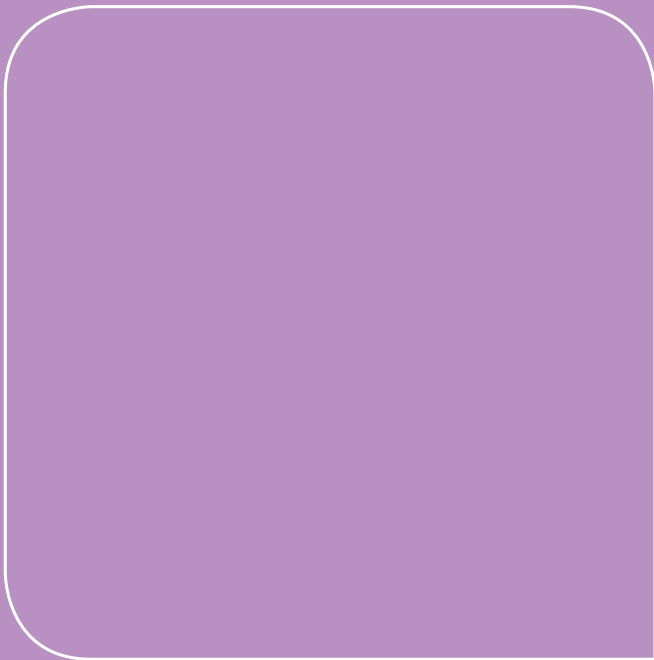




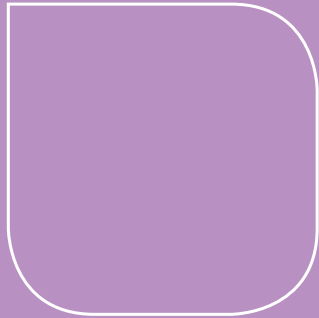

# “LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS UNIVERSIDADES A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO Y LOS PLANES DE IGUALDAD”



Instituto Andaluz de la Mujer  
**CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL**



**“LA IGUALDAD ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES EN  
LAS UNIVERSIDADES A  
PARTIR DEL DIAGNÓSTICO  
Y LOS PLANES DE  
IGUALDAD”**

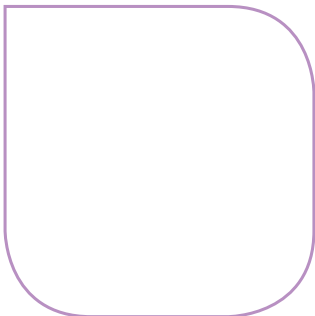
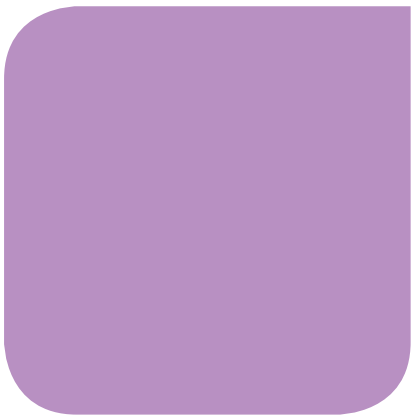


- Edita:  
Instituto Andaluz de la Mujer  
Consejería para la Igualdad y Bienestar Social
- Diseño, maquetación e impresión:  
Trama Gestión, S.L.
- Depósito Legal:  
SE-9634-2011



# ÍNDICE

1. MARCO NORMATIVO	5
2. CONCEPTUALIZACIÓN	13
3. PROCEDIMIENTO	17
4. ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO	23
5. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES	37
6. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD	49
ANEXO I. Orientaciones para la elaboración del Reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad para el diseño, definición y desarrollo del plan de Igualdad en la Universidad	53
ANEXO II. Pautas para la elaboración de un protocolo para la prevención y actuación ante acoso sexual y por razón de sexo en las Universidades	57



## 1.1. NORMATIVA ESTATAL

### Antecedentes.

- Art. 14 y 9.2 de la Constitución Española de 1978, que recogen respectivamente la igualdad sin que se pueda producir discriminación por razón de sexo y la responsabilidad de los poderes públicos en el logro de la igualdad.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral, que plantea la necesidad de establecer determinados permisos para lograr la conciliación efectiva de estos ámbitos. La ley afectó a las Universidades en su condición de administraciones públicas.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el gobierno, que planteó la obligación de elaborar informes de impacto de género en toda la normativa estatal, incluida la universitaria.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género, que menciona expresamente en su Art. 4.7: "Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal".

### Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Esta ley, es de aplicación plenamente a la Universidades 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.

De esta forma en su artículo 25 regula la igualdad en el ámbito de la educación superior y plantea las siguientes medidas:

# 1.

## MARCO NORMATIVO

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”

*Artículo 25 LOEMH*

La Ley en su Título IV establece el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, y concretamente el artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad, recoge:

Las empresas 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.”

*Artículo 45 LOEMH*

Además de lo mencionado anteriormente, el Título V de la Ley Orgánica está dedicado a la aplicación de la igualdad en el empleo público, y en su artículo 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.”

*Artículo 51 LOEMH*

## 1.2. NORMATIVA AUTONÓMICA

### Antecedentes

Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, proclama la igualdad de género como uno de los objetivos básicos y principio rector de la Comunidad Andaluza, estableciendo que las políticas de género deben centrarse, entre otras, en la presencia equilibrada, la equiparación laboral entre mujeres y hombres, incorporación de valores igualitarios en la educación, elaboración de informes de impacto de género, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc...

### Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

A las Universidades Públicas de Andalucía, además de las leyes estatales le son de aplicación la normativa autonómica.

La Ley para la promoción de la igualdad de género andaluza en su Art. 23.6 establece:

Las empresas 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”.

*Artículo 23.6*



Así mismo dedica su artículo 20 a la Igualdad 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.
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”.

*Artículo 20*

Y su artículo 21 a los 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.
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”.

*Artículo 21*

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

La Ley contra la violencia de Andalucía dedica algunos de sus artículos a establecer las responsabilidades que las Universidades tienen para erradicar este tipo de violencia estableciendo 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.

## I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.

### LÍNEA DE ACTUACIÓN 2: EDUCACIÓN

- 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.**

#### Medidas:

- 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.

### Objetivo 6: Reconocer la Igualdad de Género como materia universitaria, investigadora y de gestión.

#### 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).

## 1.3. NORMATIVA UNIVERSITARIA

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de Abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6 /2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU)

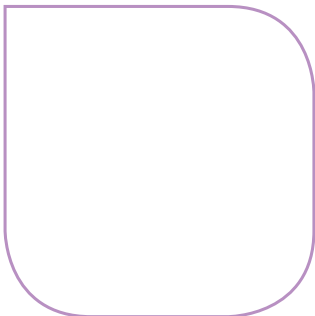
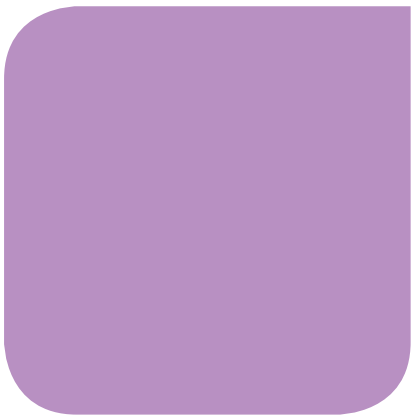
#### Otra normativa Universitaria.

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

- RD 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, art 6.3 y 8.1
- RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

### Documentos propios de cada Universidad

- Estatutos
- Plan Estratégico Institucional
- Convenios Colectivos



La **igualdad** entre mujeres y hombres es un principio fundamental basado en la participación activa y equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, es decir, en la esfera civil, laboral, económica, social y cultural.

**Abordar la igualdad desde el ámbito universitario resulta necesario** pues, en él siguen existiendo factores que pueden generar desigualdad y afectan e influyen en el desarrollo social, en la calidad de vida de las personas y en la gestión del conocimiento (creación y transmisión).

La igualdad se introduce en las Universidades como parte de su compromiso social y constituye un factor de calidad y modernización, centrado en las personas, y en toda la actividad universitaria.

## 2.

### CONCEPTUALIZACIÓN

#### 2.1 ¿POR QUÉ LAS UNIVERSIDADES DEBEN PLANTEARSE INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO?

- Porque tiene el compromiso legal de respetar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, establecido en la normativa estatal y autonómica.
- Porque mejora el conocimiento de la Universidad y su funcionamiento.
- Porque aumenta la rentabilidad a partir de una mejor gestión del tiempo, de los recursos humanos y del conocimiento.
- Porque consolida la responsabilidad social de la Universidad.
- Porque facilita la introducción de formas más flexibles de trabajo adaptadas a las necesidades de las personas que forman parte de la Universidad.
- Porque representa un factor de calidad y modernización, centrado en las personas y en la actividad universitaria, que posibilita una mejora continua en su gestión.

- Porque 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.
- Porque mejora su imagen a nivel interno y externo.
- Por su compromiso y responsabilidad en la construcción de la sociedad y transmisión de valores.

## 2.2. ¿QUÉ SIGNIFICA LA IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES?

- 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, eliminando posibles desigualdades de género que puedan influir negativamente en el desarrollo de la misma.
- 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 participación.
- 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).

## 2.3. ¿DÓNDE SE INCORPORA LA IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES?

- En la actividad docente
- En la actividad investigadora
- En el alumnado
- En los Órganos de Gobierno y de Participación
- En las relaciones laborales, es decir, en el funcionamiento interno: PAS y PDI

## 2.4. ¿CÓMO SE INCORPORA LA IGUALDAD EN EL FUNCIONAMIENTO DE LAS UNIVERSIDADES?

- Incorporándola como principio básico de la Universidad: en la cultura universitaria. Es necesario la adquisición del compromiso, por parte de los Órganos de Gestión, de incorporar la igualdad y su formalización por escrito.
- Capacitando y sensibilizando a toda la comunidad universitaria en materia igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal o específica:
  - Órganos de Gestión
  - Órganos de Participación
  - Equipo directivo
  - Jefaturas de departamentos y Jefaturas de equipos
  - Responsables de recursos humanos
  - Personal de la Universidad en general (personal de administración, docente, investigador)
  - Alumnado
- Aplicando el enfoque de género en la organización de manera transversal, no separadamente. 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.
- Realizando la evaluación del impacto de género de las decisiones, 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 y si el resultado es negativo se vuelve a revisar la decisión.
- Incluyendo enseñanzas en materia de igualdad de género en los Planes de Estudios Universitarios.
- Incorporando un lenguaje, imagen y estereotipos no sexistas en materiales curriculares, libros y documentación elaborados por la Universidad.



- Impulsando la introducción de la titulación en materia de género, en la programación de Posgrado, como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión.
- Apoyando el desarrollo de proyectos de investigación que tengan en cuenta la perspectiva de género.
- Fomentando el desarrollo de investigaciones cuya titularidad sea de mujeres.
- Impulsando actuaciones para aumentar el número de mujeres dedicadas a investigación, desarrollo e innovación, así como catedráticas y otros niveles educativos en los que se encuentre menos representada.
- Incorporando medidas que promuevan una representación equilibrada de mujeres y hombres en los Órganos de Gestión y de Participación.
- Introduciendo medidas de apoyo para el cuidado de personas dependientes a cargo de las personas que forman parte de la comunidad universitaria.
- Aplicando y desarrollando la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

## 2.5. CLAVES PARA INCORPORAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS UNIVERSIDADES

Para desarrollar el proceso de integración de la igualdad en las Universidades es necesario tener en cuenta los siguientes elementos:

- Compromiso de la Universidad con la igualdad
- Implicación y participación de toda la comunidad universitaria, en todo el proceso
- Formación, transversal y específica, en materia de igualdad de género
- Información a toda la comunidad universitaria del proceso
- Transparencia del proceso
- Conocimiento de la situación de la Universidad respecto a la igualdad
- Puesta en marcha de actuaciones y medidas correctoras

La integración de la igualdad entre mujeres y hombres en las Universidades conlleva una serie de cambios y/o adaptaciones en sus formas de concebirse como organización laboral y como institución dedicada a gestionar conocimiento a través de educación superior. Para desarrollar estas adaptaciones se requiere seguir un proceso, para conseguir que la igualdad se integre de manera efectiva y estratégica en la Universidad. A continuación se presentan los distintos momentos por los que debe ir avanzando la Universidad desde que decide iniciar el proceso hasta que la igualdad se constituye en uno de los ejes centrales de la gestión, planificación, desarrollo y evaluación de su actividad y actuaciones.

## 3.

### PROCEDIMIENTO

#### 3.1. ADQUISICIÓN DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD

- **Finalidad:** visibilizar la consideración, por parte de la Universidad, de la igualdad como principio central y transversal y de impulsar el proceso.
- **Papel de las partes:** corresponde al **Equipo de Gobierno asumir el compromiso** de integrar la igualdad en la Universidad. Ese compromiso debe trasladarse, desde el inicio, **a la representación legal de las personas trabajadoras y a la representación del alumnado**, para asegurar el éxito del proceso.

Así mismo es necesario **comunicar el compromiso adquirido** por la Universidad a **todo el personal y al alumnado**.

- **Desarrollo:**

##### Decisión de intervenir

La decisión debe partir del Equipo de Gobierno, aunque en ocasiones tiene su origen en la representación legal de las personas trabajadoras.

### Comunicación al personal y al alumnado

El compromiso debe ser conocido por todas las personas que componen la Universidad. Para ello se deben activar los canales de comunicación internos más adecuados, para informar no solo del compromiso, sino del proceso que se va a iniciar, quiénes y cómo van a participar, así como la necesidad de su implicación.

### Desarrollo del compromiso con la igualdad

El compromiso debe formar parte de los procesos de mejora continua de la Universidad, y por tanto debe ser un elemento a incorporar en los documentos estratégicos de la Universidad, de calidad, de responsabilidad social, entre otros.

## 3.2. CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO

- **Finalidad:** Es un grupo de trabajo compuesto, de forma paritaria, por distintas personas del Equipo de Gobierno, de la Dirección de PDI y PAS (con poder de decisión) y de la representación legal del personal (PAS y PDI) y del alumnado. También debe ser equilibrada la presencia de mujeres y hombres. El número de personas que la compongan tiene que ser suficiente para permitir un trabajo dinámico, participativo y operativo, se recomienda no superar las diez personas. Su constitución es recomendable, al inicio, para facilitar e impulsar el proceso de elaboración del Plan de Igualdad.

**Ejemplo** de personas que pueden integrar la Comisión de Igualdad en las Universidades:

- Equipo de Gobierno: Rector/a, Vicerrector/a de Participación y Gerente/a
- Representante de la Unidad de Igualdad de Género
- PDI: Director/a y Responsable de Coordinación Técnica
- PAS: Director/a de RR HH y un/a Técnico/a
- Dos representantes del alumnado
- Representantes legales de las personas trabajadoras: Junta de Personal (PAS y PDI funcionario) y Comité de Empresas (PAS y PDI laboral).

### ■ **Papel de la Comisión de Igualdad:**

Tiene el papel de aprobar la propuesta del Plan de Igualdad que después será aprobado por Consejo de Gobierno y dependiendo del momento de su constitución, destacan las siguientes funciones:

- Facilitar la elaboración y el desarrollo del diagnóstico y del Plan de Igualdad
- Difundir el compromiso adquirido, los resultados del diagnóstico y del desarrollo del Plan de Igualdad
- Motivar a la plantilla y al alumnado a participar en el proceso
- Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad
- Impulsar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Se recomienda la elaboración de un **Reglamento de funcionamiento** de la Comisión de Igualdad, que incluya al menos:

- Los nombres de las personas que la constituyen y a quien representan.
- Una definición clara de las competencias y funciones de la Comisión
- Los procedimientos de funcionamiento: la periodicidad de las reuniones, la adopción de acuerdos y toma de decisiones
- La firma de cada componente

## 3.3. DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

- **Finalidad:** El objetivo del diagnóstico es conocer la situación de la Universidad en materia de igualdad, identificando posibles desequilibrios o desigualdades en la participación de mujeres y hombres, las causas que las producen y la definición de medidas para corregir esta situación.

Es el paso previo a la elaboración del Plan de Igualdad y constituye la base para el mismo, ya que en él estamos definiendo fortalezas, debilidades y propuestas de mejora que servirán para definir objetivos y actuaciones del Plan.

- **Papel de las partes:** Para elaborar el diagnóstico el **departamento de recursos humanos**, es el responsable de recopilar toda la información de la Universidad (datos de plantilla, de alumnado y de gestión de recursos humanos).

Si en esta fase está constituida la Comisión de Igualdad, apoyará la recogida de información y la difusión de los resultados del diagnóstico a la plantilla y al alumnado.

Así mismo en el diagnóstico se recogerá la opinión de la plantilla y del alumnado.

■ **Desarrollo:**

- **Recogida de información**

A través de documentación y bases de datos de la Universidad (fuentes secundarias), así como a través de las personas que componen la Universidad (fuentes primarias)

- **Análisis de la información**

Integrando toda la información recopilada, cualitativa y cuantitativa, y analizándola desde una perspectiva de género, identificando los aspectos que se tienen que mejorar.

- **Elaboración del informe diagnóstico**

Este documento se elabora a partir de la información analizada y recoge la situación de la Universidad respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

### 3.4. DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- **Finalidad:** El Plan de Igualdad es una herramienta clave para incorporar la igualdad en las Universidades, a través de medidas y actuaciones en diferentes materias.

En el Plan se definen, de forma consensuada, los objetivos que se pretenden alcanzar, las actuaciones a realizar, la planificación de las mismas, los recursos materiales, económicos y humanos, el calendario y el sistema de seguimiento y evaluación.

- **Papel de las partes:** La elaboración y aprobación del Plan es responsabilidad del Equipo de Gobierno y la representación legal de las personas trabajadoras y del alumnado. Si está constituida la Comisión de Igualdad, es el órgano adecuado para desarrollar dichas funciones.

- **Desarrollo:**

- **Diseño del Plan**

El Plan se diseña de acuerdo con los resultados del diagnóstico y respecto a su contenido debe incluir: objetivos, acciones a desarrollar, cronograma, recursos necesarios (humanos técnicos, económicos) y el sistema de seguimiento y evaluación del Plan.

- **Negociación y aprobación del Plan**

Una vez elaborado el Plan, se aprueba y se firma por el Consejo de Gobierno y la representación legal de las personas trabajadoras y del alumnado de la Universidad.

- **Difusión del Plan**

Se informará a todas las personas que forman parte de la Universidad de los contenidos del Plan.

### 3.5. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- **Finalidad:** El seguimiento y la evaluación son dos instrumentos cuyo fin es facilitar información relativa al desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos durante y tras su desarrollo, permitiendo ver en qué medida se está avanzando en la reducción de las desigualdades y la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad.
- **Papel de las partes:** El desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan requiere la participación de:
  - El Equipo de Gobierno: asume el compromiso y asigna los recursos necesarios para el desarrollo del Plan.
  - El equipo de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad tienen la función de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos de la Universidad.
  - Las personas de diferentes departamentos o áreas de las actuaciones que recoge el Plan, tienen la misión de que se desarrollen las actuaciones y se realice el seguimiento y la evaluación.
  - La representación de las personas trabajadoras y del alumnado, facilita el desarrollo de las actuaciones y el seguimiento y la evaluación del Plan. Además informa a la plantilla y al alumnado,

recoge sus sugerencias y vela por el cumplimiento de las medidas. Si la Comisión de Igualdad está constituida, asume estas funciones

- La plantilla y el alumnado como destinatarios de actuaciones y aportando sus opiniones respecto al Plan.

#### ■ **Desarrollo:**

- **Ejecución**

Proceso de desarrollo de las medidas recogidas en el Plan, según el cronograma y las responsabilidades recogidas en el mismo.

- **Seguimiento**

Permite, de acuerdo con el sistema de indicadores identificados, conocer de manera permanente el desarrollo del plan, y con ello proporciona a las personas responsables la información fundamental para acometer las adaptaciones oportunas, dotando al plan de la flexibilidad que precisa para la consecución de los objetivos.

- **Evaluación**

Aporta información respecto al grado de consecución de los objetivos del plan de igualdad, los resultados que ha tenido y el impacto que ha tenido en la Universidad. Es decir, la evaluación permite determinar el grado en que el plan de igualdad ha alcanzado los fines para los que se diseñó: la reducción de las desigualdades en la presencia y participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Universidad.

## 4. ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO

### ■ Definición

Es un análisis sobre la realidad de la Universidad en relación a la gestión de sus recursos humanos, de los distintos colectivos que conforman la comunidad universitaria (PAS, PDI y alumnado) y sobre la incorporación de la igualdad en todas las actuaciones docentes y de investigación y la incidencia que ésta tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades de participación, tanto cuantitativa como cualitativa, de mujeres y hombres.

### ■ Finalidad

Los objetivos que se persiguen con la realización del diagnóstico son los siguientes:

- Obtener información de las características de la Universidad y descubrir las diferencias de participación de mujeres y hombres en la Universidad y los mecanismos de discriminación ocultos en su estructura.
- Analizar los efectos que esta situación tiene para las personas que conforman la Universidad y para la propia entidad.
- Proponer medidas y acciones correctoras.
- Servir de base para la realización del Plan de Igualdad.

### 4.1. ASPECTOS CLAVE EN LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

- La información debe estar desagregada por sexo
- La información recogida tiene que ser fiel y completa para identificar las fortalezas y debilidades de la Universidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres
- La participación tanto de la plantilla como del alumnado es fundamental, tanto como fuente de información, como destinataria de la misma



- Las personas que realicen el diagnóstico deben tener formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres para poder realizar el análisis de acuerdo con sus principios básicos
- El diagnóstico debe responder a la situación de la organización en materia de igualdad e incluir indicadores de mejora en los que incidir para optimizar la situación de partida
- Difusión de los resultados del diagnóstico para garantizar la transparencia del proceso

## 4.2. ELEMENTOS DE ANÁLISIS EN EL DIAGNÓSTICO UNIVERSITARIO

Los elementos que se analizan en el diagnóstico tienen que aportar información sobre la situación respecto a la igualdad, en la Universidad, de la participación tanto de las personas trabajadoras como del alumnado, del desarrollo de las prácticas en la gestión de recursos humanos y en otras áreas de gestión de la Universidad relacionadas con la actividad docente, investigadora y de gestión.

Teniendo en cuenta lo anterior los contenidos a analizar por la Universidad son:

- Características de la Universidad
- Características de las personas que conforman la Universidad
- Gestión de los Recursos Humanos
- Integración de la igualdad en otras áreas de gestión de la Universidad
- Opiniones del PAS, PDI y Alumnado

A continuación se define cada uno de los elementos de análisis relacionados anteriormente:

### ■ Características de la Universidad

Se trata de identificar las características, la cultura y la estructura organizativa de la Universidad, para ello se describen y analizan los siguientes elementos:

#### a) Características básicas que describen la Universidad en cuanto a:

- Actividad, Oferta formativa: Titulaciones propias, Master, Doctorados, Grados, Escuela de Mayores
- Antigüedad

- Tamaño: Plantilla (PAS, PDI) y alumnado
- Estructura básica de la Universidad (organigrama)

### **b) Cultura de la Universidad e integración de la igualdad en la misma**

- Entre los objetivos, valores, misión y filosofía.
- En las acciones y política en materia de responsabilidad social: Análisis de subcontratas con empresas (limpieza, hostelería, jardinería y mantenimiento), especificando si han incorporado medidas y/o Planes de Igualdad.
- En los sistemas de gestión de calidad
- En la trayectoria específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- En los documentos formales de la Universidad: Estatuto, Plan Estratégico, Memoria Académica.

Al analizar las características de la Universidad se trata de identificar claramente:

- El compromiso de la Universidad con la igualdad y su trayectoria en la integración de la misma.
- Las características de la Universidad que pueden obstaculizar o impulsar el proceso de integración de la perspectiva de género.
- La predisposición de la Universidades para incorporar la igualdad, su sensibilidad, su formación.

**Su análisis sirve para:** **conocer el compromiso de la Universidad**, con la igualdad y analizar las oportunidades que posee para implantar la igualdad entre mujeres y hombres.

### ■ Características de las personas que conforman la Universidad

Para analizar las características de las personas que conforman la Universidad, se tendrá en cuenta la estructura universitaria respecto a la plantilla y las personas que la componen:

- PAS
- PDI
- Otro Personal vinculado a la Universidad
- Órganos de gestión y Representación
- Alumnado

**ESTRUCTURA UNIVERSITARIA:**

PERSONAL	TIPO DE PERSONAL	NIVELES Y COMPOSICIÓN	
			CATEGORÍAS
<b>PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)</b>	Personal Funcionario	Escala A	
		Escala A1	
		Escala A2	
		Escala B	
		Escala C	
		Escala C1	
		Escala C2	
		Escala D	
		Escala E	
	Personal Laboral	Grupo I	
		Grupo II	
		Grupo III	
		Grupo IV	

PERSONAL	TIPO DE PERSONAL	NIVELES Y COMPOSICIÓN	
			CATEGORÍAS
<b>PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)</b>	Personal Funcionario		Profesorado Catedrático de Universidad
			Profesorado Catedrático Escuela Universitaria
			Profesorado Titular de Universidad
			Profesorado Titular de Escuela Universitaria
	Personal Laboral		Profesorado Asociado a Tiempo Parcial
			Profesorado Colaborador
			Profesorado Contratado Doctor
			Profesorado Ayudante Doctor
			Profesorado Ayudante
			Profesorado Sustituto Interino Tiempo Completo
			Profesorado Sustituto Interino Tiempo Parcial
			Profesorado Investigador Tiempo Completo
			Profesorado Investigador Tiempo Parcial
<b>OTRO PERSONAL VINCULADO CON LA UNIVERSIDAD</b>	Personal contratado con cargo a programas (Capítulo 6 subvenciones externas)		

ÓRGANOS DE GESTIÓN	ÓRGANOS	COMPOSICIÓN
	Órganos Unipersonales	Rectorado Vicerrectorado Secretaría General Gerencia Direcciones Generales Asesoría del Rectorado
Órganos Colegiados	Consejo de Gobierno <sup>1</sup> Claustro Universitario <sup>2</sup> Junta Consultiva	
Consejos de Dirección		
Equipos Directivos de los Centros	Decanato/Dirección Vicedecanato/Subdirección Secretaría de Decanato/Dirección Junta de Centro Equipos Directivos de los Centros	
Equipos Directivos de los Departamentos	Dirección de Departamento Secretaría de Departamento	
Institutos Universitarios de investigación	Dirección Subdirección Consejo Instituto Secretaría	

1. Miembros natos, designados por Rector/a, CDU Doctor/a, resto PDI, Alumnado, PAS, Decanos/as de Facultad, Directoras/es de Escuela, Directores/as de Departamentos, Miembros Consejo Social.

2. Miembros natos, CDU Doctor/a, resto PDI, PAS funcionario, PAS laboral y alumnado.

3. Presidencia, Secretaría, Miembros natos, Representantes Consejo de Gobierno Universidad, Designados por Consejo de Gobierno Junta de Andalucía, Designados por Parlamento de Andalucía, Designados por Consejo de Gobierno Universidad, Designados por ORGS Sindicales, Designados ORGS Empresariales, Designados por ORGS Economía Social y Designados por la FAMP .

	ÓRGANOS	COMPOSICIÓN
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	Consejo Social <sup>3</sup>	Presidencia
		Secretaría
	Junta de Personal (personal funcionario)	PDI
		PAS
	Comité de Empresas (personal laboral)	PDI
		PAS
	Consejo de Estudiantes	Alumnado
Delegadas/os de clase		
Comisiones de Rectorado y de Centro		

Para ello se analizará en cada grupo los siguientes aspectos:

#### a) PAS y PDI

##### ■ Perfil :

- Distribución de mujeres y hombres respecto al conjunto del personal
- Distribución de mujeres y hombres según edad
- Distribución de mujeres y hombres según nivel de estudios
- Responsabilidades familiares de mujeres y hombres por categorías y áreas donde se agrupan

##### ■ Situación en el organigrama:

- Distribución de mujeres y hombres por niveles jerárquicos o categorías profesionales
- Distribución de mujeres y hombres según áreas funcionales (departamentos, jefaturas...)
- Puestos de libre designación

##### ■ Condiciones laborales:

- Distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato
- Distribución de mujeres y hombres por tipo de jornada
- Tiempo de trabajo de mujeres y hombres

Los aspectos señalados anteriormente se analizarán por separado para el PAS y el PDI. A continuación se relacionan **dos ámbitos de análisis exclusivos del PDI**:

■ **Ámbito Académico**

- Evaluaciones Docentes
- Proyectos de mejora de la Calidad Docente
- Grupos de Docencia
- Asesorías Académicas

■ **Ámbito investigador:**

- N° de personas por sexo dedicadas a la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i)
- Dirección grupos de investigación
- Responsable de proyectos de investigación con financiación externa
- Personal con beca de formación
- Tesis Doctorales
- Productividad científica
- N° de sexenios y tramos autonómicos
- IP Proyectos de Investigación I+D+i

**b) ALUMNADO**, se analizarán los siguientes elementos:

- Alumnado por sexo matriculado en la Universidad
- Alumnas y alumnos por Facultades
- Alumnas y alumnos egresados por titulación y tasas de rendimiento: por títulos propios, por Grado, Posgrado, Master
- Alumnado becado por titulación y por tipo de beca: europeas, estatales, autonómicas, ayudas al estudio, becas de colaboración...
- Calificaciones medias por ámbitos de estudios
- Alumnado por sexo matriculado en la Universidad para mayores de 50 años.

**c) ÓRGANOS DE GESTIÓN Y DE REPRESENTACIÓN**, se analizará la participación de mujeres y hombres en cada uno de los órganos y su distribución en cada uno de los cargos correspondientes.

Al analizar las características de las personas que conforman la Universidad se trata de identificar claramente:

- **PAS, PDI y Órganos de Gobierno y Representación:**

- *Las diferencias en la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, en especial los de mayor responsabilidad y las causas a las que pueden deberse.*
- *Si existen diferencias, analizar las áreas, servicios y departamentos que mayoritariamente ocupan hombres y mujeres y si corresponden con las que tradicionalmente han venido ocupando.*

**Su análisis sirve para:** conocer el equilibrio o desequilibrio de participación de mujeres y hombres en todos los niveles, en especial en los de mayor responsabilidad.

- **Alumnado:**

- *En qué carreras hay mayor presencia de hombres y en cuáles de mujeres*

**Su análisis sirve para:** conocer si a través de las elecciones de las carreras se contribuye a perpetuar o modificar estereotipos de género en el mercado de trabajo.

- **Gestión de los Recursos Humanos en la Universidad**

Se trata de conocer y analizar como se desarrollan las diferentes prácticas de gestión de los recursos humanos en la Universidad, los procedimientos que existen, protocolos y el resultado que estos tienen en la participación de las mujeres y de los hombres.

Siguiendo la normativa en materia de igualdad, las prácticas que se analizan son las siguientes:

- Acceso y selección
- Formación continua
- Promoción (desarrollo de carrera profesional)
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Política salarial

En el diagnóstico se analizará cómo se desarrollan estas prácticas, qué implicaciones tienen y cómo inciden en los hombres y mujeres que conforman los diferentes grupos de la comunidad universitaria:



- PDI
- PAS
- Órganos de Gestión y Representación
- Alumnado

Al analizar la Gestión de los Recursos Humanos en la Universidad se trata de identificar claramente:

#### a) Acceso y selección:

- *Los contenidos de las ofertas y si invita a que se presenten mujeres de la misma manera que hombres*
- *La presencia de mujeres y hombres en las Comisiones de Evaluación y si tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.*

**Su análisis sirve para:** conocer la forma en la que se están desarrollando estos procesos y reconocer el potencial de las mujeres con el fin de integrarlas en todas las áreas, servicios departamentos y niveles de la Universidad.

#### b) Formación continua:

- *Los efectos que pueden tener esta práctica en la participación de mujeres y hombres y en su desarrollo profesional y curricular*
- *Si se tienen en cuenta las necesidades y los intereses de mujeres y hombres*
- *El tipo de formación que reciben mujeres y hombres, su vinculación con el puesto de trabajo y /o con las posibilidades de promoción*

**Su análisis sirve para:** garantizar que mujeres y hombres accedan y participen por igual en las acciones formativas y que se les proporcione las mismas mejoras en su desarrollo profesional y curricular

### c) Promoción profesional y curricular:

- *La evolución de la participación de mujeres y hombres en la promoción: si promocionan más hombres o mujeres y el motivo.*
- *Los puestos a los que promocionan las mujeres y los hombres*
- *Las consecuencias que tiene, para mujeres y hombres, la promoción profesional y curricular*

**Su análisis sirve para:** reconocer el potencial de las mujeres y los hombres por igual, facilitar su desarrollo profesional y curricular y equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad.

### d) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- *Las medidas que aparecen recogidas en convenio colectivo, si mejoran la normativa de referencia, si se desarrollan otras medidas y qué personal puede hacer uso de las medidas y quién hace uso de ellas*
- *Si la estrategia de la conciliación está dirigida a “facilitar la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente”*

**Su análisis sirve para:** conocer las medidas desarrolladas en la Universidad e identificar posibles desigualdades, para garantizar la participación de mujeres y hombres en los diferentes procesos de la Universidad

### e) Política salarial:

- *Si existen diferencias retributivas y los factores que las originan*
- *La relación entre salarios, capacidades y cualificaciones*

**Su análisis sirve para:** detectar si existe brecha salarial y en caso de existir reducirla para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, es decir, igual salario por un trabajo de valor equivalente.

### ■ Integración de la igualdad en otras áreas de gestión de la Universidad

Se trata de conocer y analizar como se desarrollan otras prácticas de gestión en la Universidad, los procedimientos que existen, protocolos, etc... y el resultado que estos tienen en la participación de las mujeres y de los hombres.

En este sentido algunas áreas de gestión que se pueden analizar son las siguientes:

- Gestión del conocimiento
- Salud Laboral
- Comunicación

En el diagnóstico se recogerán como se gestionan estas áreas, qué implicaciones tienen y cómo inciden en las mujeres y hombres que conforman los diferentes grupos de la comunidad universitaria:

- PDI
- PAS
- Órganos de Gestión y Representación
- Alumnado

Al analizar otras áreas de Gestión de la Universidad se trata de identificar claramente:

#### **a) Gestión del Conocimiento:**

- *Actividades específicas desarrolladas por la Universidad, en materia de igualdad entre mujeres y hombres (docencia, investigación)*
- *Existencia de enseñanzas en materia de igualdad de género en los planes de estudios universitarios: específicos (Master), transversales (en materia de igualdad, prevención de violencia de género, coeducación, corresponsabilidad...)*
- *Reconocimiento de meritos de los estudios de género en la evaluación de la actividad docente e investigadora además de en la gestión del personal docente e investigador.*
- *Revisión/corrección, elaboración de materiales, libros, documentación desde la óptica de la igualdad.*
- *Otras actividades de la Universidad en las que se integra la igualdad.*
- *Seguimiento del cumplimiento y desarrollo de la normativa vigente en materia de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal en educación.*

**Su análisis sirve para:** conocer como se trasmite el principio de igualdad a partir de la docencia e investigación y qué se debe mejorar y seguir trabajando en el marco del Plan de Igualdad.

## b) Salud Laboral:

- *Si están identificados los riesgos de la salud de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia*
- *Si se han dado casos de acoso sexual y por razón de sexo y cómo se ha actuado*
- *Si existen mecanismos o protocolos para la prevención, detección y actuación para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y si se han difundido entre la comunidad universitaria*
- *Si existen medidas para la prevención y actuación ante situaciones de violencia de género producida dentro de la Universidad y fuera sufrida por mujeres que trabajan o son alumnas de la Universidad*
- *Quién participa ante estas situaciones y si tienen formación específica*

**Su análisis sirve para:** dar forma y visibilizar lo que ya se está haciendo en esta materia en la Universidad y para proponer actuaciones (protocolos) que articulen y formalicen los procedimientos internos de la Universidad.

## c) Comunicación:

- *Cómo se trasmite la información de los diferentes grupos que forman parte la Universidad*
- *Si se garantiza que llegue a todas las personas de la misma manera*
- *El uso que se hace del lenguaje y de las comunicaciones*
- *Si se desarrollan estrategias (elaboración de manuales) para corregir un posible sexismo y estereotipos en el lenguaje y las imágenes*

**Su análisis sirve para:** garantizar el acceso a la información relativa a todas las prácticas, actividades y noticias de interés de la Universidad, por parte del conjunto de las personas que la componen.

## ■ Opiniones del PAS, PDI y Alumnado

Se analizarán las opiniones de los diferentes grupos de la comunidad universitaria sobre la igualdad entre mujeres y hombres, vertidas en las encuestas de opinión que se realicen para tal fin.

Al analizar las encuestas se trata de identificar claramente:

- *La sensibilización que tienen los diferentes grupos en materia de igualdad*
- *Sus necesidades e intereses en relación al futuro Plan de Igualdad*
- *Las claves para definir los indicadores de mejora a trabajar en el Plan de Igualdad*

**Su análisis sirve para:** reforzar y complementar la información analizada, se unificarán en el apartado de conclusiones del diagnóstico.

### 4.3 ESTRUCTURA DEL DIAGNÓSTICO EN LA UNIVERSIDAD

Toda la información analizada y las conclusiones obtenidas se recogerán en un documento o informe diagnóstico sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad.

Este documento servirá de base en la elaboración de las medidas de intervención necesarias para eliminar posibles desigualdades detectadas en la Universidad.

El informe diagnóstico debe elaborarse al menos con los siguientes contenidos:

#### ■ **Análisis sobre la situación de la Universidad respecto a la igualdad**

En este apartado se incluye el análisis de la información recogida e indicada en el punto 5.2 Elementos de análisis en el diagnóstico universitario.

#### ■ **Conclusiones del diagnóstico**

En este apartado se identifican todos los indicadores de mejora y oportunidad en materia de igualdad. Se trata por lo tanto de incorporar una valoración sobre la situación de la Universidad en materia de igualdad y resaltar sus fortalezas y oportunidades para implantar y desarrollar el Plan de Igualdad.

#### ■ **Propuestas para la elaboración del Plan de Igualdad**

A partir de los indicadores de mejora identificados se formulan los objetivos en materia de igualdad que den respuesta a las desigualdades detectadas y se presenta una propuesta de medidas que garanticen el cumplimiento de los objetivos identificados en las diferentes materias.

## 5.1. CONCEPTO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres recoge en su artículo 46.1 el concepto de Planes de Igualdad en las empresas:

**“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendente 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”.**

Este concepto de Plan de Igualdad se puede aplicar a las Universidades ya que son entidades que gestionan recursos humanos, gestionan y transmiten conocimientos y cuentan con una estructura propia formada por mujeres y hombres que conforman la comunidad universitaria.

El Plan de Igualdad es un instrumento de intervención que recoge un conjunto de objetivos, medidas y acciones, debidamente planificadas, con coherencia interna y que responden a las desigualdades detectadas en el diagnóstico y a los aspectos que se pueden mejorar en la Universidad para integrar la igualdad, por lo tanto se ajustan a la realidad y necesidades de la Universidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

*El Plan de Igualdad es una herramienta estratégica que contempla una serie de acciones para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura y en la gestión universitaria.*

# 5. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES

## 5.2. FINALIDAD

La finalidad del Plan de Igualdad es integrar la igualdad entre mujeres y hombres como principio básico de la Universidad. Para ello es necesario que el Plan de Igualdad contribuya a:

- Eliminar las desigualdades detectadas en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y los hombres en la Universidad.
- Asegurar que todos los procesos de gestión y transmisión de conocimiento se realizan de acuerdo al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres que conforman la comunidad universitaria, es decir, conseguir que mujeres y hombres se encuentren en el mismo punto de partida y que la igualdad se integre, de forma transversal, en todas sus actuaciones.

## 5.3. CARACTERÍSTICAS

El Plan de Igualdad tiene carácter de instrumento jurídico colectivo y ha de ser negociado (y en su caso, acordado) con los agentes sociales (representación legal de las personas trabajadoras y del alumnado), si está constituida la Comisión de Igualdad se negociará en su seno. Es un instrumento:

- **Estratégico:** ya que articula un nuevo enfoque de la política y gestión de la Universidad.
- **Práctico y realista:** porque define de manera precisa todo el procedimiento de desarrollo del Plan, ajustado a la comunidad universitaria de acuerdo con los resultados del diagnóstico.
- **Transversal:** afecta a todas las políticas y áreas de la Universidad, fundamentalmente las que tienen que ver con gestión de los recursos humanos, gestión del conocimiento, comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.
- **Participativo:** ya que en su elaboración y desarrollo interviene la representación de las personas trabajadoras del alumnado y del equipo directivo, a través de la Comisión de Igualdad, si está constituida y toda la comunidad universitaria aportando sus opiniones y sugerencias.

- **Vinculado con la mejora continua:** ya que es un documento abierto que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo y se va completando con el desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y evaluación
- **Flexible:** porque está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc, para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Transparente:** ya que en todo el proceso se garantiza la información, sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, a toda la comunidad universitaria, así como su participación en todo el proceso.

## 5.4 PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad en la Universidad conlleva los siguientes pasos:

### ■ **Diseño y negociación del Plan de Igualdad**

En base a los resultados del diagnóstico se elabora y diseña el Plan de Igualdad, el cual debe incluir la situación de partida a la que responde el plan de igualdad, los objetivos en materia de igualdad, las acciones para alcanzar tales objetivos, el sistema de seguimiento y evaluación del plan, el calendario de trabajo y la determinación de responsabilidades en la ejecución.

La elaboración del Plan de Igualdad responde a las siguientes fases:

- Identificación de necesidades en materia de igualdad
- Establecimiento de objetivos a alcanzar
- Determinación de ámbitos o áreas prioritarias
- Propuesta de acciones
- Negociación de las acciones propuestas
- Articulación de las acciones
- Establecimiento de responsabilidades, programa de trabajo y presupuesto
- Definición del sistema de seguimiento y evaluación



### ■ Aprobación del Plan de Igualdad

Una vez definido el Plan de Igualdad se presenta al Equipo de Gobierno para proceder a su aprobación. Aunque la normativa no obliga a este consenso final, no cabe duda que el acuerdo entre las partes negociadoras indica que se trata de un Plan en cuyo diseño se han tenido en cuenta las necesidades de toda la comunidad universitaria, facilitando el éxito de su implantación y con ello, de los objetivos de igualdad.

## 5.5 CONTENIDOS DEL PLAN DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES

En su artículo 46 la LOIEMH establece los contenidos de los Planes de Igualdad:

- 1. 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.”*

Partiendo de lo establecido legalmente, el Plan de Igualdad en las Universidades debe definir, de forma consensuada, los objetivos que se pretenden alcanzar, las actuaciones a realizar, la planificación de las mismas, los recursos materiales, económicos y humanos, el calendario y el sistema de seguimiento y evaluación.

## 5.6 ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES

De acuerdo con los contenidos descritos anteriormente y de acuerdo con los resultados del diagnóstico, elaborado previamente, el Plan de Igualdad en la Universidad responderá a la siguiente estructura:

- Introducción
- Ejes de intervención
- Objetivos
- Acciones
- Cronograma
- Personas responsables
- Presupuesto
- Seguimiento y evaluación

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad debe comenzar con la descripción de **la finalidad y los objetivos de carácter general** de su elaboración. Estos hacen referencia a la totalidad del Plan, son de carácter estratégico y están vinculados con la finalidad del mismo. En este punto se señala asimismo la fecha de aprobación del Plan y se indican las personas participantes en el proceso de negociación.

Asimismo, hay que señalar cuál es el mecanismo establecido de participación y seguimiento del Plan; esto es, el equipo o sistema previsto para informar del desarrollo del Plan, especificándose su composición y funciones básicas. En algunos casos, este mecanismo (que podría denominarse Comisión de Seguimiento) podría coincidir con el equipo que ha participado en la elaboración del Plan, o la Comisión de Igualdad, en su caso.

Finalmente, en este apartado se recogen las principales conclusiones del diagnóstico, en términos de indicadores o aspectos de mejora, como se indica en estos ejemplos:

ELEMENTOS DE ANÁLISIS	ASPECTOS DE MEJORA
Compromiso de la Universidad con la igualdad entre mujeres y hombres.	<i>El uso del lenguaje masculinizado, no inclusivo, en la comunicación interna y externa de la Universidad.</i>
Formación continua	<i>Menor participación de las trabajadoras PAS Y PDI en acciones formativas</i>

Promoción y desarrollo profesional	<i>Segregación vertical. Menor presencia de trabajadoras en puestos de toma de decisión, en Órganos de Gobierno y de Representación y en dirección de grupos de investigación</i>
Alumnado matriculado por titulación	<i>Segregación horizontal. La mayoría de alumnas se concentran en titulaciones que corresponden a profesiones tradicionalmente feminizadas.</i>
Gestión del conocimiento: diseño de planes de estudios universitarios	<i>No se han incluido enseñanzas en materia de igualdad de género en los planes de estudios universitarios: específicos (Master), transversales (en materia de igualdad, prevención de violencia de género, coeducación, corresponsabilidad...)</i>

## OBJETIVOS

En función de las necesidades detectadas en el Diagnóstico, se definen los objetivos del Plan, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Universidad.

Así pues, deben concretarse **objetivos de carácter general**, que hacen referencia a la totalidad del Plan, son de carácter estratégico y están vinculados con la finalidad del Plan, y **objetivos específicos** que prestan más detalle a los ámbitos en los que se va a actuar o intervenir

## ÁREAS DE INTERVENCIÓN

A partir de las conclusiones recogidas en el diagnóstico se deberán identificar las **áreas** en las que es necesario intervenir para mejorar la situación de la Universidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En el caso específico de las Universidades es conveniente contemplar áreas de **intervención generales**, de aplicación a toda la comunidad universitaria y otras áreas de **intervención específicas**, para cada ámbito universitario (PAS, PDI, Órganos de Gestión y Representación, alumnado, gestión del conocimiento: actividad docente e investigadora). A continuación se presentan los ejes de intervención que se pueden trabajar en el Plan de Igualdad de las Universidades:

### Áreas de intervención generales:

- Compromiso con la igualdad, sensibilización.
- Información, estudios, estadísticas, desagregadas por sexo.

- Comunicación interna y externa e imagen no sexista en la Universidad.
- Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal
- Salud Laboral: Prevención de riesgos laborales, maternidad y lactancia, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género,

### Áreas de intervención específicas por ámbitos universitarios:

#### a) PAS y PDI

- Acceso en igualdad
- Presencia equilibrada
- Formación y Promoción
- Política Salarial
- Condiciones Laborales

#### b) Órganos de gestión y representación

- Acceso a los Órganos de Gestión y Representación.

#### c) Alumnado

- Presencia equilibrada en las diferentes materias universitarias.
- Orientación laboral con perspectiva de género.

#### d) Actividad docente e investigadora: Gestión del Conocimiento

- Actividades y materias docentes e investigadoras
- Creación y trasmisión del conocimiento

#### e) Empresas externas

- Integración del principio de igualdad de género en las empresas proveedoras de la Universidad

Una vez identificados los ejes de intervención es necesario definir **los objetivos específicos** de igualdad que se quieren conseguir en cada área de intervención.

A continuación se presenta una relación de objetivos por área de intervención, a modo de ejemplo:

ÁREAS DE INTERVENCIÓN GENERALES	OBJETIVOS (EJEMPLOS)
COMPROMISO CON LA IGUALDAD, SENSIBILIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Introducir la perspectiva de género en documentos formales de la Universidad: Estatutos, Plan Estratégico, Memorias Académica y Reglamento de Régimen Académico.</i></li> <li>• <i>Ofrecer a la comunidad universitaria recursos formativos y herramientas para facilitarles la integración de la igualdad en su ámbito de actividad, docente, investigadora, dirección, administración...</i></li> </ul>
INFORMACIÓN, ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Adaptar los sistemas de información para el tratamiento de datos desagregados por sexo, con el fin de evaluar el impacto de género de las actuaciones en todos los ámbitos de gestión universitaria.</i></li> <li>• <i>Elaborar todos los estudios y las estadísticas desagregadas por sexo, tanto de la gestión universitaria como de su actividad docente e investigadora.</i></li> </ul>
COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA E IMAGEN NO SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Garantizar un sistema de comunicación interno y externo desde la perspectiva de género, mediante el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.</i></li> <li>• <i>Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en los sistemas de comunicación de la Universidad</i></li> </ul>
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Fomentar la corresponsabilidad en toda la comunidad universitaria, especialmente en el uso de medidas de conciliación.</i></li> <li>• <i>Adecuar las medidas de conciliación a las necesidades de las personas que conforman la Universidad</i></li> </ul>
SALUD LABORAL: Prevención de riesgos laborales, maternidad, lactancia, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ofrecer a las garantías y derechos necesarios para la salud de las mujeres, que conforman la Universidad, durante el embarazo o lactancia.</i></li> <li>• <i>Diseñar y formalizar procedimientos de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.</i></li> </ul>

ÁREAS DE INTERVENCIÓN ESPECÍFICAS POR ÁMBITOS UNIVERSITARIOS	OBJETIVOS (EJEMPLOS)
<b>PAS Y PDI</b>	
ACCESO EN IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Desarrollar procesos de selección con garantías en la aplicación del principio de igualdad</i></li> <li>• <i>Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en cada uno de las comisiones evaluadoras de oposición y concurso, de las plazas convocadas.</i></li> </ul>
PRESENCIA EQUILIBRADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el PAS Y PDI en todos los niveles profesionales y categorías.</i></li> <li>• <i>Fortalecer el rol de liderazgo, dirección y toma de decisiones en las trabajadoras del PAS y PDI</i></li> </ul>
FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Incrementar la participación de mujeres en los procesos de promoción, desarrollo profesional y formación cotinua, que se lleven a cabo en la Universidad.</i></li> <li>• <i>Garantizar el principio de igualdad en el desarrollo y evolución de las carreras del personal PAS (Direcciones, Jefaturas de áreas de servicios...) y PDI (Cátedras, Titulares, personal con contrato de doctorado, Dirección de grupos de investigación, Ayudantes, Colaboraciones)</i></li> </ul>
POLÍTICA SALARIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Establecer criterios retributivos aplicando el principio de igualdad</i></li> <li>• <i>En el caso específico del PDI, impulsar la obtención de complementos (a efectos de sexenios), por parte de las trabajadoras, a través de su participación en proyectos, grupos de docencia, asesorías académicas, dirección de tesis doctorales, productividad científica, proyectos de investigación I+D+i...</i></li> </ul>
CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Establecer condiciones laborales (tipo de contrato, de jornada...) que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad.</i></li> </ul>
<b>ÓRGANOS DE GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN</b>	
ACCESO A LOS ÓGANOS DE GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los Órganos de gestión y representación de la Universidad</i></li> </ul>

ÁREAS DE INTERVENCIÓN ESPECÍFICAS POR ÁMBITOS UNIVERSITARIOS	OBJETIVOS (EJEMPLOS)
<b>ALUMNADO</b>	
PRESENCIA EQUILIBRADA EN LAS DIFERENTES MATERIAS UNIVERSITARIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Colaborar con la educación preuniversitaria en la introducción de la perspectiva de género para facilitar elecciones académicas libres de los sesgos de género.</i></li> </ul>
ORIENTACIÓN LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Incorporar la igualdad de género en los servicios de orientación e inserción laboral de las Universidades, para eliminar posibles estereotipos sexistas que puedan repercutir negativamente en la inserción laboral del alumnado.</i></li> </ul>
<b>DOCENCIA E INVESTIGACIÓN: Gestión del conocimiento</b>	
ACTIVIDADES Y MATERIAS DOCENTES E INVESTIGADORAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Incorporar progresivamente la transversalidad de género en los contenidos de las distintas áreas de conocimiento e investigación y sus materias correspondientes</i></li> <li>• <i>Incluir enseñanzas en materia de igualdad de género en los Planes de Estudios: específicos (Master), transversales (en materia de igualdad, prevención de violencia de género, coeducación, corresponsabilidad...)</i></li> </ul>
CREACIÓN Y TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Promover la trasmisión y creación de conocimientos con perspectiva de género.</i></li> <li>• <i>Revisar y elaborar materiales, libros, documentación... desde la óptica de la igualdad.</i></li> </ul>
<b>EMPRESAS EXTERNAS</b>	
INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SENO DE LAS EMPRESAS PROVEEDORAS DE LA UNIVERSIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Incluir en el pliego de condiciones administrativas de las empresas con las que se contrate servicios o productos, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad.</i></li> </ul>

## ACCIONES O MEDIDAS

Para dar cumplimiento a los objetivos del Plan y en función de las necesidades detectadas en el diagnóstico, se diseñarán acciones o medidas para mejorar la situación de partida.

Las medidas adoptadas, por áreas de intervención, serán de carácter temporal, para corregir las desigualdades detectadas, o bien de carácter permanente para asegurar la integración de la igualdad en el conjunto de la Universidad.

### ¿Qué se especifica en una acción o medida del Plan de Igualdad?

- **Enunciado:** La definición de la acción a desarrollar.
- **Objetivos:** Objetivos específicos de cada una de las acciones a implementar, en función de la finalidad que se pretende conseguir con ella.
- **Descripción y procedimiento:** Contenido y desarrollo de las tareas incluidas en la acción.
- **Personas, departamentos, servicios, áreas a las que se dirige:** Colectivos de comunidad universitaria a quienes va dirigida.
- **Personas responsables de su desarrollo:** que han de implementar la acción así como realizar su seguimiento.
- **Recursos humanos y materiales para su desarrollo:** Las personas necesarias para su desarrollo, en número y perfil y los recursos técnicos que precisen para su ejecución.
- **Calendario de implementación:** Momento, fases o periodos en los que se va a desarrollar la acción.
- **Aproximación presupuestaria:** En caso de ser necesaria, tanto interna como externa.
- **Mecanismos de seguimiento y evaluación:** Indicadores básicos de medición de cada acción para conocer el alcance e impacto obtenido tras el desarrollo de las mismas.

## CALENDARIZACIÓN

Para las acciones contempladas en el Plan se establecerá un cronograma de trabajo que permitirá tener una visión general de todos los trabajos a desarrollar.

Este periodo lo determinará el Equipo de Gobierno o, en su caso, la Comisión de Igualdad, siendo aconsejable que su vigencia oscile entre los dos y los cuatro años.



## PERSONAS RESPONSABLES

Se determina quién asume la responsabilidad de coordinar el desarrollo de las acciones del Plan, detallando el nombre, cargo y departamento de la misma.

## PRESUPUESTO

Se incluye el presupuesto total que supondrá el desarrollo de todas las actuaciones contempladas en el Plan, para que la Universidad contemple la previsión de este gasto en sus partidas presupuestarias.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En este apartado se definen: los objetivos del sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad; las personas responsables del mismo, señalando sus funciones; la periodicidad de la elaboración de informes; las fases del procedimiento, herramientas y resultados de cada fase.

El sistema de seguimiento y evaluación permite conocer, además, los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación, tanto el impacto de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados.

La integración de la igualdad en la Universidad no termina con la elaboración del Plan de Igualdad, ya que una vez aprobado el mismo es necesaria su implantación o desarrollo, es decir, llevar a la práctica la ejecución de las acciones definidas en el Plan.

Para reforzar la implantación del Plan se pueden llevar a cabo actuaciones de **información y difusión** a todos los niveles universitarios, para implicar a todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

Aunque la definición de las medidas incluye las personas responsables de cada una, es necesario designar a una **persona**

**responsable del desarrollo** del Plan de Igualdad, o bien asumir esta función la Comisión de Igualdad.

Desde el inicio de la implantación del Plan de Igualdad y con el objetivo de conocer el desarrollo del mismo y de los resultados obtenidos se establecerá un **sistema de seguimiento y de evaluación del Plan**.

## 6. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD

### 6.1. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez iniciado el desarrollo de las acciones definidas en el Plan de Igualdad, es necesario contar con un sistema de seguimiento que registre e informe de dicho desarrollo.

Se utilizarán tanto indicadores cuantitativos (que cuantifican la magnitud de la acción) como indicadores cualitativos (que informan de características no cuantificables de la acción).

**A modo de ejemplo:**

Indicadores cuantitativos	Indicadores cualitativos
Número de mujeres y hombres que han promocionado	Contenidos incluidos en la formación en igualdad
Número de horas de formación desarrolladas en igualdad	Tipo de información difundida a la comunidad universitaria
Número de mujeres y hombres que han hecho uso de medidas de conciliación	Áreas de conocimiento e investigación en las que se ha incorporado contenidos en materia de igualdad

El **seguimiento** va a facilitar **información sobre posibles necesidades y/o dificultades** surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilita su corrección, proporcionando al Plan la **flexibilidad** necesaria para su éxito. Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la **evaluación**.

Cada responsable de ejecución ha de mantener un registro por cada acción de las que sea responsable, que trasladará al informe de seguimiento del Plan, que recogerá información relativa a:

- **Identificación de la acción:** En primer lugar, se debe identificar la acción sobre la que se realiza el informe de seguimiento, la persona o equipo responsable de su desarrollo, la fecha de realización del informe de seguimiento y el periodo de ejecución del Plan de Igualdad al que corresponde dicho informe.
- **Desarrollo de la acción:** Se recogerá información sobre las actividades efectivamente desarrolladas, así como el nivel de ejecución de la acción. Otra información relevante en los informes de seguimiento es la referente a las actividades que no se han desarrollado o que se han modificado.
- **Los resultados:** Se recoge la variación que han experimentado los indicadores de igualdad en el periodo objeto de análisis.
- **Las incidencias en el desarrollo:** Deben recogerse qué dificultades se han encontrado en el desarrollo de la acción, junto con las soluciones que se han adoptado para superarlas

Estos informes han de trasladarse a la **Comisión de Seguimiento y Evaluación** del Plan de Igualdad y a la persona **responsable de la coordinación del desarrollo del Plan**, para que de forma conjunta y consensuada puedan adoptar decisiones respecto a la manera más adecuada de continuar con la implementación del Plan de Igualdad.

## 6.2 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación proporciona **información relativa al grado de consecución de los objetivos de igualdad** del Plan. Tiene lugar **a la finalización** del periodo de vigencia del Plan.

**Las personas implicadas** en el seguimiento del Plan son las personas responsables del seguimiento de las acciones, a quienes se une la Comisión de Seguimiento y Evaluación y la persona responsable de la coordinación del desarrollo del Plan de Igualdad.

Se elaborará un informe de evaluación que debe contener, al menos, información relativa a tres dimensiones de la evaluación (resultados, proceso e impacto) junto con otros datos que faciliten la revisión del proceso de seguimiento y evaluación:

**Introducción:** Debe indicarse la fecha de realización del informe, el periodo a que se refiere y quién elabora el informe.

**Evaluación de resultados:** Estos resultados se refieren, por un lado, al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad (generales y específicos) y, por otro lado, al grado de ejecución del Plan en su conjunto y de las acciones en particular, así como la relación entre el grado de consecución de los objetivos y el de ejecución del plan.

**Evaluación de proceso:** En este bloque se evalúa el desarrollo del Plan en sí mismo, atendiendo a:

- Los **recursos** empleados: humanos y materiales
- El plan o **cronograma** de trabajo; ajuste entre el tiempo estimado para la ejecución de las acciones en el Plan de Igualdad y el tiempo efectivamente empleado en la implementación de las acciones.
- Las **herramientas** de seguimiento, tanto el grado de uso que se ha hecho de las mismas y su adecuación al desarrollo de las acciones.
- Las **dificultades** que se han encontrado a lo largo del periodo de desarrollo

**Evaluación de impacto:** información relacionada con el grado de corrección o de mejora de los indicadores de igualdad. Estos indicadores se refieren a:

- La **reducción de las desigualdades** en la **presencia y participación** de las mujeres y los hombres
- **Cambios en la cultura** de la propia Universidad
- **Indicaciones para la continuidad**, indicación de la conveniencia de continuar con cada una de las acciones definidas en el Plan de Igualdad.
- **Identificación de nuevas necesidades**, que pudieran no haber sido abordadas en el diagnóstico previo.
- **Propuestas de mejora** para el desarrollo futuro del Plan de igualdad basadas en la experiencia adquirida durante el periodo objeto de análisis.

La evaluación es una herramienta para la **mejora continua** de la Igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad, ya que la información que proporciona el representa un *nuevo punto de partida*, un **nuevo diagnóstico de situación** de la Universidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres para el que será necesario definir un **nuevo Plan de Igualdad** acorde a la nueva situación.

# ANEXO I. ORIENTACIONES PARA LA ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL DISEÑO, DEFINICIÓN Y DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE \_\_\_\_\_

## COMPOSICIÓN

La composición de la Comisión de Igualdad debe ser paritaria. La compondrán en igual número, representantes del Equipo de Gobierno y representantes del PAS, PDI y Alumnado, más un o una suplente por cada una de las partes.

<b>1. Equipo de Gobierno</b> - <b>Suplente:</b> -	<b>2. Personal de Administración y Servicios</b> - <b>Suplente:</b> -
<b>3. Unidad Igualdad de Género</b> - -	<b>Suplente:</b> -
<b>4. Personal Docente e Investigador</b> - <b>Suplente:</b> -	<b>5. Consejo de Estudiantes</b> - <b>Suplente:</b> -
<b>6. Comité de Empresas PAS</b> - <b>Suplente:</b> -	<b>7. Junta de PAS</b> - <b>Suplente:</b> -
<b>8. Comité de Empresas PDI</b> - <b>Suplente:</b> -	<b>9. Junta de PDI</b> - <b>Suplente:</b> -

## COMPETENCIAS

1. Velar para que en la Universidad se cumpla el principio de Igualdad entre mujeres y hombres.
2. Sensibilizar e informar a toda la comunidad universitaria sobre la importancia de incorporar la Igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad y sobre la necesidad de su participación activa en la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad que se está realizando en la Universidad.
3. Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad en la Universidad y proponer medidas dentro de las políticas universitaria, basadas en la normativa legal
4. Facilitar la elaboración y el desarrollo del diagnóstico y del Plan de Igualdad.
5. Difundir el compromiso adquirido, los resultados del diagnóstico y del desarrollo del Plan de Igualdad.
6. Motivar a la comunidad universitaria para participar en el proceso.
7. Negociar y aprobar la propuesta del Plan de Igualdad, que será aprobado posteriormente por el Consejo de Gobierno.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la Universidad y promover su implantación.
9. Informar a la comunidad universitaria sobre las acciones que se van a desarrollar en la Universidad.
10. Impulsar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

## DE LAS REUNIONES

La Comisión tendrá al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté elaborando el Plan de Igualdad en la Universidad, y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

## ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión de Igualdad requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo éstos vinculantes para todas las partes.

## ACTAS

Se levantará un acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados.

