Consejo Social	- Dirección de centros de la UCA - Departamentos de la UCA - Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Medida 2.2.2		
A fin de introducir la perspectiva de género en la docencia, se utilizará como ítem o criterio en la valoración de los "Contratos Programa" de los departamentos la existencia de contenidos en la planificación de las asignaturas que integren dicha perspectiva de forma expresa.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Vicerrectorado competente - Consejo de Gobierno	- Dirección de centros de la UCA - Departamentos de la UCA - Unidad de Igualdad	Anual

Medida 2.2.3		
Se elaborarán, publicarán y difundirán materiales de apoyo a la docencia que faciliten la aplicación de la transversalidad de género en las distintas materias y ramas del conocimiento.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 2.3
Promover la creación y el desarrollo de Postgrados específicos

Legislación

LEY 3/2007:

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

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones: c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán: a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

LEY 12/2007

Artículo 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.

2. El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda.

Artículo 21. Proyectos de investigación.

2. El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades públicas de Andalucía.

Medida 2.3.1

Se promoverá la creación de cursos con perspectiva de género, complementarios y en colaboración con los postgrados específicos existentes.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Vicerrectorado competente	- Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 2.4

Potenciar el desarrollo y la publicación de investigaciones que contribuyan a promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Legislación

LEY 12/2007:

Artículo 21. Proyectos de investigación.

3. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán por que en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género.

Medida 2.4.1

Se utilizará como uno de los criterios de priorización en la selección de los proyectos a publicar, que el contenido de la propuesta se refiera a la igualdad entre mujeres y hombres en cualquiera de los ámbitos de la ciencia.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Servicio de Publicaciones	- Unidad de Igualdad	Anual

Medida 2.4.2

El Plan Propio de la Universidad priorizará la concesión de ayudas a las líneas de investigación relativas al género

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Comisión de Investigación	- Unidad de Igualdad	4 años

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Eje 3
Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en los Órganos de Representación y de Gobierno

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 3.1

Garantizar el cumplimiento del principio de representación equilibrada en los Órganos de decisión de la UCA.

Legislación

LEY ORGÁNICA 3/2007.

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

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

Artículo 52. Titulares de órganos directivos.

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

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

LEY 12/2007

Artículo 11. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.

1. Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno.

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Medida 3.1.1
Todos los Órganos de decisión, tanto política como económica, todos los tribunales, comisiones, jurados, etc. que tengan como objetivo la selección o promoción de personal, tienen que estar conformados respetando el principio de representación equilibrada, de tal forma que entre sus integrantes ninguno de los dos sexos supere el 60% ni esté por debajo del 40%.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Rectorado - Consejo de Gobierno	- Unidad de Igualdad	Anual

Medida 3.1.2
Se garantizará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones para los cargos de responsabilidad.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Órganos con capacidad de designación	- Órganos con capacidad de designación - Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Eje 4
Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 4.1

Garantizar la igualdad de oportunidades en la selección y promoción profesional de las mujeres y los hombres en la UCA

Legislación

LEY 3/2007:

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

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

Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.

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

LEY 7/2007:

Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia naturaleza jurídica de su relación de servicio:

c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

Artículo 60. Órganos de selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Medida 4.1.1		
Se garantizará la participación equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones y/o tribunales de los concursos.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Órganos de Representación del personal - Consejos de Departamento - Vicerrectorados competentes - Gerencia - Consejo de Gobierno	- Unidad de Igualdad	Anual

Medida 4.1.2		
Se vigilará que los criterios y/o procedimientos de selección y promoción establecidos no supongan elementos de discriminación indirecta.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Órganos de selección - Consejo de Gobierno	- Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Medida 4.1.3

A igualdad de mérito y capacidad, de entre las diversas candidaturas, serán seleccionadas para ocupar el puesto de trabajo ofertado, las personas pertenecientes al sexo menos representado en el nivel o puesto de trabajo del que se trate.

