

EJEMPLOS DE MEDIDAS DE ESTE PLAN PARA EL AÑO 2014

El PRIPIG'14 presenta una **ficha** por cada una de las 37 medidas sobre: ubicación de la medida en los ejes y objetivos específicos; situación de partida; breve descripción; legislación vinculada; temporalización; entidades responsables; colectivos destinatarios; así como sus indicadores de seguimiento, resultado e impacto para la evaluación.

Para ejemplificar el Plan, se resumen aquí **algunas de las medidas**. Estas, al igual que las del resto del Plan, se dirigen en algunos casos a toda la comunidad universitaria y en otros sólo a determinados colectivos. También se diferencian por el tipo de acción que proponen. Algunas consisten en desarrollar normativas internas; otras en formar, informar y sensibilizar; y otras en mejorar procedimientos de registro y tratamiento de datos y profundizar diagnósticos.

EJE 1. POLÍTICAS DE IGUALDAD:

MEDIDA 1.5.1) Incrementar y generalizar paulatinamente el número de acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género. Estas acciones se integrarán en los planes de formación continua de PDI y PAS. Asimismo se procurará incorporarlas al Catálogo Oficial de Actividades Universitarias para el alumnado.

EJE 2. POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

MEDIDA 2.2.3) Difundir adecuadamente las actividades formativas sobre aplicación de la perspectiva de género a la investigación, sensibilizando y motivando al alumnado y PDI, sobre todo al de las ramas más deficitarias en grupos y producción científica en género, para que vean los beneficios de incorporar esta perspectiva a su campo.

EJE 3: COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

MEDIDA 3.1.2) Elaborar una normativa que reglamente el uso del lenguaje igualitario en todos los materiales informativos y comunicativos elaborados, difundidos y publicitados por la ULL.

EJE 4: REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDA 4.3.1) Procurar que los equipos que se presentan a elecciones y toman posesión de cargos de gobierno a cualquier nivel respeten el criterio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

MEDIDA 4.4.1) Actuaciones para la captación de alumnado del sexo infra-representado en cada titulación o rama: en jornadas de puertas abiertas y visitas a centros de la ESO, acciones "Girl's Day" en la rama de Ingeniería y Arquitectura y su equivalente para chicos en titulaciones y ramas muy feminizadas, visibilizar más mujeres y hombres que sean modelos del rol minoritario en materiales de difusión y actos institucionales; realizar proyectos de mentoría.

EJE 5: ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

MEDIDA 5.1.3) Difundir que la presencia equilibrada entre mujeres y hombres de la plantilla es un indicador de calidad de la empresa.

EJE 6: RETRIBUCIÓN

MEDIDA 6.1.1) Mejorar la herramienta informática para garantizar que los datos de nóminas se puedan calcular desagregados automáticamente entre mujeres y hombres por sueldo base, tipos de pluses y complementos salariales por colectivo, régimen jurídico, grupo o categoría laboral y dedicación.

EJE 7: ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

MEDIDA 7.1.1) Agilizar el proceso de construcción de protocolos en marcha para la prevención, detección y actuación ante los casos de acoso, para finalizarlo en el 2014.

MEDIDA 7.4.2) Poner en marcha y difundir un protocolo para la prevención e intervención en casos de agresión sexual, y otro para difundir y facilitar los trámites que garanticen el ejercicio efectivo de los derechos de alumnas y profesoras víctimas de violencia de género en el ámbito de la pareja. Los derechos y protocolo se difundirán en las secciones web ULL con competencias implicadas.

EJE 8: CONDICIONES LABORALES

MEDIDA 8.2.5) Valorar la posibilidad de una actualización normativa para que los servicios internos de garantía de calidad en cada centro y servicio, asuman entre sus funciones alguna responsabilidad respecto al cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud laboral.

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

MEDIDA 9.1.4) Analizar el grado de cumplimiento de todos los derechos, en especial los no desarrollados en normativa interna, y entre ellos el de flexibilidad horaria.

MEDIDA 9.1.5) 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 respectivas normativas internas.

¿QUÉ VENTAJAS IMPLICA ESTE PLAN?

Mujeres y hombres mejorarán sus condiciones de trabajo y estudio dentro de la ULL (prevención y tratamiento del acoso, medidas para la conciliación, etc.).

Mejorará la calidad de la gestión, la docencia, la investigación y la transferencia, tanto en sus procedimientos como en sus contenidos, resultados e impacto.

Tendremos una universidad más justa, democrática y socialmente responsable.

Nuestro entorno social contará con más apoyos para avanzar hacia la plena igualdad de género, con la cooperación entre Cabildo de Tenerife, Instituto Canario de Igualdad y ULL: el Plan de la ULL se implementará junto con el Marco Estratégico Tenerife Violeta 2013-2017 y la Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias.

¿CÓMO PODEMOS COLABORAR?

Cada cual desde nuestro puesto de trabajo o estudio, podemos contribuir según nuestro ámbito de competencias: informándonos, formándonos, participando en órganos de representación y gobierno, ofertando actividades, respondiendo a convocatorias, informando a otras personas, proponiendo sugerencias de mejora, aplicando nuevos métodos y normativas, respondiendo a las demandas de datos desagregados por sexo, liderando iniciativas, contactando con la UIG o con la persona que represente a nuestro centro, departamento, servicio o instituto universitario en la Comisión de Representantes de Políticas de Igualdad, etc.

I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA ULL

2014-2017

ULL | Universidad de La Laguna



I Plan de Igualdad de Género 2014-2017, aprobado por unanimidad en Consejo de Gobierno de 20 de diciembre de 2013 y disponible en:

<http://www.igualdad.ull.es/ambito%20ull.html>

Unidad de Igualdad de Género

Torre Profesor Agustín Arévalo,
planta 1. Campus Central. ULL.
Avenida de La Trinidad, s/n. 3807. La Laguna
Teléfono: 922 84 59 48/49 FAX: 922 31 95 03
E-mail: igualdad@ull.es - sbiguald@ull.es

¿EN QUÉ CONSISTE ESTE PLAN?

Como cualquier otro plan de igualdad, consta de un **diagnóstico de la situación de partida** y de **medidas correctoras** para avanzar en el logro de la igualdad real. La *Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad* (CTEPI) acordó en 2011 los **indicadores y criterios de referencia** para dicho diagnóstico. La Unidad de Igualdad de Género (UIG) recabó y analizó los datos disponibles. La CTEPI los valoró y propuso las medidas correctoras, que han sido objeto de un proceso de revisión y negociación hasta su aprobación en Consejo de Gobierno. El **Preámbulo** del Plan explica este proceso. En el Observatorio www.igualdad.ull.es se puede consultar el resumen del diagnóstico, detalles de los datos y actualizaciones posteriores.

El Plan se estructura en **9 ejes de actuación** correspondientes a los 9 ámbitos analizados: 1) política de igualdad; 2) políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social; 3) comunicación, imagen y lenguaje; 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 el Plan presenta su **marco legislativo**, un breve resumen del diagnóstico realizado y las medidas consensuadas para tratar de corregir las desigualdades y carencias detectadas. De cada eje se deriva un objetivo general y varios específicos, por lo que el plan se propone alcanzar **9 objetivos generales y 45 específicos**. A su vez, de cada objetivo específico se derivan una o varias medidas para su logro, lo que supone un total de **136 medidas correctoras**.

¿POR QUÉ UN PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA ULL?

En primer lugar, **para dar cumplimiento a la legislación vigente**, que implica la corresponsabilidad de las universidades en la promoción y logro de la igualdad real entre mujeres y hombres, a través del desarrollo de su propio plan de igualdad. Sobre todo, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley 1/2010, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

En segundo lugar, porque el **diagnóstico realizado** para la elaboración del Plan confirmó que la ULL puede y debe mejorar numerosos aspectos para alcanzar la plena igualdad de género. Algunos de los principales problemas detectados son:

- Responsables de unidades organizativas (centros, departamentos, servicios, institutos universitarios) perciben cierta incidencia y tolerancia de los distintos tipos de acoso, discriminación y otras violencias de género, y falta de conocimiento de indicadores, procedimientos a seguir, y derechos de las personas afectadas. La ULL aún no dispone de protocolos e instrumentos específicos para consultas, quejas y denuncias por estas cuestiones.

- Hay unidades organizativas donde sus responsables consideran que: existen riesgos específicos para las trabajadoras y alumnas en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, y falta más prevención y garantía de adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo durante esas situaciones, o de acceso temporal a puestos de trabajo exentos de riesgo cuando no sea posible la adaptación del puesto.

- En materia de conciliación destaca la ausencia de normativa interna para el Personal Docente e Investigador (PDI), y están menos desarrollados los derechos del Personal de Administración y Servicios (PAS) funcionario que los del laboral. En el PAS resalta el déficit en el desarrollo del derecho a la flexibilidad horaria. En el PDI, el uso prioritario del criterio de categoría y antigüedad en la elección de asignaturas implica discriminación indirecta de las pro-

fesoras, dado que estas se encuentran infra-representadas en las categorías de mayor estatus: elegir en los últimos lugares implica mayor dispersión de asignaturas, centros y horarios de docencia, mayor variación inter-anual y, por ende, menor tiempo para la investigación.

- Alta sobre-representación masculina en el Consejo de Gobierno (72% hombres) y en la mayoría de sus Comisiones Delegadas, así como en Consejo Social (81,5% hombres), Comité de Empresa PAS (77% hombres), Junta PDI (74% hombres), Comité de Empresa PDI (65% hombres) y Consejo de Estudiantes (77% hombres). También en los cargos de Decano/a o Director/a de centro (74% hombres) y en el de Director/a de Departamento (75% hombres).

- De una muestra de 70 documentos en la web de la ULL, sólo el 1% cumple con los requisitos del lenguaje igualitario, y el 36% lo hace parcialmente. No se ha desarrollado normativa interna que regule el uso del lenguaje no sexista en todas las vías de información y comunicación.

OBJETIVOS GENERALES DEL I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA ULL 2014-2017

1.- 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 ULL

2.- Mejorar las políticas de impacto social de la ULL en materia de igualdad de género como parte de su responsabilidad social institucional, centrándose especialmente en tres aspectos: la oferta educativa, la investigación que se realiza, y la participación en campañas, actos y proyectos que se organizan fuera de la ULL para promover la igualdad de género.

3.- Mejorar el cumplimiento de la legislación vigente respecto al uso no sexista del lenguaje y de la imagen en la comunicación institucional.

4.- Avanzar hacia una presencia más equilibrada de mujeres y hombres entre su personal, cargos de gobierno y representación,

alumnado, y en sus equipos humanos en proyectos de investigación financiados.

5.- Mejorar la igualdad de género respecto a las oportunidades de acceso y promoción, los cambios y abandonos.

6.- Avanzar hacia una mayor igualdad en las retribuciones medias de hombres y mujeres en plantilla

7.- Mejorar la prevención y erradicación de los distintos tipos de acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio por razón de sexo, género u opción sexual, y otras violencias de género.

8.- Mejorar la aplicación de la perspectiva de género en la asignación de horarios del personal y en las condiciones físicas del entorno de trabajo.

9.- Avanzar hacia una mayor corresponsabilidad institucional para mejorar la conciliación de la vida laboral, académica, familiar y personal mediante medidas que faciliten que mujeres y hombres puedan desarrollar las distintas facetas de su vida con corresponsabilidad y sin que esto afecte a sus carreras profesionales o condiciones de trabajo/estudio de forma diferencial.

APLICACIÓN DE ESTE PLAN POR ANUALIDADES

Mediante un proceso participativo de priorización en los órganos, unidades y colectivos representados en la CTEPI, se decidió qué medidas concretas del plan se pondrán en marcha en el 2014. Las **37 medidas seleccionadas** se describen en el **Programa para la Implantación del Plan de Igualdad de Género 2014 (PRIPIG'14)**, también aprobado en Consejo de Gobierno de 20 de diciembre de 2013, y disponible en: <http://www.igualdad.ull.es/ambito%20ull.html>.

Posteriormente, a finales de cada año durante el período 2014-2016, deberán someterse a aprobación del Consejo de Gobierno las medidas concretas a poner en marcha en el año siguiente. Tales medidas se integrarán en el correspondiente Programa de Implantación del plan para cada anualidad.