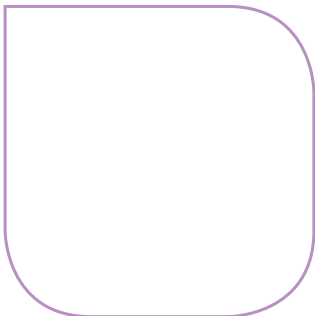
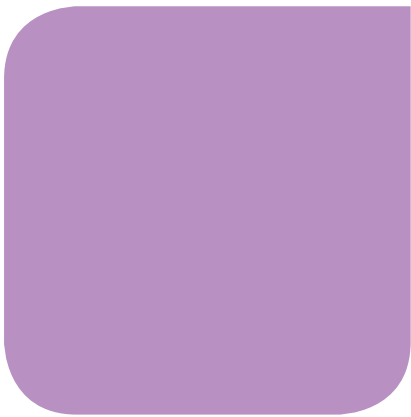
El acta será leída y aprobada en cada reunión.

## VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior por el Comité. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

Equipo de Gobierno:	Personal de Administración y Servicios:
Unidad de Igualdad de Género:	
Personal Docente e Investigador:	Consejo de Estudiantes:
Comité de Empresas PAS:	Junta de PAS:
Comité de Empresas PDI:	Junta de PDI:





## ANEXO II. PAUTAS PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS UNIVERSIDADES

El acoso sexual supone la vulneración de varios derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, y a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo. Para tratar las situaciones de acoso en las Universidades es necesaria la elaboración de un **Protocolo** de prevención y actuación ante acoso sexual y por razón de sexo. Aunque la prevención siempre es más positiva que la sanción, es importante que, de forma paralela, se desarrollen procedimientos que permitan que las víctimas encuentren un cauce para el tratamiento de una situación que afecta a su salud y su trabajo, con las garantías de privacidad y objetividad precisas.

Para ello, el **Protocolo** debe incluir contenidos tales como:

1. Posicionamiento de la Universidad frente al acoso
2. Marco normativo de referencia
3. Concepto y tipificación del acoso
4. Ámbito de aplicación
5. Recursos humanos, técnicos y materiales para aplicar el Protocolo
6. Procedimientos de denuncia

6.1. Cauces de denuncia
6.2. Medidas cautelares
6.3. Procedimientos informales
6.4. Procedimientos formales
7. Régimen disciplinario y sancionador del personal laboral, funcionario y del alumnado
8. Medidas a adoptar tras la terminación del expediente disciplinario
9. Vigencia

## 1. Posicionamiento de la Universidad frente al acoso

Este apartado tiene un carácter sensibilizador, ya que en éste se debe mostrar el rechazo que genera en la Universidad este tipo de comportamientos.

## 2. Marco normativo de referencia

Referencia a la normativa vigente en esta materia:

- **Directiva 2006/54/CEE** de 5 de julio de 2006 del Parlamento y del Consejo Europeo, relativa a la aplicación del principio de igualdad en el empleo.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
- **Ley 12/2007** de 26 de noviembre de 2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- **I Plan Estratégico** para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.
- **Convenio Colectivo y Estatutos** de la Universidad, si así lo recoge.
- **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009** sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

## 3. Concepto y tipificación del acoso

Se debería incluir la definición de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y se detallan los comportamientos que constituyen acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**Ejemplos** de comportamientos que constituyen **acoso sexual**:

- Las bromas y comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora, el trabajador, la alumna o el alumno
- El uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito
- Las comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no son deseadas.

- Las invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando éstas estén relacionadas, directa o indirectamente, a trato preferencial o amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.

**Ejemplos** de comportamientos que constituyen **acoso por razón de sexo**:

- Los comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona por su condición sexual.
- Las desclasificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo por su condición sexual.

#### 4. Ámbito de aplicación

El Protocolo se debería aplicar a la totalidad de las personas integrantes de la comunidad universitaria. Su aplicación también se puede extender al personal afecto a contrata o subcontratas y a personas autónomas con contrato de prestación de obra o servicio, empresas suministradoras...

#### 5. Recursos humanos, técnicos y materiales para aplicar el Protocolo

Es necesario establecer qué personas van a desarrollar las labores de apoyo, asesoramiento e investigación de las denuncias. Para ello, se puede constituir un equipo de trabajo o **Comisión de Asesoramiento**, en la que estén representados el Equipo de Gobierno y la representación legal de PAS, PDI y del Alumnado.

Las **funciones de la Comisión** podrían incluir:

- La recepción de las denuncias
- Llevar a cabo la investigación pertinente (se puede plantear comenzarla de oficio cuando tenga conocimiento por alguna vía).
- Recomendar y gestionar las medidas cautelares que se precisen
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación
- Cuando proceda, instar al Equipo de Gobierno a abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones impuestas
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones
- Velar por las garantías del protocolo de actuación

En el caso de que la persona denunciada formara parte de esta Comisión, se deben prever los mecanismos para su reemplazo (puntual, salvo en el caso de que se prueben los cargos contra la persona denunciada en el último supuesto, cuyo reemplazo debe ser definitivo).

También es necesario que se establezcan los **recursos** técnicos y económicos precisos para que la Comisión desarrolle las funciones que le han sido encomendadas.

## 6. Procedimiento de denuncia

Se debería definir las personas que pueden denunciar por acoso sexual o por razón de sexo, que pueden ser:

- La persona víctima de acoso sexual o por razón de sexo
- Cualquier persona que tenga conocimiento de algún caso
- La Comisión de Asesoramiento, de oficio.

Una característica que deben tener los procedimientos es que han de ser **ágiles** y rápidos en su desarrollo, sin que ello suponga una merma en el rigor, para evitar situaciones que perturban el desarrollo habitual del trabajo durante mucho tiempo.

También es importante asegurar que los procedimientos tienen **garantías para mantener la confidencialidad** de las investigaciones que se realicen con motivo de la denuncia, así como la privacidad de las personas a lo largo del proceso.

### 6.1. Cauces de denuncia

Se debería definir los cauces que la víctima tiene a su disposición para denunciar su situación, estableciendo la/s persona/s a quien ha de dirigirse la denuncia y cómo se ha de presentar la denuncia.

Es recomendable establecer cauces de denuncia diferentes a los utilizados habitualmente para otros problemas, ya que, en la mayoría de los casos, éstas deben dirigirse a la persona superior inmediata, y ello puede incomodar a la víctima, o puede tratarse de personas de diferente sexo, lo que puede asimismo cohibir a la víctima.

La/s persona/s de referencia en los casos de acoso puede proceder del departamento de Recursos Humanos, del Comité de Seguridad y Salud, o de la Unidad de Igualdad de Género, si existe o la propia Comisión de Asesoramiento.

## 6.2. Medidas cautelares

Es importante que en aquellos casos en que la persona denunciante y la denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica de trabajo se establezcan medidas cautelares para prevenir el agravamiento del problema.

Siempre que sea posible, se puede establecer el desplazamiento de una de las dos personas a otro departamento, servicio o área de Universidad, dando prioridad a la víctima para elegir si quiere ser la desplazada o prefiere mantenerse en su puesto.

## 6.3. Procedimientos informales

Tratándose de una situación que genera ansiedad y estrés, es conveniente incorporar al Protocolo procedimientos informales para un primer acercamiento a la solución del problema.

Para ello, podría ser suficiente con que la persona que presenta la denuncia exponga a la persona denunciada que su conducta no es deseada, que entorpece el desempeño de su trabajo y enrarece el ambiente laboral. Ambas partes pueden asistir a esta reunión acompañadas de personas de su confianza y elección que les haga sentir más cómodas y seguras. Además, estarían presentes miembros de la Comisión encargada de la investigación de la denuncia.

Al final de este procedimiento, si la persona denunciante se considera satisfecha con el resultado, el proceso finalizaría aquí. De no ser así, no estar conforme con el resultado o la actitud de la persona denunciada, podrá solicitar que se abra un procedimiento formal.

## 6.4. Procedimientos formales

La presentación de una denuncia para su resolución a través de un procedimiento formal dará paso a una investigación de los hechos. Es importante tener en cuenta algunos aspectos en este procedimiento:

- Establecer un plazo máximo para la resolución
- Evitar que la presunta víctima tenga que relatar los hechos varias veces
- Informar a la parte denunciada de la naturaleza de la denuncia y su posibilidad de contestar
- Garantizar la confidencialidad en el tratamiento de la información a ambas partes, incluso si intervienen testigos.
- Centrarse en los hechos denunciados

## 7. Régimen disciplinario y sancionador del personal laboral, funcionario y del alumnado

El Protocolo debería incluir un capítulo con el **régimen sancionador**. De acuerdo con la LOIEMH, el acoso sexual constituye una discriminación directa por razón de sexo, siendo una falta muy grave, y en este caso la Universidad detenta el poder sancionador de las conductas de acoso.

En la determinación de la sanción sería necesario incluir aquellas situaciones que suponen agravantes, entre ellas:

- La especial vulnerabilidad de la víctima (precariedad laboral y contractual, discapacidad, edad)
- La subordinación respecto de la persona agresora
- La reincidencia en la conducta de acoso

## 8. Medidas a adoptar tras la terminación del expediente disciplinario

Una vez terminado el expediente disciplinario se pueden establecer medidas dirigidas a la persona acosada (atención médica y psicológica...) y a la persona acosadora (seguimiento cumplimiento derecho a la intimidad...).

## 9. Vigencia

En este apartado se recogería la vigencia del Protocolo, que se recomienda entre dos y cuatro años.







Instituto Andaluz de la Mujer  
**CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL**