

Plan de Igualdad de Género de la ULPGC (2016-2019)

Preámbulo

La Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) aprobó la creación de su Unidad de Igualdad (UI) en Consejo de Gobierno del 21 de julio de 2010. Se trataba así de dar cumplimiento a la legislación vigente, que implica asimismo a las universidades en tanto que administraciones públicas y entornos laborales de formación, gestión, investigación y transferencia, a fin de que se corresponsabilicen en la promoción y logro de la igualdad real entre mujeres y hombres, desarrollando cada cual su propio Plan de Igualdad de Género. Para la elaboración del Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria se puso en marcha la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad (CoTEPI), cuya primera reunión constitutiva tuvo lugar el día 2 de febrero de 2015, en la Sede Institucional de la ULPGC. La CoTEPI se ha reunido en 22 sesiones de trabajo (ver integrantes de la Comisión en el Anexo I).

Un Plan de Igualdad de Género debe constar necesariamente del diagnóstico de la situación de partida y de unas acciones estratégicas que ayuden a avanzar en el logro de la igualdad real. Es por ello que el trabajo de la CoTEPI se centró primeramente en el diseño de indicadores y de sus respectivos criterios de referencia para el diagnóstico de la igualdad de género en la ULPGC (ver Anexo II). Con este fin, se tomaron en cuenta, entre otras, las orientaciones ofrecidas por el Grupo de Investigación de Igualdad de Oportunidades en Arquitectura, Ciencia y Tecnología (GIOPACT) de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), con el apoyo del Institut Català de les Dones, en su Guía para el diseño y para la implantación de un plan de igualdad de oportunidades (2006), así como las aportadas por la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía y el Instituto Andaluz de la Mujer, La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad (2011). Así mismo, nos ha servido de referencia el Diagnóstico y el Plan de Igualdad de Género elaborado por la CTEPI de la Universidad de La Laguna, cedidos por la Unidad de Igualdad de esa universidad (UIG), dirigida por Sara García Cuesta. La UI recabó los datos requeridos por la CoTEPI y siempre que fue pertinente los aprovechó estadísticamente para la elaboración de resultados en forma de tablas y gráficos (podrán consultarse en el

Observatorio de Igualdad alojado en la web institucional de la UI, www.igualdad.ulpgc.es). En función de cada indicador y de los datos recopilados, el periodo analizado abarcó, siempre que fue posible, los cursos académicos 2005-2006, 2009-2010 y 2013-2014. La elección de estos años, además de comprender casi una década, permite conocer cómo ha afectado la crisis económica al ámbito universitario y si mujeres y hombres han sufrido de manera diferenciada los efectos de esta, motivo por el cual optamos por analizar cursos anteriores y posteriores a 2008, y como último periodo el mismo curso en el que comenzamos la recolección de datos. No obstante, igualmente se tuvieron en cuenta algunos anteriores y posteriores a los consignados.

A continuación, la CoTEPI valoró los resultados¹ obtenidos y realizó una propuesta de posibles medidas correctoras de los problemas detectados. La propuesta de Plan de Igualdad de Género que emitió la CoTEPI el 21 de junio de 2016 pasó a ser revisada, en primer lugar, por el Consejo de Dirección (Secretaría General, Gerencia y Vicerrectorado de Comunicación, Calidad y Coordinación Institucional) y el Servicio Jurídico de la ULPGC. Asimismo se remitió a la Consejería de Igualdad del Cabildo de Gran Canaria, a los Comités de Empresa y Juntas de Personal del PDI y del PAS y al Consejo de Estudiantes. Tras finalizar el período de revisión, la CoTEPI estudió las sugerencias recibidas² y redactó la versión definitiva del Plan de Igualdad de Género, que se presentará ante el Consejo de Gobierno de la ULPGC para su aprobación el 28 de julio de 2016. Posteriormente dicho Plan se publicará en la página web de la Unidad de Igualdad de la ULPGC para que la Comunidad Universitaria pueda consultarlo.

Este Plan de Igualdad de Género se estructura en 9 ejes de actuación correspondientes a los 9 ámbitos analizados por la CoTEPI: 1) políticas de igualdad de género en la ULPGC;

¹ En la recopilación de los datos que forman parte de este diagnóstico participaron Ángeles Mateo del Pino, directora de la UI, y Patricia Herrera González, primero como becaria y posteriormente como gestora de la UI. Los datos y otras informaciones para el análisis fueron proporcionados por Francisco José Casas Cabrera, técnico del Servicio de Informática y Comunicaciones de la ULPGC. Asimismo agradecemos la ayuda recibida por parte de Esther Lidia Rodríguez Déniz, subdirectora del PAS, M^a Asunción Morales Martín, subdirectora del PDI y Abraham Luis Cárdenes González, vicergerente de Recursos Humanos. En el análisis de los datos han colaborado las personas integrantes de la Comisión para la elaboración del Plan de Igualdad de Género (CoTEPI): Ángeles Mateo del Pino, Diana Malo de Molina Zamora, Vicente Báez Chesa, José Antonio Herrera Valladolid y Agustín Salgado de la Nuez. Se ha contado también con la participación de Sofía Valdivielso Gómez y Beatriz Guillemet García como asesoras y de Patricia Herrera González como gestora de la UI.

² Las observaciones fueron aportadas por el Servicio Jurídico de la ULPGC y por el Comité de Empresa del PDI Laboral (CEPDIL).

2) políticas de impacto social e institucional de la ULPGC; 3) lenguaje y comunicación; 4) representatividad de mujeres y hombres; 5) acceso, selección, promoción y desarrollo; 6) retribución; 7) acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación; 8) condiciones laborales; 9) conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar. Para cada uno de estos ejes se presenta un breve resumen del diagnóstico realizado, una fundamentación jurídica basada en artículos y disposiciones de la legislación internacional, comunitaria, estatal y autonómica, junto con los objetivos específicos a conseguir, las medidas correctoras que permitan subsanar desigualdades y carencias, los plazos que se establecen para su consecución y las unidades responsables que deberán velar para que se lleven a cabo las mejoras.

A continuación de los ejes de actuación hemos incluido varios anexos. En el Anexo I figuran las personas que han integrado la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad (CoTEPI), las mismas que se han encargado de analizar los datos que han servido para realizar el diagnóstico de la igualdad de género en la ULPGC. El Anexo II recoge los Indicadores que nos han permitido evaluar la Igualdad de Género en la ULPGC. Con la finalidad de familiarizar a la Comunidad Universitaria con aquellas expresiones utilizadas frecuentemente en el ámbito de las políticas de Igualdad hemos considerado pertinente incluir el Anexo III, Glosario de términos en materia de Igualdad, a la espera de que contribuya a hacer más comprensible la información que se difunde a este respecto. Por esta razón se recopila un número extenso de términos, aun cuando no hayan sido expresamente mencionados en los textos. Con la misma intención, la de esclarecer, añadimos un último Anexo IV, Glosario de siglas y acrónimos que han sido citados, bien en el Diagnóstico o bien en el Plan de Igualdad de Género de la ULPGC, en algunas ocasiones formando parte del cuerpo textual o de tablas y/o gráficas.

Con todo consideramos que este I Plan de Igualdad de Género de la ULPGC (2016-2019) contribuirá a integrar el principio de Igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la Universidad, tanto en la docencia, como en la investigación y en la gestión académica. De esta manera la ULPGC avanzará en el logro de una igualdad real y efectiva

Índice

PREÁMBULO.....	I
EJE 1. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ULPGC	1
EJE 2. POLÍTICAS DE IMPACTO SOCIAL E INSTITUCIONAL DE LA ULPGC	9
EJE 3. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN.....	144
EJE 4. REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES	188
EJE 5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO.....	27
EJE 6. RETRIBUCIÓN.....	34
EJE 7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN....	37
EJE 8. CONDICIONES LABORALES.....	47
EJE 9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, ACADÉMICA, FAMILIAR Y PERSONAL	53
ANEXO I: INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE TRABAJO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO (CoTEPI)	64
ANEXO II: INDICADORES PARA EVALUAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	65
ANEXO III: GLOSARIO DE TÉRMINOS EN MATERIA DE IGUALDAD	71
ANEXO IV: GLOSARIO DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS.....	87

EJE 1. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ULPGC

El **objetivo general** de este eje es mejorar las estructuras y recursos fundamentales que sirvan de base como marco global para el desarrollo de las políticas de igualdad de género en la ULPGC.

En este ámbito se ha analizado hasta qué punto la ULPGC dispone internamente de estructuras, marcos normativos generales, recursos humanos y económicos, y actividades de formación y sensibilización de la comunidad universitaria destinadas específicamente a promover y lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.

En síntesis, la situación de partida detectada en el diagnóstico realizado sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto que:

- 1.1. La ULPGC no dispone de Plan de Igualdad de Género previo.
- 1.2. La ULPGC puso en marcha la Unidad de Igualdad (UI) desde el 2010, pero falta dotarla de reglamento propio y de plantilla de PAS para su funcionamiento óptimo.
- 1.3. La existencia de un único cargo de gestión (PDI adscrito a la Secretaría General de la ULPGC) no es suficiente para el volumen de trabajo de una Unidad con funciones transversales a todos los ámbitos de la vida universitaria.
- 1.4. La no asignación de presupuesto de funcionamiento de la UI conlleva establecer una gran diferencia con respecto a la mayoría de las Unidades de Igualdad de las universidades españolas. En otras unidades organizativas de la ULPGC no existen partidas presupuestarias para acciones de igualdad.
- 1.5. Se realizan medidas de sensibilización y formación para Personal Docente e Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicio (PAS) y Estudiantado en materia de igualdad, promovidas y organizadas por la UI, pero nos consta que no se beneficia toda la Comunidad Universitaria.

- 1.6. La ULPGC no tiene acreditación según la norma de responsabilidad social SA8000³.
- 1.7. Y respecto a otras estructuras transversales de políticas de igualdad, existe y funciona la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad de Género (CoTEPI) con unas normas de funcionamiento, a la espera de asignarle también la función de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género. Está pendiente de poner en marcha la Comisión de Representantes de Políticas de Igualdad y dotarla de normativa de funcionamiento.

El diagnóstico realizado y la propuesta de medidas correctoras para el presente eje de actuación se fundamentan jurídicamente en artículos y disposiciones de la legislación internacional, comunitaria, estatal y autonómica que a continuación se señalan sin carácter exhaustivo:

NORMATIVA INTERNACIONAL

- **La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer o CEDAW** (por sus siglas en inglés)

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que fue creada en 1946 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Posteriormente dicha Comisión, basándose en la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de Naciones Unidas de 1967, comienza a preparar la CEDAW en 1974. Un año más tarde se celebra la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, que incorpora la Declaración y la Asamblea General de Naciones Unidas, finalmente la aprueba el 18 de diciembre de 1979. La Convención tiene como finalidad eliminar efectivamente todas las formas de discriminación contra la mujer, obligando a los

³ La SA8000 es una certificación voluntaria, creada por una organización estadounidense llamada Responsabilidad Social Internacional (*Social Accountability International - SAI*), con el propósito de promover mejores condiciones laborales. La certificación SA8000 se basa en los acuerdos internacionales sobre las condiciones laborales, establece condiciones mínimas para alcanzar un ambiente de trabajo seguro y saludable; libertad de asociación y negociación colectiva y una estrategia empresarial para tratar los aspectos sociales relacionados con el trabajo. Además, contiene reglas respecto a la duración de la jornada laboral, los salarios y la lucha contra la discriminación, entre otros. (http://www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf)

estados a reformar las leyes con tal fin y discutir sobre la discriminación en el mundo. En su artículo 1, la CEDAW define la discriminación contra la mujer como: Cualquier distinción, exclusión o restricción hecha basándose en el sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o *nulificar* el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera.

- **El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (OP-CEDAW)**

Protocolo que establece los mecanismos de denuncia e investigación sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, recogidas en la CEDAW. El Protocolo fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999 y entró en vigor el 22 de diciembre de 2000. En agosto de 2015 el Protocolo tenía 80 Estados firmantes y 106 Estados parte.

- **La Declaración del Milenio de las Naciones Unidas**, adoptada en 2000, supuso otro gran hito importante en este camino, al establecer los conocidos como “Objetivos del Milenio” entre los que se incluye la igualdad entre los sexos como una de las metas a alcanzar y cuyo plazo previsto de consecución se estableció para el año 2015.

- **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros).**

Norma específica 2. Educación, ciencia y cultura.

Norma general 1. La igualdad entre mujeres y hombres como principio de los derechos humanos y responsabilidad del gobierno.

Norma general 2. La igualdad entre mujeres y hombres como preocupación y responsabilidad de la sociedad en su conjunto.

Norma general 3. Compromiso, transparencia y obligación de rendir cuentas en materia de consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Norma general 5. Adopción y aplicación efectiva de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, e integración de una perspectiva de género en la legislación en todos los ámbitos.

NORMATIVA COMUNITARIA

- **La igualdad es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea.**

Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999, y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

- **En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea,** debe destacarse la importancia que han tenido documentos como la 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 educación; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 2004/113/CEE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministro; la Directiva 2010/18/U del Consejo de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010- 2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

NORMATIVA ESTATAL

- **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**
Artículo 2.k. Principios rectores y transversalidad.

- **Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007 (LOU)**
Disposición Adicional 12. Unidades de Igualdad.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)**
Artículo 15. Carácter transversal del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.
Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.
Artículo 47. Transparencia en la implantación del Plan de Igualdad de Género.
Artículo 51. Criterios de Actuación de las administraciones públicas.
Artículo 61. Formación para la igualdad.

- **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**
Disposición 13.6. Adopción de Planes de Igualdad por los Organismos Públicos de Investigación.

- **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**
Disposición Adicional 7. Planes de Igualdad.

NORMATIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

- **Ley 16/2003 de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de género**
Artículo 16. Formación.

- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**

Artículo 4. Principios generales que informan la actuación de la Administración pública.

Artículo 4.14. La integración de la perspectiva de género.

Artículo 4.15. Integración de la transversalidad.

Artículo 5. Transversalidad de género.

Artículo 30. Perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias.

Artículo 35. Planes de igualdad en la administración pública.

Este eje 1 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 1	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
1.1. Poner en marcha el I Plan de Igualdad de Género de la ULPGC (2016-2019)	1.1.1) Aprobar e implantar el Plan de Igualdad de Género a la mayor brevedad.	Corto Plazo (CP)	- Secretaría General - UI - Consejo de Gobierno - Órganos de representación sindical del PDI y PAS - Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad de Género (CoTEPI) - Todos los vicerrectorados y demás unidades organizativas (servicios, escuelas y facultades, departamentos e institutos universitarios de Investigación) serán responsables de su implantación
1.2. Avanzar en el proceso de normalización institucional de la Unidad de Igualdad de Género (UI) de la ULPGC	1.2.1) Considerar a la UI como unidad organizativa (Director/a y Subdirector/a). 1.2.2) Elaborar y aprobar el reglamento de la UI. 1.2.3) Incluir a la UI en los Estatutos de la ULPGC	Corto Plazo (CP) (CP) (CP)	- Secretaría General - Gerencia - UI - Servicio Jurídico - Órganos de representación del PDI, PAS - Consejo de Gobierno - Claustro
1.3. Mejorar la dotación de personal asignado a la UI	1.3.1) Dotar de plantilla de personal de PAS contemplada en la RPT (especialista en igualdad de género).	(CP)	- Secretaría General - Gerencia - Órganos de Representación del

PDI, PAS			
1.4. Designar una partida presupuestaria a la UI y a las medidas implementadas en otras estructuras de la ULPGC para la promoción de la igualdad	1.4.1) Contar con una partida presupuestaria específica para las acciones que se deriven del Plan de Igualdad de Género.	(Medida Permanente)	- Gerencia - Secretaría General - Responsables de los presupuestos de las distintas unidades organizativas
	1.4.2) Priorizar acciones sin y con coste e incluirlas en las distintas partidas de los vicerrectorados y demás unidades organizativas.		
1.5. Institucionalizar las medidas de sensibilización y formación en materia de igualdad para toda la comunidad universitaria de la ULPGC	1.5.1) Incrementar y generalizar paulatinamente el número de acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género. La formación en materia de igualdad debe integrarse en los planes de formación continua para el PDI y para el PAS.	(Medida Permanente)	- Secretaría General - Gerencia - Vicerrectorado de Títulos y Doctorado - Vicerrectorado de Profesorado y Planificación Académica - UI - Responsables de escuelas y facultades y de coordinación de calidad en escuelas y facultades - Teleformación - Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación - Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad - Órganos de representación del PDI y del PAS
	1.5.2) Incorporar acciones formativas en igualdad dentro del programa de actividades universitarias para el estudiantado de acuerdo con el Reglamento de Reconocimiento de Créditos por Participación en Actividades Universitarias y Enseñanzas Oficiales de Grado.		
	1.5.3) Incorporar mecanismos que permitan realizar una medición cualitativa del impacto de las acciones formativas y de sensibilización.		
	1.5.4) Formalizar y baremar los cursos de igualdad de forma similar al resto del plan formativo (PDI y PAS).	(CP)	
	1.5.5) Incentivar la formación en materia de Igualdad para quienes accedan a cargos de responsabilidad.	(CP)	
	1.5.6) Crear un módulo de formación básica en igualdad para el estudiantado que sea reconocido a efectos académicos.	(MP)	
	1.5.7) Incorporar información sobre la UI en las jornadas de puertas abiertas.	(Medida permanente)	

	1.5.8) Registrar e informatizar el número de mujeres y de hombres que participan en las acciones formativas de igualdad	(Medida permanente)	
	1.5.9) Introducir el enfoque transversal de género en todos los cursos de formación de la plantilla.	(Medida permanente)	
1.6. Conseguir la acreditación según la normas de responsabilidad social SA8000	1.6.1) Solicitar la acreditación SA8000.	(MP)	-Gerencia - Secretaría General - Vicerrectorado de Comunicación, Calidad y Coordinación Institucional
1.7. Dotar de reglamento a las estructuras transversales de políticas de igualdad	1.7.1) Crear el Consejo Asesor de la UI y elaborar su reglamento de funcionamiento.	(CP)	- Secretaría General - UI - CoTEPI - Responsables de las distintas unidades organizativas - Representantes de igualdad en las distintas unidades organizativas - Servicio Jurídico - Consejo de Gobierno

EJE 2. POLÍTICAS DE IMPACTO SOCIAL E INSTITUCIONAL DE LA ULPGC

El **objetivo general** de este eje es mejorar las políticas de impacto social e institucional de la ULPGC en materia de igualdad de género como parte de su responsabilidad.

En este ámbito se ha analizado hasta qué punto la ULPGC asume su responsabilidad social en la promoción y logro de la igualdad real entre mujeres y hombres, fundamentalmente en tres aspectos: 1) la incorporación de la formación en género e igualdad a toda su oferta educativa, ya sea como eje principal o transversal; 2) la aplicación de la perspectiva de género en la investigación científica para evitar sesgos y procurar su impacto de género positivo; y, 3) mediante la participación en campañas, actos y proyectos a favor de la igualdad organizados por instituciones externas a la universidad o dirigidos a estudiantado pre-universitario.

En síntesis, la situación de partida detectada en el diagnóstico realizado sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto que:

2.1 Oferta educativa: baja proporción en asignaturas con eje principal en género, que se concentran en tres ramas (Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud). Por otro lado, en otro tipo de oferta formativa (cursos de extensión universitaria, seminarios y jornadas) hay baja proporción y no se muestra una continuidad de acciones con eje principal en género. No obstante, la proporción de las acciones formativas propias de la UI es elevada, llevando a cabo más de 100 actividades (seminarios, talleres, charlas...) entre los años 2013 y 2016⁴.

⁴ Aun cuando en este Plan de Igualdad de Género sólo hemos hecho referencia a las acciones formativas en materia de Igualdad que se han celebrado en la ULPGC a partir de la creación de la Unidad de Igualdad (2010), no queremos dejar de mencionar la labor realizada por el Aula de la Mujer de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (1994-2010) a través de las actividades que llevaron a cabo desde sus seminarios: Mujer, Derecho y Sociedad; Mujer y Salud y Mujer e Historia.

- 2.2 Investigación en temas de género: bajo porcentaje de grupos de investigación y de producciones académicas que incorporen en su título o descripción algún contenido relacionado con el género.
- 2.3 Participación en campañas, actos y proyectos que se organizan fuera de la ULPGC para promover la igualdad de género. Por ejemplo, el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales e Institucionales de la ULPGC promueve el Programa Universitario de Educación por el Desarrollo y Sensibilización Social (PUEDySS) y cuenta con Grupos de Cooperación al Desarrollo que llevan a cabo en el ámbito universitario “Semana de Erradicación de la Pobreza”, el “Ágora de los Derechos Humanos” y la “Semana por el Comercio Justo”. Además la ULPGC cuenta con una Cátedra Unesco “Derechos Humanos y Democracia”. La UI ha colaborado con el Instituto Canario de Igualdad, Consejería de Igualdad del Cabildo de Gran Canaria, Radio ECCA, UNED, Casa de Colón, etc. en diversas actividades que se han organizado fuera del ámbito universitario para promover la igualdad de género.

El diagnóstico realizado y la propuesta de medidas correctoras para el presente eje de actuación se fundamentan jurídicamente en la legislación que a continuación se señala sin carácter exhaustivo:

NORMATIVA INTERNACIONAL

- **Recomendación CM/Rec (2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros).**

Apartado General C. Estrategias, mecanismos e instrumentos para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

Estrategia 4. Establecimiento de cooperaciones y colaboraciones.

Norma específica 2. Educación, ciencia y cultura.

NORMATIVA ESTATAL

- **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**

Artículo 2. Principios rectores.

Artículo 4.7. Implantar transversalidad de género en las universidades.

Artículo 7. Formación inicial y permanente del profesorado.

Artículo 9. Actuación de la inspección educativa.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH)**

Artículo 14.3. Colaboración y cooperación entre las distintas administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Artículo 20. Adecuación de estadísticas y estudios.

Artículo 21. Colaboración entre las administraciones públicas.

Artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 24.2. Actuaciones de las administraciones educativas en función de la igualdad de oportunidades.

Artículo 25. Igualdad en el ámbito de la educación superior.

- **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**
Disposición Adicional 13.2. Implantación de la perspectiva de género.
Disposición Adicional 13.3. Datos desagregados por sexo.
- **Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales**
Artículo 3.5.a. Planes de estudios e inclusión de enseñanzas en materia de igualdad.

NORMATIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

- **Ley 16/2003 de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de género**
Artículo 17. Prevención en el ámbito educativo.
- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**
Artículo 4.9. Impulso de las relaciones entre distintas administraciones y agentes sociales para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
Artículo 4.12. Igualdad de género y coeducación en el sistema educativo.
Artículo 4.17. La coordinación entre administraciones para la optimización de recursos.
Artículo 5. Transversalidad de género.
Artículo 6. Informe de evaluación de impacto de género.
Artículo 11. Estadísticas.
Artículo 22. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.
Artículo 23. Proyectos de Investigación.
Artículo 37. Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Este eje 2 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	(Principal en negrita)
2.1. Incrementar la oferta educativa en materia de género y mejorar su institucionalización	2.1.1) Incrementar progresivamente en titulaciones y ramas la oferta de asignaturas con eje principal o transversal en género.	(Medida Permanente)	- Vicerrectorado competente en Títulos y Doctorado - Secretaría General - Vicerrectorado
	2.1.2) Poner en marcha iniciativas para promover la organización de cursos de formación en las facultades y escuelas, departamentos e institutos universitarios de investigación.	(Medida Permanente)	competente en Profesorado y Planificación Académica - Vicerrectorado
	2.1.3) Institucionalizar la formación en materia de igualdad.		competente en Comunicación, Calidad y Coordinación Institucional - Responsables de
	2.1.4) Incorporar en las memorias académicas un informe de impacto de género.	(Medida Permanente)	Facultades y Escuelas, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación - UI
2.2. Incrementar la incorporación de la perspectiva de género en la investigación y mejorar su institucionalización	2.2.1) Incorporar la perspectiva de género en la recogida de datos para poder elaborar estadísticas sobre los grupos y producciones científicas que tienen eje principal o transversal en género.	(Medida Permanente)	- Vicerrectorado competente en Investigación, Desarrollo e Innovación - Vicerrectorado
	2.2.3) Aplicar la perspectiva de género en la investigación.	(Medida permanente)	competente en Comunicación, Calidad y Coordinación Institucional
	2.2.4) Difundir adecuadamente las actividades formativas sobre la aplicación de la perspectiva de género en la investigación.		- Vicerrectorado
			competente en Títulos y Doctorado - UI
2.3. Incrementar la participación en campañas, actos y proyectos que se organicen fuera de la ULPGC para promover la igualdad de género (y mejorar la institucionalización de esta participación)	2.3.1) Mejorar el tejido de redes para que la cooperación, formación e información en materia de igualdad sea efectiva dentro y fuera del ámbito universitario.	(Medida permanente)	- Vicerrectorado competente en Comunicación, Calidad y Coordinación Institucional - Vicerrectorado
			competente en Ordenación Académica y Profesorado - Vicerrectorado competente en Estudiante y Empleabilidad - UI - Gabinete de Comunicación

EJE 3. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

El **objetivo general** de este eje es mejorar el cumplimiento de la legislación vigente respecto al uso no sexista del lenguaje y de la imagen en la comunicación institucional.

En este ámbito se ha analizado fundamentalmente hasta qué punto la ULPGC difunde y aplica la legislación vigente respecto al uso no sexista del lenguaje y de la imagen en la comunicación institucional.

En síntesis, la situación de partida detectada en el diagnóstico realizado sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto que:

3.1. Tras la modificación de los estatutos de la ULPGC, llevada a cabo en abril de 2016 (pendiente de aprobación) se propuso una enmienda para que se eliminara del nuevo texto el desdoblamiento del sustantivo en su forma masculina y femenina (rector/rectora, decano/decana...), optándose por usar “el masculino como neutro, incluyendo, bien en la Exposición de Motivos, bien en una disposición final, una indicación a que el neutro hace referencia indistintamente al femenino y al masculino”. La propuesta para el uso de un lenguaje inclusivo en los nuevos estatutos fue llevada al Claustro, donde obtuvo 28 votos a favor, 69 en contra y 2 abstenciones.

3.2. Se ha elaborado un protocolo para la ULPGC, *Orientaciones para una práctica no sexista de la lengua*, que regule el uso del lenguaje inclusivo en todas las vías de información y comunicación, aprobado en Consejo de Gobierno el 21 de abril de 2016. La web de la UI difunde diversos materiales orientativos y recursos ya elaborados por otras instituciones para el uso de un lenguaje igualitario.

3.3. Se constata un sesgo en la imagen institucional: de los 36 doctorados *honoris causa* nombrados por la ULPGC solo 2 han correspondido a mujeres.

Desde el primer curso académico 1989-1990 al 2016-2017, la Lección magistral de apertura de curso ha recaído en 23 hombres frente a 5 mujeres.

El diagnóstico realizado y las medidas correctoras propuestas para este eje de actuación se fundamentan en la siguiente legislación, sin carácter exhaustivo:

NORMATIVA INTERNACIONAL

- **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros)**

Norma general 6. Eliminación del sexismo en el lenguaje y promoción de un lenguaje que refleje el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

NORMATIVA ESTATAL

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)**

Artículo 14.11. Implantación de un lenguaje no sexista en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Artículo 20. Adecuación de estadísticas y estudios.

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

Artículo 25. Igualdad en el ámbito de la educación superior.

Artículo 26. Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.

Artículo 28.4. Lenguaje y contenido no sexista en el ámbito de las tecnologías de la información.

Artículo 36. Igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.

Artículo 39. Igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.

Artículo 40. Igualdad en los medios de comunicación social de autoridad audiovisual.

Artículo 41. Igualdad en la publicidad.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 22.4. Sistema de Clasificación Profesional.

- Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales

Artículo 9.3. Ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Artículo 11.3. Ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

NORMATIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

- Ley 16/2003 de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de género

Artículo 15.3. Información y medios de comunicación públicos.

- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)

Artículo 4.10. Lenguaje no sexista.

Artículo 10. Imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.

Este eje 3 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
EJE 3			
3.1. Desarrollar y difundir recursos de orientación y normativa interna para la comunicación en igualdad	3.1.1) <i>Difundir a través de la web de la UI el protocolo para la comunicación inclusiva.</i>	(CP)	- Vicerrectorado competente en Comunicación, Calidad y
	3.1.2) <i>Cumplir la norma en el uso del lenguaje no sexista en todos los materiales informativos y comunicativos elaborados, difundidos y publicitados por la ULPGC.</i>	(CP)	Coordinación Institucional - Secretaría General - Gabinete de Comunicación - UI
	3.1.3) <i>Concienciar sobre la importancia del uso del lenguaje no sexista en la comunicación.</i>	(MP)	
3.2. Normalizar el uso de lenguaje no sexista en formularios e impresos y en toda la	3.2.1) <i>Desarrollar campañas que permitan sensibilizar a la comunidad universitaria (PDI, PAS y Estudiantado) sobre la importancia que tiene el uso del lenguaje no sexista.</i>	(Medida permanente)	- Vicerrectorado competente en Comunicación, Calidad y Coordinación Institucional - Secretaría General

documentación administrativa y académica (escrita y multimedia)	3.2.2) <i>Desarrollar campañas de formación dirigidas a la Comunidad Universitaria con el objetivo de difundir y consolidar el uso del lenguaje no sexista.</i>	(Medida permanente)	- UI - Gabinete de Comunicación - Vicerrectorado competente en Títulos y Doctorado
3.3. Avanzar hacia un mayor equilibrio entre doctoras y doctores <i>honoris causa</i>	3.3.1) <i>Establecer una normativa que permita reducir la brecha en la representación de doctoras honoris causa y garantizar el equilibrio entre mujeres y hombres en los nuevos nombramientos que se produzcan a partir de la entrada en vigor del presente plan.</i>	(CP)	- Secretaría General - Vicerrectorado competente en Comunicación, Calidad y Coordinación Institucional

EJE 4. REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El **objetivo general** de este eje es avanzar hacia una presencia más equilibrada de mujeres y hombres entre su personal, cargos de gobierno y representación, estudiantado y en proyectos de investigación financiados.

En este ámbito se ha analizado si existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Comunidad Universitaria, cargos de gobierno y representación y en proyectos de investigación financiados, o si por el contrario se observa segregación vertical (pocas mujeres en los puestos de mayor responsabilidad) y horizontal (pocas mujeres o pocos hombres en determinadas especialidades).

En síntesis, la situación de partida detectada en el diagnóstico realizado sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto que:

4.1. Plantilla: Se observa presencia equilibrada en el conjunto del PAS (54% mujeres, 46% hombres), pero subrepresentación de profesoras en el PDI (34% mujeres, 66% hombres) con porcentajes similares a los del conjunto de universidades públicas españolas. El análisis más detallado pone de manifiesto la presencia de segregación vertical y horizontal de género en ambas plantillas (PAS, PDI).

4.2. Órganos de gobierno y colegiados de ámbito general: La composición equilibrada solo se alcanza en el primer nivel del Equipo Rectoral⁵ (40% mujeres), Defensoría Universitaria⁶ (50% mujeres), Junta de Personal del PDI funcionario (52% mujeres), Comité de Empresa del PDI laboral (52% mujeres) y Junta de Personal del PAS funcionario (54% mujeres).

Por el contrario, la representación masculina es mayor en el Claustro (66% hombres), Consejo de Gobierno (78% hombres), segundo nivel del Equipo

⁵ Vicerrectorados, Secretaría General y Gerencia.

⁶ La Defensoría Universitaria es un órgano colegiado.

Rectoral⁷ (72% hombres), Consejo Social (63% hombres) y Comité de Empresa del PAS laboral (77% hombres).

4.3. Órganos de gobierno y colegiados de ámbito particular: Solo alcanza el criterio de composición equilibrada los Equipos Decanales y Direcciones de Escuela (44% mujeres), si bien es cierto que los cargos de máxima responsabilidad (Decanatos y Direcciones) están ocupados mayoritariamente por hombres (87% hombres). Lo mismo sucede en las direcciones de los Departamentos, donde las mujeres están subrepresentadas (20% mujeres), siendo mayor la presencia de mujeres en las secretarías y jefaturas de servicio pero no alcanzando el 40%. En el análisis por ramas de conocimiento se observan diferencias significativas, teniendo el Área de Humanidades equilibrio en las direcciones y sobrerrepresentación de mujeres en las secretarías y jefaturas de servicio.

4.4. Estudiantado: En el último curso se mantiene mayoría de alumnas de nuevo ingreso (55%) así como en la matrícula de grados y licenciaturas (56%). El estudiantado de postgrado (doctorado y máster) se distribuye entre 55% mujeres y 45% hombres. Destaca la segregación horizontal de género. Respecto a los programas de intercambio, hay mayoría de mujeres tanto en el estudiantado del Programa Erasmus como en el de Séneca. Sin embargo, no ocurre lo mismo con el Programa América Latina/Otros.

4.5. Dirección de proyectos de investigación financiados: Se observa una subrepresentación de mujeres tanto en la participación como en la dirección de proyectos de investigación.

El diagnóstico y medidas correctoras para este eje de actuación se fundamentan jurídicamente al menos en la siguiente legislación:

NORMATIVA INTERNACIONAL

⁷ Direcciones de Área de vicerrectorados, de Secretaría General y vicegerencias.

- **Recomendación CM/Rec (2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros)**

Norma general 5. Adopción y aplicación efectiva de la legislación en materia de igualdad, e integración de una perspectiva de género en la legislación en todos los ámbitos.

Norma específica 5. Educación, ciencia y cultura.

NORMATIVA COMUNITARIA

- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**

Artículo 8. Eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres.

- **Carta de las Mujeres, de la Comisión Europea, Bruselas 2010**

Punto 3. Representación Equilibrada.

NORMATIVA ESTATAL

- **Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007 (LOU)**

Artículo 13. Órganos de gobierno y representación de las universidades públicas.

Artículo 26.1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres para los grupos de investigación, comisiones de acreditación y contratación.

Artículo 41.4. Equipos de investigación y presencia equilibrada.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)**

Artículo 14.4. Participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.

Artículo 20. Adecuación de Estadísticas y Estudios.

- **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**

Disposición Adicional 13.2. Implantación de la perspectiva de género.

Disposición Adicional 13.3. Datos desagregados por sexo.

NORMATIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI) Artículo 4.8. Composición equilibrada en los órganos de representación y de toma de decisiones.**

Artículo 11. Estadísticas.

Artículo 12. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.

Artículo 22.3. Presentación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

Artículo 23.1. Presencia equilibrada en los proyectos de investigación.

Artículo 31.4. Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

Este eje 4 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES
4.1. Avanzar hacia una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de PAS y PDI	4.1.1) <i>Analizar por qué las contratadas doctoras promocionan a PDI funcionaria en menor medida que los contratados doctores y proponer y aplicar las medidas que procedan.</i>	(CP)	- Vicerrectorado competente en Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI) - Gerencia (medidas

	4.1.2) Analizar si existe correlación entre la contratación (tiempo parcial/completo) y la distribución de mujeres y hombres del PDI y del PAS proponer las medidas correctoras que procedan.	(CP)	para PAS) - UI
	4.1.3) Analizar en qué tipo de categorías, ramas y departamentos se encuentra el profesorado a tiempo parcial y el profesorado no permanente para profundizar en los sesgos de género encontrados y proponer medidas correctoras más ajustadas.	(CP)	
	4.1.4) Analizar si existen desigualdades entre mujeres y hombres del PDI para el acceso a las cátedras.	(CP)	
	4.1.5) Analizar las causas por las que se produce segregación vertical y horizontal de género en las plantillas del PAS y del PDI.		
4.2. Mejorar las normativas y procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el cumplimiento del criterio de presencia paritaria de mujeres y hombres en los órganos de gobierno unipersonales y colegiados de ámbito general	4.2.1) Promover que los Sindicatos procuren que las listas que se presenten a las elecciones sindicales del PDI y PAS tengan una composición paritaria entre mujeres y hombres (listas “cremallera”).	(CP)	- Secretaría General - Gerencia - UI - Servicio de Organización y Régimen Interno
	4.2.2) Promover que los equipos de gobierno tengan una representación paritaria.	(Medida permanente)	
	4.2.3) Procurar una representación paritaria en los órganos de gobierno.	(Medida permanente)	
	4.2.4) Revisar el Reglamento Interno del Consejo de Gobierno, del Claustro y del Consejo Social, así como los Estatutos para que se procure la composición paritaria entre mujeres y hombres en todas las comisiones delegadas.	(CP)	
	4.2.5) Detallar de manera desagregada en las memorias académicas de cada curso la composición de todos los órganos de gobierno y colegiados de ámbito general, así como de sus comisiones delegadas, Claustro y sectores (Estudiantado, PAS, PDI).	(Medida permanente)	
	4.2.6) Alcanzar el criterio de composición paritaria en todas las comisiones de gobierno y órganos de consulta.	(CP-MP)	

	<i>4.2.7) Fomentar que el Consejo de Estudiantes tenga una composición paritaria entre mujeres y hombres.</i>	<i>(CP-MP)</i>	
--	---	----------------	--

OBJETIVOS	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES
4.3. Mejorar las normativas y procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el cumplimiento del criterio de presencia paritaria de mujeres y hombres en los órganos de gobierno unipersonales y colegiados (facultades, escuelas, departamentos, institutos universitarios de investigación)	4.3.1) <i>Procurar que los equipos que se presentan a elecciones y toman posesión de cargos de gobierno a cualquier nivel, respeten el criterio de presencia paritaria entre mujeres y hombres.</i>	(CP)	- Secretaría General - Consejo de Dirección - Servicio Jurídico - Equipos Decanales o de Dirección de Escuelas y Facultades, - UI - Dirección de Departamentos - Dirección de - - Universitarios de Investigación
	4.3.2) <i>Promover medidas de sensibilización destinadas a obtener y garantizar mayor representación del sexo subrepresentado en cargos electos (Juntas de facultades y escuelas, Consejos de Departamentos, Decanatos, Direcciones de Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación).</i>	(CP)	
	4.3.3) <i>Incluir el análisis de los índices de representatividad de mujeres y hombres en las memorias de las unidades organizativas, con el objetivo de valorar y resolver las situaciones desequilibradas.</i>	(CP)	
4.4. Avanzar hacia una presencia paritaria de mujeres y hombres en el estudiantado (matrícula, nuevo ingreso, egreso, permanencia, doctorado, postgrado oficial, programas de	4.4.1) <i>Promover medidas para la captación de estudiantado del sexo subrepresentado en aquellas titulaciones o ramas que estén claramente masculinizadas o feminizadas (mención especial en las jornadas de puertas abiertas y en visitas a centros de la ESO).</i>	(Medida permanente)	- Vicerrectorado competente en Estudiantes y Empleabilidad - Dirección de Facultades y Escuelas, Institutos universitarios de investigación y Escuelas de Doctorado
	4.4.2) <i>Implementar medidas que contrarresten los sesgos detectados.</i>	(CP-MP)	
	4.4.3) <i>Organizar campañas de sensibilización para la Comunidad Educativa no Universitaria promovidas por las dos universidades canarias desde la Consejería de Educación.</i>	(CP-MP)	

intercambio)	4.4.5) Promover la investigación sobre las causas y consecuencias de la desigualdad de género en la Comunidad Universitaria.	(CP-MP)	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorado competente en Internacionalización y Cooperación - Vicerrectorado competente en Comunicación, Calidad y Coordinación Institucional - Vicerrectorado competente en Cultura y Atención Integral - UI
	4.4.6) Elaborar una estadística desagregada de solicitudes y concesiones de plazas de los programas de movilidad.	(CP-MP)	
4.5. Avanzar hacia una participación paritaria de mujeres y hombres en los proyectos de investigación financiados	4.5.1) Incentivar a los grupos de investigación o departamentos que incrementen el número de proyectos con IP mujer hasta que se alcance la paridad o un porcentaje proporcional a la presencia de mujeres en la plantilla del PDI.	(MP-LP)	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorado competente en Investigación, Desarrollo e Innovación
	4.5.2) Promover sesiones formativas sobre convocatorias de proyectos de I+D+i, para facilitar al sexo subrepresentado su participación como IP.	(CP)	<ul style="list-style-type: none"> - Secretaría General - UI

EJE 5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

El **objetivo general** de este eje es mejorar la igualdad de género respecto a las oportunidades de acceso, promoción y jubilación.

En el presente ámbito se ha estudiado, por un lado, si en la ULPGC existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el estudiantado que aspira y obtiene becas; entre quienes solicitan y consiguen plazas en el PDI y/o PAS. Asimismo se ha analizado si en la composición de los tribunales y comisiones de los concursos a las plazas del PDI existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como en el personal que se desvincula de su plaza o de la institución, y en el que accede a la prejubilación, la jubilación parcial o se jubila.

En síntesis, la situación de partida detectada en el diagnóstico realizado sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto que:

1. Acceso a plazas de Cuerpos Docentes Universitarios y composición de Tribunales

Los concursos convocados a los Cuerpos Docentes Universitarios durante los años académicos analizados se resolvieron de forma equilibrada para Titulares de Universidad y Cátedras de Universidad.

En cuanto a los Tribunales, solo el 26% tienen una composición equilibrada, siendo los de acceso a cátedras más desequilibrados en su composición (86%) que los de acceso a titularidades (36,6%).

2. Acceso a plazas de PDI contratado y composición de las comisiones de contratación

En cuanto al porcentaje de hombres y mujeres que se presentan, apenas hay diferencias significativas si consideramos los tres cursos en su conjunto.

En cuanto al porcentaje de **plazas adjudicadas**, se aprecia una ligera diferencia a favor de los hombres (55,33% frente 44,67%).

En cuanto a las composiciones de las comisiones de contratación, la mayoría de ellas

carece de una composición paritaria o equilibrada.

3. Acceso a becas por el Estudiantado

En el caso de las **becas solicitadas por el estudiantado** contamos con datos de las otorgadas por el Ministerio de Educación y Ciencia (MEC) desagregadas por sexo para los tres cursos objeto de análisis. En los tres periodos analizados, pese a haber un mayor número de mujeres solicitantes, el porcentaje de becas concedidas es similar en ambos sexos. En cambio, de las becas concedidas por la Comunidad Autónoma de Canarias (CAC) solo disponemos de los datos por sexos del curso 2013-2014, siendo la distribución de las becas similar a los datos del MEC.

4. Jubilaciones del PDI y PAS

Como la ULPGC es una universidad relativamente joven, el número de jubilaciones del PDI son mayoritariamente de varones, debido a que en su comienzo las contrataciones fueron principalmente de hombres. Entre el curso académico 2005-2006 y el 2012-2013, de un total de 39 jubilaciones, 30 corresponden a hombres y 9 a mujeres. En el caso del PAS, el número de las jubilaciones fue de 16 (9 hombres y 7 mujeres).

El soporte legal para este ámbito de actuación requiere aclarar que si bien la LOIEMH no recoge la obligación de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las plantillas, como lo hace respecto a los órganos de representación, gobierno y comisiones evaluadoras, en sus artículos 11 y 43 sí contempla la posibilidad de realizar acciones positivas que la promuevan, al igual que otros marcos normativos. En concreto, la legislación de referencia para el diagnóstico y medidas de este eje es la siguiente:

NORMATIVA INTERNACIONAL

- **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros).**

Norma general 5. Adopción y aplicación efectiva de la legislación en materia de igualdad, e integración de una perspectiva de género en la legislación en todos los ámbitos.

Norma específica 5. Educación, ciencia y cultura.

NORMATIVA ESTATAL

- **Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007 (LOU)**
 - Artículo 46.2. b. Regulación de los diferentes colectivos que forman la universidad de manera no discriminatoria.
 - Artículo 46.2. j. Trato no sexista.
 - Artículo 41.4. Equipos de investigación y presencia equilibrada.
 - Artículo 57.2. Acreditación nacional.
 - Artículo 62.3. Concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios.
- **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**
 - Artículo 2. Principios rectores.
 - Artículo 17. Garantía de los derechos de las víctimas.
 - Artículo 18. Derecho a la información.
 - Artículo 19. Derecho a la asistencia social integral.
 - Artículo 20. Asistencia jurídica.
 - Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.
 - Artículo 22. Programa específico de empleo.
 - Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.
 - Artículo 27. Ayudas sociales.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)**
 - Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales.
 - Artículo 6.2. Discriminación directa e indirecta.
 - Artículo 11. Acciones positivas.
 - Artículo 14.6. Acciones positivas para mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad.
 - Artículo 20. Adecuación estadística y estudios.

Artículo 23. La educación para la igualdad entre las mujeres y hombres.

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

Artículo 51.c. Fomento de la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

Artículo 51.d. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.

Artículo 61. Formación para la igualdad.

- **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**

Disposición 13. Implantación Perspectiva de género.

13.3. Datos desagregados por sexo.

13.4. Procedimientos de selección y evaluación del personal investigador.

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

Artículo 22.3. Sistema de clasificación profesional garantizando la no discriminación por razón de sexo.

Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

Artículo 24. Ascensos.

NORMATIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

- **Ley 16/2003 de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de género**

Artículo 15. Información.

- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**

Artículo 4.1. Ausencia de discriminación directa e indirecta en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

Artículo 4.8. El fomento de la participación o composición equilibrada entre mujeres y

hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones.

Artículo 5.1. Transversalidad de género.

Artículo 11. Estadísticas.

Artículo 22.3. Presentación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

Artículo 24. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Artículo 34. Normativa de igualdad en el empleo en el sector público canario

Artículo 37. Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Artículo 39. Marca de excelencia canaria de igualdad.

Este eje 5 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 5	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABILIZADAS
5.1. Mejorar las normativas y procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el cumplimiento del criterio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones y tribunales de concurso nombrados por la universidad (PAS y PDI)	5.1.1) Registrar e informatizar el número de mujeres y de hombres en la composición de tribunales y comisiones de plazas PAS y PDI de cada año.	(Medida permanente)	- Gerencia - Vicerrectorado competente en Profesorado y Planificación Académica
	5.1.2) Establecer mecanismos de control para que la composición de los tribunales de concursos y plazas de PAS sea equilibrada.	(Medida permanente)	- Servicio de Recursos Humanos
	5.1.3) Establecer un procedimiento que garantice que se nombren tribunales o comisiones de plazas de PDI funcionario con composición equilibrada entre mujeres y hombres.	(CP)	- Secretaría General - Servicio Jurídico
	5.1.4) Establecer un procedimiento que garantice que se nombren comisiones de baremación para PDI laboral con composición equilibrada entre mujeres y hombres.	(CP)	

	5.1.5) <i>Reflejar y analizar las situaciones específicas en que, debido al desequilibrio existente entre hombres y mujeres, no es posible cumplir con el criterio de composición equilibrada en la medida en que esto supondría una sobrecarga para el sexo menos representado.</i>	(MP)	
5.2 Mejorar la recopilación de los datos respecto al número de mujeres y hombres que solicitan y obtienen becas, estancias de movilidad, traslado o disfrute de año sabático	5.2.1) <i>Desagregar los datos por género.</i>	(CP-MP)	- Vicerrectorado competente en Estudiantes y Empleabilidad - Vicerrectorado competente en Ordenación Académica y Profesorado - Vicerrectorado competente en Internacionalización y Cooperación - Subdirección de becas y ayudas
	5.2.2) <i>Registrar todos los datos de las solicitudes denegadas y los motivos de denegación.</i>	(CP-MP)	
5.3. Mejorar la recopilación de los datos respecto al número de mujeres y hombres de la plantilla que se prejubilán, piden jubilación parcial o se jubilan (PAS y PDI)	5.3.1) <i>Desagregar los datos por régimen jurídico (funcionario-laboral), puesto que las regulaciones de aplicación a cada sector difieren entre sí, por edad, y rama (PDI).</i>	(CP-MP)	- Gerencia - Vicerrectorado competente en Ordenación Académica y Profesorado - Servicio de Recursos Humanos - Vicerrectorado competente en Comunicación, Calidad y Coordinación Institucional - UI
	5.3.2) <i>Registrar todos los datos de las solicitudes denegadas y los motivos de denegación.</i>	(CP-MP)	

<p>5.4. Mejorar las normativas institucionales que contribuyan a lograr la neutralidad de género en el nombre y la descripción de los puestos de trabajo del PAS y del PDI</p>	<p>5.4.1) Revisar las R.P.T. de la plantilla PAS/PDI para adaptar las denominaciones y descripciones de puestos a un lenguaje no sexista.</p>	<p>(MP-LP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Vicerrectorado competente en Ordenación Académica y Profesorado - <i>Servicio de Recursos Humanos</i> - <i>Juntas y Comités de Empresa de PAS y PDI</i>
--	---	----------------	---

EJE 6. RETRIBUCIÓN

El **objetivo general** de este eje es avanzar hacia una mayor igualdad en las retribuciones medias de hombres y mujeres en plantilla.

En la ULPGC no se establecen diferencias en las tablas salariales entre hombres y mujeres respecto a lo que deben cobrar por el mismo puesto o complemento. El análisis se ha realizado a partir de los datos suministrados por la subdirección de retribuciones, desagregados entre PDI funcionario o laboral. El diagnóstico realizado sobre los indicadores utilizados en este ámbito pone de manifiesto una situación de partida en la que se observan brechas retributivas derivadas del acceso desigual de mujeres y hombres a ciertas categorías laborales, dedicación, complementos y cargos unipersonales de gobierno.

En el caso del PDI funcionario, la proporción entre hombres y mujeres respecto a las retribuciones percibidas muestran una tendencia favorable a los hombres en trienios (5%), cargos académicos (10,5%) y en complementos de productividad (22,73%). En cambio, esta proporción favorece a las mujeres en los complementos retributivos (reconocidos en el art.55 de la LOU) (2,56%). En cuanto a los datos relacionados con el complemento de productividad no disponemos de información del número de sexenios de investigación desagregado por sexo y antigüedad.

En el caso del PDI laboral, se observa una tendencia similar a la reflejada en el PDI funcionario relativo a las retribuciones percibidas: trienios (1,5%) y cargos académicos (15,6%) a favor de los hombres y complementos retributivos (13%) a favor de las mujeres.

En el caso del PAS funcionario, se observan diferencias de las retribuciones percibidas a favor de los hombres en los trienios (12%) y a favor de las mujeres en las pagas complementarias (4,9%).

En el caso del PAS laboral, las diferencias de las retribuciones percibidas es favorable en casi todos los complementos a los hombres, destacando los trienios (6,6%), los complementos de dirección o jefatura (32,5%) y los de cantidad de trabajo (57%). En cambio, los complementos de peligrosidad (22%) son favorables a las mujeres.

El diagnóstico realizado y las medidas correctoras para este eje de actuación se fundamentan jurídicamente en la siguiente legislación:

NORMATIVA COMUNITARIA

- **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOCE 14-12-2007)**

Artículo 23. Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos incluidos el empleo, trabajo y retribución.

NORMATIVA ESTATAL

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)**

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

Artículo 6.2. Discriminación directa e indirecta.

Artículo 20. Adecuación de estadísticas y estudios.

Artículo 51 f. Medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

- **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**

Disposición 13. Implantación Perspectiva de género.

13.3. Datos desagregados por sexo.

NORMATIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**

Artículo 5. Transversalidad de género.

Artículo 11. Estadísticas.

Artículo 4.1. Discriminación directa e indirecta.

Artículo 31.3. a. Negociación colectiva y retribución.

Artículo 24. 2. La Administración canaria garantizará la igualdad de oportunidades a través de acciones positivas por la superación de la segregación profesional y las desigualdades retributivas.

Este eje 6 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 6	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
6.1. Avanzar hacia una mayor igualdad en las retribuciones medias de hombres y mujeres del PDI	6.1.1) <i>Analizar en todas las categorías los motivos por los que las profesoras obtienen menos sexenios que los profesores y establecer su relación con la maternidad.</i>	CP	- Gerencia - Vicerrectorado competente en Profesorado y Planificación Académica - Vicerrectorado competente en Investigación, Desarrollo e Innovación
	6.1.2) <i>Analizar en todas las categorías los motivos por los cuales las profesoras acceden en menor medida que los profesores al desempeño de cargos académicos.</i>	CP	
	6.1.3) <i>Promover condiciones laborales que permitan tanto a hombres como a mujeres promocionar en su carrera profesional en igualdad de condiciones y de trato.</i>	CP-MP	
6.2. Avanzar hacia una mayor igualdad en las retribuciones medias de hombres y mujeres del PAS	6.2.1) <i>Analizar en todas las categorías los motivos por los que las mujeres obtienen menos complementos que los hombres.</i>	CP	
	6.2.2) <i>Analizar en todas las categorías los motivos por los cuales las mujeres acceden a los cargos de dirección y jefatura en menor medida que los hombres.</i>	CP	
	6.2.3) <i>Promover condiciones laborales que permitan tanto a hombres como a mujeres promocionar en su carrera profesional en igualdad de condiciones y de trato.</i>	CP-MP	
6.3. Mejorar la recopilación de los datos de las retribuciones medias de hombres y mujeres en plantilla (globales por colectivos y desagregadas por categorías y niveles retributivos)	6.3.1) <i>Mejorar la herramienta informática para garantizar que se puedan calcular de manera desagregada el sueldo base, los pluses y los complementos salariales por colectivo, grupo o categoría laboral, dedicación y retribución por cargos unipersonales de gobierno.</i>	CP	

EJE 7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

El **objetivo general** de este eje es mejorar la prevención y erradicación de los distintos tipos de acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio por razón de sexo, género u orientación sexual, y otras violencias de género.

En este ámbito se ha intentado analizar si en la ULPGC existen estructuras especializadas (comisiones, servicios, unidades, personas de referencia), criterios de detección y protocolos de actuación para informar y sensibilizar a la comunidad universitaria, para presentar y resolver quejas y denuncias sobre acoso en el ámbito institucional (*sexual, sexista, psicológico*), sobre trato discriminatorio por razón de sexo, género u orientación sexual y otras violencias de género. Asimismo se pretende estudiar cuál es la percepción de la incidencia de estos comportamientos y el número de quejas y denuncias de mujeres y hombres que se presentan y resuelven.

En síntesis, la situación de partida de la ULPGC detectada en este ámbito pone de manifiesto que:

7.1. **Existencia de una persona, un comité o una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso en el ámbito institucional:** Todavía no hay una figura clara, aunque existen varios servicios. 1) La Defensoría Universitaria actúa como un servicio de mediación y conciliación de los desacuerdos y enfrentamientos que puedan producirse entre quienes pertenecen a los diferentes sectores. 2) Servicio de Atención Integral (Vicerrectorado competente en Cultura y Atención Integral), destinado a la Comunidad Universitaria (PDI y PAS). Su principal objetivo es orientar y ayudar a resolver posibles conflictos personales e interpersonales. 3) Servicio de Inspección, que presta asesoramiento a las Facultades y Escuelas, departamentos, unidades, dependencias y servicios de la Universidad, a instancia de sus responsables o del Rector o Rectora. En ningún caso establecen medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso en el ámbito institucional. Desde la UI y desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se ha iniciado un proceso de construcción de protocolos que determinarán, entre otras

cuestiones, los procedimientos, la/s persona/s, unidad organizativa, comité o comisión de referencia en la ULPGC.

7.2. Medidas de *sensibilización* para evitar el acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio y otras violencias de género: Hasta el 2010 no se habían puesto en marcha, pero el camino se inició mediante: 1) I Taller de formación del Servicio de Inspección de la ULPGC , "Acoso y Perfil del acosador" (febrero del 2010), impartido por el personal técnico del Servicio de Prevención Propio de la ULPGC; 2) Sesiones formativas organizadas por la UI en el curso 2014-15, con medidas de formación y sensibilización específicas de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género; 3) actividades formativas sobre violencia de género, factores de Intervención contra la violencia sexista a cargo de asociaciones externas a la ULPGC; 4) los protocolos en construcción arriba mencionados (7.1.) contemplarán la realización de estas medidas.

7.3. Existencia y difusión de *criterios* para identificar los tres tipos de *acoso* en el ámbito institucional (sexual, sexista, psicológico): Para los protocolos en construcción arriba mencionados se están elaborando tales criterios que podrán ser difundidos en la comunidad universitaria una vez aprobados. Asimismo están previstas campañas informativas sobre acoso arribas mencionadas (7.2.).

7.4. Existencia y difusión de *protocolos* específicos para presentar y resolver quejas y denuncias de *acoso* y *otras violencias de género*: La ULPGC aún no dispone de protocolos e instrumentos específicos para consultas, quejas y denuncias de acoso y otras violencias de género. De nuevo, se considera positivo el proceso iniciado respecto a los protocolos en construcción.

7.5. Existencia y difusión de *mecanismos* para presentar y resolver quejas y denuncias de *discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual*: La ULPGC aún no dispone de protocolos e instrumentos específicos para consultas, quejas y denuncias de discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual. De momento la UI asume entre sus funciones la de proponer y promover, en su caso, medidas correctoras de las desigualdades e incumplimientos detectados y la de asesorar en materia de igualdad de género a personas, colectivos, unidades organizativas y

órganos de la universidad, lo que implica velar por la ausencia de este tipo de discriminación en la ULPGC.

7.6. Percepción de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género: Se ha elaborado una encuesta, pendiente de difundir entre Estudiantado, PAS y PDI, con la que se pretende registrar el conocimiento que sobre los distintos tipos de acoso, discriminación y otras violencias de género tiene la Comunidad Universitaria. Además de informar sobre los indicadores, procedimientos a seguir o los derechos de las personas afectadas. A la Oficina del Órgano de la Defensoría Universitaria, al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, al Servicio de Inspección y a la UI han llegado quejas, consultas, demandas o referencias indirectas sobre situaciones percibidas como acoso o discriminación (de PAS, PDI y estudiantado, mayoritariamente mujeres).

7.7. Número de quejas y denuncias recibidas de hombres y mujeres y resueltas anualmente: La Oficina de la Defensoría Universitaria recoge en su memoria anual de 2010 un caso de trato discriminatorio (PAS) y en 2012 un caso de acoso Sexual (PDI). El Servicio de Inspección señala en su memoria anual cuántas actividades ha llevado a cabo, pero no qué tipo de denuncias y actuaciones ha realizado. No existen datos del Servicio de Atención Integral. En cualquier caso, los datos estadísticos no están desagregados por sexo.

La fundamentación jurídica del presente ámbito de actuación se apoya en la siguiente legislación:

NORMATIVA INTERNACIONAL

- **Los Estados miembros del Consejo de Europa** han establecido diversos convenios, protocolos y recomendaciones para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales (STE nº 5, 1950) y sus Protocolos. La Carta Social Europea (STE nº 35, 1961, revisada en 1996, STE n.º 163). Además, hay un volumen creciente de jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos que establece normas importantes en materia de violencia contra las mujeres. El Pacto Internacional de

Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer («CEDAW», 1979) y su Protocolo facultativo (1999), así como la Recomendación general nº 19 del Comité de la CEDAW sobre la violencia contra la mujer.

- **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros)**

Norma general 5. Adopción y aplicación efectiva de la legislación en materia de igualdad, e integración de una perspectiva de género en la legislación en todos los ámbitos.

Norma específica 9. Violencia contra la mujer.

Norma específica 12. Situación específica de los grupos vulnerables expuestos a una discriminación múltiple.

- **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, firmado en Estambul el 11 de mayo de 2011 y ratificado el 6 de junio del 2014.** En su artículo 14. Educación, se recoge lo siguiente:

- Las Partes emprenderán, en su caso, las acciones necesarias para incluir en los programas de estudios oficiales y a todos los niveles de enseñanza material didáctico sobre temas como la igualdad entre mujeres y hombres, los papeles no estereotipados de los géneros, el respeto mutuo, la solución no violenta de conflictos en las relaciones interpersonales, la violencia contra la mujer por razones de género, y el derecho a la integridad personal, adaptado a la fase de desarrollo del estudiantado.

- Las Partes emprenderán las acciones necesarias para promover los principios mencionados en el apartado 1 en las estructuras educativas informales así como en las estructuras deportivas, culturales y de ocio, y en los medios de comunicación.

- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de Prevención Riesgos Laborales**

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Artículo 32.2b. Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Artículo 39.2c. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

- **Real Decreto Legislativo 5/2000 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social**

Artículo 8. Infracciones muy graves.

Artículo 12. Infracciones graves.

Artículo 40. Cuantía de las sanciones.

- **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**

Artículo 1. Objeto de la ley.

Artículo 2. Principios rectores.

Artículo 17. Garantía de los derechos de las víctimas.

Artículo 18. Derecho a la información.

Artículo 19. Derecho a la asistencia social integral.

Artículo 20. Asistencia jurídica.

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

Artículo 22. Programa específico de empleo.

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.

Artículo 24. Ámbito de los derechos.

Artículo 25. Justificación de las faltas de asistencia.

Artículo 26. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias.

Artículo 27. Ayudas sociales.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)**

Artículo 14.5. Adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 20. Adecuación de estadísticas y estudios.

Artículo 27. Integración de la política de igualdad en la política de salud.

Artículo 27.3. c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

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

Artículo 51. e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

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

- **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**

Disposición 13. Implantación Perspectiva de género.

13.3. Datos desagregados por sexo.

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos

Artículo 40. Movilidad geográfica.

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

- **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

Artículo 1.3.d. Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 14.h, i. Derecho al respeto de la intimidad y no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual.

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

Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de conducta.

Artículo 53. Principios éticos.

Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género.

Artículo 89. Excedencia.

Artículo 95.2.b. Faltas disciplinarias.

- **Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario**

Artículo 4. No discriminación.

Artículo 7d. Derechos comunes de los estudiantes universitarios

Artículo 8c. Derechos específicos de los estudiantes de grado.

Artículo 11b. Derechos específicos de los estudiantes de formación continua y otros estudios ofrecidos por las universidades.

- **ORDEN MINISTERIAL DEL MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos**

5. Protección integral contra la violencia de género.

NORMATIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**

Artículo 4.1. Discriminación directa e indirecta.

Artículo 4.6. Derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres en situaciones de discriminación o de exclusión.

Artículo 11. Estadísticas.

Artículo 29. Calidad en el empleo.

Artículo 30.7. Perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias.

Artículo 32. 3. Discriminación por razón de sexo y maternidad.

Artículo 33. Acoso sexual y Acoso por razón de sexo.

Artículo 36. Protección frente al Acoso sexual y al Acoso por razón de sexo.

Artículo 37. Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Este eje 7 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 7	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
7.1. Constituir un órgano (unipersonal o colegiado) responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso en el ámbito institucional (sexual, sexista, psicológico)	7.1.1) <i>Elaborar un protocolo de prevención de acoso sexual y sexista. Esta medida es válida también para los indicadores 7.2, 7.3 y 7.4.</i>	(CP)	- Vicerrectorado competente en Profesorado y Ordenación Académica
	7.1.2) <i>Habilitar una vía de atención (telefónica y telemática) para atender los casos de acoso, actitudes sexistas, discriminación y otras violencias de género.</i>	(MP)	- Vicerrectorado competente en Estudiantes y Empleabilidad - Gerencia - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales - Comité de Seguridad y Salud - Servicio de Inspección - DU - Juntas y Comités de PAS y PDI - Servicio Jurídico - UI
7.2. Avanzar en la puesta en marcha e institucionalizar nuevas medidas de sensibilización, formación y difusión para evitar el acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio por razón de sexo, género u orientación sexual, y otras violencias de género	7.2.1) <i>Implementar, en el primer año del Plan de Igualdad de Género, medidas de sensibilización y de formación sobre los tipos de violencia de género en la comunidad universitaria. Esta medida es válida también para el indicador 7.3.</i>	(CP)	- Vicerrectorado competente en Profesorado y Ordenación Académica - Vicerrectorado competente en Estudiantes y Empleabilidad
	7.2.2) <i>Difundir información sobre el acoso, las actitudes sexista y el trato discriminatorio en la comunidad universitaria.</i>	(MP)	- Gerencia - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales - Comité de Seguridad y Salud
	7.2.3) <i>Institucionalizar una semana de acción en torno a las distintas violencias de género para conmemorar el 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.</i>	(Medida permanente)	- Servicio de Inspección - DU - Juntas y Comités de PAS y PDI
	7.2.4) <i>Avanzar en la puesta en</i>	(Medida	- Servicio Jurídico - UI

	<i>marcha de nuevas medidas de sensibilización y difusión.</i>	<i>permanente)</i>	
7.3. Aprobar, difundir y aplicar protocolos específicos para presentar y resolver quejas y denuncias de acoso y otras violencias de género	7.3.1) <i>Poner en marcha y difundir un protocolo para la prevención e intervención en casos de acoso y violencia de género.</i>	<i>(CP)</i>	- Vicerrectorado competente en Profesorado y Ordenación Académica
	7.3.2) <i>Difundir y facilitar los trámites que garanticen el ejercicio efectivo de los derechos de alumnas, profesoras y personal femenino de administración y servicios víctimas de violencia de género (exención de tasas de matrícula, reordenación de su tiempo de trabajo, etc.)</i>	<i>(CP)</i>	- Vicerrectorado competente en Estudiantes y Empleabilidad - Gerencia - <i>Servicio de Prevención de Riesgos Laborales</i> - <i>Comité de Seguridad y Salud</i>
	7.3.3) <i>Incorporar en la web ULPGC las medidas relativas a la prevención y protección de las víctimas.</i>	<i>(CP)</i>	- <i>Servicio de Inspección -DU</i>
	7.3.4) <i>Valorar la posesión del distintivo en materia de igualdad, particularmente en lo referido al acoso (sexual, sexista, psicológico) o trato discriminatorio por razón de sexo, género u orientación sexual en los contratos que realice la universidad con entidades externas.</i>	<i>(CP)</i>	- <i>Juntas y Comités de PAS y PDI</i> - <i>Servicio Jurídico</i> - <i>UI</i> - <i>Gabinete de Comunicación</i> - <i>Servicio de Contratación y Patrimonio</i>
	7.3.5) <i>Incluir en los pliegos de condiciones de contrataciones externas cláusulas que penalicen el incumplimiento de las normativas sobre igualdad.</i>	<i>(CP)</i>	
7.4. Visibilizar los procedimientos que faciliten la detección y tratamiento de los casos de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género, así como la difusión del compromiso con la “tolerancia cero” ante estas situaciones	7.4.1) <i>Recoger datos estadísticos desagregando por sexo las consultas recibidas al respecto por Inspección, Defensoría Universitaria, Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra unidad de la ULPGC.</i>	<i>(Medida permanente)</i>	- Vicerrectorado competente en Profesorado y Ordenación Académica - Vicerrectorado competente en Estudiantes y Empleabilidad - Gerencia - <i>Servicio de Prevención de Riesgos Laborales</i>

	7.4.2) <i>Contar con instrumentos adecuados para un diagnóstico periódico sobre acoso y otras violencias de género.</i>	<i>(Medida permanente)</i>	- Comité de Seguridad y Salud - Servicio de Inspección -DU
	7.4.3) <i>Difundir campañas de "tolerancia cero" contra los distintos tipos de acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio por razón de sexo, género u orientación sexual y otras violencias de género.</i>	<i>(Medida permanente)</i>	- Juntas y Comités de PAS y PDI - Servicio Jurídico - UI - Gabinete de Comunicación
7.5. Mejorar los procedimientos de gestión de este tipo de datos	7.5.1) <i>Establecer un registro estadístico en soporte informático en el que se recojan los datos de forma anónima sobre los casos de acoso, identificando el sexo y el colectivo universitario de la persona denunciante y de la denunciada.</i>	<i>(Medida permanente)</i>	- Vicerrectorado competente en Profesorado y Ordenación Académica - Vicerrectorado competente en Estudiantes y Empleabilidad
	7.5.2) <i>Elaborar una memoria anual que recoja los datos registrados con el fin de extraer información que permita la puesta en marcha de nuevas acciones.</i>	<i>(Medida permanente)</i>	- Gerencia - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales - Comité de Seguridad y Salud - Servicio de Inspección -DU - Juntas y Comités de PAS y PDI - Servicio Jurídico - UI

EJE 8. CONDICIONES LABORALES

El **objetivo general** de este eje es mejorar la aplicación de la perspectiva de género en la asignación de horarios del personal y en las condiciones físicas del entorno de trabajo, pues buena parte de los riesgos psicosociales y otras condiciones laborales ya se abordan en otros ejes de este plan.

En síntesis, la situación de partida detectada en el diagnóstico realizado sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto que:

8.1. Asignación de horarios al personal: En el caso del *PAS* el horario es consustancial al puesto, el personal puede solicitar flexibilidad horaria siendo necesario estar en el puesto de trabajo de 9:00 a 14:00 horas o de 15:00 a 20:00 horas según sea el turno. Para el disfrute de las vacaciones se establecen los meses de junio, julio, agosto o septiembre y fuera de esos meses por necesidades del servicio. En caso de que no haya acuerdo entre el personal, se establece un sorteo el primer año y turnos rotatorios los años siguientes, siendo un criterio neutro que podría vulnerar las necesidades de conciliación.

Respecto al *PDI* y para el reparto de horarios y carga docente se aplica el Reglamento de Planificación Académica. El uso prioritario del criterio de categoría y antigüedad en la elección de asignaturas implica la discriminación indirecta de las profesoras, dado que estas se encuentran subrepresentadas en las categorías de más estatus. De hecho, son mayoritariamente las mujeres quienes eligen en los últimos lugares, por lo que tienen más probabilidad de encontrarse con más dispersión de asignaturas, centros y horarios de docencia, lo que repercute negativamente en el tiempo que se dedica a la investigación y dificulta la promoción laboral.

8.2. Adecuación del puesto de trabajo o estudio y de los espacios compartidos. Desde 2013 la ULPGC cuenta con la Evaluación Inicial de Riesgos de todos los puestos de trabajo. El Plan de medidas correctoras no ha sido difundido aún en la comunidad universitaria.

En cuestión de formación en materia preventiva, un alto porcentaje del *PAS* dispone de formación de nivel básico en Seguridad y Salud además de formación específica en otras materias preventivas. En cuanto al *PDI* se dispone de una oferta de formación en materia de Seguridad y Salud en el plan de formación continua del profesorado aunque no de carácter obligatorio.

En algunas Facultades y Escuelas Universitarias los espacios de trabajo son deficitarios, necesitando una mejora en la distribución y uso de los mismos.

Las trabajadoras que comuniquen una situación de embarazo parto o lactancia son valoradas por el Servicio Médico de la ULPGC (Vigilancia de la Salud) a fin de comprobar que su situación biológica es compatible con las condiciones de trabajo de su puesto. Si dicha situación no es del todo compatible se establecen limitaciones de tareas mediante adaptación del puesto de trabajo,

de forma que quede exento de riesgo. Si es imposible la adaptación y no se le puede cambiar de tareas o de puesto de trabajo se considera situación de riesgo y pasa a ser valorada por la Entidad Gestora (Mutua).

En el reglamento general de trabajo de fin de título (TFT) figura en su artículo 20 la posibilidad de ausentarse de los tribunales de TFT a las profesoras que a la fecha de lectura se encuentren al menos en el quinto mes de embarazo.

8.3. Condiciones del espacio, recursos disponibles y criterios para su asignación, adquisición e instalación: En principio algunos de los espacios de trabajo son algo deficitarios. Habría que realizar un estudio más detallado de los espacios ocupados por las trabajadoras y los trabajadores, principalmente puestos de personal docente asociado que ocupan despachos algo reducidos y más teniendo en cuenta, si se diera el caso, de alguna docente en situación de embarazo.

El diagnóstico realizado y las medidas correctoras adoptadas para el presente eje de actuación se fundamentan jurídicamente en la siguiente legislación sin carácter exhaustivo:

NORMATIVA INTERNACIONAL

- **Declaración de Luxemburgo de la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (1997)**
- **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros)**
Norma específica 5. Educación, ciencia y cultura.
Norma específica 7. Salud, incluidas las cuestiones sexuales y reproductivas.

NORMATIVA ESTATAL

- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de Prevención Riesgos Laborales**
Artículo 26. Protección de la maternidad.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)**
Artículo 6.2. Discriminación directa e indirecta.

Artículo 20. Adecuación de estadísticas y estudios.

Artículo 27.1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias.

Artículo 27.2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres.

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

- **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.**

Disposición 13. Implantación Perspectiva de género.

13.2. Datos desagregados por sexo.

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**

Artículo 4. Derechos laborales.

Artículo 17. No discriminación a las relaciones laborales.

Artículo 19. Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 34. Jornada.

NORMATIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**

Artículo 4.1. Ausencia de discriminación directa e indirecta (como principio general que informa la actuación de la Administración pública).

Artículo 4.13. Respeto a las diferencias potenciado por las Administraciones públicas.

Artículo 11. Estadísticas.

Artículo 29. Calidad en el empleo.

Artículo 32. Seguridad y salud laboral.

- **Convenio colectivo PDI Laboral Universidades Públicas Canarias. BOC nº 124 26/06/2012**

Artículo 28. Calendario Laboral.

Artículo 29. Jornada de trabajo.

Artículo 45: Seguridad y Salud en el trabajo.

- **Convenio colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias. BOC nº 222 18/11/2013**

Artículo 35. Jornada de trabajo.

Artículo 36. Horario.

Artículo 91. Protección a la maternidad.

Artículo 93. Protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles.

Este eje 8 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 8	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
8.1. Mejorar la aplicación de la perspectiva de género en la asignación de horarios del personal	8.1.1) Dar a conocer y potenciar el uso de criterios alternativos a la categoría y antigüedad que no impliquen discriminaciones indirectas por razones de género.	(CP-MP)	- Gerencia - Vicerrectorado competente en Profesorado y Planificación Académica - Juntas y Comités de PAS y PDI - UI
8.2. Mejorar la adecuación de puestos de trabajo o estudio y de los espacios compartidos a las características específicas de mujeres y hombres	8.2.1) Seguir con la evaluación sistemática de todos los puestos de trabajo de acuerdo a los tiempos y procedimientos que se establezcan en el Comité de Seguridad y Salud incluido los riesgos psicosociales, previstos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (aprobado el 16/01/2015). 8.2.2) Difundir la información sobre los riesgos de los puestos de trabajo y estudio a todas las unidades organizativas de la ULPGC que aún no la tengan. 8.2.3) Atender de forma específica la salud de las trabajadoras y los riesgos que sus puestos de trabajo conllevan.	(Medida permanente)	- Gerencia - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales - Comité de Seguridad y Salud - Vicerrectorado competente en Comunicación, Calidad y Coordinación Institucional - UI

	<p>8.2.4) <i>Velar por que el estudiantado reciba su formación en las Facultades y Escuelas de la ULPGC en adecuadas condiciones de seguridad y salud desde una perspectiva de género.</i></p>	(Medida permanente)	
	<p>8.2.5) <i>Realizar actividades de información, formación y sensibilización sobre riesgos laborales con perspectiva de género teniendo en cuenta las evaluaciones de riesgo de los lugares y puestos de trabajo de la ULPGC.</i></p>	(Medida permanente)	
	<p>8.2.6) <i>Regular y aplicar normativa interna que garantice la detección de los lugares donde existen riesgos específicos para las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia.</i></p>	(Medida permanente)	
	<p>8.2.7) <i>Garantizar el ejercicio efectivo de las medidas preventivas necesarias tales como la adaptación del puesto del trabajo o el acceso temporal a puestos trabajos exentos de riesgo, y de forma análoga respecto a los puestos de estudios.</i></p>	(Medida permanente)	
	<p>8.2.8) <i>Velar por que las estudiantes en situación de embarazo o lactancia no estén expuestas a situaciones de riesgo.</i></p>	(Medida permanente)	
	<p>8.2.9) <i>Integrar en las estructuras jerárquicas de la ULPGC, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales aprobado en enero del 2015.</i></p>	(Medida permanente)	
<p>8.3 Mejorar la gestión de datos sobre las condiciones del espacio de trabajo asignado a las mujeres y a los hombres tanto en la ULPGC como en prácticas externas</p>	<p>8.3.1) <i>Revisar el aplicativo de espacios que dispone el Servicio de Patrimonio y Contratación a fin de ratificar las condiciones de trabajo en materia preventiva y a nivel de espacios.</i></p>	(LP)	<p>- Gerencia</p> <p>- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>-Vicerrectorado competente en Estudiantes y empleabilidad</p> <p>-Vicerrectorado competente en Títulos y Doctorado</p> <p>- Responsables de Facultades y Escuelas, Departamentos</p> <p>Institutos Universitarios de Investigación y Centros de Estudios</p> <p>- UI</p>
	<p>8.3.2) <i>Velar por que el estudiantado en prácticas externas reciban su enseñanza en adecuadas condiciones de seguridad y salud desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta que las estudiantes embarazadas o en periodo de lactancia no estén expuestas a situaciones de riesgo.</i></p>		
	<p>8.3.3) <i>Difundir el reglamento de prácticas externas de la ULPGC por el cual el estudiantado tendrá derecho a recibir la información de la normativa y la prevención de riesgos laborales de la empresa, entidad o</i></p>		

institución donde realice las prácticas.

EJE 9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, ACADÉMICA, FAMILIAR Y PERSONAL

El **objetivo general** de este eje es avanzar hacia una mayor corresponsabilidad institucional para mejorar la conciliación vida laboral, familiar y personal mediante medidas que faciliten que mujeres y hombres puedan desarrollar las distintas facetas de su vida y sin que esto afecte a sus carreras profesionales o condiciones de trabajo/estudio de forma diferencial.

En este ámbito se analiza, por un lado, en qué medida la ULPGC ha desarrollado o mejorado en su normativa interna los derechos básicos de conciliación de la vida laboral, académica, familiar y personal según la legislación vigente. Por otro, si la ULPGC resuelve las solicitudes que se le plantean cumpliendo la normativa vigente.

En síntesis, la situación de partida detectada en el diagnóstico realizado sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto que:

9.1. Cumplimiento de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida

laboral y familiar: Respecto al PAS, con la información disponible solo se ha podido hacer el análisis de la normativa interna, pero no de su aplicación efectiva. En cuanto al PDI, se constata que en materia de permisos, licencias y vacaciones la normativa interna de la ULPGC debería adaptarse a los principios sobre protección de la maternidad y conciliación familiar previstos en la legislación vigente estatal y autonómica, tal y como sucede en el ámbito de la enseñanza no universitaria en Canarias.

9.2. Mejoras de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y

familiar: De nuevo, dada la ausencia de normativa interna del PDI en esta materia, solo se analiza el PAS. En el caso del PAS laboral, el Convenio Colectivo mejora sustancialmente los derechos reconocidos por la legislación vigente. La instrucción de vacaciones, permisos y licencias, que es normativa dirigida a todo el PAS en aplicación del Convenio Colectivo laboral y del EBEP, agrupa y mejora los derechos reconocidos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

- 9.3. **Recursos de la propia institución destinados a facilitar la conciliación:** En la normativa del PAS, se valora positivamente la existencia de permisos por conciliación de la vida laboral, familiar y personal y por razones de violencia de género, además de la existencia de un fondo de ayuda social para atender determinados gastos de carácter formativo y sanitario e, inclusive, indemnizaciones por invalidez o defunción. En el caso de PDI no existen tales ayudas sociales, pero sí una póliza de seguro de vida y de accidente que también es aplicable a todo el personal de la ULPGC.
- 9.4. **Mujeres y hombres que solicitan y acceden a medidas de conciliación:** De acuerdo con lo señalado en el apartado 9.1 se observa una clara diferencia entre los colectivos del PDI y PAS. En el caso del PAS las solicitudes de medidas de conciliación se resuelven favorablemente. Sin embargo, esto no sucede en el caso de PDI, por lo que el profesorado afectado recurre a la mediación de la Unidad de Igualdad y de los órganos de representación.
- 9.5. **Sensibilización y difusión para la promoción de las medidas de conciliación:** Aún no se han puesto en marcha, de forma generalizada, para toda la comunidad universitaria, medidas de sensibilización, difusión y ejecución que den valor al trabajo y su corresponsabilidad en relación a las medidas de conciliación. No obstante, cabe destacar que el PAS está mejor informado que el PDI. Anualmente se acuerda entre los órganos de representación del PAS y Gerencia la instrucción de vacaciones, permisos y licencias. Esta instrucción, que contempla medidas relacionadas con la conciliación, se difunde adecuadamente en los medios de información del PAS.
- 9.6. **Criterios para el establecimiento de horarios de reuniones, actividades formativas y docentes que favorezcan la conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar:** En el caso del PAS, respecto a las reuniones no existen franjas institucionalizadas sino que los criterios para fijar tales horarios se establecen en función del tipo de reunión, habitualmente se llevan a cabo dentro de la jornada laboral. Las reuniones de tribunales de selección se establecen por consenso. En cuanto a la formación, existen criterios para la conciliación recogidos en el Reglamento de Formación del PAS. Respecto al PDI, solo el Reglamento de

Planificación Académica (art. 23) recoge algún supuesto que facilita la conciliación aunque no la resuelve.

9.7. Plazos de respuesta a las medidas de conciliación y a las sustituciones por licencia: El PAS dispone de procedimientos con lista de sustitución. Prevalece el derecho de quien solicita la licencia si cumple los requisitos para su disfrute. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tienen derecho a asistencia social integral, licencias y flexibilidad de jornada laboral. No consta información sobre plazos de respuesta a la solicitud ni de comienzo de la sustitución efectiva. Respecto al PDI, no hay constancia de datos al respecto.

El presente eje de actuación, el diagnóstico realizado y las medidas correctoras propuestas cuentan al menos con la siguiente fundamentación jurídica:

NORMATIVA INTERNACIONAL

- **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros).**

Norma específica 5. Conciliación de la vida privada/familiar y la vida pública/profesional.

NORMATIVA ESTATAL

- **Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública**
Artículo 30. Permisos.
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de Prevención Riesgos Laborales**
Artículo 26. Protección de la maternidad.
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**

- **Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007 (LOU)**
Artículo 46.2.k. Derecho a compaginar los estudios con la actividad laboral.

- **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**

Artículo 2. Principios rectores.

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.

Artículo 24. Ámbito de los derechos.

Artículo 25. Justificación de las faltas de asistencia.

Artículo 26. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)**

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

Artículo 11. Acciones positivas.

Artículo 14.8. Medidas para la conciliación del trabajo y de la vida familiar y personal de las mujeres y los hombres y fomento de la corresponsabilidad.

Artículo 20. Adecuación de estadísticas y estudios.

Artículo 30.4. Desarrollo de una red de servicios sociales en el mundo rural para atender a menores, mayores y dependientes.

Artículo 35. Subvenciones públicas.

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

Artículo 46.2. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

Artículo 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.

Artículo 59. Vacaciones.

Artículo 51.b. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sin menoscabo de la promoción profesional.

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

Artículo 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo.

Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.

- **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**

Disposición 13. Implantación Perspectiva de género.

13.3. Datos desagregados por sexo.

- **Real Decreto-ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**

Artículo 12. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Disposición final primera. Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**

Artículo 34. Jornada

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos

Artículo 38. Vacaciones anuales.

Artículo 40. Movilidad geográfica.

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión

Artículo 46. Excedencias.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

- **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

Artículo 14.j. Derechos individuales. Medidas que favorezcan la conciliación.

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

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

Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.

Artículo 50.2. Periodo vacacional durante el permiso de maternidad.

Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género.

Artículo 89. Excedencia.

- **Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.**

Artículo 7.d. Derechos comunes de los estudiantes universitarios.

Artículo 8.c. Derechos comunes de los estudiantes universitarios de grado.

Artículo 9.c. Derechos comunes de los estudiantes universitarios de máster.

Artículo 11.b. Derechos comunes de los estudiantes universitarios de formación continua.

- **ORDEN MINISTERIAL DEL MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.**

Artículo 2. Indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo 4. Medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Artículo 5. Protección integral contra la violencia de género.

- **Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado**

Artículo 2. Jornada y horarios.

Artículo 4. Jornada reducida por interés particular.

- **Acuerdo del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, de 19 de julio de 2013, por el que se aprueban los criterios de interpretación del artículo 48.f), del Estatuto Básico del Empleado Público**

Permiso de lactancia.

NORMATIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

- **Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria**

Artículo 39. Excedencia voluntaria.

Artículo 47. Permisos.

Artículo 48. Licencias.

Artículo 49. Derechos por lactancia.

- **Ley 16/2003 de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de género**

Artículo 15. Información.

- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**

Artículo 4.3. El reconocimiento de la maternidad y la paternidad en contextos de corresponsabilidad de acuerdo a los nuevos modelos de familia.

Artículo 4.4. Fomento de la corresponsabilidad.

Artículo 5. Transversalidad de género.

Artículo 11. Estadísticas.

Artículo 22.1. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior y medidas de conciliación para la promoción profesional.

Artículo 40. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

Artículo 41. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.

Artículo 43. Conciliación en las empresas.

Artículo 44. Conciliación en el empleo público.

- **Convenio colectivo PDI Laboral Universidades Públicas Canarias. BOC nº 124 26/06/2012**

Artículo 9.8. Subcomisión de igualdad de oportunidades.

Artículo 28. Calendario Laboral.

Artículo 29. Jornada de trabajo.

Artículo 30. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 31. Reducciones de jornada.

Artículo 33. Excedencias y servicios especiales.

Disposición adicional sexta. Promoción de la igualdad y de la protección contra el acoso sexual.

- **Convenio colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias. BOC nº 222 18/11/2013**

Artículo 35. Jornada de trabajo.

Artículo 36. Horario.

Artículo 54.- Reducción de jornada por conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Artículo 55.- Licencias sin sueldo.

Artículo 58.- Excedencia para cuidado de menores o de familiares.

Artículo 59.- Excedencia por razón de violencia de género.

Artículo 61.- Excedencia por agrupación familiar.

Artículo 73.- Principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.

Artículo 74.- Unidades de Igualdad.

Artículo 75.- Planes de Igualdad.

Artículo 76.- Derecho de información sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Artículo 77.- Medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 78.- Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Artículo 91. Protección a la maternidad.

Artículo 104.- Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo, Riesgo durante la lactancia natural, Maternidad, Paternidad y Adopción o Acogimiento.

NORMATIVA DE LA ULPGC

- Reglamento sobre Permisos, Licencias y Vacaciones del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, aprobado por el Consejo de Gobierno el 21 de abril del 2006.
- Reglamento de Planificación Académica de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria, Aprobado por el Consejo de Gobierno el 13 de enero de 2014.
- Circular del permiso, licencia y vacaciones del PAS.

Este eje 9 requiere los siguientes objetivos específicos y medidas correctoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 9	MEDIDAS CORRECTORAS	PLAZOS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)
9.1. Incorporar explícitamente en la normativa interna todos los derechos mínimos reconocidos por la legislación	9.1.1) <i>Incorporar todos los derechos mínimos reconocidos por la legislación vigente durante el primer año de implantación del Plan.</i>	(CP)	- Gerencia - Vicerrectorado competente en Profesorado y Planificación Académica

vigente en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal	9.1.2) Analizar el grado de cumplimiento de todos los derechos, en especial los no desarrollados en normativa interna, y entre ellos el de flexibilidad horaria, permiso, licencia, excedencia ... (CP)	- Servicio de Organización y de Régimen Interno - Juntas y Comités de PAS y PDI - Vicerrectorado competente en
	9.1.3) Aumentar las actividades de formación e información para garantizar que toda la plantilla (PAS y PDI) tenga fácil acceso al conocimiento de los derechos de conciliación, especialmente de aquellos aún no recogidos en normativas internas. (CP)	Comunicación, Calidad y Coordinación Institucional - UI
	9.1.5) Incluir en el Plan de Formación (PAS y PDI) las actividades de formación. (CP)	
9.2. Avanzar en el desarrollo y difusión de la normativa interna para incorporar medidas que mejoren los derechos mínimos establecidos por la legislación vigente en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal	9.2.1) Regular, poner en marcha y difundir criterios de calidad relativos a la incorporación de medidas de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad. (MP)	- Gerencia - Vicerrectorado competente en Profesorado y Planificación Académica
	9.2.2) Crear un comité de seguimiento de las medidas de conciliación que sea conocido por la comunidad universitaria y se responsabilice de garantizar la prevención, vigilancia y control de las situaciones de discriminación por razones familiares. (CP)	- Servicio de Organización y de Régimen Interno - Juntas y Comités de PAS y PDI - UI
9.3. Mejorar e incrementar la oferta de recursos de la propia institución destinados a facilitar la conciliación	9.3.1) Incentivar la formación de las personas que se reincorporan a continuación de permisos y bajas de larga duración o excedencias. (CP)	- Gerencia - Vicerrectorado competente en Profesorado y Planificación Académica
	9.3.2) Ofrecer en la formación de PAS y PDI cursos de gestión del tiempo y prevención del estrés. (Medida Permanente)	- Servicio de Organización y de Régimen Interno - Juntas y Comités de PAS y PDI
	9.3.3) Incluir dicha formación en el Plan de Formación del PAS y el Plan de Formación Continua del PDI.	- UI
	9.3.4) Destinar recursos para la creación de guarderías y ludotecas en los diferentes campus.	
9.4. Promover estrategias para que los hombres soliciten y accedan a distintas medidas de conciliación	9.4.1) Promover el uso del permiso por paternidad. (CP)	- Gerencia - Vicerrectorado competente en Profesorado y Planificación Académica
	9.4.2) Mejorar la recopilación de los datos relativos a permisos y licencias, y que éstos estén desagregados por sexo.	- Servicio de Organización y Régimen Interno - Vicerrectorado

			competente en Comunicación, Calidad y Coordinación Institucional - UI
9.5. Avanzar en la puesta en marcha e institucionalizar nuevas medidas de información y sensibilización para la promoción de las medidas de conciliación	9.5.1) Mejorar el acceso a la información sobre los derechos de conciliación reconocidos en la normativa interna de la ULPGC y otros derechos que, aunque no estén explícitamente reconocidos, son de aplicación para la plantilla y/o el estudiantado según la legislación vigente.	(Medida permanente)	- Gerencia - Vicerrectorado competente en Profesorado y Planificación Académica - Vicerrectorado competente en Comunicación, Calidad y coordinación Institucional - UI
	9.5.2) Publicar en la web de la ULPGC y avisar de actualizaciones mediante correos institucionales al colectivo implicado o generales para toda la comunidad universitaria.		
	9.5.3) Realizar campañas de sensibilización y cursos de formación sobre el valor social del trabajo de cuidados y promover el uso corresponsable de los derechos de maternidad y paternidad, atención y cuidado a personas dependientes.	(Medida permanente)	
9.6. Mejorar el desarrollo normativo de criterios para el establecimiento de horarios de reuniones, actividades formativas y docentes que favorezcan la conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar	9.6.1) Establecer una franja horaria para reuniones relacionadas con obligaciones de representación y gestión que sea al menos parcialmente común a todos las Facultades y Escuelas	(CP)	- Gerencia - Vicerrectorado competente en Profesorado y Planificación Académica - Secretaría General
	9.6.2) Garantizar los derechos de conciliación de la Comunidad Universitaria en lo relativo al cambio de turno.	(Medida Permanente)	- Responsables de Facultades y Escuelas departamentales y servicios administrativos - UI
	9.6.3) Velar por el cumplimiento de los derechos que tienen las víctimas de violencia de género.		
	9.6.4) Solicitar a las Facultades y Escuelas, departamentos y servicios que cualquier criterio que se establezca en relación a los horarios de actividades laborales deberá facilitar la conciliación.	(Medida Permanente)	
	9.6.5) Solicitar a las Facultades y Escuelas, departamentos y servicios que tengan en cuenta que todo el personal debe organizar sus horarios con cierto margen de flexibilidad, que facilite la conciliación a la	(Medida Permanente)	

<i>vez que se garantice la prestación de los servicios propios de la unidad organizativa.</i>			
9.7. Mejorar la gestión de datos a fin de facilitar el análisis de género y la puesta en marcha de medidas correctoras de conciliación y de sustituciones por licencia, así como la respuesta institucional a dichas solicitudes	9.7.1) <i>Mejorar la aplicación informática de solicitudes de medidas de conciliación (desagregada entre hombres y mujeres, tipo de medida solicitada).</i>	(Medida permanente)	- Gerencia - Vicerrectorado competente en Profesorado y Planificación Académica
	9.7.2) <i>Establecer un plazo máximo de respuesta de 15 días para las solicitudes de medidas de conciliación.</i>	(Medida permanente)	- <i>Secretaría general</i> - <i>Servicio de Organización y de Régimen Interno</i>
	9.7.3) <i>Analizar anualmente dichos plazos e implementar medidas correctoras en el caso de que se detecten demoras excesivas respecto a los plazos establecidos.</i>	(Medida permanente)	- <i>Vicerrectorado competente en Comunicación, Calidad y Coordinación Institucional</i>
	9.7.4) <i>Analizar anualmente los motivos de denegación de solicitudes de medidas de conciliación.</i>	(Medida permanente)	- <i>UI</i>

ANEXO I: INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE TRABAJO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO⁸ (CoTEPI)

Presidencia: Ángeles Mateo del Pino (Directora de la Unidad de Igualdad de la ULPGC)

Secretaría: Diana Malo de Molina Zamora (Directora de Servicios de la Secretaría General y Boletín Oficial de la ULPGC)

Vocalías:

Vicente Báez Chesa: representante del **Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador Laboral**

Agustín Salgado de la Nuez: representante del **Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador Laboral**

José A. Herrera Valladolid: representante del **Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios Laboral**

Asesorías:

Sofía Valdivielso Gómez: **Docente e Investigadora de la ULPGC, especialista en Igualdad y Género**

Beatriz Guillemet García: **Técnica Superior en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la ULPGC**

Patricia Herrera González: **Gestora de la Unidad de Igualdad**

⁸ La CoTEPI fue constituida el 2 de febrero de 2015 con las siguientes personas: Presidencia: Ángeles Mateo del Pino (Directora de la Unidad de Igualdad de la ULPGC). Secretaria: Diana Malo De Molina Zamora (Directora de Servicios de la Secretaría General y Boletín Oficial de la ULPGC). Vocalías:

Margaret Hart Robertson: representante de la Junta del Personal Docente e Investigador Funcionario (con Rita María Guerra Báez como suplente), Pastora Calvo Hernández: representante del Comité de empresa del Personal Docente e Investigador Laboral (con Covadonga Mateos Padorno como suplente), Alicia Bonnet Guzmán: representante de la Junta del Personal de Administración y Servicios Funcionario (con Santiago Bolaños Sanabria como suplente), Olivia Ramírez Ojeda: representante del Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios Laboral (con José A. Herrera Valladolid como suplente), Alba Oramas Cruz: representante del Alumnado Claustal (con Alba Sánchez Rey como suplente). En reunión del día 22 de abril de 2015 se tomó el acuerdo de que, en aras de una mayor participación de los diferentes colectivos representados, titulares y suplentes serían considerados miembros de la CoTEPI en igualdad de condiciones.

ANEXO II: INDICADORES PARA EVALUAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

1. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ULPGC

INDICADORES	CRITERIOS DE REFERENCIA
1.1. Existencia de una Unidad de Igualdad y de un Plan de Igualdad de Género en la ULPGC	- Que exista y funcione la Unidad de Igualdad. - Que exista un Plan de Igualdad de Género aprobado en Consejo de Gobierno en proceso de implementación.
1.2. Personal asignado a la Unidad de Igualdad (UI) (cargos de responsabilidad)	- Que haya dos cargos de responsabilidad (Director/a y Subdirector/a).
1.3. Personal asignado a la Unidad de Igualdad (UI) (Personal de Administración y Servicios)	- Que haya al menos un PAS especialista en igualdad de género.
1.4. Presupuesto asignado a la Unidad de Igualdad (UI)	- Que se dote de presupuesto suficiente para gastos de funcionamiento de la UI y para la implantación de las medidas del Plan de Igualdad de Género.
1.5. Existencia de medidas de sensibilización y formación para el personal y el estudiantado en materia de igualdad de oportunidades y de trato	- Que el 100% de la plantilla y del estudiantado tenga oportunidad real de recibir formación en igualdad entre mujeres y hombres.
1.6. Acreditación según normas de responsabilidad social (SA8000)	- Que la ULPGC cuente con acreditación en la norma SA8000.
1.7. Estructuras transversales de políticas de igualdad	- Que existan y funcionen.

2. POLÍTICAS DE IMPACTO SOCIAL E INSTITUCIONAL DE LA ULPGC

INDICADORES	CRITERIOS DE REFERENCIA
2.1. Oferta educativa en materia de igualdad de género	- Que el 100% de las titulaciones cuenten con alguna asignatura con eje principal en igualdad de género que debe ser cursada por todo el estudiantado y el resto de las asignaturas deben aplicar el enfoque de género de forma transversal. Asimismo que en el resto de oferta formativa de la ULPGC (extensión universitaria y otras) los cursos tengan contenidos transversales en igualdad de género o eje principal sobre igualdad de género.
2.2. Investigación en temas de género	- Que existan grupos de investigación y producción científica con eje principal o transversal en género.
2.3. Participación en campañas, actos y proyectos para promover la igualdad de género	- Que la institución participe en campañas, encuentros y proyectos para promover la igualdad de género que organicen instituciones ajenas a la ULPGC o estén dirigidas al

estudiantado pre-universitario.

- Que existan acciones para promover la participación del personal en estas propuestas.

3. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS DE REFERENCIA
3.1. Existencia, distribución y difusión de un protocolo de lenguaje igualitario	<ul style="list-style-type: none">- Que exista y esté adecuadamente difundido el protocolo sobre comunicación en igualdad (especialmente dirigido al ámbito universitario), de fácil acceso para la plantilla y el estudiantado.- Que la normativa relativa al uso del lenguaje no sexista en todos los materiales informativos y comunicativos elaborados, difundidos y publicitados por la ULPGC se cumpla.
3.2. Uso de lenguaje igualitario en formularios e impresos y en toda la documentación administrativa y académica (escrita y multimedia)	<ul style="list-style-type: none">- Que todos los formularios e impresos y toda la documentación administrativa y académica estén redactados en un lenguaje igualitario.
3.3. Doctorados honoris causa	<ul style="list-style-type: none">- Que exista representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres o de hombres entre el total de personas nombradas a partir de la implantación del Plan de Igualdad de Género.

4. REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES

INDICADORES	CRITERIOS DE REFERENCIA
4.1. a 4.5 Representatividad de mujeres y hombres (PAS, PDI, estudiantado, órganos de gobierno y colegiados de ámbito general y particular así como en proyectos de investigación financiados)	<ul style="list-style-type: none">- Que exista representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres o de hombres entre el total de personas que integran cada categoría analizada (presencia o composición equilibrada), y se avance hacia la paridad entre mujeres y hombres en cada categoría.

5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

INDICADORES	CRITERIOS DE REFERENCIA
5.1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones y tribunales así como de quienes se presentan a promoción y consiguen plaza (PAS y PDI)	<ul style="list-style-type: none">- Que todas las comisiones de contratación cumplan el criterio de composición equilibrada.- Que la proporción entre el número de mujeres aspirantes y el de ganadoras que se presentan al total de plazas ofertadas de cada categoría profesional, y la tasa de éxito sea igual o equivalente para mujeres y hombres.
5.2. Mujeres y hombres entre las personas que solicitan y consiguen becas	<ul style="list-style-type: none">- Que la proporción entre el número de mujeres aspirantes y el de ganadoras de los distintos tipos de beca, sea similar a la proporción entre el número de hombres aspirantes y ganadores

	<i>del mismo tipo de beca.</i>
5.3. Mujeres y hombres que se prejubilán, piden jubilación parcial o se jubilan (PAS y PDI)	<i>- Que se mejore la recogida de datos relativos a la prejubilación, jubilación parcial o total y que estén desagregados por sexo.</i>
5.4. Neutralidad en el nombre y la descripción de los puestos de trabajo	<i>- Que el 100% de los puestos de trabajo se nombren y describan con un lenguaje igualitario, con criterios que cubran todas las dimensiones posibles del puesto y con una ponderación que no produzca una subvaloración de los puestos de trabajo mayoritariamente ocupados por mujeres u hombres.</i>

6. RETRIBUCIÓN

INDICADORES	CRITERIOS DE REFERENCIA
6.1. Brecha de género en la retribución anual media de las mujeres y de los hombres (global por colectivos y desagregada por categorías y niveles retributivos)	<i>- Que se promuevan medidas de conciliación que permitan a las mujeres percibir la misma retribución anual media (global por colectivos y según categorías y niveles retributivos).</i>
6.2. Brecha de género en las retribuciones anuales medias de las mujeres y de los hombres en cada uno de los complementos	<i>- Que se promuevan medidas de conciliación que permitan a las mujeres percibir la misma retribución anual media en cada uno de los complementos.</i>
6.3 Datos de las retribuciones medias de hombres y mujeres	<i>- Que se mejore la recogida de datos relativos a las retribuciones globales por colectivos y desagregadas por categorías y niveles retributivos.</i>

7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS DE REFERENCIA
7.1. Existencia de un órgano (unipersonal o colegiado) responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso en el ámbito institucional (sexual, sexista, psicológico)	<i>- Que exista un órgano responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso.</i>
7.2. Existencia de medidas de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio por razón de sexo, género u orientación sexual, y otras violencias de género. Difusión de criterios para identificar los tres tipos de acoso (sexual, sexista, psicológico) en el ámbito institucional	<i>- Que toda la Comunidad Universitaria reciba formación y sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio y otras violencias de género. - Que existan criterios concretos para identificar el acoso de cualquier tipo que sean conocidos por la comunidad universitaria.</i>
7.3. Existencia y difusión de protocolos específicos para presentar y resolver quejas y denuncias de	<i>- Que existan protocolos e instrumentos para presentar y resolver quejas y denuncias por acoso (de cualquier tipo) u</i>

acoso, discriminación y otras violencias de género	<p><i>otras violencias de género.</i></p> <p><i>- Que se conozcan dichos protocolos e instrumentos por parte de la comunidad universitaria.</i></p>
7.4. Percepción de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género	<p><i>- Que toda la comunidad universitaria perciba que desde todos los niveles y colectivos hay “tolerancia cero” hacia este tipo de comportamientos.</i></p> <p><i>- Que la ULPGC tenga instrumentos adecuados para sus diagnósticos periódicos.</i></p>
7.5. Número de quejas y denuncias recibidas de hombres y mujeres y resueltas anualmente	<p><i>- Que haya un registro estadístico en soporte informático en el que se recojan los datos de forma anónima sobre los casos de acoso identificando el sexo y el colectivo universitario de la persona denunciante y de la denunciada.</i></p> <p><i>- Que el plazo de respuesta institucional para su resolución sea breve (que todo el procedimiento de resolución no se demore más de 15-20 días).</i></p>

8. CONDICIONES LABORALES

INDICADORES	CRITERIOS DE REFERENCIA
8.1. Criterios utilizados en la asignación de horarios a personas	<p><i>- Que los criterios utilizados para la asignación de horarios no impliquen discriminaciones directas ni indirectas (un ejemplo de discriminación indirecta es la elección de horarios por el criterio de rango y antigüedad en unidades organizativas donde existe sobre-representación de hombres o de mujeres en las categorías profesionales de mayor estatus).</i></p>
8.2. Adecuación del puesto de trabajo o estudio y de los espacios compartidos a las características específicas de mujeres y hombres	<p><i>- Que los riesgos de seguridad y salud de todos los puestos de trabajo de la ULPGC estén evaluados.</i></p> <p><i>-Que los lugares y equipos de trabajo se adecuen a la legislación vigente en cuanto a condiciones mínimas de seguridad y salud incluyendo la perspectiva de género.</i></p> <p><i>-Que estén detectados los lugares y equipos que impliquen riesgos específicos para las trabajadoras o alumnas en situación de embarazo, parto reciente o lactancia y</i></p> <p><i>-Que se garantice el ejercicio efectivo de las medidas preventivas necesarias.</i></p>
8.3. Condiciones del espacio asignado a las mujeres y a los hombres	<p><i>- Que se cumplan las medidas de referencia que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a espacios necesarios, luminosidad y otros criterios.</i></p> <p><i>-Que el estudiantado de prácticas externas reciba su enseñanza en adecuadas condiciones de higiene y salud desde una perspectiva de género.</i></p>

9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, ACADÉMICA, LABORAL Y FAMILIAR

INDICADORES	CRITERIOS DE REFERENCIA
9.1. Cumplimiento de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar	- <i>Que exista y se aplique el desarrollo normativo interno de la regulación mínima exigible según la legislación vigente (por ejemplo, en Estatuto Básico del empleado Público, Ley o Plan Concilia, leyes igualdad...).</i>
9.2. Existencia de mejoras de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Que la institución aplique mejoras a la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar tales como:</i> - <i>Que se reconozca en los convenios colectivos el permiso para acompañar a su cónyuge, pareja de hecho o compañera a las clases de preparación al parto.</i> - <i>Que se recoja un permiso exclusivo para el otro progenitor o la otra progenitora a disfrutar simultáneamente o a continuación del permiso de maternidad.</i> - <i>Que se recoja en los convenios la flexibilización de jornada también por paternidad o maternidad y por atención a dependientes en general.</i> - <i>Que se regulen los permisos para atender a menores y mayores dependientes cuando padecen enfermedad común.</i> - <i>Que se prevea la concesión de permisos para atender situaciones familiares extraordinarias.</i> - <i>Que se establezcan criterios de calidad e incentivos a la incorporación de medidas de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad.</i> - <i>Que exista un comité de seguimiento de las medidas de conciliación, conocido por la comunidad universitaria y responsable de garantizar la prevención, vigilancia y control de las situaciones de discriminación por razones familiares en los centros de trabajo.</i>
9.3. Existencia de recursos de la propia institución destinados a facilitar la conciliación	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Que la institución oferte planes para el fomento de la corresponsabilidad y la conciliación.</i> - <i>Que la institución promueva cursos de gestión del tiempo y prevención de riesgos psicosociales.</i>
9.4. Mujeres y hombres que solicitan y acceden a medidas de conciliación	- <i>Que se incentiven a quienes soliciten medidas de conciliación.</i>
9.5. Existencia de medidas de sensibilización para la promoción de las medidas de conciliación	- <i>Que toda la comunidad universitaria tenga acceso a: 1) Información y orientación sobre derechos y recursos de apoyo, con el fin de prevenir los abandonos de la ocupación o estudios por razones familiares; 2) Campañas de sensibilización que ponen en valor el trabajo de cuidados y la corresponsabilidad respecto al mismo y que explícitamente recomiendan el uso de los derechos de maternidad y paternidad, atención y cuidado a personas dependientes.</i>
9.6. Existencia de criterios para el establecimiento de horarios de reuniones, actividades formativas y docentes que favorezcan la conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Que existan y se apliquen franjas de horarios institucionalizadas para el desarrollo de actividades de formación y gestión que forman parte de los derechos y deberes del personal.</i> - <i>Que las Facultades y Escuelas dejen una franja de horario libre para reuniones relacionadas con obligaciones de representación.</i>

- *Que cualquier criterio que se establezca facilite la conciliación*
- *Que todo el personal pueda organizar sus horarios y jornada con cierto margen de flexibilidad que facilite la conciliación.*

9.7. Plazos de respuesta a las medidas de conciliación y a las sustituciones por licencia

- *Que se responda con agilidad y siempre dentro del plazo mínimo legalmente exigible.*
- *Que los mecanismos sean ágiles(listas de sustituciones)*

ANEXO III: GLOSARIO DE TÉRMINOS EN MATERIA DE IGUALDAD

ABUSO SEXUAL:

El Código Penal tipifica el abuso sexual como delito en su artículo 181.1. Se considera que incurre en este delito: “el que, sin violencia o intimidación y sin que medie consentimiento, realice actos que atenten contra la libertad sexual de otra persona será castigado como responsable de abuso sexual... En todo caso, se consideran abusos sexuales no consentidos los que se ejecuten sobre menores de trece años o sobre personas que se hallen privadas de sentido o abusando de su trastorno mental y cuando el consentimiento se obtenga prevaliéndose el responsable de una situación de superioridad manifiesta que coarte la libertad de la víctima.

ACCIÓN POSITIVA:

Medidas específicas y temporales en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres (*LOIEMH 3/2007, Art. 11*)

ACOSO MORAL (también conocido como “mobbing”, en el ámbito laboral, y “bullying” en el ámbito escolar):

Conjunto de actos de agresión o invasión de la intimidad, la vida, los espacios privados, la dignidad, la integridad emocional y moral de las personas, no deseados ni consentidos por la víctima, que limitan o impiden su libertad, seguridad y autoestima, y determinan finalmente un estado de desestabilización y destrucción de la salud psíquica y física. Es una forma de violencia psicológica que puede extenderse a actos como: la humillación, el hostigamiento, el menosprecio, el insulto, la burla, o cualquier forma de vejación, en cualquiera de los espacios en los que se produzca. El Código Penal tipifica estos actos –aunque sin esta denominación– en el artículo 173, considerando que incurre en ellos: “el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral (...)”.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, TAMBIÉN DENOMINADO ACOSO SEXISTA:

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un

entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En todo caso, se considerarán actos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. *(LOIEMH, Artículo 7.2 y Art. 7.3)*

ACOSO SEXUAL:

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

En todo caso, se considerarán actos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. *(LOIEMH, artículo 7.1 y 7.3)*

ACOSO PSICOLÓGICO, TAMBIÉN DENOMINADO ACOSO MORAL:

Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s, que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud. *(NTP (instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo) 854)*

Debe recordarse que esta definición afecta en el caso de la ULPGC a toda la comunidad universitaria, ya que puede producirse entre personas pertenecientes a iguales o diferentes colectivos: estudiantado, PDI, PAS.

ANÁLISIS DE GÉNERO:

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de la riqueza, poder de toma de decisiones, etc..., entre hombres y mujeres, debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

ANDROCENTRISMO:

Un punto de vista donde el sujeto contempla el mundo desde una perspectiva masculina. En el discurso lógico tradicional, dicho punto de vista ha venido reflejando la perspectiva privilegiada del varón, aunque no de todos los hombres, sino de aquellos que se han situado en el centro hegemónico de la vida social. Corresponde a una visión del mundo centrada en el varón que obvia e invisibiliza el punto de vista femenino, infravalorando o negando las

aportaciones de las mujeres a la sociedad y a la cultura, así como su ámbito experiencial. *(Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007).*

BARRERAS INVISIBLES:

Conjunto de actitudes, prejuicios, estereotipos, normas, valores, comportamientos o expectativas que asumen o con los que se identifican implícitamente las personas en virtud de una educación y una socialización condicionadas por su pertenencia a un sexo u otro, y que impide o dificultan su desarrollo pleno e integral como persona sujeto de derechos y libertades, así como su capacitación para integrarse en una actividad asociada al otro sexo.

BRECHA DE GÉNERO:

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad. Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc.

BRECHA SALARIAL:

Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.

BRECHA TECNOLÓGICA:

Se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las TIC's.

COEDUCACIÓN:

Método educativo que parte del principio de la igualdad de los sexos y de la no discriminación por razón de sexo. Coeducar significa educar conjuntamente a niños y niñas en la idea de que haya distintas miradas y visiones del mundo, distintas experiencias y aportaciones hechas por mujeres y hombres que deben conformar la cosmovisión colectiva y sin las que no se puede interpretar ni conocer el mundo ni la realidad. Coeducar significa no establecer relaciones de

dominio que supediten un sexo al otro, sino incorporar en igualdad de condiciones las realidades e historia de las mujeres y de los hombres para educar en la igualdad desde la diferencia. “Es muy importante no identificar la escuela coeducativa con la escuela mixta. La segunda se limita a ‘juntar’ en las aulas niños y niñas, incorporando a las alumnas al mundo de los hombres y dejando fuera del mundo académico todo aquello que tiene que ver con el mundo y con la historia de las mujeres. La escuela coeducativa necesariamente debe plantearse la presencia real de las mujeres –y no solo en las aulas- tanto en todo lo referido a la organización y gestión del sistema educativo y de los centros escolares como a la relación e interacción entre el estudiantado y el profesorado, a los currículos, a las programaciones de aula y a los materiales y libros de texto”.

COMISIÓN INTERMINISTERIAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

Es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad. **(LOIEMH, art. 76)**

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA (Ver Democracia paritaria):

La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos 40% **(LOIEMH, Disposición adicional primera)**. Es la definición proporcionada por la Ley de Igualdad también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria en relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.

COMUNIDAD LGTB:

LGBT son las siglas que designan colectivamente a Lesbianas, Gays, Bisexuales y personas Transgénero. En uso desde los años noventa, enfatiza la diversidad basada en la sexualidad y la identidad de género. Algunas propuestas incluyen la letra Q de *queer* (LGBTQ), para reconocer a quienes no se sienten representados con LGBT, como los pansexuales, intersexuales, etc. O bien la letra I (LGTBI) que alude específicamente a las personas intersexuales.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL:

Situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado.

Son medidas de conciliación las actuaciones intencionales adoptadas por administraciones, instituciones, entidades o empresas en la estructura, organización y funcionamiento orgánicos; en la gestión de sus recursos humanos; en las condiciones laborales o en sus equipamientos y servicios, que permiten a mujeres y a hombres desarrollar la vida profesional, la vida personal y la vida familiar en igualdad de oportunidades, y compatibilizar las responsabilidades familiares con la realización personal y profesional. *(LCI, 2010)*

CORRESPONSABILIDAD:

Distribución igualitaria de funciones y responsabilidades públicas y privadas en los ámbitos público, social y privado entre mujeres y hombres a fin de posibilitar el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de derechos y oportunidades de ambos sexos y generar un rendimiento óptimo de los recursos humanos en un Estado social y democrático de derecho. *(LCI, 2010)*

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO:

Conjunto de datos cifrados y de información estadística segregada por sexo a fin de hacer posible la aplicación del análisis comparativo de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cada variable analizada y es imprescindible para la adopción de medidas de prevención e intervención, así como para la evaluación del impacto de género. La desagregación de todas las variables relacionadas con la población por sexo se refiere a las diferencias biológicas y la variable sexo debe cruzar el resto de variables. *(LCI, 2010)*

DÉFICIT DEMOCRÁTICO:

Es el efecto provocado por una participación política desequilibrada de hombres y mujeres, lo que repercute en una disminuida legitimidad democrática.

DEMOCRACIA PARITARIA (Ver Composición equilibrada):

El concepto democracia paritaria se define, operativamente, como una representación equilibrada de hombres y mujeres, de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%.

DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS:

Son parte de los derechos humanos y su finalidad es que todas las personas puedan vivir libres de discriminación, riesgos, amenazas, coerciones y violencia en el campo de la sexualidad y la reproducción. El Estado debe garantizar que toda persona pueda: 1) decidir cuántos hijos/as va a tener; 2) decidir el espaciamiento de los hijos/as; 3) controlar su comportamiento sexual según su propia forma de ser, sentir y pensar sin tener miedo o vergüenza; y 4) estar libre de enfermedades y deficiencias que interfieran con sus funciones sexuales y reproductivas.

DESIGUALDAD EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Conjunto de condiciones y situaciones diferenciales y de desigual valor entre mujeres y hombres debidas a la diferencia de roles masculino-femenino, que subsiste a pesar de haberse alcanzado la igualdad jurídica formal.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (**LOEIMH, art. 6.1**). Tienen además la consideración de discriminación directa:

- El acoso sexual y por razón de sexo (**Art. 7.3**).
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual (**Art. 7.4**).
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (**Art. 8**).
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el

cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (**Art. 9**).

- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL:

Se considera discriminación horizontal cuando a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industria de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que socialmente se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (*LOIEMH, Artículo 6*)

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO:

Discriminación indirecta y oculta hacia una persona o grupo de personas por razones derivadas de su rol cultural y social, es decir, del conjunto de condiciones, limitaciones, responsabilidades, funciones, oportunidades o valores diferentes que le vienen asignados cultural y socialmente en función de su pertenencia a uno u otro sexo. Como quiera que las mujeres, además de desempeñar la función social de la procreación, y son mayoritariamente quienes asumen las responsabilidades familiares, se encuentran discriminadas indirectamente - o por razón de su rol social- en su acceso en condiciones de igualdad de la educación, al mercado de trabajo, a la participación social y política y al desarrollo personal. La erradicación de la discriminación por razón de género se corresponde con el deber de la "acción positiva", u obligación de los poderes públicos de remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva de las personas (*CE (Constitución Española) art. 9.2*).

DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA:

Desigualdad salarial en perjuicio de las mujeres como resultado de la segregación horizontal o vertical en el mercado de trabajo, así como de las diferencias en la denominación del puesto del trabajo y en la asignación de complementos específicos en virtud de las características especiales de su desarrollo. La Constitución Española establece que: "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" (*CE art. 35.1*)

DISCRIMINACIÓN VERTICAL o "TECHO DE CRISTAL":

Es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

DIVERSIDAD DE GÉNERO:

Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Distribución del derecho y de la responsabilidad sobre los trabajos remunerados y no remunerados en función del sexo de las personas y de los roles de género que se han construido y asignado social y culturalmente a cada sexo.

EMPODERAMIENTO:

Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (Pekín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas. En sentido más general, el empoderamiento se define como un proceso de cambio mediante el cual las

mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden actuar para mejorar su situación.

ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO:

Recogida y desglose de datos cifrados y de información estadística segregados por sexo, que hace posible la aplicación del análisis comparativo de las diferencias entre hombres y mujeres en cada variable analizada y facilitan la adopción de medidas de prevención e intervención. La LOIEMH establece que los poderes públicos deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo. *(LOIEMH, Artículo 20)*

ESTEREOTIPOS:

Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que solo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación. *(Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007).*

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Examen de las políticas, planes y programas en función de los condicionantes e indicadores diferenciales de género, a fin de saber el modo en el que afectarán a hombres y mujeres; revisarlas o adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

FEMINISMO:

Corriente de pensamiento que vindica la igualdad de hombres y mujeres. El feminismo tiene sus referentes teóricos propios que se remontan a la Ilustración. Es un pensamiento de igualdad, o en otras palabras, es una tradición de pensamiento político, con tres siglos de antigüedad, que surge en el mismo momento en que la idea de igualdad y su relación con la ciudadanía se plantean por primera vez en el pensamiento europeo. *(Amelia Valcárcel, La política de las mujeres, 1997).*

GÉNERO:

Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. *(Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007).*

IGUALDAD FORMAL:

Los españoles y españolas 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. *(Constitución Española Artículo 14)*

IGUALDAD MATERIAL O EFECTIVA:

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. *(Constitución española Art. 9.2)*

IGUALDAD DE GÉNERO:

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. *(LOIEMH, Artículo 3)*

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”. *(LOIEMH, art. 4)*

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo o género en las relaciones entre ambos sexos, incluyendo el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales de uno y otro sexo y a la dignidad de las personas. *(LOIEMH, art. 3)*

IMPACTO DE GÉNERO:

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios. Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas *(Guía para la evaluación del impacto en función del género UE)*.

INDICADOR DE GÉNERO:

Unidades de información estadísticas que muestran la incidencia diferencial de una variable social en función de los roles de género y que no se registran habitualmente en instrumentos estadísticos configurados para una población concebida como neutra. Puesto que la diferenciación sexual de las personas que componen la colectividad se convierte en desigualdad social de género, la función de un modelo de indicadores de la situación social de mujeres y hombres es desvelar las manifestaciones y principales características de esta situación y traducirlas en medidas objetivas y comparables. *(LCI, 2010)*

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO:

Constituye impacto el conjunto de resultados, efectos, productos o respuestas —previstas y no previstas, deseadas o no— que se registran en una población o ámbito de actuación tras una intervención o la aplicación de una norma, medida, política o disposición. La evaluación del impacto de género es el examen de las políticas, normas, planes, programas y medidas en función de indicadores diferenciales de género, a fin de conocer el modo en el que afectarán a mujeres y hombres y poder adoptar las medidas correctoras necesarias. Comporta, en consecuencia, su revisión y adaptación para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real y efectiva de ambos sexos. *(LCI, 2010)*

INVISIBILIDAD:

A lo largo de la historia las mujeres y sus aportaciones han sido negadas y ocultadas. La historia de la humanidad se ha construido desde la visión androcéntrica del mundo que excluye a las mujeres, llegando a ni tan siquiera nombrarla (de ahí, por ejemplo, la utilización de los términos masculinos como genéricos teóricamente globalizadores e incluyentes y cuya única realidad es que ocultan y excluyen la presencia de las mujeres). Esta invisibilidad de las mujeres se debe a la desigualdad entre hombres y mujeres que parte de la superioridad de los unos sobre las otras. Para cambiar este mundo androcéntrico y patriarcal es necesario recuperar la historia de las mujeres, tanto en lo que se refiere a mujeres singulares como a todas las aportaciones que las mujeres han hecho desde sus distintas miradas y realidades cotidianas.

LENGUAJE SEXISTA:

Conjunto de características y fenómenos del habla o uso de la lengua, determinado por una concepción androcéntrica y discriminatoria de las mujeres mediante la invisibilidad, la subrepresentación o la identificación subordinada a la del hombre, como ser o entidad derivada y no individual. El lenguaje sexista incluye el uso normativo del masculino genérico omnicomprendido, que relega al femenino a una posición de subidentificación o inexistencia y que legitima una doble moral para ambos sexos, al atribuir y socializar distintos o contrarios significados para los mismos conceptos en masculino y en femenino, o al asociar características peyorativas, discriminatorias o de subvaloración a vocablos relacionados con las mujeres. El uso sexista no se limita al lenguaje articulado, se extiende también a características o fenómenos propios del lenguaje simbólico e iconográfico. *(LCI, 2010)*

PATRIARCADO:

Organización social, política y económica aparecida en las sociedades agrarias donde los varones dominan a mujeres, niños y niñas con el fin de transmitir la propiedad y asegurar la filiación legítima de los hijos e hijas. En el patriarcado moderno, las mujeres son confinadas en el espacio privado y a la función reproductora, mientras que los varones se reservan el espacio público y la función productiva. *(Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007).*

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa/institución la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. 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. *(LOIEMH, Artículo 46)*

PROCESO DE SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO:

Proceso de transmisión, construcción y aprendizaje de las personas en las pautas de conducta, valores y roles de género mediante los que se define una sociedad determinada en un momento histórico concreto. A través del proceso y de socialización de género, niños y niñas interiorizan los roles sociales de género femenino y masculino, que van a ir determinando a lo largo de su desarrollo funciones privadas y sociales, pautas de comportamiento, intereses y expectativas diferentes en uno y otro sexo.

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Es la consideración sistemática, en el conjunto de la actividad política, social, institucional, de las diferentes situaciones y condiciones de vida, obstáculos o limitaciones, participación, recursos, derechos, prioridades o necesidades, valores y comportamientos de mujeres y hombres, determinados por los roles tradicionales de género, que provocan desigualdades sociales o discriminaciones reales y efectivas entre ambos sexos. *(LCI, 2010)*

REPRESENTATIVIDAD/PARIDAD:

Presencia o composición equilibrada. Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos 40%. *(LOIEMH, Disposición Adicional Primera)*

ROLES DE GÉNERO:

Pautas de acción, valores y comportamientos asignados de modo desigual a hombres y a mujeres, respectivamente, transmitidos por cada cultura y asumidos por los individuos en función del contrato social de género. El rol de género masculino ha tenido asignada tradicionalmente la actividad y presencia pública, el poder y la responsabilidad, en tanto el rol de género femenino ha tenido asignada la actividad doméstica (que no privada) y de servicio

a las personas, y de responsabilidad ineludible sobre la procreación y el cuidado en ámbito familiar.

SEGREGACIÓN LABORAL:

La segregación laboral supone una presencia desigual de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales, caracterizadas por desiguales condiciones de empleo, formación y cualificación, promoción y retribución, que determina la feminización y masculinización de las ocupaciones, tanto en la escala horizontal de sectores productivos y tipos de actividad, como en la escala vertical de niveles o categorías retributivas, de poder, responsabilidad y prestigio social, que derivan en desigualdades de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral.

SEGREGACIÓN LABORAL HORIZONTAL:

Presencia mayoritaria de las mujeres en familias ocupacionales del sector de los servicios, en los ámbitos de la enseñanza, la salud, los servicios sociales, más cercanos a las condiciones de vida de las personas, con mayor saturación laboral, superior tasa de desempleo e inferior retribución y reconocimiento social. Presencia mayoritaria de los hombres en sectores industriales y tecnológicos, en ámbitos económicos y técnicos, con mayores oportunidades de inserción laboral y profesional, mayor remuneración y reconocimiento social.

SEGREGACIÓN LABORAL VERTICAL:

Presencia mayoritaria de las mujeres en las escalas y niveles inferiores de poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en empleos en precario y con mayor saturación laboral y superior tasa de desempleo que los hombres. Presencia de los hombres en escalas y niveles de superior poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en condiciones laborales de mayor estabilidad y oportunidades laborales. *(LCI, 2010)*

SEXISMO:

Ejercicio discriminatorio por el cual se adscriben características psicológicas y formas de comportamiento y se asignan roles sociales fijos a las personas, por el solo hecho de pertenecer a un determinado sexo, restringiendo y condicionando de este modo la posibilidad de un desarrollo pleno para todos los sujetos sociales sean hombres o mujeres.

SEXO:

Conjunto de caracteres genéticos, morfológicos y funcionales que determinan las diferencias biológicas entre mujeres y hombres como individuos diferentes de la especie humana. Desde el punto de vista genético, se define el “sexo cromosómico” como el determinado por los cromosomas sexuales. Ni el sexo genético, ni el morfológico ni el funcional están directamente relacionados con las características sociales, de personalidad o de conducta atribuidas históricamente a los roles de género masculino y femenino.

SISTEMA SEXO-GÉNERO:

Según Seyla Benhabib, «El sistema de sexo/género es el modo esencial, que no contingente, en que la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y se vive experimentalmente. Entiendo por sistema de género/sexo la constitución simbólica y la interpretación socio-histórica de las diferencias anatómicas entre los sexos» (Seyla Benhabib, «El otro generalizado y el otro concreto: controversia Kohlberg-Gilligan y la teoría feminista», en Seyla Benhabib y Drucilla Cornell (Eds.), *Teoría feminista y teoría crítica*. Alfons el Magnànim, Valencia, 1990: 125).

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO:

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen. (LOIEMH, Art. 15)

USOS DIFERENCIALES DEL TIEMPO Y DEL ESPACIO:

Diferencias en los usos del tiempo y el espacio en función de los roles asignados a uno y a otro sexo, en función de la desigual distribución del trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres y de la posición de poder en el grupo de convivencia o familiar. Formas de uso desigual del tiempo y el espacio son: la doble jornada laboral de la mujer; la existencia de un espacio propio y privativo del hombre en el hogar; el disfrute de tiempos y espacios de ocio del hombre distintos de los de la familia, etc.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. **(LOIEMH, Art. 1)**

VISIBILIZACIÓN:

Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres.

ANEXO IV: GLOSARIO DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AS: Profesorado Asociado

ACS: Profesorado Asociado Ciencias de la Salud

ACSL: Profesorado Asociado Ciencias de la Salud Laboral

ASL: Profesorado Asociado Laboral

ATP: Profesorado Asociado a Tiempo Parcial 85% ATC

AYU: Ayudante

BIF: Becario/a de Investigación en Formación

CAC: Comunidad Autónoma de Canarias

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, conocida por sus siglas en inglés *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*.

CEU: Catedrático/a de Escuela Universitaria

CPE: Comisión Paritaria Equilibrada

CnPE: Comisión Paritaria No Equilibrada

COM: Profesorado en Comisión de Servicio

COTEPI: Comisión Técnica para la Elaboración del Plan de Igualdad de Género.

CU: Catedrático/a de Universidad

CUV: Catedrático/a de Universidad Vinculado/a

DU: Defensoría Universitaria.

EBEP: Estatuto Básico de Empleo Público

EME: Profesorado Emérito

ICI: Instituto Canario de Igualdad.

ICP: Investigador/a Contratado/a en Proyecto

LCI: Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

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

MEC: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

MTL: Maestro/a de Taller y Laboratorio

NTP: Notas Técnicas de Prevención.

OTRI: Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación.

PAD: Profesorado Ayudante Doctor

PCDI: Profesorado Contratado Doctorado Tipo 1 Interino

PCD: Profesorado Contratado Doctorado Tipo 1

PCL: Profesorado Colaborador

PCLT: Profesorado Colaborador Temporal

PCS: Profesorado en Comisión de Servicio

PAS: Personal de Administración y Servicios.

PDI: Personal Docente e Investigador.

TEI: Titular Escuela Universitario Interno/a

TEU: Titular de Escuela Universitaria

TEV: Titular de Escuela Universitaria Vinculado/a

TU: Titular de Universidad

TUI: Titular de Universidad Interino/a

TUIV: Titular de Universidad Interino/a Vinculado/a

TUV: Titular de Universidad Vinculado/a

UI: Unidad de Igualdad

UIG: Unidad de Igualdad de Género.

ULL: Universidad de La Laguna.

ULPGC: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

VIS: Profesorado Visitante