Legislación

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

LEY 12/2007

Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

2. La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Consejo de Gobierno	- Órganos de selección - Órganos de Representación de Personal - Unidad de Igualdad	Anual

Medida 4.1.4

Se potenciará la promoción profesional de las mujeres reservando al menos un 40% de las plazas de las actividades de formación profesional, para aquellas que reúnan los requisitos exigidos en cada caso.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Consejo de Gobierno	- Órganos de selección - Órganos de Representación de Personal - Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Medida 4.1.5		
Se garantizará la prioridad de quienes han obtenido un permiso por maternidad, paternidad o cualquier otro permiso de conciliación, para acceder a los cursos de formación que se organicen después de su incorporación a la vida laboral.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Área de Personal	- Unidad de Formación - Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 4.2

Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mundo laboral de las mujeres y los hombres.

Legislación

LEY 3/2007:

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

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

Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público. En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

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

LEY 12/2007:

Artículo 12. Contratación pública.

2. Los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Medida 4.2.1		
Se establecerá en los pliegos de contratación administrativa cláusulas especiales que, sin perjuicio de la normativa vigente, favorezcan a las empresas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Área de Economía	- Servicio de Gestión Económica, Contrataciones y Patrimonio - Unidad de Igualdad	Anual

Medida 4.2.2		
Se hará el seguimiento de la incorporación al mundo laboral del alumnado egresado, y se promoverán programas para potenciar la inserción laboral del sector más desfavorecido en los casos en que existan sesgos de género.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Dirección General de Empleo	- Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 4.3

Realizar un estudio sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres en la UCA

Legislación

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

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

LEY 7/2007

Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

c. A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

LEY 12/2007

Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

2. La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

Medida 4.3.1

Detectada en el diagnóstico una diferencia importante entre retribuciones medias femeninas y masculinas, se analizarán las causas de la misma mediante la elaboración de un estudio sobre valoración de los puestos de trabajo en la UCA.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	2 años

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Eje 5
Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos/as quienes trabajan o estudian en la UCA

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 5.1

Garantizar el respeto a los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en óptica de corresponsabilidad.

Legislación

LEY ORGÁNICA 3/2007:

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

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

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

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

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

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

LEY 7/ 2007.

Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

1. Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días.

2. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

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

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLITICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b). En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

LEY 12/2007:

Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

1. Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

2. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

Artículo 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.

1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

Medida 5.1.1

Se informará a la comunidad universitaria de los derechos de conciliación que les son reconocidos, para facilitar su utilización.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLITICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Medida 5.1.2

Se establecerán criterios de prioridad en la elección de horario que garanticen la conciliación de la vida familiar y laboral de quienes tengan a su cargo personas dependientes. De tal manera que gozarán de preferencia para la elección de horarios y turnos de trabajo, aquellas personas que tengan responsabilidades familiares, como criaturas en edad escolar o personas discapacitadas o mayores dependientes a su cargo.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Consejos de Departamento - Direcciones de Centro - Área de Personal	- Unidad de Igualdad	Anual

Medida 5.1.3

Las reuniones de cualquier tipo de Órgano decisorio se realizarán en horario que coincida con los servicios de cuidado de personas dependientes, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Órganos convocantes	- Unidad de Igualdad	Anual

Medida 5.1.4

La formación del PAS y PDI se realizará dentro de su jornada de trabajo, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Área de Personal	- Unidad de Formación - Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Medida 5.1.5		
El departamento estará obligado a sustituir a la madre que utilice la suspensión por maternidad en su función docente con los medios que pone a su alcance la normativa vigente (contratos de interinidad), sea cual sea la carga docente que en ese momento esté asumiendo el departamento del que dependa.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Vicerrectorado competente - Consejos de Departamento	- Área de Personal - Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 5.2

Incentivar la corresponsabilidad de los hombres en las funciones de cuidado.

Legislación

LEY ORGÁNICA 3/2007:

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

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

LEY 12/2007:

Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

1. Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

2. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

Artículo 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.

1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

LEY 7/ 2007.

Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Medida 5.2.1
Con el objetivo de incentivar la corresponsabilidad de los hombres en las funciones de cuidado, en los supuestos en los que, haciendo uso de la posibilidad que ofrece la normativa vigente, la madre beneficiaria de una suspensión por maternidad ceda alguna parte del tiempo de suspensión al padre, o en el supuesto en el que éste solicite permiso de paternidad, el departamento estará obligado a sustituir su docencia con los medios que pone a su alcance la normativa vigente (contratos de interinidad), sea cual sea la carga docente que en ese momento esté asumiendo el departamento del que dependa el padre.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Vicerrectorado competente - Consejos de Departamento	- Área de Personal - Unidad de Igualdad	Anual

Medida 5.2.2
El permiso de lactancia se podrá disfrutar tanto de forma diaria, como acumulando las horas de lactancia en forma de bolsa de horas. En el caso de que se opte por la segunda modalidad, la bolsa de horas no será acumulable al permiso de maternidad, pero sí al de paternidad, siempre que la persona beneficiaria forme parte del personal de la UCA.

Legislación
REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995 Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos. 4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Vicerrectorado competente - Consejos de Departamento - Área de Personal	- Área de Personal - Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLITICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 5.3

Asegurar el reparto de las responsabilidades de cuidados entre la sociedad y las familias.

Legislación

LEY 12/2007:

Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.

3. Asimismo, se impulsará la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.

Artículo 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.

1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

LEY 7/ 2007.

Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 5.3.1

Se realizará un estudio que determine el coste de implantación de una escuela infantil de 0 a 3 años y un centro de día, en cada campus de la UCA

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	1º año

Medida 5.3.2

Una vez realizado el estudio al que hace referencia la medida 5.3.2, se implantará el sistema que resulte menos costoso para la UCA

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Rectorado	- Unidad de Igualdad	2º año

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Medida 5.3.3		
Se facilitará la participación en talleres de verano a los hijos y las hijas del personal de la UCA.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Rectorado	- Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Eje 6
Garantizar la salud laboral en óptica de género

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 6.1
Incluir la perspectiva de género en medidas adoptadas para garantizar la salud laboral

Legislación

LEY 3/2007:

Disposición adicional novena. Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.

Dos. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 11, que queda redactada en los siguientes términos:

«g) La promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras.»

LEY 12/2007

Artículo 29. Seguridad y salud laboral.

1. Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres.

2. Se adoptarán las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia.

3. Se considerará discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Medida 6.1.1

En la normativamente obligada evaluación de riesgos, todos los puestos de trabajo de la UCA serán evaluados en óptica de género, teniendo en consideración que los riesgos laborales repercuten de forma distinta en hombres y mujeres. También se tendrá en consideración el análisis ergonómico.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Rectorado	- Comité de Seguridad y Salud Laboral - Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Medida 6.1.2

En la evaluación de riesgos se tomarán en consideración los específicos para el embarazo y la lactancia natural, y se realizará un listado de aquellos puestos de trabajo exentos de riesgo, con el objetivo de facilitar el cumplimiento de la obligación de cambio provisional de puesto de trabajo, cuando éste presente riesgos específicos para dichas situaciones.

Legislación

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales

Artículo 26. Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de un adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueves meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Rectorado	- Comité de Seguridad y Salud Laboral - Unidad de Igualdad	Anual

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Eje 7
Erradicar el acoso sexual o por razón de género

Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 7.1

Adoptar medidas para la intervención en situaciones de acoso y para su prevención.

Legislación

LEY 3/2007

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

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

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

LEY 12/2007

Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos".

Medida 7.1.1

Se aprobará y pondrá en funcionamiento un Protocolo para la prevención y sanción del acoso sexual y sexista en la UCA.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Rectorado	- Unidad de Igualdad - Dirección de Inspección de Servicios - Oficina del Defensor Universitario - Comisión contra la violencia de género de la UCA	Inmediata

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Eje 8
Garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las victimas de violencia contra las mujeres

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Objetivo 8.1

Adoptar medidas para garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las victimas de violencia contra las mujeres

Legislación

LEY 7/ 2007.

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

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 40. Movilidad geográfica

3 bis. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán un duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

6. En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Medida 8.1.1		
Hacer un seguimiento por parte de la Unidad de Igualdad, del cumplimiento de la normativa vigente.		
Órganos responsables	**Gestión**	**Temporalización**
- Área de Personal - Vicerrectorado competente	- Unidad de Igualdad	Anual

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En cumplimiento de lo establecido en el Art.46 de la Ley 3/2007 ("*Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados")*, se establece el siguiente sistema de seguimiento y evaluación.

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad se realizara a través de indicadores de género válidos y fiables para el control de la consecución de los objetivos y las medidas, comprobando su viabilidad y su efectividad. Desarrollando el análisis y la corrección de las desviaciones de los objetivos y medidas descritos en el mismo. Con la evaluación efectuada, se obtendrán los datos y los instrumentos necesarios para elaborar las propuestas de mejora, identificando nuevas necesidades que requieran acciones concretas.

La Unidad de Igualdad realizará evaluaciones continuas (informes semestrales no formales), evaluaciones intermedias (informes anuales) y una evaluación final (informe final) sobre la implementación del Plan, elaborando un sistema eficaz de seguimiento y evaluación así como de indicadores de evaluación del plan. Se requerirán datos actualizados desagregados por sexos, al Vicerrectorado de Planificación y Calidad de la UCA (o al órgano competente en esta materia), sobre cada una de las medidas que el Plan recoge, que se presentará al Rectorado. Al mismo tiempo este informe servirá para la actualización periódica del Observatorio de género y será previamente aprobado por la Comisión de Igualdad

Se evaluará cuantitativa y cualitativamente los objetivos propuestos: acciones realizadas, recursos asignados, plazos de ejecución, resultados obtenidos, inversión realizada, etc… a través una recogida sistemática de información mediante cuestionarios, entrevistas personales, fichas, observación participativa, etc…

Así mismo, se contempla la posibilidad de la realización de una Auditoría de Género bianual del Plan para evidenciar el cumplimiento del mismo y si es necesario introducir medidas, acciones y/o plan de mejora. Esta reforma será propuesta por la Unidad de Igualdad, y aprobada por la Comisión de Igualdad. De todos estos informes se dará conocimiento a toda la comunidad universitaria.

El Rectorado dotará a la Unidad de Igualdad de infraestructura y recursos humanos suficientes para la realización de las funciones correspondientes a la ejecución, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UCA.

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN DEL PLAN A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y LAS EMPRESAS O ENTIDADES RELACIONADAS CON LA UCA

Resulta absolutamente necesario que toda la comunidad universitaria, esté suficientemente informada, tanto de la existencia del Plan de Igualdad como de su contenido. Con este objetivo, tanto la justificación del Plan, como el Plan de Igualdad y el Protocolo para la prevención y sanción del acoso sexual y del acoso sexista, y serán publicados en la portada principal de la web de UCA.

La comunidad universitaria conocerá asimismo los informes periódicos sobre la implementación del Plan y su efectividad, así como sobre la aplicación del Protocolo para la prevención y sanción del acoso sexual y del acoso sexista.

Con el objetivo de sensibilizar e informar en esta materia serán realizadas por la Unidad de Igualdad campañas de difusión y divulgación periódicas entre la comunidad universitaria.

También se informará a todas las empresas o entidades colaboradoras o suministradoras, así como a todo tipo de empresas o entidades (contratistas, subcontratas, ETTs y muy especialmente empresas o entidades en las que el alumnado realice sus prácticas) u organismos que mantengan cualquier tipo de vinculación con la Universidad de Cádiz, de la existencia, tanto del Plan de Igualdad como del Protocolo para la prevención y sanción del acoso sexual y el acoso sexista en la UCA, los cuales protegen a toda la comunidad universitaria.

PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN

4 años.

UCA Universidad de Cádiz
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Andalucía se mueve con Europa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
MINISTERIO DE SANIDAD, POLITICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER