

**Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
de la UVa
2012 - 2014**



Universidad de Valladolid



ÍNDICE

PRESENTACIÓN

0. INTRODUCCIÓN
1. NORMATIVA DE REFERENCIA
2. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO
3. PLAN DE IGUALDAD: EJES, OBJETIVOS, ACCIONES, ÓRGANO RESPONSABLE DE EJECUCIÓN, PRESUPUESTO, EVALUACIÓN
4. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA
5. GLOSARIO



PRESENTACIÓN

La Universidad de Valladolid, sede de investigación, docencia y conocimiento, en tanto entidad que crea y transmite conocimientos y valores democráticos igualitarios, consciente de su capacidad de influencia y de transformación de la sociedad, impulsa diversas actuaciones dirigidas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, uno de los principios inspiradores que nuestros Estatutos recogen de forma expresa.

Entre ellas, de manera principal, cabe destacar la aprobación y puesta en marcha del presente *Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la UVa (2012-2014)*, que aquí se presenta. Varias son las razones directas e indirectas que fundamentan esta actuación.

En primer lugar, de manera ineludible, el cumplimiento de los contenidos constitucionales y los derivados de la legislación actual, en especial de la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que obliga a las empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras a negociar y poner en marcha planes de igualdad, así como a instituciones públicas como las universidades a diseñar e implementar las políticas y estructuras de igualdad que contribuyan solidariamente al logro de la igualdad efectiva.

Pero la obligación legal no es la única razón; a ella se une el compromiso del actual equipo de gobierno de actuar para que la UVa elimine, reduzca o evite las actuales desigualdades y brechas de género que el Diagnóstico previo a la realización de este Plan ha dejado al descubierto. Porque una institución como la nuestra, que aspira a la excelencia en materia de docencia e investigación, no puede mirar a otro lado cuando se trata de afrontar una desigualdad interna y externa, inductora de discriminaciones sociales y que jerarquiza a las personas en función de un factor inamovible, unido al nacimiento: el sexo.

La Comisión de Igualdad de la UVa ha diseñado un Plan de Igualdad que, partiendo del análisis y conclusiones aportadas por el Diagnóstico, ha establecido los correspondientes ejes de actuación: un eje transversal, común a toda la comunidad que integra la universidad, y tres ejes correspondientes a cada uno de los colectivos diferenciados: el alumnado, el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios.



En relación a estos ejes, el Plan de Igualdad prioriza los objetivos generales, que formula mediante objetivos específicos, determina acciones, incluye presupuesto y financiación e indicadores de seguimiento, precisa los plazos de ejecución, refiere los órganos de la UVA encargados de su cumplimiento y, finalmente, prevé los mecanismos e indicadores de evaluación.

En conjunto, una serie articulada de acciones precisas y realistas que implica globalmente tanto a las estructuras, unidades, gabinetes y servicios de la Universidad como a los diferentes colectivos que la conforman. Este afán transversal requiere también del compromiso generalizado de la comunidad UVA.

Mediante la participación y colaboración colectiva en las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, podemos erradicar cualquier resquicio de desigualdad o discriminación debida al sexo-género contribuyendo a aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad académica de las mujeres, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, e integrar la perspectiva de género en todos los procesos de organización, docencia, investigación, gestión, condiciones laborales y, en general, condiciones de vida y trabajo de quienes convergemos en realizar nuestras tareas y funciones en los distintos escenarios de la Universidad de Valladolid.



0. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, en su disposición adicional duodécima, establece lo siguiente: *"Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres"*.

Por su parte, en el artículo 3 de los Estatutos de la Universidad de Valladolid, se reconoce como uno de los valores inspiradores de su actividad la promoción de la igualdad de género.

Se trata, sin duda, de disposiciones plenamente coherentes con el criterio general de actuación de los poderes públicos, establecido en el artículo 14 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y referido al compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

En este contexto jurídico, la creación por el Consejo de Gobierno de una Comisión que desarrolle las funciones propias de las que la citada Ley 3/2007 denomina *"unidades de igualdad"*, ofrece las garantías de una participación en el desarrollo de sus funciones de representantes de toda la comunidad universitaria, así como de la proyección transversal de su actuación.

Por ello, al amparo de lo previsto en el artículo 18.2 del vigente Reglamento de funcionamiento interno del Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid, y en cumplimiento de las citadas disposiciones legales que contemplan actuaciones orientadas a la promoción de igualdad de género, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid aprobó, por unanimidad, el 12 de febrero de 2009, la creación de la Comisión de Igualdad de Género, con la finalidad específica del cumplimiento de las funciones inherentes a las unidades de igualdad previstas en la disposición adicional duodécima de la Ley 4/ 2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 4/ 2001, de 21 de diciembre, de Universidades.



La composición de la Comisión de Igualdad comenzó siendo la siguiente:

- a) Una Presidenta o Presidente, que lo será la Secretaria o Secretario General de la Universidad de Valladolid.
- b) Un miembro, a propuesta de la representación en Consejo de Gobierno de las Decanas y Decanos, Directoras y Directores de Facultades y Escuelas.
- c) Un miembro, a propuesta de los representantes en Consejo de Gobierno de los Directores/as de Departamento.
- d) Un miembro, a propuesta de los miembros de Consejo de Gobierno elegidos por el Claustro universitario.
- e) Un miembro, a propuesta de los órganos de representación del Personal Docente e Investigador.
- f) Un miembro del Personal de Administración y Servicios, a propuesta de los órganos de representación del Personal de Administración y Servicios.
- g) Una o un estudiante, a propuesta de la representación estudiantil en el Consejo de Gobierno.
- h) Una secretaria o secretario, que lo será la Directora o Director de la Cátedra de Estudios de Género de la Universidad de Valladolid.

Las competencias de esta Comisión de Igualdad son las correspondientes a la elaboración del "Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Valladolid", así como al seguimiento de su ejecución.

La Comisión de Igualdad inició sus trabajos en mayo de 2009 y, teniendo en cuenta que un Plan de Igualdad, para ser efectivo, y como establece la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, debe basarse en el conocimiento de la situación de partida, se solicitó del Gabinete de Estudios y Evaluación la recopilación de los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico Previo sobre la situación de hombres y mujeres en la UVA.

Asimismo, con el fin de enriquecer el debate y dar un carácter más transversal a la elaboración del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad se vio ampliada, el 25 de noviembre de 2010,



con la presencia de un o una representante de cada uno de los grupos claustrales de estudiantes, tres especialistas en temas de género, pertenecientes a la UVa y, por último, las Direcciones de Áreas que tienen entre sus competencias asuntos relacionados con igualdad, cooperación, empleo y comunicación.

Partiendo de los datos recogidos y manejados por el Gabinete de Estudios y Evaluación (queremos hacer especial mención aquí a la dirección del mismo y a Pilar Vázquez por su dedicación y buen hacer con los datos), la Comisión de Igualdad acordó encomendar a un grupo de expertos y expertas, formado por miembros de la propia Comisión, la elaboración de un primer borrador del Plan de Igualdad. Este grupo ha sometido periódicamente a la aprobación de la Comisión el resultado de sus trabajos, de manera que la propuesta final estuviera en condiciones de alcanzar los más altos niveles de consenso.

Por último, este Plan ha sido negociado y aprobado por unanimidad con los agentes sociales representantes del Personal de la UVa en el marco de la Mesa de Universidad en el mes de febrero de 2012, así como se ha realizado un especial esfuerzo por presentarlo y consensuarlo con las y los estudiantes a través de los grupos claustrales en otra convocatoria específica, realizada también en el mes de febrero de dicho año.



1. NORMATIVA DE REFERENCIA

NORMATIVA ESTATAL

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Artículo 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Artículo 15. Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.

Artículo 23. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.

Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

Artículo 35.1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

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

Objeto de la Ley.



1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.
2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

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

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:
 - a. La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - b. La creación de postgrados específicos.
 - c. La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

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

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

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

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre



mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Disposición Adicional Octava. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

NORMATIVA AUTONÓMICA

ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE CASTILLA Y LEÓN (LEY ORGÁNICA 14/2007, DE 30 DE NOVIEMBRE, DE REFORMA DEL ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE CASTILLA Y LEÓN)

Artículo 8.2 Corresponde a los poderes públicos de Castilla y León promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los castellanos y leoneses en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 14. Derecho a la no discriminación por razón de género.

1. Se prohíbe cualquier discriminación de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta.

2. Los poderes públicos de Castilla y León garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y con los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género.



LEY 1/2003, DE 3 DE MARZO, DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN CASTILLA Y LEÓN.

Artículo 4. Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

1. Para fomentar la promoción y asistencia a la mujer las Administraciones Públicas de Castilla y León llevarán a cabo una planificación de las actuaciones dirigidas a incentivar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Las funciones de ordenación, planificación y programación dentro de la Junta de Castilla y León corresponderán a la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas otros órganos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

3. Los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León se configurarán atendiendo a la siguiente clasificación:

a) Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por la Junta de Castilla y León. Contendrán los objetivos y acciones positivas a desarrollar por la Junta de Castilla y León en dicha materia, su cumplimiento será objeto de una adecuada evaluación por parte de la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Junta de Castilla y León.

b) Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por las Corporaciones Locales.

c) Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por otras entidades públicas.

4. Las entidades públicas o privadas que desarrollen una planificación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres deberán tener en cuenta la coherencia y complementariedad con los Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por la Junta de Castilla y León y con el resto de Planes de Igualdad de su ámbito territorial de actuación.

5. Las Administraciones Públicas destinarán un porcentaje fijo de su presupuesto a la elaboración y ejecución de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.



LEY ORGÁNICA 4/2007, DE 12 DE ABRIL, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 6/2001, DE 21 DE DICIEMBRE, DE UNIVERSIDADES

Disposición adicional duodécima. Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

REAL DECRETO 1791/2010, DE 30 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL ESTATUTO DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO

Artículo 7. Derechos comunes de los estudiantes universitarios.

w) A recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ACUERDO 104/2003, DE 10 DE JULIO, DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, POR EL QUE SE APRUEBAN LOS ESTATUTOS DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Artículo 3. La Universidad de Valladolid, como expresión de su compromiso con la sociedad, está al servicio de su progreso intelectual y material y asume como valores inspiradores de su actividad la promoción de la paz y de la cooperación entre los pueblos, del desarrollo sostenible, y de la igualdad de género y de oportunidades. Asimismo, los principios de igualdad, libertad, justicia, solidaridad y democracia interna, junto a los demás que emanan de la Constitución, orientan el cumplimiento de sus fines

OTRA NORMATIVA DE INTERÉS

OTRA NORMATIVA ESTATAL

- Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que **se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres**
- Real Decreto 1361/2007, de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto



2486/1998, de 20 de noviembre, en materia de supervisión del reaseguro, y de **desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de factores actuariales**

- **Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios**
- Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que **se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos** (BOE 01.06.2011).
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de **igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**
 - Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que **se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**
 - Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el **Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social**
- **Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno**
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que **se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que **se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa»**, y Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo, por la que **se crea el Registro de las empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa»**.



- Orden de 22 de marzo de 1995 por la que **se adecúa la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan**

NORMATIVA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que **se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género**
- Decisión nº 779/2007/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2007, por la que se establece, para el período 2007-2013, un **programa específico para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo** (programa Daphne III) integrado en el programa general «Derechos fundamentales y justicia»
- Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que **se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género**
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**

NORMATIVA EUROPEA

- Instrumento de Ratificación del Protocolo numero 12 al Convenio para la **Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales** (Número 177 del Consejo de Europa), hecho en Roma el 4 de noviembre de 2000
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la **aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)**
- Decisión nº 1554/2005/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, que modifica la Decisión 2001/51/CE del Consejo, por la que se establece un programa de acción comunitario sobre la **estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres**, y la Decisión nº 848/2004/CE, por la que se establece un programa de acción comunitario para la **promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.**



- COMISIÓN EUROPEA. COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES, **Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015** SEC(2010) 1079, SEC(2010) 1080
- Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un **Instituto Europeo de la Igualdad de Género** [Diario Oficial L 403 de 30.12.2006].

REFERENTES NACIONES UNIDAS

Carta de las Naciones Unidas, de 1945

Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948.

Convención sobre los derechos políticos de la mujer, de 1952.

Declaración sobre la eliminación de la discriminación de la mujer, de 1967.

Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 1979, y **Protocolo facultativo**, de 1999.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, de 1993.

Creación de la Agencia ONU Mujeres, de 2010.



2. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Como señala la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, todo Plan de Igualdad debe ir precedido de un informe diagnóstico previo que verifique la situación de mujeres y hombres en la entidad para la cual se proyecta, que señale las desigualdades subyacentes atribuibles al sexo-género y los mecanismos de discriminación indirecta susceptibles de actuar, si no se interviene, para que, en base a las desigualdades de partida detectadas, pueda elaborarse el conjunto ordenado de medidas que permita reducir, eliminar o prevenir tales desigualdades o mecanismos de discriminación.

Este diagnóstico, basado en los datos proporcionados por el Gabinete de Estudios y Evaluación, a partir de datos oficiales facilitados por los servicios específicos de la UVa, responde a esa finalidad. En este epígrafe se señalan las conclusiones más relevantes, con el apoyo de un extracto de datos que forman parte del informe completo *Diagnóstico Previo al Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UVa 2012-2014*, disponible íntegramente para consulta en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa.

Un Informe diagnóstico que ha partido del análisis de los datos desagregados por sexo, añadiendo al análisis cuantitativo la perspectiva de género como categoría útil para visibilizar las desigualdades, brechas y obstáculos basados debidos al género y para integrar la meta de la efectiva igualdad de género, es decir, la superación de cualquier discriminación subyacente causada por razón de sexo-género.

Desde esa doble perspectiva, cuantitativa, basada en la desagregación de datos por sexo, y cualitativa, fruto de la aplicación explicativa de la variable género, se expone este diagnóstico de situación de (des)igualdad de género en la UVa, respecto a los distintos colectivos que la integran, y se propone un plan de igualdad de oportunidades, con las correspondientes medidas de intervención, a fin de corregir esa situación y cumplir con la obligación de erradicar cualquier discriminación debida al sexo, según establece la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007.

En resumen, la situación de la UVa se sintetiza así:

1. En cuanto al Personal Docente e Investigador (PDI): segregación horizontal y vertical, desigualdades retributivas, obstáculos derivados de mayor dedicación a responsabilidades familiares.



- En datos absolutos, el conjunto del Personal Docente e Investigador de la UVa en 2011 lo conforman 1.418 hombres y 1.047 mujeres, o, en términos porcentuales, un 58% de hombres y un 42% de mujeres. Esta aparente presencia equilibrada encubre una realidad basada en la segregación (horizontal y vertical).
- Mayor feminización de los *campus* como Soria, Segovia o Palencia, de más reciente desarrollo, frente al más consolidado de Valladolid, por debajo de la media en participación femenina del PDI. En seis centros no se alcanza ni siquiera el umbral mínimo de representación considerado como masa crítica, establecido en el 30%. Cinco de ellos se encuentran en Valladolid y son de carácter técnico y científico. Observando la evolución en el período de 2000 a 2011, se advierte que en 6 centros disminuye el porcentaje de mujeres en el PDI. Sólo crece por encima de la media del conjunto de la UVa en 9 centros.
- La distribución por departamentos manifiesta las mismas características. Dieciocho departamentos en total, correspondientes a ramas de Ingenierías y Arquitectura, Ciencias, Humanidades y CC. Sociales y Jurídicas, no alcanzan el 30% de presencia femenina en su profesorado. Dieciocho departamentos superan el 50% de presencia femenina, todos ellos correspondientes a Humanidades, CC. Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud, con tres excepciones correspondientes a los Departamentos de Química Orgánica, Química Analítica y Ciencias Agroforestales. En los 22 restantes la participación femenina, también minoritaria, se sitúa entre una cuarta parte y la mitad de su PDI.
- La distribución por 5 grandes áreas de conocimiento sirve para hacer visible esta realidad de forma aún más rotunda, ya que sólo en una de las cinco grandes ramas, Artes y Humanidades, se supera el 50% en la participación femenina del PDI y tan sólo en cuatro puntos. En el resto de las áreas la gradación va de mayor a menor, en relación con el perfil técnico de las mismas, con un mínimo de 23% en Ingeniería y Arquitectura, seguido de poco más de un tercio en Ciencias. Las ramas de Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud están en el límite del 50% sin llegar a él (48% y 49% respectivamente)
- También es visible la segregación vertical que revela la composición de las mujeres en el conjunto del PDI. La mayor distancia en género se producen en las dos figuras de profesorado funcionario de mayor nivel: Catedráticos de Universidad (79% H, 21% M) y Profesorado Titular de Universidad (62% H, 38% M). Frente a una presencia más o menos paritaria de mujeres y varones en las categorías de profesorado que inicia su carrera, con entre un 52 y un 57% de mujeres en las categorías de ayudantes (doctores/as y no doctores/as), colaboradores/as e, incluso, contratados/as doctores/as, su presencia se va



reduciendo progresiva y escandalosamente en las categorías de profesorado consolidado (funcionariado).

- Se ratifica la segregación horizontal señalada anteriormente, con una mayoritaria carga docente de las profesoras en los *campus* y, especialmente, en las titulaciones de Magisterio, Humanidades y Ciencias Sociales. Por el contrario se reafirma la mayor carga de los varones en aquellas titulaciones técnicas y, especialmente, en el *campus* de Valladolid. Como ejemplos ilustrativos, la carga docente de profesoras fue minoritaria en Ingeniería de Automática y Electrónica Industrial (el 9%), en I. de Organización Industrial (10%), en Matemáticas (11%), en Arquitectura (16%), en I. de Electrónica y en I. de Informática (17%), o en titulaciones como Filosofía o Física (20%).
- Aun siendo idénticos los conceptos retributivos para hombres y mujeres del PDI, el nivel de retribución de las mujeres del PDI en la UVa es significativamente menor en casi todas las categorías profesionales y todos los grupos de antigüedad. Las mayores diferencias a favor de los hombres se dan en las mayores categorías (CAUN y PTUN) y en los niveles extremos de antigüedad. Desigualdad retributiva que en algunos casos puede llegar a superar los 15.000€ anuales, por ejemplo, supera los 18.000€ en el caso de catedráticas de universidad con más de 40 años de antigüedad.
- Las mujeres son absoluta mayoría en las bajas por maternidad (una parte de la cual puede ser disfrutada por el otro progenitor). También son mayoría las mujeres en permisos y licencias para cuidado de familiares, lo que evidencia la ausencia de una mentalidad de corresponsabilidad en las obligaciones familiares por parte de los hombres que perjudica las oportunidades de promoción de las mujeres. Como ejemplo, el dato de que las CAUN tienen menos hijos o hijas de media que sus compañeros varones.

Por tanto, se priorizan una serie de medidas articuladas que incidan en combatir la segregación horizontal que perjudica las carreras profesionales de las mujeres del PDI, en mejorar la visibilidad de las PDI en sus actividades investigadoras y docentes, en combatir la segregación vertical y promover una presencia paritaria en los órganos de representación y comisiones, así como en garantizar que las obligaciones familiares derivadas de la maternidad/paternidad no perjudican la carrera profesional, todo ello con consecuencias en la desigualdad retributiva. Por último, se integran oportunidades de formación en igualdad de género para promover que la perspectiva de género se aplica de manera transversal en la actividad docente e investigadora del PDI.



2. En cuanto al Personal de Administración y Servicios (PAS): segregación horizontal y vertical, desigualdades retributivas, obstáculos derivados de mayor dedicación a responsabilidades familiares, masculinización en liberación sindical.

- En 2011 la totalidad del personal de Administración y Servicios (PAS) de la UVa lo conforman 519 mujeres y 416 hombres, es decir, que la plantilla del PAS está formada por un 56% de mujeres y un 44% de hombres, por lo que puede parecer, a primera vista, que no se dan o que no tienen incidencia relevantes desigualdades de género en este colectivo, al menos en lo que al acceso se refiere. Sin embargo, el análisis deja al descubierto discriminaciones de género más sutiles: segregaciones horizontales y verticales, desigualdades retributivas, feminización de permisos y licencias por maternidad y ausencia de corresponsabilidad, o masculinización en la liberación sindical.
- Por campus, en 2011 hay una clara feminización del PAS en el de Valladolid y Soria, mientras que no llega al 50% en los de Palencia y Segovia. En el caso del campus de Palencia, cuyo porcentaje de mujeres baja 9 puntos de la media; aunque hay que tener en cuenta el bajo volumen de personal implicado (29 mujeres y 33 hombres).
- La distribución por sexo del PAS de la UVa por centro y servicios en 2011 destaca la inversión porcentual que se produce en algunos centros con más volumen de PAS, como en la E.U. de Informática de Segovia, con un 25% de mujeres, la E.U. de Empresariales del *campus* de Valladolid, con un 35% de mujeres y la E.U. de Ingenierías Agrarias de Soria, con un 33% de mujeres
- En la distribución del PAS por tipo de régimen en 2011 (Gráfico 26), se observa una feminización del PAS funcionario: 8 de cada 10 PAS funcionarios/as de la UVa son mujeres. En cambio, en el PAS Laboral predominan los hombres en una proporción de dos tercios frente a un tercio de mujeres.
- En la distribución por sexo del PAS funcionario, por escalas en 2011 se observa que los niveles con menor cualificación exigida en el acceso están en mayor medida feminizados, mientras que en la escala con mayor nivel de titulación exigida se observa una presencia equilibrada (62%). Este enflaquecimiento de presencia de mujeres según se eleva el nivel funcional revela el riesgo latente de segregación vertical y tendrá consecuencias en las retribuciones medias de mujeres y hombres.



- La distribución del PAS Laboral por grupos muestra una presencia minoritaria de mujeres en los tres grupos inferiores (4B; 4A y 3), una presencia paritaria en el Grupo 2 y una equilibrada en el Grupo 1
- Desigualdad retributiva por sexo, es decir, discriminación salarial: Si se analizan las retribuciones del PAS por sexo, según años de antigüedad, en 2011, encontramos una creciente desigualdad salarial a favor de los hombres, a medida en que se progresa por tramos de antigüedad. Esta desigualdad es consecuencia de una mayor feminización de las escalas y niveles de puestos de trabajo más bajos donde existe una mayor presencia de mujeres que de hombres.
- La baja por maternidad y lactancia sigue siendo mayoritariamente femenina. Se observa también que se ha progresado de un 100% femenina en el 2000 a un 95% en 2009, lo que muestra que se van conociendo y poniendo en práctica los derechos a la conciliación familiar y laboral por parte de los hombres, y que con alguna medida de acción positiva en este sentido podría aumentarse esta corresponsabilidad masculina.
- En el apartado de la liberación sindical se observa un claro desequilibrio a favor de los hombres, que ronda la proporción 4:1 en la mayor parte de los casos, resultando de ello un claro déficit en la representatividad sindical de las mujeres.

Por tanto, se priorizan una serie de medidas articuladas que incidan en combatir la segregación horizontal y vertical que perjudica las carreras profesionales de las mujeres del PAS, con repercusiones en la desigualdad retributiva; medidas dirigidas a impedir que actúe algún factor solapado de discriminación indirecta presente en convocatoria u ofertas de empleo; medidas dirigidas a promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y comisiones; medidas para garantizar que se impulsa la corresponsabilidad familiar y medidas de formación en igualdad de género para favorecer una mayor información y concienciación del PAS y, en los puestos que lo requieran, la aplicación de la transversalidad de género.

3. En cuanto al alumnado: segregación académica, déficit de presencia de las estudiantes en órganos de representación, dificultades en inserción laboral de las tituladas

- En conjunto, el alumnado matriculado en la UVa en el curso 2011/12 responde a la distribución porcentual de un 56% de mujeres y un 44 % de hombres, lo que enmascara una realidad en que continúa imperando la segregación académica.



- La distribución del alumnado por sexo y *campus* presenta unas cifras muy desiguales en los cuatro *campus* de la UVa. Si atendemos a los datos relativos podrían dividirse los *campus* en dos bloques: Aquellos en que existe o que tienden claramente a un equilibrio entre hombres y mujeres -Palencia y Valladolid-, y aquellos que muestran una clara feminización –Soria y Segovia- con porcentajes por encima del 60% de alumnas. Lógicamente esta diferencia viene dada por la oferta de titulaciones en cada uno de los *campus*, ya que existen aún, entre los que pueden cursarse en la UVa, en cuanto a la percepción social y a la elección y composición del alumnado, estudios claramente feminizados y otros claramente masculinizados (segregación académica).
- Se mantiene la división estereotipada entre centros masculinizados (aquellos orientados a carreras técnicas), frente a centros feminizados (Enfermería, Educación y Humanidades). En los dos extremos del arco se encontrarían la E.T.S. de Informática (sólo un 18% de alumnas) y la E.U. de Enfermería de Valladolid (82% de alumnas).
- En el grupo de centros más masculinizados cabe destacar aquellos cuyo alumnado femenino no llega al 30% en los que, además de la citada E.T.S. de Informática, se ubican la E.U. Ingeniería Informática de Segovia (25%), la Escuela de Ingenierías Industriales en sus dos sedes: Francisco Mendizábal – antigua Politécnica- (25%) y Paseo del Cauce (29%), E.U. de Ingenierías Agrarias de Soria (30%) y ETS de Ingenieros de Telecomunicación (26%).
- Entre los centros más feminizados destacan, junto con la E.U. de Enfermería de Valladolid, la E.U. de Educación de Soria (con un 78% de alumnas), la E.U. de Enfermería de Soria (83%), la Facultad de Educación y Trabajo Social (80%) y la Facultad de Traducción e Interpretación de Soria (78%). Tampoco en este caso resulta sorprendente la concentración de la demanda femenina en centros que ofrecen estudios relacionados con la ética de cuidados (educación y salud).
- Analizando los datos de la última década, vemos que la masculinización de los centros de estudios técnicos no sólo no se ha paliado en estos 12 años, sino que se ha incrementado: ETS Ingeniería Informática ha pasado de un 27% a un 18% de alumnas, ETS Ingenieros de Telecomunicación de un 30% a un 26%, E.U. Ingenierías Agrarias de Soria de un 35% a un 30%, E.U. de Informática de Segovia un 27% a un 25%, habiendo sufrido también un retroceso el porcentaje de mujeres matriculadas en la E.T.S. de Ingenierías Agrarias (del 47% al 38%). Parece evidente que esta evolución no da la razón a quienes sostienen que el tiempo solucionará las diferencias en materia de igualdad entre ambos sexos. La



influencia de la estereotipación de género en la elección de los estudios no sólo no se ha atenuado, sino que en este caso de los estudios de tipo técnico, se ha acentuado.

- En lo que se refiere a las carreras de ciclo largo (licenciaturas e ingenierías superiores) los dos extremos están representados por las licenciaturas de Psicopedagogía (70% mujeres) e Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas (15% mujeres).
- Los datos porcentuales del alumnado de Máster ofrecen una gran similitud a los referentes a los Grados que se han puesto en marcha en el curso 2009-2010, con una diferencia de 6 puntos a favor de las mujeres. Ello parece llevar a pensar que las mujeres cada vez hacen su estancia universitaria más larga, completando sus estudios de licenciatura con los de Máster (59% M, 41% H).
- Si se comparan los datos porcentuales de la matrícula de Máster, por ramas de conocimiento, con los estudios de diplomatura y licenciatura, las mujeres siguen siendo mayoría en las áreas de Artes y Humanidades y CC. Sociales y Jurídicas, con unos porcentajes que ascienden respecto a los de las respectivas diplomaturas y licenciaturas. En el caso de las áreas de Ciencias y Ciencias de la Salud, los porcentajes descienden en unos cuantos puntos (5 y 2 puntos respectivamente). Destaca el significativo avance de la presencia femenina en los estudios de Máster de Ingeniería y Arquitectura, ya que su presencia en ellos está 9 puntos por encima de los de diplomatura y licenciatura.
- En cuanto al alumnado de Doctorado, el dato más relevante es que las alumnas optan a estos estudios en menor medida que por los del Máster, 7 puntos menos, lo que podría ser representativo de que las mujeres prefieren apostar por prolongar los estudios en busca de una mayor especialización profesionalizante, frente a una especialización de Tercer Ciclo de perfil más académica, como es la de Doctorado, conocedoras de las dificultades de inserción laboral en el mercado laboral, tanto las estructurales, por las dificultades que han afectado a las tituladas en las últimas décadas, como las coyunturales, producto de la actual crisis económica. El análisis por ramas de conocimiento sigue evidenciando la segregación, anteriormente comentada (por ejemplo, 68% en CC de la Salud, 39% en Ingeniería y Arquitectura).
- En general, las mujeres obtienen de media un mejor rendimiento académico, que luego no tiene correspondencia con sus trayectorias profesionales o laborales. En 2011, las mujeres supusieron el 61% del alumnado que obtuvo un título académico por concluir sus estudios universitarios en la UVa. Aunque este dato puede soslayar la segregación: por ramas de conocimiento, la distribución por sexo de las personas tituladas confirma la feminización de



quienes se especializan en CC de la Salud (83% de mujeres) y la masculinización en Ingenierías y Arquitectura (64% hombres)

Por tanto, se priorizan una serie de medidas articuladas que incidan en combatir la segregación académica que constituye el paisaje dominante aún en la Universidad, a través de actuaciones dirigidas al alumnado de Enseñanzas Medias con el objetivo de estimular las elecciones de estudios universitarios diversificadas y libres de estereotipos sexistas; medidas dirigidas a aumentar su conocimiento y concienciación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a aumentar la presencia de las estudiantes en los órganos de representación correspondientes en el alumnado y a favorecer la implicación de las asociaciones de estudiantes en el desarrollo de actividades para la igualdad de género, así como medidas para apoyar la promoción profesional de las tituladas emprendedoras y medidas para combatir la discriminación múltiple.

4. En cuanto a la composición de los órganos de representación y gobierno: segregación vertical (“techo de cristal”).

- Baja participación y presencia de mujeres en los puestos de alta gestión y decisión política de la UVa. El equipo de gobierno de la UVa en 2012 está formado por un 25% de mujeres y un 75% de hombres. Por debajo de la paridad que instaura la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 (presencia de 40% - 60%), y por debajo del umbral de “masa crítica” (30%). Se produce, además, una segregación funcional: los hombres siguen ocupando, además del Rectorado, los vicerrectorados “fuertes” como son los de Profesorado, Docencia o Investigación, con la excepción del Vicerrectorado de Economía.
- Tampoco se alcanza una representación paritaria en el Claustro (34% M, 66% H), con el déficit consabido en representación por sexo en los diferentes colectivos que lo integran, lo que fundamenta la necesidad de poner en práctica medidas correctoras que permita avanzar hacia la representación paritaria.
- La marginación de las mujeres en escalas de poder queda reflejada en la composición del máximo órgano de representación de la UVa, el Consejo de Gobierno, donde con ser más de la mitad del alumnado y del PAS, y el 40% del PDI, su presencia se reduce al 22%. Ello tiene como consecuencia que la participación femenina en las Comisiones Delegadas es, igualmente, escasa, y, en la mayoría de ellas, incluso por debajo del umbral de masa crítica, con disparidades muy marcadas que van desde la mínima presencia en la Comisión



de Ordenación Académica y Profesorado (COAP) con un 10% hasta la de Estudiantes con un 40%.

- Más equilibrada aparece la presencia de mujeres y hombres en los equipos directivos de los centros (44% M; 56% H). Por lo que se refiere a la relación relativa de cargos por sexo según el colectivo de referencia en cada centro, destaca la enorme disparidad de la representación femenina sobre su colectivo de PDI en la mitad de los centros de Soria, la EU Magisterio de Palencia, o Arquitectura e Informática de Valladolid. Por el contrario, los hombres destacan por su presencia relativa en centros de importante feminización de su PDI como Ciencias del Trabajo de Palencia, Fisioterapia y Agrarias de Soria.
- La distribución por sexos de responsables de los Departamentos en 2012 muestra un 26% de mujeres y un 74%, lo cual nos habla del difícil acceso de las mujeres a los puestos de dirección en la UVa.

Por tanto, se priorizan una serie de medidas articuladas que incidan en promover una representación paritaria en los órganos de gobierno y de representación de la UVa, en sus diferentes colectivos.

5. Además, es necesario realizar la adaptación normativa derivada de las modificaciones legislativas de los últimos años, específicamente de las obligaciones contempladas en la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, asegurando la aplicación de la transversalidad de género.

Para ello, se articulan una serie de medidas destinadas a revisar y adaptar diversos reglamentos, normativas, convocatorias, etc., de la UVa, así como adecuar la imagen, protocolo y comunicaciones de la UVa a los contenidos y filosofía de la Ley Orgánica de Igualdad: compromiso institucional con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas y en la toma de decisiones, la adopción de medidas necesarias para prevenir y combatir la violencia de género y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la protección de la maternidad, el establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar y el fomento de la corresponsabilidad masculina, la implantación de un lenguaje no sexista, etc.



3. PLAN DE IGUALDAD: EJES, OBJETIVOS, ACCIONES, ÓRGANO RESPONSABLE DE EJECUCIÓN, PRESUPUESTO, EVALUACIÓN

Como se ha adelantado en el epígrafe anterior, los ejes de actuación, los objetivos generales y específicos y las acciones formuladas responden a las prioridades detectadas tras el informe diagnóstico de la UVa.

Este Plan de Igualdad aspira a ser, como se define en el art 46 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. La ley también señala que “los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

Para la articulación de este Plan de Igualdad se han delimitado cuatro ejes de actuación: el EJE 1, con una serie de objetivos y acciones transversales de sensibilización y adaptación normativa, con la comunidad UVa como destinataria, mientras que los otros tres ejes van destinados respectivamente a los tres colectivos UVa; el EJE 2, para promover la igualdad de género en el alumnado; el EJE 3, en el PDI y el EJE 4, en el PAS; estos últimos, colectivos que integran la plantilla de la UVa, por lo que sus objetivos y sus acciones requieren también contenidos laborales, negociadas con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, como establece la citada Ley.

La estructura del Plan de Igualdad es sencilla. Para cada Eje se priorizan una serie de Objetivos Generales, que se concretan en Objetivos Específicos, los cuales se materializan en acciones determinadas, evaluables, de las que se indica el organismo responsable de su desarrollo, los plazos de ejecución, el coste previsto, así como los indicadores de seguimiento y evaluación.



- EJE 1. ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA**
- EJE 2. PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO**
- EJE 3. PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)**
- EJE 4. PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)**



EJE 1. ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA

OBJETIVOS GENERALES:

- 1.1 Información y Sensibilización
- 1.2 Adaptación de la normativa y de las comunicaciones de la UVa a la Ley Orgánica de Igualdad
- 1.3 Combatir y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- 1.4 Promover la paridad en la composición de los órganos de gobierno y de representación
- 1.5 Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género
- 1.6 Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y promover la corresponsabilidad

OBJETIVO GENERAL 1.1 Información y Sensibilización

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.1		
Información y Sensibilización		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.1		
Generar un proceso de información, reflexión y compromiso en la UVa con la igualdad de género		
ACCIÓN 1		
Publicación del Diagnóstico en el Espacio de Igualdad en la Web de la UVa y edición de un folleto informativo		
ÓRGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos Grado de adecuación de los recursos materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación de la comunidad UVa y entorno respecto a la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la propia UVa y en general
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción



		Número de entradas y consultas en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa Distribución folleto Referencias en medios de comunicación y consultas
--	--	---

EJE 1 ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.1 Información y Sensibilización		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.1 Generar un proceso de información, reflexión y compromiso en la UVa con la igualdad de género		
ACCIÓN 2 Elaboración y difusión de una Declaración Institucional sobre igualdad entre mujeres y hombres		
ÓRGANO RESPONSABLE	Rectorado Vicerrectorado de Estudiantes	
PLAZO EJECUCIÓN	Segundo trimestre 2012	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación de la comunidad UVa y entorno respecto a la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la propia UVa y en general
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de entradas y consultas en Espacio de Igualdad en la Web de la UVa Distribución Declaración impresa Referencias en medios de comunicación, instituciones y asociaciones

EJE 1 ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.1 Información y Sensibilización		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.1 Generar un proceso de información, reflexión y compromiso en la UVa con la igualdad de género		
ACCIÓN 3 Elaboración y difusión de todas las estadísticas de la UVa desagregadas por sexo		
ÓRGANO RESPONSABLE	Gabinete de Estudios Gabinete de Comunicación	
PLAZO EJECUCIÓN	Revisión anual (último trimestre año)	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Actualización periódica de las estadísticas UVa



		desagregadas por género, con especial seguimiento brechas de género Aumento de información y sensibilización de la comunidad UVa y entorno
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Disponibilidad en acceso y difusión de los informes anuales Número de entradas y consultas en Espacio de Igualdad de la Web de la UVa Referencias en medios de comunicación, instituciones, etc.

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.1 Información y Sensibilización		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.1 Generar un proceso de información, reflexión y compromiso en la UVa con la igualdad de género		
ACCIÓN 4 Programación de actos de difusión y debate (mesas redondas) con los distintos colectivos de la UVa y la sociedad, sobre los resultados del diagnóstico UVa		
ÓRGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Programar un acto anual en el tercer trimestre año	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Grado de implicación y participación de colectivos UVa Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de información y sensibilización de la comunidad UVa y entorno
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Implicación y participación de colectivos UVa Número de personas, desagregado por sexo, que asisten a actos Referencias en medios de comunicación, instituciones, etc.

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.1 Información y Sensibilización		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.1 Generar un proceso de información, reflexión y compromiso en la UVa con la igualdad de género		
ACCIÓN 5 Adopción de una imagen simbólica, frase o <i>banner</i> en la Web de la UVa que exprese el compromiso de la comunidad UVa con la igualdad de género y contra la violencia de género		
ÓRGANO	Unidad de Igualdad	



RESPONSABLE	Gabinete de Comunicación	
PLAZO EJECUCIÓN	Segundo semestre 2012	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Grado colaboración de colectivos UVa Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de información y sensibilización de la comunidad UVa y entorno
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Colaboración de colectivos UVa Referencias en medios de comunicación, instituciones, etc.

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.1		
Información y Sensibilización		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.2		
Organizar campañas institucionales de sensibilización por la igualdad de género		
ACCIÓN 1		
Realización de Jornadas de actividades culturales y de conmemoración del 8 de Marzo (Día Internacional de las Mujeres)		
ORGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad Gabinete de Comunicación Vicerrectorado de Extensión Universitaria	
PLAZO EJECUCIÓN	Primer trimestre del año: Marzo	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Programación anual de las actividades Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de información y sensibilización de la comunidad UVa y entorno Colaboración, implicación y participación de instituciones, asociaciones y otras entidades en las actividades UVa
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Implicación y participación de instituciones, asociaciones y otras entidades en los actos de la UVa Número de personas, desagregado por sexo, que asisten a actos Referencias en medios de comunicación, instituciones, etc.

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.1		
Información y Sensibilización		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.2		
Organizar campañas institucionales de sensibilización por la igualdad de género		
ACCIÓN 2		



Realización de Jornadas de actividades culturales y de conmemoración del 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres)		
ORGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad Gabinete de Comunicación Vicerrectorado de Extensión Universitaria	
PLAZO EJECUCIÓN	Noviembre de cada año	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Programación anual de las actividades Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de información y sensibilización de la comunidad UVa y entorno Colaboración, implicación y participación de instituciones, asociaciones y otras entidades en las actividades UVa
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Implicación y participación de instituciones, asociaciones y otras entidades en los actos de la UVa Número de personas, desagregado por sexo, que asisten a actos Referencias en medios de comunicación, instituciones, etc.

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJ. GENERAL 1.1		
Información y Sensibilización		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.3		
Promover estudios para detectar posibles obstáculos y discriminaciones de género en los diferentes colectivos de la UVa		
ACCIÓN 1		
Creación de becas con líneas específicas sobre discriminación de género en la UVa		
ORGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Tercer trimestre año	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de información y sensibilización de la comunidad UVa y entorno mediante la actuación derivada de las becas Colaboración e implicación de todos los servicios de la UVa
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de personas, desagregado por sexo, que solicitan las becas Memorias de las actividades derivadas de las becas Memorias formativas de las personas que disfrutaran la beca Referencias en medios de comunicación, instituciones,



		etc.
--	--	------

EJE 1 ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.1 Información y Sensibilización		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.3 Promover estudios para detectar posibles obstáculos y discriminaciones de género en los diferentes colectivos de la Uva		
ACCIÓN 2 Creación de un premio de investigación en género		
ÓRGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Segundo trimestre año	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de información y sensibilización de la comunidad UVa y entorno, y reducción o prevención de la desigualdad de género mediante el conocimiento proporcionado por la investigación premiada o las actuaciones derivadas Colaboración e implicación de todas las agencias de la UVa
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de investigaciones presentadas Conocimiento aportado por las investigaciones premiadas Referencias en medios de comunicación, instituciones, etc.

OBJETIVO GENERAL 1.2 **Adaptación de la normativa y de las comunicaciones de la UVa a la Ley Orgánica de Igualdad**

EJE 1 ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA	
OBJETIVO GENERAL 1.2 Adaptación de la normativa y de las comunicaciones de la UVa a la Ley Orgánica de Igualdad	
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.1 Revisión y adaptación de normativas UVa a lo establecido en la Ley Orgánica de Igualdad	
ACCIÓN 1 Adaptación de reglamentos, estatutos y oferta formativa de centros y servicios	
ÓRGANO RESPONSABLE	Secretaría General Unidad de Igualdad Área de Servicios Jurídicos
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan

INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de la sensibilización de las plantillas y estudiantes UVa respecto a la igualdad de género
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Memoria anual de los cambios y adaptaciones realizadas Memoria anual de la oferta formativa en centros y servicios y grado de realización Estudio comparativo pre-post acción

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.2		
Adaptación de la normativa y de las comunicaciones de la UVa a la Ley Orgánica de Igualdad		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.1		
Revisión y adaptación de normativas UVa a lo establecido en la Ley de Igualdad		
ACCIÓN 2		
Adaptación de convenios firmados por la UVa con otras entidades		
ÓRGANO RESPONSABLE	Secretaría General Unidad de Igualdad Área de Servicios Jurídicos	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de la sensibilización de las entidades colaboradoras de la UVa respecto a la igualdad de género
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Memoria anual de los cambios y adaptaciones realizadas Estudio comparativo pre-post acción

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.2		
Adaptación de la normativa y de las comunicaciones de la UVa a la Ley Orgánica de Igualdad		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.2		
Revisar desde la perspectiva de género todas las convocatorias de la UVa		
ACCIÓN 1		
Modificación de las convocatorias de la UVa teniendo en cuenta el impacto de género, adecuándolas a la meta de la igualdad de género y utilizando un lenguaje que represente por igual a mujeres y hombres		
ÓRGANO RESPONSABLE	Secretaría General Unidad de Igualdad Área de Servicios Jurídicos	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y



EVALUACIÓN		materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de la sensibilización de plantillas y estudiantes de la UVa respecto a la igualdad de género
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Memoria anual de los cambios y adaptaciones realizadas Estudio comparativo pre-post acción

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.2		
Adaptación de la normativa y de las comunicaciones de la UVa a la Ley Orgánica de Igualdad		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.2		
Revisar desde la perspectiva de género todas las convocatorias de la UVa		
ACCIÓN 2		
En los pliegos de las cláusulas administrativa de los contratos con empresas externas, incluir entre los criterios de adjudicación, como mérito el cumplimiento, por parte de las mismas, de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LO 3/2007. Especialmente aquellas que hayan logrado el distintivo "Igualdad en la Empresa"		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Economía	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de la sensibilización de la UVa y de las entidades colaboradoras respecto a la igualdad de género
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Memoria anual de los contratos firmados con este criterio Estudio comparativo pre-post acción

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.2		
Adaptación de la normativa y de las comunicaciones de la UVa a la Ley Orgánica de Igualdad		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.3		
Promover la sensibilidad de género en la imagen institucional de la UVa		
ACCIÓN 1		
Elaboración de un protocolo/guía de actuación sobre aspectos a tener en cuenta para la comunicación interna y externa con enfoque de género		
ÓRGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad Gabinete de Comunicación	
PLAZO EJECUCIÓN	Segundo semestre 2012	
INDICADORES	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y



EVALUACIÓN		materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de la sensibilización y compromiso de la UVa y su entorno respecto a la igualdad de género
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Informe anual de la aplicación de los nuevos cambios en la comunicación interna y externa de la UVa Estudio comparativo pre-post acción

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.2		
Adaptación de la normativa y de las comunicaciones de la UVa a la Ley Orgánica de Igualdad		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.3		
Promover la sensibilidad de género en la imagen institucional de la UVa		
ACCIÓN 2		
Elaboración de un manual de recomendaciones para el uso de un lenguaje que represente por igual a mujeres y hombres, publicarlo en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa y programar actos de difusión entre los colectivos de la UVa		
ÓRGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Cuarto Trimestre 2012- Primer trimestre 2013	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de la sensibilización y compromiso de la UVa y su entorno respecto a un uso del lenguaje que nombre por igual a mujeres y hombres Aumento del uso de documentos y publicaciones que incorporen un lenguaje igualitario
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de entradas y consultas del manual en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa Número de personas, desagregado por sexo, que acuden a actos de difusión Repercusión en medios de comunicación y otras entidades Memoria anual de documentos y publicaciones que incorporan las recomendaciones

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.2		
Adaptación de la normativa y de las comunicaciones de la UVa a la Ley Orgánica de Igualdad		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.4		



Promover el incremento de mujeres entre las propuestas para nombramientos “honoris causa”, lecciones de apertura y personas sobre las que recaen distinciones y honores		
ACCION 1 Puesta en evidencia de la desigualdad de género mediante la publicación de listados en el Espacio de Igualdad en la Web de la UVa de las personas reconocidas con los <i>Honoris Causa</i> y Lecturas de Apertura de Curso en los últimos 25 años		
ÓRGANO RESPONSABLE	Rectorado Secretaría General Centros y Departamentos Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de la sensibilización y compromiso de la UVa y su entorno respecto a una distribución equilibrada por sexo de los honores y distinciones de la UVa que permitan visibilizar las aportaciones y méritos científicos de las mujeres
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de entradas y sugerencias en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa Estudio comparativo pre-post acción

EJE 1 ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.2 Adaptación de la normativa y de las comunicaciones de la UVa a la Ley Orgánica de Igualdad		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.5 Impulsar que en la composición de las mesas presidenciales de los actos protocolarios, la representación sea paritaria		
ACCION 1 Elaboración de un decálogo para una promover una imagen de la UVa equilibrada por sexos en las diversas representaciones institucionales, actos protocolarios, etc., y difundir a través del Espacio de Igualdad de la Web de la UVa		
ÓRGANO RESPONSABLE	Gabinete de Comunicación Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Tercer y cuarto trimestre 2013	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de la sensibilización y compromiso de la UVa y su entorno respecto a cuidar una presencia equilibrada por sexo en imagen y actos protocolarios
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Difusión del Decálogo en Centros y Departamentos Número de entradas y sugerencias en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa Memoria anual de la composición de integrantes en



		representaciones y actos protocolarios, desagregada por sexo Estudio comparativo pre y post acción
--	--	---

OBJETIVO GENERAL 1.3 Combatir y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.3		
Combatir y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.1		
Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la violencia de género, en el ámbito de la UVa		
ACCIÓN 1		
Elaboración y activación de protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que definan estos términos según la normativa vigente y contemplen los mecanismos de actuación correspondientes a los diversos colectivos de la UVa		
ÓRGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad Oficina Defensora Universitaria Mesa de Universidad Área de Servicios Jurídicos Unidad de Evaluación del Acoso Equipo Técnico de Evaluación del Acoso (ETEA) Comité Arbitral	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Grado de colaboración de colectivos y agencias UVa Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Asegurar que la UVa dispone de los mecanismos apropiados para atender con garantías cualquier caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo, canalizar las denuncias, sancionar las agresiones y reparar a la víctima, así como contribuir activamente a la prevención
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Difusión del Protocolo en Centros y espacios de la UVa Número de entradas y consultas en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa Número y resolución de expedientes Memoria anual del desarrollo de la acción

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.3		
Combatir y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo		



OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.1 Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la violencia de género, en el ámbito de la UVa		
ACCIÓN 2 Difusión a través del Espacio de Igualdad de la Web de la UVa de la legislación vigente contra la violencia de género y contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo		
ÓRGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad Área de Servicios Jurídicos	
PLAZO EJECUCIÓN	Segundo y Tercer Trimestre 2012	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Asegurar que la UVa dispone de los mecanismos apropiados para informar sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y atender con garantías y celeridad, y contribuir activamente a la prevención
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de entradas y consultas en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa

EJE 1 ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.3 Combatir y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.1 Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la violencia de género, en el ámbito de la UVa		
ACCIÓN 3 Elaboración y difusión en el Espacio de Igualdad de la Web de la Uva, y por otros canales internos, de una lista de recursos disponibles en la UVa para canalizar las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo en los distintos colectivos UVa		
ORGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad Oficina Defensora Universitaria Área de Servicios Jurídicos Unidad de Evaluación del Acoso Equipo Técnico de Evaluación del Acoso (ETEA) Comité Arbitral	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Grado de colaboración de colectivos Uva Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Asegurar que se difunde a través del Espacio de Igualdad de la Web de la UVa, y por todos los canales internos de la UVa, la lista de recursos para canalizar las actuaciones en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Informe de la difusión los distintos canales de difusión y distintos colectivos en Centros y espacios de la UVa



		Número de entradas y consultas en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVA Memoria anual del desarrollo de la acción
--	--	---

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.3		
Combatir y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.1		
Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la violencia de género, en el ámbito de la UVA		
ACCIÓN 4		
Desarrollo de una jornada anual para explicar qué es y cómo prevenir y resolver situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en los distintos colectivos UVA		
ÓRGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Anualmente, segundo trimestre del año	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Grado de colaboración de colectivos Uva Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de la información y la sensibilización, con finalidad preventiva, sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entre los distintos colectivos UVA
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Grado de implicación, participación y colaboración de los distintos colectivos UVA Número de asistentes a los actos, desagregado por sexos

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.3		
Combatir y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.1		
Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la violencia de género, en el ámbito de la UVA		
ACCIÓN 5		
Establecimiento de mecanismos que permitan la rápida gestión de permisos, licencias, suspensiones, excedencias y traslados por el PAS y el PDI víctima de violencia de género		
ÓRGANO RESPONSABLE	Área de Servicios Jurídicos Servicio Profesorado Servicio de PAS Gerencia Juntas de Personal Comités de Empresa	
PLAZO EJECUCIÓN	Primer semestre 2013	
INDICADORES	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y



EVALUACIÓN		materiales Grado de implicación, participación y colaboración de los distintos colectivos UVa Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Mejora en la asistencia y gestión de derechos laborales de la trabajadora víctima de violencia de género
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de consultas atendidas y gestiones realizadas Mejora cuantificada en la agilización del tiempo de gestión Memoria anual de cumplimiento de la acción

OBJETIVO GENERAL 1.4 Promover la paridad en la composición de los órganos de gobierno y de representación.

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.4		
Promover la paridad en la composición de los órganos de gobierno y de representación		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4.1		
Difundir la información relacionada con la composición de los órganos de gobierno y de representación de la UVa, poniendo de manifiesto los desequilibrios de sexo.		
ACCIÓN 1		
Recopilación y publicación en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa de la información sobre la composición de los órganos de gobierno y de representación de la Universidad.		
ORGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Segundo y Tercer semestre 2012	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Grado de adecuación de la herramienta utilizada Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de género y respecto a la necesidad de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de entradas y consultas en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa Actualización semestral de la base de datos Memoria anual de cumplimiento de la acción

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.4		
Promover la paridad en la composición de los órganos de gobierno y de representación		



OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4.1		
Difundir la información relacionada con la composición de los órganos de gobierno y de representación de la UVa, poniendo de manifiesto los desequilibrios de sexo.		
ACCIÓN 2		
Programación de actos de información, reflexión y debate con los colectivos UVa dirigidos a que conozcan los déficits y promuevan representaciones paritarias en los órganos de gobiernos correspondientes (Claustro, Consejo de Gobierno)		
ÓRGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Tercer y cuarto trimestre año	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Grado de colaboración de los colectivos UVa Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de género y respecto a la necesidad de garantizar una presencia paritaria en los órganos correspondientes de la UVa
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de asistentes, desagregada por sexo, a los actos Memoria anual de cumplimiento de la acción Informe comparativo pre y post plan de la composición en órganos de gobierno y representación

OBJETIVO GENERAL 1.5 Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.5		
Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.5.1		
Promover la transversalidad de género en el desarrollo la actividad docente		
ACCIÓN 1		
Incorporación en Docencia de la valoración de la transversalidad de género en la actividad docente		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Docencia Comisión Docencia	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Grado de adecuación de la herramienta de recogida Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la aplicación de la transversalidad de género en la actividad docente en la plantilla UVa
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción



		Número de personas que han aportado actividad y valoración Porcentaje de PDI que aporta información con este criterio Informe comparativo pre-post plan
--	--	---

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.5		
Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.5.1		
Promover la transversalidad de género en el desarrollo la actividad docente		
ACCIÓN 2		
Difusión a través del Gabinete de Comunicación de la UVa y del Espacio de Igualdad de la Web de la UVa de la actividad docente o investigadora del profesorado UVa en materia de género		
ÓRGANO RESPONSABLE	Gabinete de Comunicación Unidad de Igualdad Gabinete de Estudios y Evaluación	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la aplicación de la transversalidad de género en la actividad docente en la plantilla UVa
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número entradas y consultas en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa Listado semestral de actividades difundidas Memoria anual de ejecución de la acción

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.5		
Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.5.2		
Fomentar la publicación de materiales docentes que integren la perspectiva de género mediante la creación de una colección de obras relacionadas con la igualdad		
ACCIÓN 1		
Edición de una colección de publicaciones on-line de materiales docentes sobre Igualdad		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Docencia Biblioteca UVA	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Grado de información y difusión entre la plantilla Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción



		Soluciones aplicadas
	Impacto	Incremento en la difusión y conocimiento de la actividad docente e investigadora de la UVa con perspectiva de género Cambios en la cultura e imagen de la UVa
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de publicaciones Memoria anual de publicaciones editadas Repercusión académica y cultural de las publicaciones

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.5		
Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.5.2		
Fomentar la publicación de materiales docentes que integren la perspectiva de género mediante la creación de una colección de obras relacionadas con la igualdad		
ACCIÓN 2		
Programación de una Jornada anual que presente los materiales docentes publicados en el curso		
ÓRGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Docencia	
PLAZO EJECUCIÓN	Cuarto trimestre años 2012 - 2013	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Incremento en la difusión y conocimiento de la actividad docente e investigadora de la UVa con perspectiva de género Cambios en la cultura e imagen de la UVa
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de asistentes a la Jornada, desagregado por sexo Repercusión entre el alumnado, mediática, académica y cultural de las publicaciones

OBJETIVO GENERAL 1.6 **Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y promover la corresponsabilidad**

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.6		
Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y promover la corresponsabilidad		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.6.1		
Garantizar la aplicación de mecanismos que permitan la conciliación laboral y familiar		
ACCIÓN 1		
Elaboración de una base de datos de buenas prácticas en conciliación y corresponsabilidad familiar en los contextos universitarios y difusión a través del		



Espacio de Igualdad de la Web de la UVa		
ORGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Grado de adecuación de las herramientas de recogida Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y sensibilización en cuanto a buenas prácticas en contextos universitarios para la conciliación de la vida laboral y familiar y fomento de la corresponsabilidad
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de Buenas Prácticas recopiladas Número de entradas y consultas en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa Repercusión de la información suministrada en otras actividades o medidas

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.6		
Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y promover la corresponsabilidad		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.6.1		
Garantizar la aplicación de mecanismos que permitan la conciliación laboral y familiar		
ACCIÓN 2		
Constitución de un grupo de trabajo específico dedicado a revisar las dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral		
ORGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad Secretaría General	
ORGANO ASESOR	Cátedra de Estudios de Género	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento sobre las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar Mejora de las condiciones de trabajo
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Detección de las dificultades y obstáculos en conciliación y corresponsabilidad Repercusión de la información suministrada en otras actividades o medidas

EJE 1	
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA	
OBJETIVO GENERAL 1.6	



Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y promover la corresponsabilidad		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.6.1		
Garantizar la aplicación de mecanismos que permitan la conciliación laboral y familiar		
ACCIÓN 3		
Establecimiento de pautas comunes de actuación en la convocatoria de reuniones que delimiten su desarrollo dentro del horario laboral, fijando previamente sus horas de inicio y finalización		
ÓRGANO RESPONSABLE	Secretaría General Área de Servicios Jurídicos Centros Departamentos Comités de Empresa y Juntas de Personal	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento sobre las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar Difusión entre los colectivos UVA de las pautas recomendadas sobre horarios Mejora de las condiciones de trabajo
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número total de reuniones realizadas y porcentaje de reuniones aplicando las pautas recomendadas sobre horarios Memoria anual de esta acción

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.6		
Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y promover la corresponsabilidad		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.6.1		
Garantizar la aplicación de mecanismos que permitan la conciliación laboral y familiar		
ACCIÓN 4		
Establecimiento de preferencia para participar en actividades de formación en los planes anuales de formación, durante un año, a las personas que se reincorporen al servicio activo procedentes de permisos de maternidad, paternidad, o de una excedencia por razones de guarda y custodia y atención a personas dependientes		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorados de Profesorado y de Docencia Comisión Formación PAS	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Contribución a la conciliación de la vida familiar y laboral y mejora de las condiciones de trabajo
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número total de personas beneficiarias, desagregado por sexo y porcentaje respecto al total de participantes Memoria anual de esta acción Estudio pre y post del número de personas, desagregado por sexo, que se acogen a los permisos de maternidad,



		paternidad, excedencias por guarda legal y atención a dependientes, y que participan en esta acción
--	--	---

EJE 1		
ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA		
OBJETIVO GENERAL 1.6		
Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y promover la corresponsabilidad		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.6.2		
Fomentar la corresponsabilidad familiar		
ACCIÓN 1		
Elaboración de materiales informativos y campañas de difusión a través del Espacio de Igualdad de la Web de la UVa dirigidas a los distintos colectivos UVa que impulsen la corresponsabilidad familiar entre los hombres		
ÓRGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad Gabiente de Comunicación	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidenias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y sensibilización de la corresponsabilidad entre los hombres entre los colectivos UVa
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de materiales y campañas difundidas Número de entradas y consultas en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa Memoria anual de esta acción Estudio pre y post del número de personas, desagregado por sexo, que se acogen a los permisos de maternidad, paternidad, excedencias por guarda legal y atención a dependientes

PRESUPUESTO PREVISTO PARA DESARROLLAR LAS ACCIONES DEL EJE 1		
ANUAL	2012	2013
	41.000 e.	35.000 e.
TOTAL		90.000 e.



EJE 2. PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO

OBJETIVOS GENERALES:

- 2.1 Sensibilizar sobre igualdad de género
- 2.2 Promover la paridad en la representación
- 2.3 Eliminar y prevenir desigualdades de género en el acceso al desarrollo de prácticas docentes
- 2.4 Apoyar la promoción profesional de las tituladas
- 2.5 Crear becas dirigidas a combatir la discriminación múltiple

OBJETIVO GENERAL 2.1 Sensibilizar sobre igualdad de género

EJE 2		
PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO		
OBJETIVO GENERAL 2.1		
Sensibilizar sobre igualdad de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.1		
Combatir la influencia de los estereotipos de género en las elecciones académicas y profesionales de las y los estudiantes		
ACCIÓN 1		
Elaboración una Guía de Titulaciones en la UVa (“Ellas y Ellos en la UVa”) que presente una imagen equilibrada y libre de sexismo de las opciones académicas y profesionales, dirigida a potenciar la diversificación profesional y combatir la segregación, y su distribución en Institutos de Enseñanza Secundaria		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Estudiantes Servicio de Alumnos Gabinete de Comunicación	
PLAZO EJECUCIÓN	Primer semestre 2012	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Información sin sexismo de las opciones académicas de la UVA al alumnado de E. Secundaria con el fin de combatir la segregación académica y profesional
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número de guías editadas y distribuidas Número de centros receptores de la guía Número de actos de presentación de la guía en los IES

EJE 2



PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO		
OBJETIVO GENERAL 2.1 Sensibilizar sobre igualdad de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.1 Combatir la influencia de los estereotipos de género en las elecciones académicas y profesionales de las y los estudiantes		
ACCIÓN 2 Realización de campañas de orientación académica y profesional no sexista entre el alumnado de Enseñanzas Secundarias, para favorecer opciones libres de estereotipación de género		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Estudiantes Unidad de Igualdad Gabinete de Comunicación	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de la concienciación del alumnado de E. Secundarias sobre la elección de sus estudios universitarios libres de estereotipos y prejuicios de género, para combatir la segregación académica y profesional
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número de materiales editados y campañas realizadas Número de centros demandantes de la acción Número de asistentes, desagregado por sexo

EJE 2		
PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO		
OBJETIVO GENERAL 2.1 Sensibilizar sobre igualdad de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.2 Hacer visible entre el alumnado la situación de mujeres y hombres en la UVa mediante acciones informativas y/o formativas dirigidas a prevenir cualquier discriminación por sexo		
ACCIÓN 1 Realización de Jornadas de sensibilización sobre cómo detectar el acoso sexual y por razón de sexo a las estudiantes, y en general, la violencia de género		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Estudiantes Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Cuarto trimestre años 2012 - 2013	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de la información y concienciación del alumnado sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con finalidad preventiva
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número de materiales editados y campañas realizadas Número de asistentes, desagregado por sexo



EJE 2		
PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO		
OBJETIVO GENERAL 2.1		
Sensibilizar sobre igualdad de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.2		
Hacer visible entre el alumnado la situación de mujeres y hombres en la UVa mediante acciones informativas y/o formativas dirigidas a prevenir cualquier discriminación por sexo		
ACCIÓN 2		
Realización de Talleres sobre discriminación directa o indirecta y violencia de género dirigidos a las y los estudiantes		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Estudiantes Vicerrectorado de Internacionalización y Extensión Universitaria Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación del alumnado sobre la igualdad de género
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número de solicitudes de participación en los talleres Número de asistentes a los talleres, desagregado por sexo Grado de satisfacción de participantes en los talleres

EJE 2		
PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO		
OBJETIVO GENERAL 2.1		
Sensibilizar sobre igualdad de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.3		
Garantizar al alumnado una oferta formativa en igualdad de género		
ACCIÓN 1		
Establecimiento de una oferta formativa anual de cursos en igualdad de género		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Internacionalización y Extensión Universitaria	
ÓRGANO ASESOR	Cátedra de Estudios de Género	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación del alumnado sobre la igualdad de género
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número de cursos ofertados Número de solicitudes de participación en los cursos Número de matriculaciones, desagregado por sexo



EJE 2		
PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO		
OBJETIVO GENERAL 2.1		
Sensibilizar sobre igualdad de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.3		
Garantizar al alumnado una oferta formativa en igualdad de género		
ACCIÓN 2		
Consolidación de una oferta de estudios oficiales de postgrado en igualdad de género		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Docencia	
ÓRGANO ASESOR	Cátedra de Estudios de Género	
PLAZO EJECUCIÓN	Curso 2012 - 2013	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación del alumnado sobre la igualdad de género Aumento de alumnado especializado en igualdad de género
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Realización del Master Número de solicitudes de participación Número de matriculaciones, desagregado por sexo Grado satisfacción participantes

EJE 2		
PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO		
OBJETIVO GENERAL 2.1		
Sensibilizar sobre igualdad de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.4		
Apoyar a las asociaciones de estudiantes en la realización de actividades en igualdad de género		
ACCIÓN 1		
Establecimiento de incentivos para la realización de acciones para la igualdad de género por parte de las asociaciones de estudiantes: Creación de premios de Buenas Prácticas en materia de igualdad de género para las asociaciones de estudiantes.		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Estudiantes	
PLAZO EJECUCIÓN	Tercer trimestre 2012 - 2013	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación del alumnado sobre la igualdad de género Aumento de actividades sobre igualdad de género realizadas desde las asociaciones de estudiantes
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número de solicitudes de ayuda a actividades de las asociaciones Número de actividades realizadas Número de participantes, desagregado por sexo Memoria anual de esta acción



OBJETIVO GENERAL 2.2 Promover la paridad en la representación

EJE 2		
PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO		
OBJETIVO GENERAL 2.2		
Promover la paridad en la representación		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.1		
Establecer la obligación de listas equilibradas a los órganos de representación		
ACCION 1		
Instar a los organos correspondientes a modificar los reglamentos para establecer la obligación de presentar listas equilibradas.		
ÓRGANO RESPONSABLE	Secretaría General Área de Servicios Jurídicos Vicerrectorado de Estudiantes Centros Departamentos Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Cuarto Trimestre años 2012 - 2013	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos, materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y sensibilización del alumnado de la UVa en igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de actividades, materiales de difusión, campañas, realizadas Número de asistentes a la Jornada, desagregado por sexo Distribución de los materiales generados Repercusión entre el alumnado, en las asociaciones, en los medios y en otras actividades

EJE 2		
PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO		
OBJETIVO GENERAL 2.2		
Promover la paridad en la representación		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.1		
Establecer la obligación de listas equilibradas a los órganos de representación		
ACCION 2		
Programación de actos específicos dirigidos y/o protagonizados por las estudiantes (mesas redondas, reuniones informativas, campañas), dirigidas a incentivar el acceso igualitario de mujeres a los cargos de representación.		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Estudiantes Centros	



	Departamentos Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Cuarto Trimestre años 2012 - 2013	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y sensibilización del alumnado de la UVa en igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de actividades, materiales de difusión, campañas, realizadas Número de asistentes a la Jornada, desagregado por sexo Distribución de los materiales generados Repercusión entre el alumnado, en las asociaciones, en los medios y en otras actividades

OBJETIVO GENERAL 2.3 Eliminar y prevenir desigualdades de género en el acceso al desarrollo de prácticas docentes

EJE 2		
PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO		
OBJETIVO GENERAL 2.3		
Eliminar y prevenir desigualdades de género en el acceso al desarrollo de prácticas docentes		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3.1		
Sensibilización de las empresas receptoras de alumnado en prácticas		
ACCIÓN 1		
Revisión de las convocatorias de las plazas de prácticas para garantizar que se ofertan sin segregar por sexo en puestos de trabajo y funciones		
ORGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad Área Empresa y Empleo UVa Servicio Empleo FGUVa	
PLAZO EJECUCIÓN	Primer trimestre 2012 – 2013	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de la sensibilización entre el alumnado UVa, personal de gestión y entidades colaboradoras sobre la igualdad de trato y oportunidades y sobre la necesidad de combatir la segregación en la adjudicación de las prácticas Disminución de la segregación horizontal laboral
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de convocatorias revisadas Porcentajes, desagregados por sexo, de las plazas de prácticas adjudicadas

EJE 2



PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO		
OBJETIVO GENERAL 2.3 Eliminar y prevenir desigualdades de género en el acceso al desarrollo de prácticas docentes		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3.1 Sensibilización de las empresas receptoras de alumnado en prácticas		
ACCIÓN 2 Sensibilización a las empresas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la publicación de un protocolo de actuación destinado a la relación UVa-Empresa, con perspectiva de género		
ÓRGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad Área Empresa-Empleo UVa Servicio Empleo FGUVa	
PLAZO EJECUCIÓN	Primer semestre 2013	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de recursos personales y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento de la sensibilización entre el alumnado UVa, personal de gestión y entidades colaboradoras sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
	Resultado	Verificación de ejecución de la acción Número de protocolos/guías que se editan y distribución entre las empresas colaboradoras Número de reuniones y actos de presentación de este protocolo realizadas con empresas colaboradoras

OBJETIVO GENERAL 2.4 Apoyar la promoción profesional de las tituladas

EJE 2		
PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO		
OBJETIVO GENERAL 2.4 Apoyar la promoción profesional de las tituladas		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.4.1 Creación de un espacio de apoyo específico para tituladas emprendedoras		
ACCIÓN 1 Puesta en marcha de una línea de información y asesoramiento específica para tituladas universitarias emprendedoras		
ÓRGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad Área Empresa-Empleo UVa Servicio Empleo FGUVa Parque Científico UVa	
PLAZO EJECUCIÓN	Segundo semestre 2012	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de recursos personales y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Mejora de las condiciones de acceso al autoempleo para las tituladas Aumento de oportunidades de inserción laboral para las



		tituladas
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número de tituladas y proyectos atendidos Número de las acciones emprendedoras puestas en marcha

EJE 2 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO		
OBJETIVO GENERAL 2.4 Apoyar la promoción profesional de las tituladas		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.4.1 Creación de un espacio de apoyo específico para tituladas emprendedoras		
ACCIÓN 2 Difusión de las experiencias emprendedoras de las tituladas en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa		
ÓRGANO RESPONSABLE	Unidad de Igualdad Área de Empresa y Empleo FUNGE Parque Científico UVa	
PLAZO EJECUCIÓN	Segundo semestre 2013	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Mejora de las condiciones de acceso al autoempleo para las tituladas Aumento de oportunidades de inserción laboral para las tituladas
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número de entradas y consultas en la Web Número de las acciones emprendedoras difundidas

OBJETIVO GENERAL 2.5 Crear becas para combatir la discriminación múltiple

EJE 2 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO		
OBJETIVO GENERAL 2.5 Crear becas para combatir la discriminación múltiple		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.5.1 Crear y dotar económicamente una línea de becas para universitarias procedentes de África		
ACCIÓN 1 Establecimiento de dos becas específicas para favorecer el acceso de alumnas provenientes de África a estudios de la UVa		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Internacionalización y Extensión Universitaria Fundación Alberto Jiménez Arellano Alonso Oficina de Cooperación UVa Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Tercer semestre años 2012 - 2013	



INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Mejora de las condiciones de acceso a los estudios de la UVa para estudiantes africanas
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número de solicitudes recibidas y becas concedidas

EJE 2		
PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO		
OBJETIVO GENERAL 2.5		
Crear becas para combatir la discriminación múltiple		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.5.2		
Crear y dotar económicamente una línea de becas para universitarias de la minoría étnica gitana		
ACCIÓN 1		
Establecimiento de becas específicas para favorecer el acceso a estudios de la UVa de alumnas gitanas, así como su continuidad		
ÓRGANO RESPONSABLE	Servicio de Asuntos Sociales de la UVa Unidad de Igualdad	
PLAZO EJECUCIÓN	Tercer semestre años 2012 - 2013	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Mejora de las condiciones de acceso y permanencia en los estudios de la UVa para estudiantes de etnia gitana
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número de solicitudes recibidas y becas concedidas

PRESUPUESTO PREVISTO PARA DESARROLLAR LAS ACCIONES DEL EJE 2		
ANUAL	2012	2013
	15.000 e.	9.000 e.
TOTAL	24.000 e.	



EJE 3. PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

OBJETIVOS GENERALES:

- 3.1 Promover la paridad en los órganos de representación y comisiones de selección de personal
- 3.2 Hacer visible el trabajo de las mujeres en el ámbito de la investigación
- 3.3 Fomentar la investigación en materia de género
- 3.4 Definir una carrera profesional teniendo en cuenta la perspectiva de género
- 3.5 Promover la formación en temas de género

OBJETIVO GENERAL 3.1 Promover la paridad en los órganos de representación y comisiones de selección de personal

EJE 3 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)	
OBJETIVO GENERAL 3.1 Promover la paridad en los órganos de representación y comisiones de selección de personal	
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.1 Establecer mecanismos que incentiven que se presenten listas equilibradas por sexo a los órganos de representación del PDI	
ACCIÓN 1 Establecer mecanismos para incentivar que las listas que presenten las organizaciones sindicales para la representación del PDI sean equilibradas en su composición	
	Secretaría General Juntas de Personal



	Comités de Empresa Organizaciones Sindicales	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Disminución del déficit de representación de las mujeres en los órganos de representación sindical del PDI Avance hacia representación paritaria
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Memoria de la normativa revisada Número y porcentaje de la representación sindical del PDI, desagregado por sexo Informe pre y post del Plan respecto esta acción

EJE 3 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)		
OBJETIVO GENERAL 3.1 Promover la paridad en los órganos de representación y comisiones de selección de personal		
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.1 Establecer mecanismos que incentiven que se presenten listas equilibradas por sexo a los órganos de representación del PDI		
ACCION 2 Revisión de la normativa interna de la UVa para promover el establecimiento de listas equilibradas en las comisiones de selección de personal		
ÓRGANO RESPONSABLE	Secretaría General Juntas de Personal Comités de Empresa Organizaciones Sindicales	
PLAZO EJECUCIÓN	Segundo trimestre 2012	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Disminución del déficit de representación de las mujeres en las comisiones de selección de personal Avance hacia representación paritaria
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Memoria de la normativa revisada Número y porcentaje de la representación del PDI en las comisiones de selección, desagregado por sexo Informe pre y post del Plan respecto esta acción

EJE 3 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)		
OBJETIVO GENERAL 3.1 Promover la paridad en los órganos de representación y comisiones de selección de personal		
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.1		



Establecer mecanismos que incentiven que se presenten listas equilibradas por sexo a los órganos de representación del PDI		
ACCIÓN 3 Establecer en la normativa interna de la UVa mecanismos que promuevan que la designación de los miembros de los órganos de dirección del PDI se realiza atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres		
ORGANO RESPONSABLE	Secretaría General Juntas de Personal Comités de Empresa Organizaciones Sindicales	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidenias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Disminución del déficit de representación de las mujeres en los puestos directivos en los órganos de dirección del PDI Avance hacia representación paritaria
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número y porcentaje de la representación del PDI en los cargos de designación, desagregado por sexo Informe pre y post del Plan respecto esta acción

OBJETIVO GENERAL 3.2 **Hacer visible el trabajo de las mujeres en el ámbito de la investigación**

EJE 3 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)		
OBJETIVO GENERAL 3.2 Hacer visible el trabajo de las mujeres en el ámbito de la investigación		
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.1 Incorporar el criterio de género en los procesos de evaluación de la calidad de la investigación		
ACCIÓN 1 Creación de un grupo de trabajo para analizar el impacto de género en los permisos sabáticos y movilidad del profesorado		
ORGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Profesorado Vicerrectorado de Investigación	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidenias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Disminución de la segregación horizontal Avance hacia distribución paritaria de concesión de movilidad y permisos sabáticos
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número y porcentaje de los permisos y concesiones de movilidad, desagregados por sexo Informe pre y post del Plan respecto esta acción



EJE 3 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)		
OBJETIVO GENERAL 3.2 Hacer visible el trabajo de las mujeres en el ámbito de la investigación		
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.2 Garantizar que la normativa de la UVa relativa a los criterios de contratación, evaluación de currículos y proyectos de investigación, no contiene elementos de discriminación indirecta		
ACCIÓN 1 Estudio del impacto de la variable género en los grupos de investigación		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Investigación Unidad de Igualdad	
ÓRGANO ASESOR	Cátedra de Estudios de Género	
PLAZO EJECUCIÓN	Último trimestre 2012- 2013	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación sobre la igualdad de género Aumento del porcentaje de investigadoras en los grupos de investigación Cambios en la cultura e imagen de la UVa
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Memoria de la normativa revisada Número y porcentaje, desagregado por sexo, del personal integrante en los grupos de investigación Informe pre y post Plan de esta acción

OBJETIVO GENERAL 3.3 Fomentar la investigación en materia de género

EJE 3 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)	
OBJETIVO GENERAL 3.3 Fomentar la investigación en materia de género	
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.3.1 Garantizar que la normativa de la UVa relativa a los criterios de contratación, evaluación de <i>currículos</i> y proyectos de investigación, no contiene elementos de discriminación indirecta	
ACCIÓN 1 Creación de una base de datos documental y habilitar un espacio en la Espacio de Igualdad en la Web de la UVa para compilar y difundir los resultados de tesis doctorales y trabajos de investigación en materia de género.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Investigación Servicio de Ordenación Académica, Postgrado y Títulos Unidad de Igualdad
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del plan



INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de los recursos materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación sobre la igualdad de género Cambios en la cultura e imagen de la UVa
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número de tesis presentadas Número de investigaciones publicadas en la Web de la UVa y otros medios Repercusión académica, cultural y social de las tesis doctorales e investigaciones presentadas Memoria anual de esta acción

EJE 3 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)		
OBJETIVO GENERAL 3.3 Fomentar la investigación en materia de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.1 Incorporar el criterio de género en los procesos de evaluación de la calidad de la investigación		
ACCIÓN 2 Inclusión de una línea prioritaria de investigación de temas de género para la concesión de becas predoctorales de la UVa		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado Investigación	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación sobre la igualdad de género
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número de solicitudes de becas y becas otorgadas Listado y difusión en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa de las investigaciones becadas Repercusión académica, cultural y social de estas investigaciones Informe pre y post Plan de esta acción

OBJETIVO GENERAL 3.4 Definir una carrera profesional teniendo en cuenta la perspectiva de género

EJE 3 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)		
OBJETIVO GENERAL 3.4 Definir una carrera profesional teniendo en cuenta la perspectiva de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.4.1 Garantizar que la maternidad/paternidad no suponga la pérdida de derechos y		



oportunidades en la carrera profesional		
ACCIÓN 1 Incorporar en la evaluación de la actividad docente e investigadora del profesorado, la variable maternidad/paternidad no constituye un factor de impacto negativo en la valoración del PDI		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Investigación	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidenias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Disminución de la desigualdad y perjuicios profesionales derivados del disfrute de permisos de maternidad y paternidad Avance hacia corresponsabilidad familiar
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Memoria de los criterios revisados y de su aplicación Número y porcentaje de personas que se acogen a los permisos, desagregado por sexo Informe pre y post del Plan respecto esta acción

OBJETIVO GENERAL 3.5 Promover la formación en temas de género

EJE 3 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)		
OBJETIVO GENERAL 3.5 Promover la formación en temas de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.5.1 Ofrecer a través de acciones de formación recursos y herramientas para facilitar la perspectiva de género en la docencia		
ACCIÓN 1 Incorporación en el Plan de Formación del PDI de una oferta de talleres sobre igualdad de género para incentivar la aplicación de la transversalidad de género en las guías docentes		
ÓRGANO RESPONSABLE	Vicerrectorado de Docencia	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de recursos humanos y materiales Incidenias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación sobre la igualdad de género Aumento del grado de aplicación de la transversalidad de género en la actividad docente e investigadora
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número de solicitudes para los talleres Número de talleres realizados Número y porcentaje participantes en lo talleres, desagregado por sexo Grado de satisfacción de participantes en los talleres



		Memoria anual de esta acción
--	--	-------------------------------------

PRESUPUESTO PREVISTO PARA DESARROLLAR LAS ACCIONES DEL EJE 3		
ANUAL	2012	2013
	3.000 e.	3.000 e.
TOTAL		6.000 e.



EJE 4. PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

OBJETIVOS GENERALES:

- 4.1 Integrar la perspectiva de género en la Función Pública
- 4.2 Promover la paridad en los órganos de representación y Comisiones de selección del personal de administración y servicios
- 4.3 Promover la formación en temas de género

OBJETIVO GENERAL 4.1 Integrar la perspectiva de género en la Función Pública

EJE 4 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)		
OBJETIVO GENERAL 4.1 Integrar la perspectiva de género en la Función Pública		
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.1 Garantizar la igualdad real y efectiva, desde una perspectiva de género, en las ofertas de empleo, anuncios de puestos de trabajo y convocatorias		
ACCIÓN 1 Revisión de toda convocatoria u oferta de empleo para garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta, tanto en el lenguaje utilizado como en los requisitos contenidos		
ÓRGANO RESPONSABLE	Gerencia Junta de PAS Comité de Empresa Delegados de Personal de los Campus	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Disminución segregación horizontal
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número de convocatorias realizadas y número y descripción de las revisiones realizadas Memoria anual de convocatorias Informe pre y post del Plan respecto esta acción

EJE 4 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)
OBJETIVO GENERAL 4.1



Integrar la perspectiva de género en la Función Pública		
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.1 Garantizar la igualdad real y efectiva, desde una perspectiva de género, en las ofertas de empleo, anuncios de puestos de trabajo y convocatorias		
ACCIÓN 2 Formulación de propuestas y medidas de acción positiva en las escalas funcionariales o categorías profesionales donde las mujeres estén infrarrepresentadas, dirigidas a corregir ese déficit		
ÓRGANO RESPONSABLE	Gerencia Junta de PAS Comité de Empresa Delegados de Personal de los Campus	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Disminución segregación horizontal
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Memoria anual de las medidas adoptadas Informe pre y post Plan respecto esta acción

OBJETIVO GENERAL 4.1 Integrar la perspectiva de género en la Función Pública		
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.1 Garantizar la igualdad real y efectiva, desde una perspectiva de género, en las ofertas de empleo, anuncios de puestos de trabajo y convocatorias		
ACCIÓN 3 Designación de los puestos directivos de los órganos de dirección del PAS atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres		
ÓRGANO RESPONSABLE	Rector Gerencia	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Disminución del déficit de representación de las mujeres en los puestos directivos en los órganos de dirección Avance hacia representación paritaria
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número y porcentaje de la representación en los cargos de designación, desagregado por sexo Informe pre y post del Plan respecto esta acción

EJE 4 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)
OBJETIVO GENERAL 4.1 Integrar la perspectiva de género en la Función Pública
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.2 Promover el incremento de la participación de las mujeres en todos los niveles de



dirección de la UVa		
ACCIÓN 1 Negociación con los órganos de representación unitarios de los mecanismos para asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes escalas y niveles.		
ÓRGANO RESPONSABLE	Gerencia Junta de PAS Comité de Empresa Delegados de Personal de los Campus	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidenias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación del PAS sobre la igualdad de género Descripción de los mecanismos adoptados y ejecución Disminución del déficit de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes escalas y niveles Disminución de la segregación horizontal y vertical
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Memoria anual de mecanismos adoptados y grado de ejecución Informe pre y post del Plan respecto esta acción

EJE 4 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)		
OBJETIVO GENERAL 4.1 Integrar la perspectiva de género en la Función Pública		
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.3 Incluir la formación en igualdad de género como mérito en las convocatorias públicas de empleo del PAS		
ACCIÓN 1 Valoración de contenidos de formación en materia de igualdad de género como mérito en la fase de concurso de las convocatorias de provisión y acceso libre.		
ÓRGANO RESPONSABLE	Gerencia Junta de PAS Comité de Empresa Delegados de Personal de los Campus	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de recursos humanos y materiales Incidenias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación sobre la igualdad de género
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Memoria anual de la aplicación de la acción Informe pre y post Plan respecto esta acción



OBJETIVO GENERAL 4.2 Promover la paridad en los órganos de representación y comisiones de selección del personal de administración y servicios

EJE 4 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)		
OBJETIVO GENERAL 4.2 Promover la paridad en los órganos de representación y comisiones de selección del personal de administración y servicios		
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.1 Establecer mecanismos que aseguren que se presentan listas equilibradas por sexos para los órganos de representación del PAS y para la composición de las comisiones de selección		
ACCIÓN 1 Revisión de la normativa de los órganos de representación sindical del PAS para garantizar el establecimiento de listas equilibradas en su composición		
ORGANO RESPONSABLE	Junta de PAS Comité de Empresa Delegados de Personal de los Campus	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Disminución del déficit de representación de las mujeres en los órganos de representación sindical del PAS Avance hacia representación paritaria
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Memoria de la normativa revisada Número y porcentaje de la representación sindical del PAS, desagregado por sexo Informe pre y post Plan respecto esta acción

EJE 4 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)		
OBJETIVO GENERAL 4.2 Promover la paridad en los órganos de representación y comisiones de selección del personal de administración y servicios		
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.1 Establecer mecanismos que aseguren que la composición de las comisiones de selección sea equilibrada por sexos		
ACCIÓN 2 Revisión de la normativa UVa de las comisiones de selección del PAS, de manera que quede garantizada una composición equilibrada por sexos		
ORGANO RESPONSABLE	Gerencia	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la



EVALUACIÓN		acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Disminución del déficit de representación de las mujeres en las comisiones de selección de personal Avance hacia representación paritaria
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Memoria de la normativa revisada Número y porcentaje de la representación del PAS en las comisiones de selección, desagregado por sexo Informe pre y post Plan respecto esta acción

EJE 4 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)		
OBJETIVO GENERAL 4.2 Promover la paridad en los órganos de representación y comisiones de selección del personal de administración y servicios		
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.2 Establecer mecanismos que aseguren un reparto equilibrado en los puestos directivos del PAS		
ACCIÓN 1 Designación de los puestos directivos de los órganos de dirección del PAS atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres		
ORGANO RESPONSABLE	Rector Gerencia	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Disminución del déficit de representación de las mujeres en los puestos directivos en los órganos de dirección Avance hacia representación paritaria
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número y porcentaje de la representación en los cargos de designación, desagregado por sexo Informe pre y post del Plan respecto esta acción

OBJETIVO GENERAL 4.3 Promover la formación en temas de género

EJE 4 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)		
OBJETIVO GENERAL 4.3 Promover la formación en temas de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.3.1 Ofrecer a través de la formación continua del PAS, acciones formativas, recursos y herramientas en materia de igualdad de género		
ACCIÓN 1 Incorporación en el Plan de Formación del PAS de una oferta de talleres sobre igualdad de género		



ÓRGANO RESPONSABLE	Comisión de Formación del PAS	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Grado de adecuación de recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación sobre la igualdad de género
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Número de solicitudes para los talleres Número de talleres realizados Número y porcentaje participantes en los talleres, desagregado por sexo Grado de satisfacción de participantes en los talleres Memoria anual de esta acción

EJE 4 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)		
OBJETIVO GENERAL 4.3 Promover la formación en temas de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.3.1 Ofrecer a través de la formación continua del PAS, acciones formativas, recursos y herramientas en materia de igualdad de género		
ACCIÓN 2 Valoración de contenidos de formación en materia de igualdad de género como mérito en la promoción del PAS		
ÓRGANO RESPONSABLE	Gerencia Junta de PAS Comité de Empresa Delegados de Personal de los Campus	
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan	
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto	Aumento del conocimiento y concienciación sobre la igualdad de género
	Resultado	Verificación de la ejecución de la acción Memoria anual de la aplicación de la acción Informe pre y post Plan respecto a esta acción

EJE 4 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)		
OBJETIVO GENERAL 4.3 Promover la formación en temas de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.3.2 Favorecer la impartición de cursos de formación sobre temas de género potenciando		



particularmente las modalidades semipresenciales	
ACCIÓN 1 Implantación de fórmulas mixtas y horarios flexibles en la impartición de cursos de formación para facilitar la asistencia y participación de personas con cargas familiares	
ÓRGANO RESPONSABLE	Comisión de Formación del PAS
PLAZO EJECUCIÓN	Vigencia del Plan
INDICADORES EVALUACIÓN	Proceso Grado de adecuación de recursos humanos y materiales Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de la acción Soluciones aplicadas
	Impacto Aumento del conocimiento y concienciación sobre la igualdad de género Aumento de oportunidades de formación para las personas con cargas familiares Fomento de la corresponsabilidad familiar
	Resultado Verificación de la ejecución de la acción Listado anual de las fórmulas mixtas de formación implantadas Número de cursos mixtos realizados Número de solicitudes de participación y participantes, desagregados por sexo Grado de satisfacción de participantes Memoria anual de esta acción

PRESUPUESTO PREVISTO PARA DESARROLLAR LAS ACCIONES DEL EJE 4		
ANUAL	2012	2013
	3.000 e.	3.000 e.
TOTAL		6.000 e.



4. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

A partir de su aprobación en Consejo de Gobierno, se hará público por todos los canales informativos habituales de la UVa.

Es aspiración del presente Plan de Igualdad su difusión inmediata, directa e indirecta, a la totalidad de integrantes de la comunidad UVa.

Será presentado en los cuatro *campus* de la UVa y ante todos los colectivos que integran la comunidad UVa, mediante actos de presentación y ruedas de prensa específicas.

Será editado y se enviará en versión electrónica a la totalidad de integrantes de la UVa.

Se publicará en versión electrónica en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa.

Se enviará en formato electrónico a entidades colaboradoras de la UVa, instituciones, Universidades, asociaciones del entorno, Institutos de Enseñanza Media y cuantas personas o entidades lo soliciten.



5. GLOSARIO

Acción positiva

Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades de las mujeres mediante medidas concretas y puntuales, dirigidas a un grupo determinado, que permitan corregir las discriminaciones que son el resultado de determinadas prácticas o sistemas sociales.

Acoso sexual

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

Acoso por razón de sexo

Comportamiento agresivo contra una persona de un sexo determinado sólo por el hecho de pertenecer a este sexo, que pretende atentar contra la dignidad de esta persona y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Androcentrismo

Punto de vista que hace del varón y de lo masculino el paradigma o referente de lo universal. Conjunto de valores dominantes basados en una percepción centrada en normas masculinas.

Brecha salarial

Diferencia entre el salario medio de los hombres y de las mujeres. El concepto de brecha salarial entre mujeres y hombres (o también diferencia o desigualdad salarial) alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres.

Conciliación de la vida personal y laboral

Posibilidad de hacer compatibles el espacio y tiempo personal con el familiar, el laboral y el social, y de poder desarrollarse en los diferentes ámbitos.

Corresponsabilidad familiar

Participación equilibrada de mujeres y hombres en cada una de las tareas y responsabilidades de la vida familiar, tanto del trabajo doméstico como del cuidado de personas dependientes

Datos desagregados por sexo

Conjunto de datos e informaciones estadísticas desglosadas por sexo, lo que permite hacer un análisis comparativo entre mujeres y hombres para detectar las diferencias de género y las posibles discriminaciones.

Discriminación

Aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que una colectividad hace a una persona o a un grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.

Discriminación directa por razón de sexo



Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras.

Discriminación múltiple

Se produce discriminación múltiple cuando concurren o interactúan diversas causas (por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social) generando una forma específica de discriminación.

Discriminación salarial

Transgresión del principio de igualdad entre las personas en cuanto al salario recibido para la realización de un mismo trabajo. Las causas principales de la discriminación salarial hacia las mujeres son la menor valoración de los puestos de trabajo, la clasificación profesional discriminatoria en relación con el género y la configuración de los salarios y de los complementos.

División sexual del trabajo

Reparto social de tareas en función del sexo, según el cual históricamente se asigna a las mujeres el trabajo reproductivo y a los hombres el trabajo productivo.

Evaluación del impacto de género

Valoración del efecto que una propuesta de actuación tiene sobre las mujeres y los hombres para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de oportunidades.

Estereotipo de género

Conjunto de creencias que uniforman a las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos predeterminados y diferenciales a las mujeres y a los hombres.

Género

Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y comportamentales a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres que otorga privilegios de partida a los hombres, derivados de la hegemonía del prejuicio universal de la superioridad masculina, y mecanismos de adscripción tendentes a reproducir la jerarquía.

Igualdad de género

Condición de ser iguales hombres y mujeres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

Igualdad de hecho o igualdad real

Igualdad efectiva que cambia las costumbres y las estructuras de desigualdad existentes entre mujeres y hombres.



Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Condición de ser iguales mujeres y hombres en el ámbito laboral, social, cultural, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexistas limiten sus posibilidades.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres

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

Paridad

Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que haya ningún privilegio o ninguna discriminación. Este equilibrio consiste en que ninguno de los dos sexos sea representado por más del 60% ni por menos del 40%.

Participación equilibrada de mujeres y hombres

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres

Perspectiva de género

Toma en consideración de las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, considerando cómo las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar las desigualdades ocultas entre mujeres y hombres en las diferentes esferas de la vida y planificar estrategias para su erradicación.

Plan de Igualdad

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en cualquier entidad/organismo/institución/empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Protocolo de actuación

Instrumento elaborado y consensuado por los agentes implicados en una problemática determinada que posibilita intervenciones coordinadas y eficaces, y que tiene en cuenta las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y de hombres.

Rol de género

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según el mandato de género, que tiende a socializar a los hombres para las tareas vinculadas del ejercicio del poder y al ámbito público, y a las mujeres para las tareas vinculadas al cuidado y al ámbito familiar.

Sensibilización en género

Proceso que genera un cambio de actitud hacia la igualdad de género tras el reconocimiento de que existe la discriminación por razón de sexo.

Segregación horizontal del empleo



Distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado. Generalmente, la segregación horizontal de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que hacen en el ámbito doméstico.

Segregación vertical del empleo

Distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de actividades. Generalmente, la segregación vertical de la ocupación hace que las mujeres se concentren en los niveles inferiores o en puestos de trabajo de menor responsabilidad.

“Techo de cristal”

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a los principales puestos de decisión.

Transversalización de género (del inglés *gender mainstreaming*)

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se aplique, supervisen y evalúen.

Violencia de género

Acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tiene o puede tener como resultado un daño o padecimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, así como las amenazas de estos actos, la coacción y la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada. La violencia de género es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los hombres y las mujeres.