



Boletín Oficial

de la Universidad de Cádiz

Año IX * Suplemento 1 al N° 122 * Julio 2011

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



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

SUMARIO

JUSTIFICACIÓN	3
1.- SIGNIFICADO DEL PRINCIPIO/DERECHO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Los principios de <i>representación equilibrada</i> , <i>transversalidad de género</i> , <i>acción positiva</i> y <i>corresponsabilidad</i> como instrumentos clave para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	4
2.- LAS UNIVERSIDADES Y EL DERECHO A LA IGUALDAD.	10
3.-LOS PLANES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS UNIVERSIDADES: UN COMPROMISO ÉTICO Y UNA OBLIGACIÓN NORMATIVA.	13
4.- EL PLAN DE IGUALDAD DE LA UCA: PRESENTACIÓN DE SU CONTENIDO.	17
PROYECTO DE I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ	22
EJE 1. Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres	23
EJE 2. Potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la docencia y la investigación	33
EJE 3. Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en los Órganos de Representación y de Gobierno	39
EJE 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria	42
EJE 5. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos/as quienes trabajan o estudian en la UCA	50
EJE 6. Garantizar la salud laboral en óptica de género	60
EJE 7. Erradicar el acoso sexual o por razón de género	63
EJE 8. Garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres	66
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	68
TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN DEL PLAN A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y LAS EMPRESAS O ENTIDADES RELACIONADAS CON LA UCA	69
PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN	69
ANEXO:	70
GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	70

JUSTIFICACIÓN

1.- SIGNIFICADO DEL PRINCIPIO/DERECHO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Los principios de *representación equilibrada, transversalidad de género, acción positiva y corresponsabilidad* como instrumentos clave para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón del sexo/género constituyen derechos fundamentales reconocidos en todas las declaraciones internacionales de derechos humanos. Ambos constituyen conceptos evolutivos, es decir, su significado y alcance ha variado mucho a lo largo de los años. Tanto en el ámbito internacional como en el comunitario, de la prohibición de discriminación formal por razón de sexo, se ha pasado a la afirmación del derecho a la igualdad efectiva sin discriminación por razón de *género*.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, establece en su Art.2 que *“Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:*

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

f) *Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;*

g) *Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.”*

De su parte, el Art. 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOCE 14-12-2007) establece que *“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos incluidos el empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.*

La consecución de la igualdad entre hombres y mujeres se manifiesta además como uno de los objetivos esenciales de las políticas comunitarias en el Art.8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea que establece que *“En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.*

La eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y la consecución de la igualdad efectiva y real entre ambos en los estados europeos se intentan conseguir a través de cuatro instrumentos de actuación:

- la *representación equilibrada* directamente relacionado con los principios de *democracia paritaria* y *empoderamiento* femenino,
- la *transversalidad de género*
- la *acción positiva*
- la *corresponsabilidad*

El primero de estos instrumentos, la garantía de *representación equilibrada* de hombres y mujeres en los centros de decisión, se basa en la afirmación de que la democracia constituye uno de los valores fundamentales de la Unión Europea, su plena realización requiere que toda la ciudadanía participe y esté representada de forma igualitaria o al menos equilibrada en los centros de toma de decisión en todos los ámbitos, el político, el económico y en la vida social, cultural y civil, de tal forma que se puede afirmar que la democracia o es paritaria o no existe en la realidad. La infrarrepresentación persistente de las mujeres en los centros de decisión, pone en peligro el propio fundamento del sistema democrático y pone de manifiesto que continúa existiendo una discriminación estructural por razón de género. La única forma eficaz de hacer frente a esta situación es el reconocimiento de que las mujeres tienen derecho a participar de forma equilibrada en la adopción de decisiones en todo tipo de niveles y ámbitos de actuación.

El de *representación equilibrada* constituye un principio esencial en las normas comunitarias sobre igualdad entre hombres y mujeres (Punto 3 de la Carta de las Mujeres, Comisión Europea, Bruselas 2010) y un objetivo primordial a conseguir por las españolas: el Art.14 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres) que señala, entre los criterios generales de actuación de los poderes públicos *“La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones”* y en su Disposición Adicional Primera establece que *“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.*

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

En términos parecidos se expresa la Ley 12/2007 para la Promoción de la igualdad de género en Andalucía Cuyo Art.11 *Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados* señala: “1. Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno. 2. En la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos.”

En definitiva estas normas vienen a exigir el *empoderamiento* de las mujeres, es decir, garantizar una representación equilibrada de estas en los todos ámbitos de decisión tanto política como económica y en todos los ámbitos de la vida social y cultural, incluido el educativo.

Por lo que respecta al segundo de los principios/herramientas de igualdad señalados, el de *transversalidad de género*, parte de la base de que la realidad en los diversos ámbitos sociales, culturales, educativos, políticos, económicos, en cualquier ámbito de actuación y acción, debe analizarse teniendo en consideración que hombres y mujeres no se encuentran en la misma posición social y que esa diferente posición determina los efectos que para cada uno de los colectivos (el de las mujeres y el de los hombres) tendrán las propuestas de transformación social que se diseñen. Reconocido esto, se hace necesaria la integración del objetivo de la igualdad en el diseño y adopción de todas las políticas que tengan repercusiones directas o indirectas sobre la ciudadanía. En definitiva se exige que en el diseño y en la aplicación de todas las políticas, incluidas las educativas, se tengan en cuenta las preocupaciones, necesidades y aspiraciones de las mujeres, en la misma medida que las de los hombres. El instrumento para determinar en qué medida cualquier norma o medida afecta de forma diferente a mujeres y hombres son los *informes de impacto de género*.

Este principio esencial para la tutela antidiscriminatoria ha sido recogido normativamente en el Art.29 de la **D/2006/54/CE** sobre igualdad entre hombres y mujeres que señala “*Transversalidad de la perspectiva de género. Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades en los ámbitos contemplados en la presente Directiva*”.

También se encuentra recogido en la Ley Orgánica de Igualdad en concreto en su Art.15 *Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres*, establece “*El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.*”

Y en la Ley 12/2007 de igualdad de género en Andalucía, cuyo Art.5 *Transversalidad de género*, señala “*Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género*”.

El tercer principio, el de *acción positiva*, consiste en la adopción de medidas especiales, de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres; en palabras del Tribunal Constitucional español, se trataría de un *derecho desigual igualatorio*. Para una mejor comprensión de este instrumento de actuación, es necesario recordar que el derecho a la igualdad

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

presenta dos vertientes: de un lado la denominada igualdad formal, que se concreta en el principio todos los ciudadanos son iguales ante la ley de otro el de igualdad esencial o real que complementa al primero y que podría definirse en la forma contraria al anterior, es decir, los desiguales han de ser desigualmente tratados por la ley para conseguir su igualación, en otras palabras, es mayoritariamente compartida la concepción de la acción positiva como el conjunto de medidas que tienen por finalidad garantizar la igualdad de oportunidades, eliminando los obstáculos que se oponen a la igualdad real o de hecho entre hombres y mujeres y corrigiendo situaciones de victimización mantenidas a lo largo de los años en todo tipo de culturas y sea cual sea el nivel de desarrollo de los distintos Estados.

La compatibilidad del principio de igualdad con las medidas de acción positiva e incluso la necesidad de adoptarlas si se quiere hacer realidad el principio de igualdad, convertir el principio de igualdad formal en una realidad social, ha sido ampliamente reconocida y justificada en el ámbito del Derecho Internacional. La Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer aprobada el 18 de diciembre de 1979, señala que no deben entenderse discriminatorias *"aquellas medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer"*.

Por lo que se refiere al Derecho comunitario el Art.141.4 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (Tratado de Ámsterdam 1997) señala: *"Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales"* (recogido literalmente en el Art.157 del Tratado de Lisboa 2008). El Art.23 párrafo 2º de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE del año 2000 señala *"El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado"*

Finalmente la D/2006/54/CE relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referido al empleo, la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo (Refundición), recogiendo literalmente lo establecido al respecto en la D/2002/73/CE de modificación de la D/76/207/CE, en el N° 22 de su Exposición de motivos, señala que *"De conformidad con el artículo 141, apartado 4, del Tratado, y con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impide a los Estados miembros mantener o adoptar medidas que prevean ventajas específicas para facilitar a las personas del sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o para evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras profesionales. Dada la situación actual, y teniendo en cuenta la Declaración no 28 del Tratado de Ámsterdam, los Estados miembros deben, en primer lugar, aspirar a mejorar la situación de la mujer en la vida laboral"*. Añade en su Art.3 que *"Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas contempladas en el apartado 4 del artículo 141 del Tratado, con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres"*. Además en el Art.31.2 señala: *"...los Estados miembros notificarán cada cuatro años a la Comisión los textos de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas correspondientes a medidas adoptadas de conformidad con el apartado 4 del Art.141 del Tratado, así como la información sobre dichas medidas y su aplicación. Basándose en esa información, la Comisión aprobará y publicará cada cuatro años un informe en el que se establezca una evaluación comparativa de dichas medidas a la luz de la Declaración nº 28 anexa al Acta final del Tratado de Ámsterdam"*.

Por lo que respecta a nuestro ordenamiento interno, la Ley Orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres manifiesta su objetivo en su propia denominación: su finalidad es conseguir la igualdad *efectiva*, es decir, real, sustancial, entre mujeres y hombres en todos los ámbitos que trata de forma transversal y para conseguir dicha finalidad, entiende absolutamente imprescindible la adopción de medidas y programas de acción positiva, adopción que resulta obligatoria para el sector público y voluntaria, pero fuertemente incentivada, en el privado.

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

En su Art. 11. *Acciones positivas*, establece lo siguiente: “1. Con el fin de hacer efectivo el principio constitucional de igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

De su parte, la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su Art. 4 *Principios generales de actuación de los poderes públicos*: “Para la consecución del objeto de esta Ley, serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias: 4) La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos”.

En definitiva, tal como señala nuestro Tribunal Constitucional en base al Art.9.2 de nuestra Constitución que obliga a los poderes públicos a remover todos los obstáculos que se oponen a que la igualdad entre los individuos y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, no solo es que la *acción positiva* sea compatible con el principio de igualdad formal, si no que “*viene exigida por el principio de igualdad real y efectiva que nuestra Constitución consagra*” (entre otras en STC 128/1987 Fdto. Jurídico Nº8).

Respecto del cuarto de los instrumentos establecidos legalmente para conseguir la igualdad real y efectiva, está constituido por el principio *corresponsabilidad*, parte de la base del reconocimiento del *género* como la causa de la situación discriminatoria que se pretende eliminar. En otras palabras, tanto las personas que han estudiado la situación de discriminación de las mujeres como las normas jurídicas que se están examinando, parten en sus Exposiciones de Motivos, del reconocimiento de que la maternidad y la atribución a la mujer en exclusiva de las funciones de cuidado, es decir la asignación de roles sociales en función del sexo, ha constituido desde siempre la causa última de la discriminación de la mujer. Esta situación se pretende corregir facilitando e incentivando la implicación de los hombres en el ámbito de la reproducción y del cuidado de la vida, lo que indirectamente significará a medio plazo una integración más igualitaria de la mujer en el ámbito de la producción de bienes y servicios.

En el ámbito comunitario, tanto la Carta a las Mujeres citada mas arriba, como la Estrategia UE para Igualdad 2010/2015 Punto I exigen de los Estados miembros la adopción de medidas incentivadoras de la corresponsabilidad de los hombres en las labores de cuidado, la D/2006/54/CE obliga a todos ellos a proteger a las mujeres frente a la discriminación por maternidad y por el ejercicio de derechos de conciliación y la D/8/2010 insiste en que los derechos de conciliación deben reconocerse en términos de titularidad individual e intransferible a hombres y mujeres, en los siguientes términos: *Cláusula 2. Permiso parental: 1. En virtud del presente Acuerdo, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres...El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible...*”

El objetivo de incentivar e impulsar la aplicación del principio de **corresponsabilidad** se manifiesta en varias partes de la Ley Orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sobre todo en su **Exposición de Motivos cuyo Apartado III** señala que “... se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en asunción de responsabilidades familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción mas significativa..”. En su Art.44 reconoce la que se ha calificado como *pieza de fuerza o*

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

joya de la corona de la Ley en materia de conciliación, y no sin razón, el permiso de paternidad. “1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.....3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.”

Respecto del ámbito autonómico, el principio de corresponsabilidad se recoge en la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía se establece claramente en su Art.36. *Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado* en el que se señala: “1. Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. 2. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural”.

Creemos haber demostrado que en todos los niveles normativos, constituye un objetivo esencial para los poderes públicos la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y para conseguirlo, se recogen los cuatro instrumentos básicos: el principio de *representación equilibrada, el de transversalidad de género, la acción positiva y la incentivación de la corresponsabilidad*. Finalmente señalar que la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, constituye uno de los objetivos políticos mas seriamente asumidos por la **Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía**. Se podría decir que incluso deviene uno de sus signos de identidad. De entre los Estatutos autonómicos aprobados hasta el momento, es el que más referencias y preceptos contiene referidos a la igualdad entre mujeres y hombres. En primer lugar, proclama la igualdad de género como uno de los objetivos básicos y principio rector de la Comunidad Andaluza, y entre sus objetivos básicos incluye la promoción de la «**democracia paritaria**». En concreto señala en su Art. 10.2 “La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la **democracia paritaria** y la plena incorporación de la mujer en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social”. El Estatuto intenta garantizar una *presencia equilibrada* de la mujer en todos los ámbitos de decisión y responsabilidad, en el ámbito público andaluz. Recaba para el gobierno andaluz la competencia para adoptar políticas de igualdad y como objetivos básicos de estas políticas en su Título II Art.73 establece los siguientes: “a) La promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos. Se atribuye, expresamente a la Comunidad Autónoma la facultad de dictar normativas propias o de desarrollo en esta materia. b) La planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo”. En definitiva el Estatuto de Autonomía de Andalucía asume los mismos principios de *representación equilibrada, transversalidad, acción positiva y corresponsabilidad* como instrumentos necesarios para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, objetivo que se desarrolla mediante la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**.

2.- LAS UNIVERSIDADES Y EL DERECHO A LA IGUALDAD.

La **Ley Orgánica de Universidades 6/2001 reformada por la 4/2007** en su Exposición de Motivos señala lo siguiente: *“Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios”.*

Abordar la igualdad desde el ámbito universitario resulta necesario pues, en él siguen existiendo factores de los que deriva una situación de desigualdad de género y que afectan e influyen en el desarrollo social, en la calidad de vida de las personas que integran la comunidad universitaria y en la gestión del conocimiento (creación y transmisión). La igualdad se ha de introducir en las Universidades como parte de su **compromiso social** y constituye un factor de calidad y modernización en toda la actividad universitaria.

Las Universidades han de plantearse integrar la igualdad de género por varias razones:

- porque mejora el conocimiento de la Universidad y su funcionamiento,
- aumenta la rentabilidad a partir de una mejor gestión del tiempo, de los recursos humanos y del conocimiento,
- consolida la responsabilidad social de la Universidad,
- facilita la introducción de formas más flexibles de trabajo adaptadas a las necesidades de las personas que forman parte de la Universidad,
- representa un factor de calidad y modernización, centrado en las personas y en la actividad universitaria, que posibilita una mejora continua en su gestión,

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

- garantiza una gestión del conocimiento, en la que no se sigan reproduciendo ni transmitiendo estereotipos sexistas, lo que va a permitir desarrollar modelos y valores igualitarios,
- mejora su imagen a nivel interno y externo.
- manifiesta su compromiso y responsabilidad en la construcción de la sociedad y en la transmisión de valores y no solo de información científica y técnica.

La integración del compromiso de igualdad en las universidades significa:

- integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la Universidad, es decir, en la docencia, la investigación y la **gestión académica**.
- gestionar adecuadamente los recursos humanos y aprovechar el talento disponible de mujeres y hombres en la Universidad.
- identificar y actuar ante posibles diferencias entre alumnas y alumnos, en la elección de carreras profesionales y en la participación en los órganos de representación del alumnado.
- desarrollar una gestión del conocimiento desde un enfoque de género.
- contribuir a la sensibilización, a la formación y a la investigación, en materia de igualdad, en toda la comunidad universitaria (PAS, PDI y Alumnado).

En otras palabras, la Universidad debe implementar el principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma *transversal en todas sus actividades: en la actividad docente e investigadora, en los órganos de decisión y participación, en las relaciones laborales o funcionariales que mantiene tanto con el personal docente e investigador como con el de administración y servicios y evidentemente en las relaciones de todo tipo que mantiene con el alumnado.*

En primer lugar, deben incorporarse en su normativa interna, en sus Planes Estratégico y Propio, medidas que promuevan una representación equilibrada de mujeres y hombres en los Órganos de Gestión y de Participación.

La aplicación de la igualdad de género en la Universidad requiere un enfoque *transversal*. Para ello es necesario realizar una identificación de desigualdades de presencia y participación de mujeres y hombres en la comunidad universitaria, en la actividad docente e investigadora, en los órganos de gestión y de participación, definiendo posteriormente medidas para incorporar la igualdad en las relaciones laborales y en las distintas prácticas de gestión y actuaciones universitarias, para corregir las posibles diferencias detectadas. *Ha de realizarse la evaluación del impacto de género* de las decisiones que se adopten en el gobierno de la Universidad, que consiste en prever el efecto que pueden tener en mujeres y hombres, analizar si contribuye la decisión al cumplimiento de los objetivos existentes en materia de igualdad.

Es absolutamente necesario que adopte medidas de *acción positiva* mediante la realización de una labor de formación y sensibilización de todos los integrantes de la comunidad universitaria incluyendo enseñanzas en materia de igualdad de género en todos los ámbitos formativos incluidos los Planes de Estudios Universitarios incluida la formación de postgrado, y la participación en este tipo de formación debe considerarse como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión.

Debe apoyarse el desarrollo de proyectos de investigación que tengan en cuenta la perspectiva de género e impulsar actuaciones para aumentar el número de mujeres dedicadas a

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

investigación, desarrollo e innovación, así como catedráticas y otros niveles educativos en los que se encuentre menos representada.

Ha de garantizarse la utilización de un lenguaje, imagen y estereotipos no sexistas en textos normativos, materiales curriculares, libros y documentación elaborados por la Universidad. El Art.9 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, *Lenguaje no sexista e imagen pública*, establece: “La Administración de la Junta de Andalucía **garantizará** un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas” incluida la universitaria.

Puesto que como se ha señalado, la causa última de la situación de discriminación de las mujeres en todos los ámbitos sociales incluido el universitario es la asignación de los roles de cuidado y reproducción de las personas en forma exclusiva a las mujeres, debe facilitarse la conciliación entre responsabilidades familiares y profesionales a todo el personal que presta servicios en la Universidad, introduciendo medidas de apoyo para el cuidado de personas dependientes a cargo del personal que forma parte de la comunidad universitaria, buscando la corresponsabilización de hombres y mujeres en este tipo de funciones de cuidado.

La igualdad en el funcionamiento de las Universidades, debe ser incorporada como principio básico de la Universidad, es necesaria la adquisición de un compromiso serio y real, por parte de los órganos de gobierno en este sentido y absolutamente precisa su formalización por escrito. **Este compromiso formal, debe ser comunicado a todos los integrantes de la comunidad universitaria:** órganos de gestión y participación, equipo directivo, jefaturas de departamentos y de equipos, responsables de recursos humanos, personal de la Universidad en general (personal de administración, docente, investigador) y alumnado

En conclusión, la Universidad debe informar, aplicar y desarrollar la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Para desarrollar el proceso de integración de la igualdad en las universidades se hacen absolutamente necesarias las siguientes condiciones:

- 1.- La adopción de un compromiso serio y formal de la Universidad con la igualdad.
- 2.- La implicación y participación de toda la comunidad universitaria, en todo el proceso.
- 3.- Garantizar una formación, transversal y específica, en materia de igualdad de género
- 4.- Garantizar una información suficiente y adecuada a toda la comunidad universitaria de la situación de las mujeres en la Universidad.
- 5.- La puesta en marcha de actuaciones y medidas correctoras e información transparente a la comunidad universitaria de la necesidad de su adopción.

3.-LOS PLANES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS UNIVERSIDADES: UN COMPROMISO ÉTICO Y UNA OBLIGACIÓN NORMATIVA.

3.1.- El compromiso ético de la UCA con la igualdad

El Plan de Igualdad de la UCA tiene por objetivo realizar el compromiso ético y político con el derecho fundamental a la igualdad entre mujeres y hombres, manifestado en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de julio de 2009 (BOUCA N°96 viernes 31 de julio de 2009, págs. 12 y ss.), por el que se aprueba la estructura y funciones de la Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres y de la Comisión de Igualdad de la Universidad de Cádiz en el que señala “ *La Universidad de Cádiz, como Universidad que realiza el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio (Art.1.1 LOU) tiene el compromiso firme de promover la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la Universidad. Ha de garantizar el pleno respeto de la dignidad profesional y personal de los miembros de la comunidad universitaria y sus derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico, y recogidos en el articulado de los Estatutos de la UCA...por acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de febrero de 2009 (BOUCA N° 90) se crea la Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Cádiz con el fin de cumplir con dicho compromiso y con la legislación vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres..”.*

3.2.- La obligación normativa.

La normativa de la que deriva la obligación de adopción de Planes de Igualdad en la Universidades andaluzas, es la siguiente:

- **Art. 14 y 9.2 de la Constitución Española de 1978**, que recogen respectivamente el derecho la igualdad de todos los españoles, sin que se pueda producir discriminación alguna por razón de sexo y la responsabilidad de los poderes públicos en la remoción de todos los obstáculos que se oponen a su realización efectiva.

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** de aplicación indudable en todas las universidades de España en sus tres ámbitos de actuación: como institución dedicada fundamentalmente a la educación superior y a la investigación, como organización laboral y como administración pública.

El Título V de esta norma legal está dedicado a la aplicación de la igualdad en el empleo público, y en su Art.51 establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas para aplicar el principio de igualdad: *“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:*

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) Establecer medidas efectivas de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación”.*

En su Art. 25 regula la igualdad en el ámbito de la educación superior en los siguientes términos: *“1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.*

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán

- a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres (este mandato de la Ley orgánica ha sido desarrollado en el RD 1393 de octubre de 2007 sobre la nueva ordenación de las enseñanzas oficiales).*
- b) La creación de postgrados específicos.*
- c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia”.*

Recoge en su Art.45 el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, señalando: *“Las empresas –todas, tanto en el sector público como en el privado- están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.”*

Las Universidades Públicas de Andalucía, además de las leyes estatales deben cumplir las normas autonómicas y mas concretamente la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía que dedica su **Art. 20** a la *Igualdad en la Educación Superior*, señalando lo siguiente:

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

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

3. Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación”.

Y en su Art.21 añade:

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

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

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

Otras normas autonómicas dedican parte de su articulado a establecer las responsabilidades que las Universidades tienen respecto del derecho a la igualdad y la discriminación por razón de género, por ejemplo, la **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género**, señala que las Universidades deberían asumir como objetivo la erradicación de la violencia de género, manifestación mas devastadora de la discriminación por razón de género, a través de la adopción de medidas tales como:

- Promover los contenidos sobre violencia de género en los estudios universitarios de grado y en las enseñanzas de postgrado.
- Fomentar los estudios transversales orientados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.
- Promover los contenidos sobre violencia de género en la formación del profesorado.

Finalmente el **I Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013** dedica su Línea de actuación N°2 al ámbito educativo y asume los siguientes objetivos:

Objetivo 1: Fomentar una mayor sensibilización sobre el significado de la igualdad en el contexto educativo y los valores que permitan un reparto de tareas y cuidados más igualitarios.

Objetivo 2: Promover las Competencias necesarias para incorporar la Igualdad de Género en el profesorado y las personas que trabajan en el ámbito educativo.

Objetivo 3: Facilitar instrumentos y recursos de apoyo a las familias que garanticen condiciones de igualdad en la participación en el ámbito educativo.

Objetivo 4: Eliminar los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios en los libros de texto y demás materiales curriculares.

Objetivo 5: Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos estudios y profesiones.

Para la consecución de estos objetivos se propone la adopción de las siguientes medidas:

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

5.1. Realización de actuaciones de sensibilización tanto al alumnado como a las AMPAS para promover una mayor presencia de mujeres y hombres en aquellas carreras universitarias en las que cada sexo está subrepresentado, así como, medidas de Orientación académica y profesional a través de los Departamentos y Equipos de Orientación y los Planes de Acción Tutorial.

5.2. Arbitrar medidas de apoyo para el cuidado de familiares a cargo en las Universidades Andaluzas

5.3. Estudio y análisis de la incidencia en hombres y mujeres de las becas concedidas para el acceso a estudios universitarios en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

5.4. Aplicación de acciones positivas para incrementar el número de mujeres catedráticas de Universidad, y en otros niveles educativos, corrigiendo la situación de desequilibrio actual entre hombres y mujeres.

5.5. Desarrollo de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en educación, desde una perspectiva de género. Seguimiento e inspección de su cumplimiento y desarrollo.

Su Objetivo N°6 es garantizar el reconocimiento de la Igualdad de Género como materia universitaria, investigadora y de gestión y para ello propone las siguientes medidas:

6.1. Inclusión de enseñanzas en materia de Igualdad de Género en todos los Planes de Estudios Universitarios de Andalucía.

6.2. Implicar al Observatorio Andaluz para la Convivencia Escolar en la elaboración de propuestas para la formación Universitaria en materia de Género, especialmente en la formación inicial del profesorado.

6.3. Impulso de la introducción de enseñanzas en materia de Igualdad de Género como requisito para la obtención del título de Master de Profesorado en ESO, Bachillerato, FP o Enseñanza de Idiomas, en todas sus modalidades.

6.4. Impulsar la introducción de la titulación en materia de género, en la programación de Postgrado de las Universidades Andaluzas, como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión.

6.5. Apoyo al desarrollo de proyectos de investigación que tengan en cuenta la perspectiva de género.

6.6. Aplicación de acciones positivas para la realización de investigaciones cuya titular/es sean mujeres.

6.7. Impulso a las actuaciones necesarias para aumentar el número de mujeres dedicadas a la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i).

El I Plan de Igualdad de la UCA pretende cumplir tanto el compromiso de igualdad que ella misma asumió, la normativa vigente en la materia y los objetivos del Plan Estratégico.

4.- EL PLAN DE IGUALDAD DE LA UCA: PRESENTACIÓN DE SU CONTENIDO.

Por lo que se refiere en concreto a los Planes de Igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres los define en su Art.46 de la siguiente forma:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

En el ámbito de la Administración General del Estado su Art.64 señala: *“El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros”.*

Por lo que respecta al ámbito autonómico, la Ley 12/2007 para la igualdad de género en Andalucía en Art.32, referido a los Planes de igualdad en la Administración pública, señala: *“1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.*

2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años”.

Ciertamente, ni una ni otra norma obligan expresamente a las Universidades públicas a adoptar Planes de Igualdad, al igual que no obliga a las empresas privadas a hacerlo salvo en determinadas situaciones y casos excepcionales. No obstante, de las referencias normativas anteriormente citadas respecto de la responsabilidad que debe asumir la Universidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de su propio compromiso deriva la necesidad de su adopción.

No se puede ocultar la dificultad de diseñar un Plan de Igualdad efectivo y útil en un ámbito tan complejo como la Universidad y especialmente la de Cádiz. En primer lugar ha de contemplar hasta cinco tipos de sujetos afectados: PDI, PAS tanto funcionario como laboral, personal que presta servicios en la UCA pero cuya relación laboral está constituida con empresas externas (contratas, subcontratas, empresas de trabajo temporal) y alumnado tanto de grado como de postgrado, alumnado en prácticas en otras empresas. En segundo lugar se trata de una Universidad multicampus, con cuatro sedes (Cádiz, Jerez, Puerto Real y Algeciras). En tercer lugar no se puede olvidar la crisis sistémica que estamos atravesando, que dificulta bastante que la Universidad presupueste el coste añadido que puede suponerle la puesta en marcha del Plan (siempre se ha dicho que la voluntad política de hacer algo, se demuestra realmente mediante el presupuesto que la respalda).

Hemos intentado diseñar un Plan que de un lado, trate sobre todas las líneas de actuación necesarias, y expresadas más arriba, que diseñe medidas adecuadas para conseguir los objetivos propuestos, que resulten aplicables a todos los campus y que no resulten especialmente costosas a la UCA.

4.1.- El Diagnóstico.

Como establece la normativa señalada mas arriba, todo Plan de Igualdad debe ir precedido de la realización de un *diagnóstico* que refleje de la manera más fiel posible la situación de las mujeres en el ámbito al que se pretende aplicar el Plan. La realización del diagnóstico de la UCA no ha sido fácil. Lo ha tenido que realizar en su integridad la Unidad de Igualdad, con el apoyo de la Dirección General de Acción Social y Solidaria de la que esta Unidad depende y una subvención otorgada por el instituto Andaluz de la Mujer. En otras universidades nos consta que la Unidad ha recibido apoyo externo por parte de expertos, subvencionados por la propia Universidad.

Agradecemos especialmente a los órganos de gestión de la UCA su apoyo pero debemos señalar que no todos ellos han colaborado en la medida de lo solicitado en parte por ausencia de datos suficientes y desagregados por sexos lo que implica un incumplimiento de la normativa vigente (el Art.10 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, *Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género* que establece lo siguiente: “1. Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

- a. *Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.*
- b. *Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.*

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

c. *Analizar los resultados desde la dimensión de género”.*

Tenemos en convencimiento que a pesar de las dificultades encontradas, el diagnóstico que se presenta, refleja de forma fidedigna la situación de las mujeres en la UCA y la Unidad de Igualdad se compromete a mantener un Observatorio de Género en el que se completen y actualicen todos los datos de que dispone la UCA y que se desagreguen por sexos de forma que permitan realizar el seguimiento y evaluación de los efectos que vaya produciendo sobre esa situación la implementación del Plan. Dicho Observatorio se encontrará al igual que el diagnóstico, a disposición de toda la comunidad universitaria mediante su consulta en la página web de la UCA.

4.2.- Ámbitos de actuación.

El I Plan de Igualdad pivota sobre 8 ejes de actuación que serían las siguientes:

- 1. PROMOVER UN COMPROMISO CON LA EQUIDAD E IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**
- 2. POTENCIAR LA INCLUSIÓN DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN.**
- 3. PROPICIAR LA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ORGANOS DE REPRESENTACIÓN Y DE GOBIERNO.**
- 4. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DE TODOS LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.**
- 5. PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL DE TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJAN O ESTUDIAN EN LA UCA.**
- 6. GARANTIZAR LA SALUD LABORAL EN ÓPTICA DE GÉNERO.**
- 7. ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO.**
- 8. GARANTIZAR LOS DERECHOS NORMATIVAMENTE ESTABLECIDOS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

En desarrollo de estas líneas de actuación se diseñan 20 objetivos específicos que a su vez se plasman en 46 medidas concretas.

En desarrollo de la última de las líneas de actuación el Plan de Igualdad se acompaña de un **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O SEXISTA EN LA UCA.**

La adopción de de normas preventivas en el ámbito laboral resulta legalmente exigida tanto en el ámbito público como en el privado por la normativa señalada más arriba en los siguientes términos:

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

La **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** señala en su **Art.48** *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*, lo siguiente:

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

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

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

Para el ámbito público la misma norma legal establece en su **Art. 62** *“Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo: Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:*

- a. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.*

De su parte, la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género Andalucía señala en su Art.33, *Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*, lo siguiente:

“La Administración de la Junta de Andalucía adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas”.

El Protocolo que acompaña al Plan de Igualdad pretende además cumplir con las indicaciones que a estos efectos realiza la Recomendación de la Comisión Europea, adoptada el 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo, a la que acompaña un *“Código de Conducta Comunitario para la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el empleo”.*

4.3.- Sistema de control y seguimiento. La transparencia en la aplicación del Plan: sistema de información a la comunidad universitaria sobre la existencia del Plan y su obligación de cumplirlo.

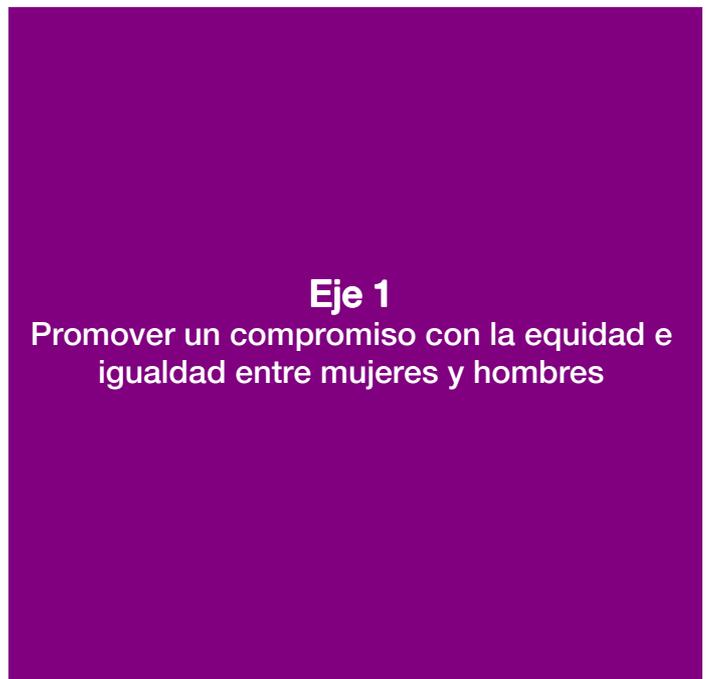
En cumplimiento de lo establecido en el Art.46 de la Ley 3/2007 (“*Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*”) el Plan diseña un **sistema** que se pretende adecuado y eficaz **de control y seguimiento** de la implementación del Plan y sus efectos, para cuyo funcionamiento será precisa la implicación de todas las personas que integran la comunidad universitaria y especialmente sus órganos de gestión.

Finalmente el Plan, cumpliendo la obligación normativa de *transparencia* establecido en el Art.47 de la Ley Orgánica 3/2007 *Transparencia en la implantación del plan de igualdad* que señala “*Se garantizará el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos*”, establece un **sistema de comunicación de la existencia y contenido del Plan** a todos los integrantes de la comunidad universitaria: órganos de gestión y participación, equipo directivo, jefaturas de departamentos y de equipos, responsables de recursos humanos, personal de la Universidad en general (personal de administración, docente, investigador) y **alumnado**, ya que para que este Plan pueda conseguir su objetivo, todo ellos deben sentirse implicados en la implementación del Plan.

4.4.- Presupuesto para la implantación del I Plan de Igualdad de la UCA.

En cuanto al coste de implantación del Plan, la única medida que a medio plazo puede suponer un coste para el presupuesto universitario sería la establecida en la Línea de Actuación N°5 , Medida N°5.2, y por tanto aún se puede determinar.

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



I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Objetivo 1.1

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

Legislación

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

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

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

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

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

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

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

Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

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

- a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.
- b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Medida 1.1.1

Todas las bases de datos de la UCA estarán desagregadas por sexos.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Secretaría General - Unidad de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorados competentes - Gerencia - Unidad de Igualdad 	Anual

Medida 1.1.2

Se realizará una actualización periódica del diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, sobre la situación de mujeres y hombres, y se hará el seguimiento de su evolución.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Secretaría General - Unidad de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorados competentes - Gerencia - Unidad de Igualdad 	Anual

Medida 1.1.3

Se hará visible el seguimiento al que se refiere la medida 2 a través de su publicación en la Web de la UCA

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Secretaría General - Unidad de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorados competentes - Gerencia - Unidad de Igualdad 	Anual

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Objetivo 1.2

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

Legislación

LEY ORGÁNICA 3/2007:

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

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

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

Medida 1.2.1

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

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

Medida 1.2.2

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

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Medida 1.2.3

Se celebrarán institucionalmente actos conmemorativos relativos a las mujeres.

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

Medida 1.2.4

Se realizará una campaña anual de sensibilización sobre la exigencia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las funciones de cuidado.

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

Medida 1.2.5

Se realizará una campaña anual de orientación del alumnado que accede a la Universidad con el objetivo de conseguir un acceso diversificado a las diferentes titulaciones ofertadas por la UCA, promoviendo el acceso de mujeres a las enseñanzas técnicas.

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Objetivo 1.3

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

Legislación

LEY ORGÁNICA 3/2007:

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

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

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

LEY 12/2007:

Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.

La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas.

Medida 1.3.1

Se facilitará a la comunidad universitaria las normas vigentes en materia de lenguaje administrativo no discriminatorio, mediante su inclusión en la documentación de la web institucional de la Unidad de Igualdad.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad - Secretaría General	- Unidad de Igualdad - Servicio jurídico	Anual

Medida 1.3.2

Se hará la revisión de toda la normativa de la UCA para garantizar su adecuación a un lenguaje no sexista

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad - Secretaría General	- Unidad de Igualdad - Servicio jurídico	Anual

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Objetivo 1.4

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

Legislación

LEY ORGÁNICA 3/2007:

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

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.
2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:
 - a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
 - b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.
 - c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
 - d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.
 - e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Artículo 61. Formación para la igualdad.

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.
2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

LEY 12/2007:

Artículo 21. Proyectos de investigación.

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

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

Artículo 16. Enseñanza Universitaria

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Medida 1.4.1

Se aplicará el principio de transversalidad de género, incluyendo módulos relativos a la igualdad de género en los planes de formación del PDI y PAS. La formación en materia de género se impartirá dentro de la jornada laboral.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorados competentes - Gerencia 	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorados competentes - Gerencia - Unidad de Igualdad 	Anual

Medida 1.4.2

Se organizarán actividades de formación y extensión relativas a la igualdad entre los géneros para el alumnado

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorado competentes - Gerencia 	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorados competentes - Gerencia - Unidad de Igualdad 	Anual

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Objetivo 1.5

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

Legislación

LEY ORGÁNICA 3/2007:

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

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

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.

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

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

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

Medida 1.5.1

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

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none">- Centros de la UCA- Departamentos de la UCA- Rectorado	<ul style="list-style-type: none">- Centros de la UCA- Departamentos de la UCA- Rectorado- Unidad de Igualdad	Anual

Medida 1.5.2

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

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none">- Centros de la UCA- Departamentos de la UCA- Rectorado	<ul style="list-style-type: none">- Centros de la UCA- Departamentos de la UCA- Rectorado- Unidad de Igualdad	Anual

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Objetivo 1.6

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

Medida 1.6.1

Se colaborará en la organización, y se participará en la celebración de Encuentros, Jornadas, Seminarios, Cursos, etc. en favor de la igualdad.

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

Medida 1.6.2

Se propiciará la colaboración con otras instituciones o entidades políticas encargadas de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

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

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Objetivo 2.1

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

Legislación

LEY 3/2007:

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

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

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

LEY 12/2007:

Artículo 21. Proyectos de investigación.

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

Medida 2.1.1

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

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Objetivo 2.2

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

Legislación

LEY 3/2007:

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

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

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

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

LEY 12/2007:

Artículo 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.

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

LEY 13/2007:

Artículo 16. Enseñanza Universitaria

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

Medida 2.2.1

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

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none">- Consejo de Gobierno- Consejo Social	<ul style="list-style-type: none">- Dirección de centros de la UCA- Departamentos de la UCA- Unidad de Igualdad	Anual

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Medida 2.2.2

A fin de introducir la perspectiva de género en la docencia, se utilizará como ítem o criterio en la valoración de los “Contratos Programa” de los departamentos la existencia de contenidos en la planificación de las asignaturas que integren dicha perspectiva de forma expresa.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorado competente - Consejo de Gobierno 	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de centros de la UCA - Departamentos de la UCA - Unidad de Igualdad 	Anual

Medida 2.2.3

Se elaborarán, publicarán y difundirán materiales de apoyo a la docencia que faciliten la aplicación de la transversalidad de género en las distintas materias y ramas del conocimiento.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Igualdad 	Anual

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Objetivo 2.3

Promover la creación y el desarrollo de Postgrados específicos

Legislación

LEY 3/2007:

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

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

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

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

LEY 12/2007

Artículo 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.

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

Artículo 21. Proyectos de investigación.

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

Medida 2.3.1

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

Órganos responsables

- Vicerrectorado competente

Gestión

- Unidad de Igualdad

Temporalización

Anual

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Objetivo 2.4

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

Legislación

LEY 12/2007:

Artículo 21. Proyectos de investigación.

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

Medida 2.4.1

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

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

Medida 2.4.2

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

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

Eje 3

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Objetivo 3.1

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

Legislación

LEY ORGÁNICA 3/2007.

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.

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

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

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

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

Artículo 52. Titulares de órganos directivos.

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

Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.

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

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

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

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

LEY 12/2007

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

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Medida 3.1.1

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

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

Medida 3.1.2

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

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

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Objetivo 4.1

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

Legislación

LEY 3/2007:

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

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

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

Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.

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

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

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

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

LEY 7/2007:

Artículo 14. Derechos individuales.

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

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

Artículo 60. Órganos de selección.

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

Artículo 61. Sistemas selectivos.

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Medida 4.1.1

Se garantizará la participación equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones y/o tribunales de los concursos.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Órganos de Representación del personal - Consejos de Departamento - Vicerrectorados competentes - Gerencia - Consejo de Gobierno 	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Igualdad 	<p>Anual</p>

Medida 4.1.2

Se vigilará que los criterios y/o procedimientos de selección y promoción establecidos no supongan elementos de discriminación indirecta.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Órganos de selección - Consejo de Gobierno 	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Igualdad 	<p>Anual</p>

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Medida 4.1.3

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

Legislación

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

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

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

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

LEY 12/2007

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

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

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Consejo de Gobierno 	<ul style="list-style-type: none"> - Órganos de selección - Órganos de Representación de Personal - Unidad de Igualdad 	<p>Anual</p>

Medida 4.1.4

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

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Consejo de Gobierno 	<ul style="list-style-type: none"> - Órganos de selección - Órganos de Representación de Personal - Unidad de Igualdad 	<p>Anual</p>

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Medida 4.1.5

Se garantizará la prioridad de quienes han obtenido un permiso por maternidad, paternidad o cualquier otro permiso de conciliación, para acceder a los cursos de formación que se organicen después de su incorporación a la vida laboral.

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

Objetivo 4.2

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

Legislación

LEY 3/2007:

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

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

Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.

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

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

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

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

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

LEY 12/2007:

Artículo 12. Contratación pública.

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Medida 4.2.1

Se establecerá en los pliegos de contratación administrativa cláusulas especiales que, sin perjuicio de la normativa vigente, favorezcan a las empresas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Área de Economía	- Servicio de Gestión Económica, Contrataciones y Patrimonio - Unidad de Igualdad	Anual

Medida 4.2.2

Se hará el seguimiento de la incorporación al mundo laboral del alumnado egresado, y se promoverán programas para potenciar la inserción laboral del sector más desfavorecido en los casos en que existan sesgos de género.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Dirección General de Empleo	- Unidad de Igualdad	Anual

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Objetivo 4.3

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

Legislación

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

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

LEY 7/2007

Artículo 14. Derechos individuales.

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

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

LEY 12/2007

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

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

Medida 4.3.1

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

Órganos responsables

- Unidad de Igualdad

Gestión

- Unidad de Igualdad

Temporalización

2 años

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Objetivo 5.1

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

Legislación

LEY ORGÁNICA 3/2007:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

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

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

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

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

LEY 7/ 2007.

Artículo 14. Derechos individuales.

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

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

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

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

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

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

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

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres

UCA

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

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

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

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

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

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

k) Por asuntos particulares, seis días.

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

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

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

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

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

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

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

LEY 12/2007:

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

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

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

Artículo 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.

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

Medida 5.1.1

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

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Medida 5.1.2

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

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Consejos de Departamento - Direcciones de Centro - Área de Personal 	- Unidad de Igualdad	Anual

Medida 5.1.3

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

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

Medida 5.1.4

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

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Área de Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Formación - Unidad de Igualdad 	Anual

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Medida 5.1.5

El departamento estará obligado a sustituir a la madre que utilice la suspensión por maternidad en su función docente con los medios que pone a su alcance la normativa vigente (contratos de interinidad), sea cual sea la carga docente que en ese momento esté asumiendo el departamento del que dependa.

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

Objetivo 5.2

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

Legislación

LEY ORGÁNICA 3/2007:

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

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

LEY 12/2007:

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

1. Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
2. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

Artículo 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.

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

LEY 7/ 2007.

Artículo 14. Derechos individuales.

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

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Medida 5.2.1

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

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

Medida 5.2.2

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

Legislación

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Objetivo 5.3

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

Legislación

LEY 12/2007:

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

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

Artículo 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.

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

LEY 7/ 2007.

Artículo 14. Derechos individuales.

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

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

Medida 5.3.1

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

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

Medida 5.3.2

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

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

58

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Medida 5.3.3

Se facilitará la participación en talleres de verano a los hijos y las hijas del personal de la UCA.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Rectorado	- Unidad de Igualdad	Anual

Eje 6
Garantizar la salud laboral en óptica de
género

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Objetivo 6.1

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

Legislación

LEY 3/2007:

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

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

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

LEY 12/2007

Artículo 29. Seguridad y salud laboral.

1. Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres.
2. Se adoptarán las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia.
3. Se considerará discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Medida 6.1.1

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

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Medida 6.1.2

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

Legislación

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

Artículo 26. Protección de la maternidad

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

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

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

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

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

Órganos responsables

Gestión

Temporalización

- Rectorado

- Comité de Seguridad y Salud Laboral
- Unidad de Igualdad

Anual

Eje 7
Erradicar el acoso sexual o por razón de
género

Objetivo 7.1

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

Legislación

LEY 3/2007

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

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

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

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

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

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

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

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

LEY 12/2007

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

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

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.
3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.
5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos”.

Medida 7.1.1

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

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

Eje 8

Garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres

Objetivo 8.1

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

Legislación

LEY 7/ 2007.

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

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

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

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

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

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

Artículo 40. Movilidad geográfica

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

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

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

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

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

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

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Medida 8.1.1

Hacer un seguimiento por parte de la Unidad de Igualdad, del cumplimiento de la normativa vigente.

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

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN

4 años.

ANEXO: GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

ACCIÓN POSITIVA

Medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

(Ley Orgánica de Igualdad Artículo 11).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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. Se considerará en todo caso discriminatorio. Es una de las manifestaciones de la violencia de género.

(Ley Orgánica 3/2007 Artículo 7.2 y 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. Se considerará en todo caso discriminatorio.

(Ley Orgánica 3/2007 Artículo 7.1 y 3). Es una de las manifestaciones de la violencia de género.

ANDROCENTRISMO

Forma de percepción del mundo y la sociedad que considera a los hombres y los estereotipos masculinos como sujetos de referencia y a las mujeres y sus funciones como secundarias.

AUDITORIA DE GÉNERO

La auditoria de género evalúa los ingresos y los gastos de gobiernos, instituciones, políticas y programas desde una perspectiva de género, con el fin de establecer el impacto diferencial de los presupuestos sobre mujeres y hombres. Valoración técnica de las acciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades y/o el análisis de género en las políticas públicas. Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a la aplicación del principio de transversalidad de género.

(Ver “Transversalidad de género”)

BRECHA DE GÉNERO

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

CHANTAJE SEXUAL

Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento, realizado por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

(Ley Orgánica 3/2007 Art.7.4 “El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”).

CONCILIACIÓN

Condiciones de vida y trabajo que hacen posible un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y profesionales mediante el reconocimiento de derechos laborales específicos como permisos retribuidos por razones familiares y de permisos parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada y discapacitadas.

CORRESPONSABILIDAD.

Genéricamente las personas o agentes corresponsables son aquellas titulares de los mismos deberes y derechos, que responden conjuntamente por sus actuaciones en las situaciones o funciones que están a su cargo. Relacionado con el género es el principio que trata de romper con la asignación de roles sociales en función del sexo y tiene por objetivo garantizar que los hombres asuman sus responsabilidades de cuidado familiar, prestando especial atención a los derechos de conciliación reconocidos a los hombres, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo en condición de igualdad de oportunidades.

(Ley Orgánica 3/2007 Artículo 44 Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. “1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”).

CUOTA

Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente las mujeres, siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo. Medida de acción positiva de gran intensidad que implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres en determinados ámbitos sociales, económicos o de decisión política, con el fin de paliar la escasa representación de las mujeres en alguna actividad concreta.

DEMOCRACIA PARITARIA

Concepto que parte de la afirmación de que, puesto que el principio democrático se asienta en la base de que la soberanía radica en el pueblo y se ejerce a través de sus representantes y que la sociedad está integrada a partes iguales por mujeres y por hombres cuya situación, reivindicaciones e intereses son diversos, ambos sexos tienen que estar equilibradamente representados en los centros de decisión como condición inexcusable del principio democrático de tal manera que no existe democracia si no existe una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los órganos y centros que definen las prioridades políticas de un determinado país.

(Ver “Representación equilibrada”).

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

DIAGNÓSTICO DE GÉNERO.

Proceso de conocimiento de la situación de una determinada organización en relación con la situación de igualdad o desigualdad entre mujeres y hombres y sus causas.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de sus derechos en los ámbitos político, social, laboral, cultural y en el acceso a bienes y servicios de cualquier tipo.

(Ley Orgánica 3/2007 Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.)

DISCRIMINACIÓN DIRECTA.

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

(Ley Orgánica 3/2007 Artículo 6).

DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL.

Distinción en base a estereotipos de sexo del mercado de trabajo y de los estudios y titulaciones de tal manera que las mujeres resultan mayoritarias en determinados puestos de trabajo, categorías profesionales, sectores y subsectores económicos y en las formaciones que conducen a su desempeño (formaciones y puestos feminizados) minoritarios y relacionados con las funciones tradicionalmente asignadas (las funciones de reproducción y cuidado de la vida) mientras que el resto (mayoritarios) se consideran y son de hecho puestos y sectores masculinizados, de tal forma que las mujeres suelen encontrar obstáculos y dificultades para su integración en ocupaciones o sectores que, socialmente, se siguen considerando masculinos.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

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 **(Ley Orgánica 3/2007 Artículo 6).**

DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Medida de acción positiva de especial intensidad que tiene por objetivo garantizar un resultado igualatorio.

(Ver “Acción Positiva” y “Cuotas”)

DISCRIMINACIÓN VERTICAL.

Es aquella situación en la que las mujeres ven obstaculizada o impedida su promoción profesional y su acceso a puestos de mando o autoridad o a los centros de decisión.

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

(Ver “Techo de cristal” y “Suelo pegajoso”)

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

División del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

DOBLE JORNADA

Sobrecarga de trabajo que realizan las mujeres como consecuencia del desigual reparto de tareas entre sexos. Realización simultánea o sucesiva de tareas en los ámbitos laboral y doméstico que produce efectos perjudiciales para la salud.

EMPODERAMIENTO SUBJETIVO.

Es el proceso que permite a las mujeres ganar poder y control sobre sus propias vidas, implica la toma de conciencia, la autoconfianza en las propias capacidades.

EMPODERAMIENTO OBJETIVO

Proceso que permite a las mujeres la ampliación de sus opciones personales y profesionales, un mayor acceso a recursos y puestos de decisión y que les permite realizar acciones transformadoras de las estructuras y las instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación de género y la desigualdad.

EQUIDAD DE GÉNERO

Exigencia de justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, en función de su situación y sus necesidades. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades con el objetivo de conseguir una situación efectivamente igual entre ambos. Hace referencia también a aquellas medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO

Recogida y desglose de datos y de información estadística diferenciada en función del sexo que sirve para visibilizar la diferente situación de hombres y mujeres en el ámbito en el que se recogen los datos.

(Ley Orgánica 3/2007 Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios. “Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán: a. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo. d. Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo. e. Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención. f. Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas”.)

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

ESTEREOTIPOS.

Opiniones o ideas sobre características y funciones asignadas a los miembros de determinados grupos o categorías de personas, basados en ideas preconcebidas y generalmente aceptadas como “naturales”. La mayoría de los estereotipos expresan puntos de vista muy negativos y conllevan prejuicios.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Ideas simplificadas, pero fuertemente asumidas, que reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atribuciones que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres.

ESTUDIOS SOBRE LA MUJER

Enfoque académico que tiene por objetivo investigar la condición femenina y las correlaciones sexistas así como de lo relativo a las diferencias hombre-mujer en todos los ámbitos de la ciencia.

(Ley Orgánica 3/2007 Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior. “1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. 2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

- a. La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- b. La creación de postgrados específicos.
- c. La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia”.)

FEMINISMO

Movimiento ideológico que defiende la necesidad de que mujeres y hombres dispongan de las mismas oportunidades y derechos, y que implica una nueva forma de entender las estructuras sociales y las relaciones de poder entre los sexos desde una óptica de igual libertad para ambos.

GENERO

Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes en función del nivel de desarrollo cultural de los diversos países. Se utiliza para visibilizar las diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que a diferencia de las connotaciones biológicas, son modificables culturalmente.

HORARIO FLEXIBLE.

Forma de organización del trabajo que permite al trabajador o a la trabajadora elegir el momento de entrada y salida al puesto de trabajo dentro de un margen preestablecido para ello y adaptar el inicio y final del trabajo o la distribución de la jornada a su conveniencia siempre que se respeten determinadas horas en las que el trabajador (la persona) habrá de estar forzosamente en su puesto de trabajo. En este supuesto no es que el trabajador o la trabajadora tenga una jornada de duración inferior si no que, realizando la jornada ordinaria en la actividad, la adapta según sus necesidades personales y profesionales. Ofrece la oportunidad de ejecutar el horario laboral de manera que

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

se adapte a las necesidades de de trabajadores y trabajadoras de conciliar su vida personal, familiar y laboral.

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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

(Ley Orgánica 3/2007 Artículo 3)

IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género parte del postulado que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, deben tener garantizada la libertad para desarrollar sus opciones de vida y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos o prejuicios derivados de su sexo. La igualdad de género implica la consideración de los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres como de igual valor. No significa que hombres y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido hombre o mujer.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Garantía de acceso de los miembros de una sociedad, mujeres y hombres, en condiciones de igualdad a todos los bienes y servicios que dentro de la misma se generan: económicos, materiales y no materiales, incluida la educación y el trabajo.

IGUALDAD FORMAL

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

(Constitución Española Artículo 14)

IGUALDAD REAL O ESENCIAL

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 Artículo 9.2)

IGUALDAD RETRIBUTIVA.

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

(Ver “Trabajo de Igual valor”)

(Tratado de Lisboa Artículo 157 “1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

Estatuto de los Trabajadores Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.)

INDICADOR DE GÉNERO

Variable de análisis que describe la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad. Su utilización supone un mayor conocimiento de la situación y/o presencia de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la sociedad, contribuyendo a explicar los factores que determinan las diferencias y semejanzas entre unas y otros. La desagregación de datos por sexo -recogida y desglose de datos y de información por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo- es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

(Ley Orgánica 3/2007. Artículo 20 Adecuación de las estadísticas y estudios. “Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán: b. Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar. c. Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.)

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO.

Informe que debe acompañar necesariamente a todo tipo de norma o medida que se adopte en cualquier ámbito político con el objetivo de identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública sobre la situación de hombres y mujeres en el ámbito de regulación, con objeto de eliminar los que resulten negativos, es decir, los que resulten discriminatorios y reforzar los positivos, es decir los que se consideren adecuados para la obtención de una situación igualitaria.

(Ley Orgánica 3/2007. Artículo 19 Informes de impacto de género. “Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género”).

LENGUAJE SEXISTA

Uso exclusivo del masculino genérico para referirse a ambos sexos, impidiendo la visibilidad del sujeto femenino en el grupo de referencia. También se incurre en **lenguaje sexista** cuando el hablante emite mensajes que, por su forma, es decir, las palabras escogidas o el modo de estructurarlas, resultan discriminatorios por razón de sexo al manifestar estereotipos sobre la función social de las mujeres.

(Ley Orgánica 3/2007 Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. “A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 11.- La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”).

Ver Informe sobre lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo y Manual de uso no sexista del lenguaje (Decisión Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad de 13 de febrero de 2008).

MACHISMO

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Actitudes, acciones y discursos que ponen de manifiesto y apoyan la existencia de un sistema social en que los géneros son jerárquicamente organizados de tal manera que los hombres son quienes deben detentar el poder y las mujeres deben aceptar un papel subordinado. Ideología contraria a la igualdad entre mujeres y hombres como derecho y como situación.

(Ley Orgánica 3/2007 Artículo 1. Objeto de la Ley. “1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los [artículos 9.2](#) y [14 de la Constitución](#), alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”).

MISOGINIA

Aversión u odio a las mujeres.

PATRIARCADO O SOCIEDAD PATRIARCAL.

Sistema social basado en la supremacía de los hombres sobre las mujeres, la prioridad del derecho del hombre y su poder sobre la mujer tanto en la familia como en la sociedad. El patriarcado determina la transmisión de la herencia y el apellido por vía sexual masculina, así como la preeminencia de los hombres en el poder y las instituciones. En el patriarcado, el padre es el “cabeza de familia”, posee a la esposa (que pierde su apellido en algunos casos) y se apropia de su fuerza de trabajo, y a las/los hijas/os; es titular de los bienes de la familia y ejerce el control sobre las decisiones y funciones de la familia y sus miembros. El patriarcado se proyecta en la dominación del sexo masculino y la supeditación del sexo femenino a funciones reproductivas y de servicio.

PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

(Ley Orgánica 3/2007 Artículo 46)

PERMISOS PARENTAL ES O POR RAZONES FAMILIARES.

Derecho individual - y, en principio, no transferible - de todas las personas trabajadoras, hombres o mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo o una hija, cuidado de hijos e hijas y de familiares.

(Directiva [2010/18/UE](#) por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES.

Cláusula 2: Permiso parental “1. Se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales. **Cláusula 7: Ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor** “1. Los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador”.

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

PERMISO POR MATERNIDAD

Periodo de suspensión con reserva del puesto de trabajo al que tiene derecho la mujer trabajadora, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación (nacional o convencional) y las prácticas empresariales, que se podrá disfrutar antes o después del parto, siempre que seis de las mismas sean disfrutadas necesaria, obligatoria y exclusivamente por la madre después del mismo. La madre podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del resto del periodo de suspensión bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

PERMISO POR PATERNIDAD

Periodo de suspensión con reserva de puesto de trabajo a la que tiene derecho el padre de una niña o un niño y cuya titularidad es intransferible a la madre.

(Ley Orgánica 3/2007 Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. “3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”.

POLÍTICA NEUTRA/CIEGA AL GÉNERO.

Aquellas políticas que no aplican el principio de transversalidad de género, incumpliendo así una exigencia normativa. Dado que rara vez las políticas gubernamentales tienen el mismo efecto en mujeres y hombres, incluso si a primera vista parece que se den en un contexto donde el género es irrelevante, aquellas políticas que pueden parecer de “género neutro” son habitualmente en realidad de “género ciego” o “ciegas al género”.

(Ver “Transversalidad de género”)

PRESUPUESTO TRANSVERSAL O CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Aquel en cuya configuración y adopción se asume el principio de transversalidad de género de tal forma que analiza cualquier tipo o ámbito del gasto público o mecanismo de recaudación de fondos públicos desde una perspectiva de género, realizando una distribución planificada, basada en un diagnóstico de la realidad y teniendo en cuenta el impacto de género de modo diferenciado. Su objetivo es conseguir que las políticas presupuestarias den respuesta equitativa e igualitaria a las prioridades e intereses diferentes de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las diferentes necesidades y acceso a recursos de ambos.

(Ver “Transversalidad de género”)

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida y del poder, que constituye condición indispensable para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

(Lay Orgánica 3/2007 Disposición Adicional Primera. Presencia o composición equilibrada. “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.)

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

(Ley Orgánica 3/2007 Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.)

ROLES DE GÉNERO

Pautas de acción, valores y comportamientos asignados de modo desigual a hombres y a mujeres, transmitidas por cada cultura y asumidas por las personas de uno y otro sexo en función del contrato social de género. El rol de género masculino ha sido tradicionalmente la actividad y presencia pública, el poder y la responsabilidad, en tanto el rol de género femenino ha sido la actividad doméstica y de servicio a las personas, y la responsabilidad ineludible sobre la procreación y el cuidado en el ámbito familiar actividad de carácter gratuito y no remunerado, del que ha derivado una situación de dependencia económica y por tanto de subordinación al hombre que proporciona medios para su subsistencia. También ha conducido a que el ámbito de lo público y del poder y la autosuficiencia económica no sea considerado un lugar “natural” para las mujeres y ha obstaculizado enormemente su acceso al mismo.

SALUD EN MATERIA DE PROCREACIÓN / SALUD REPRODUCTIVA

Situación de bienestar físico, psicológico y social completo (no limitada a la ausencia de enfermedad o discapacidad) en todo lo relativo a la procreación, sus funciones y procesos.

SALUD Y GÉNERO.

Aplicación del principio de transversalidad de género al ámbito de las políticas de salud.

(Ley Orgánica 3/2007 Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.

“1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

a. La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.

b. El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

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

d. La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

e. La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.

f. La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria”.)

SEXISMO

Ideología, sistema de valores y comportamientos basada en la creencia en el desigual valor entre las personas por su pertenencia a uno u otro sexo y en la legitimidad de la dominación, discriminación y subordinación de un sexo al otro. Asimismo, se refiere a los métodos empleados para sostener el sistema patriarcal y las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres y a las características del trato, los prejuicios, los estereotipos, el modelo educativo, el lenguaje, las condiciones laborales, las condiciones de representación social, etc., propias del sistema patriarcal.

SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO

Proceso de transmisión de valores por medio del cual los hombres y las mujeres vamos aprendiendo las normas, costumbres y roles asignados por cada cultura a unos y a otras. Comienza desde la primera infancia, se va consolidando a lo largo de los años y se ve reforzado por instituciones sociales tales como la familia, las instituciones educativas y religiosas y los medios de comunicación social.

SUELO PEGAJOSO

Se refiere a las obligaciones y a las llamadas que desde lo doméstico se imponen a las mujeres para que no abandonen ese espacio. Se encuentra en el origen de las numerosas dificultades a las que se enfrentan las mujeres para desprenderse de obligaciones y solicitudes presentadas por parte de quienes se sienten abandonados por estas tras su salida hacia otra esfera no doméstica. La consecución de un cierto equilibrio entre las demandas externas y las que aparecen desde la familia y el hogar, desde ese “suelo pegajoso”, llega a ser un esfuerzo físico y emocional considerable y fuente de conflictos para las mujeres.

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide o dificulta a las mujeres el acceso a puestos de dirección responsabilidad y poder.

TRANSVERSALIDAD DE GENERO

Proceso que implica la valoración de los desiguales efectos que tendrá para hombres y mujeres la adopción de una decisión política, práctica o medida en todas las áreas y en todos los niveles dada la diferente posición social de ambos y sus diferentes intereses, prioridades. Constituye un instrumento para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

(Ver “Informes de impacto de Género”)

(Ley Orgánica 3/2007 Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas. “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

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UCA

y aplicación de las normas jurídicas”. **Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.** “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

TRABAJO DE IGUAL VALOR

Se consideran trabajos de igual valor aquéllos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo y por ello deben ser igualmente retribuidos sin discriminación por razón de género.

(Ver “Igualdad retributiva”)

VIOLENCIA DE GÉNERO

Devastadora manifestación de la discriminación contra las mujeres que pone de manifiesto su situación de desigualdad y las desiguales relaciones de poder entre hombres y mujeres y que se ejerce sobre las mujeres por el mero hecho de serlo. Comprende cualquier acto de violencia basada en el género que tenga como consecuencia, o que tenga posibilidades de tener como consecuencia, perjuicio o sufrimiento de la salud física, sexual o psicológica de la mujer, incluyendo amenazas de dichos actos, coerción o privaciones arbitrarias de su libertad. Es susceptible de producirse en todos los ámbitos, tanto en el público como en privado, en todos los países sea cual sea su nivel de desarrollo y en todas las situaciones tanto de paz como de conflicto. Constituye violencia de género todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluyen la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual y sexista, y la trata con fines de explotación sexual.

**(Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer
Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993** “Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.)