



Plan de
Igualdad 2014-2016
de oportunidades entre mujeres y hombres

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

EDITA: UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA
Monasterio de Santa María de las Cuevas.
Calle Américo Vespucio, 2. Isla de la Cartuja, 41092 SEVILLA

© De la presente edición: **Universidad Internacional de Andalucía**
www.unia.es

Depósito Legal: SE 371-2014

Maquetación y Diseño: María Dolores Lobo y Felipe del Pozo



Elaborado por:



ÍNDICE

| | PÁG. |
|--|------|
| 1. Prólogo | 5 |
| 2. Introducción | 9 |
| 3. Marco legislativo | 15 |
| 4. Trayectoria: UNIA Compromiso con la Igualdad | 27 |
| 5. Características del Plan de Igualdad | 31 |
| 6. Objetivos del Plan de Igualdad | 33 |
| 7. Ejes de intervención para integrar la igualdad | 35 |
| Eje 1. Cultura organizativa y compromiso con la igualdad | 43 |
| Eje 2. Participación equilibrada y representatividad | 53 |
| Eje 3. Docencia | 59 |
| Eje 4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal | 63 |
| Eje 5. Salud laboral | 67 |
| 8. Seguimiento y evaluación | 71 |

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

1. PRÓLOGO

La elaboración del *Plan de Igualdad de la Universidad Internacional de Andalucía 2014-2016*, se ha desarrollado bajo las competencias del Vicerrectorado de Igualdad, Cultura y Cooperación al Desarrollo.

La intervención en el ámbito de la igualdad se realiza desde este Vicerrectorado a través de dos vertientes:

- ▶ **LA INTERNA**, donde la actuación va encaminada al desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres mediante el impulso, implantación, coordinación y evaluación de todas aquellas políticas de igualdad adoptadas en el marco de la Universidad. Todo ello mediante la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Universidad Internacional de Andalucía, con el cumplimiento de la legislación y de las medidas que se adopten.

En definitiva, cristalizando todas estas estrategias en el Plan de Igualdad como herramienta que consolida de forma ordenada una estrategia encaminada a conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la comunidad universitaria.

- ▶ **LA EXTERNA**, con medidas tendentes a incluir el mainstreaming en todas las actuaciones que lleva a cabo la universidad (docencia, investigación, acción cultural, participación, etc.).

Todo ello, a través de la formación, la creación de redes, el desarrollo de publicaciones y la observación de la realidad social, liderado a través de la Unidad de Igualdad, y como herramienta, el Observatorio de Igualdad de la Universidad Internacional de Andalucía. Pero sobre todo creando foros de encuentro, de debate y redes de colaboración.

No podemos obviar que la igualdad entre hombres y mujeres es un valor fundamental para el crecimiento económico y social, la prosperidad y la competitividad; por eso, es una función central el velar para que se cumplan las leyes y normas emanadas de políticas de igualdad correctoras del desequilibrio entre mujeres y hombres.

Muchas son las competencias a desarrollar en el marco temporal del Plan de Igualdad 2014-2016, no pocos son los retos que afrontar, pero toda la estructura de este Vicerrectorado estará al servicio de la UNIA, para hacer realidad todos y cada uno de los objetivos establecidos en los ejes del Plan de Igualdad.

Creo sinceramente que la actividad que debe llevar a cabo estos años este nuevo Vicerrectorado, debe ser, consolidar el buen trabajo realizado hasta la fecha, y abrir nuevas líneas de intervención y desarrollo en estas temáticas tan sensibles a la comunidad universitaria y a la ciudadanía en general, introduciendo en ello un concepto innovador.

Yolanda M^a de la Fuente Robles

Vicerrectora de Igualdad, Cultura y Cooperación al Desarrollo

UNIA

Febrero, 2014

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Internacional de Andalucía (en adelante UNIA) inició en 2011 el proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, en cumplimiento del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

Un paso previo para diseñar y redactar el Plan de Igualdad es la realización de un diagnóstico de situación, que consiste en un análisis detallado en el que se revisa, con enfoque de género, la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y en la gestión de recursos humanos.

Con la realización del diagnóstico se ha llegado a una serie de conclusiones con respecto a dicha situación, que inspiran objetivos y actuaciones que la Universidad se propone implantar a corto y medio plazo y que constituyen el primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UNIA.

A través de este Plan, la UNIA trata de cubrir aquellos huecos o debilidades en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- ▶ La información sobre género (Unidad de Igualdad, Comisión de Igualdad, Plan de Igualdad), aunque se encuentra en la web de la UNIA, no es de fácil acceso.
- ▶ No está integrada de forma transversal la igualdad entre mujeres y hombres en el Plan Estratégico
- ▶ No cuenta con indicadores de género en la planificación estratégica ni en los procedimientos de Gestión de Calidad y de Responsabilidad Social.

- ▶ No existe un uso sistemático del lenguaje incluyente, tanto por parte del PAS, Profesorado y Equipo de Gobierno, por falta de técnica, sistemática y sensibilización en esta materia.
- ▶ Los sistemas de información utilizados para el PAS no están adaptados para el tratamiento de datos desagregados por sexo y los estudios y estadísticas elaboradas en la Universidad (tanto de gestión universitaria como de su actividad docente) no siempre se hacen desagregadas por sexo.
- ▶ Existe una mayor presencia de trabajadoras del PAS en los niveles inferiores de la escala jerárquica, disminuyendo esta presencia en los puestos intermedios que se encuentran masculinizados.
- ▶ La composición del PAS funcionario eventual (libre designación) se encuentra masculinizada.
- ▶ Se aprecia un reparto desequilibrado del PAS en algunas áreas funcionales (segregación horizontal). Así se encuentran más mujeres en el Área de Gerencia y en Servicios Generales, por el contrario se encuentran más hombres en Gestión de las TICs, Innovación Docente, Área CRAI y Gestión Académica.
- ▶ No existe un uso sistemático del lenguaje incluyente en las convocatorias de empleo tanto en las de turno libre como de promoción interna.
- ▶ No siempre se consigue la composición paritaria de las comisiones de selección, por falta de mujeres atendiendo a la especialidad.
- ▶ No cuenta con mecanismos para detectar necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- ▶ Las medidas de conciliación, legalmente establecidas y de mejora incorporadas por la UNIA, no son conocidas por todo el personal.
- ▶ La composición del Profesorado se encuentra desequilibrada por sexo, concretamente está altamente masculinizado (25,88% de profesoras y 74,15% de profesores).

- ▶ Menor presencia de mujeres que de hombres en Direcciones de Programas (segregación vertical).
- ▶ Se aprecia un reparto desequilibrado por sexo del Profesorado por áreas del conocimiento en Programas Oficiales. Mayor presencia de mujeres en Ciencias Sociales y Jurídicas y mayor presencia de hombres en Ciencias Experimentales.
- ▶ Menor participación profesoras que de profesores en Comisiones de ámbito académico.
- ▶ No se integra de forma transversal la perspectiva de género en la actividad docente, ya que los diferentes programas formativos no cuentan con contenidos de género.
- ▶ La Universidad no tiene establecidos procedimientos (protocolos) de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- ▶ Tampoco cuenta con procedimientos de actuación ni medidas de sensibilización ante violencia de género.
- ▶ Existe una percepción diferente entre ambos sexos respecto a la situación de las mujeres en el ámbito laboral universitario, así como en los ámbitos en los que es necesario integrar la igualdad en la UNIA, especialmente las mujeres consideran necesario, en mayor medida que los hombres, integrar la igualdad en el ámbito de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Estos resultados dan lugar a diferentes Ejes de Intervención en que se desarrolla el Plan de Igualdad.

Así mismo, la UNIA cuenta con elementos claves para integrar la igualdad de oportunidades que, sin duda, facilitarán la implementación del Plan de Igualdad y ofrecerá oportunidades interesantes para su buen funcionamiento. Se destacan los siguientes:

- ▶ Es una universidad comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, ya que está integrado en su cultura, recogido como uno de sus valores y reflejado en diferentes documentos.

- ▶ Cuenta con la Unidad de Igualdad y con una Comisión de Igualdad para impulsar la integración de la igualdad en toda la comunidad universitaria y en su actividad docente.
- ▶ La Universidad Internacional de Andalucía elabora desde el año 2008 un informe con perspectiva de género de determinados indicadores vinculados a partidas del presupuesto.
- ▶ Mantiene sistemas de calidad, de mejora continua de sus procesos y está comprometida con la Responsabilidad Social, lo que va a facilitar la inclusión de indicadores de igualdad en sus procesos.
- ▶ La UNIA cuenta con numerosos mecanismos de comunicación interna, lo que permite desarrollar una comunicación fluida.
- ▶ Tiene mecanismos fluidos de comunicación con otras instituciones y entidades de su entorno permitiendo la firma de convenios de colaboración para desarrollar acciones formativas en materia de igualdad.
- ▶ Hay interés y sensibilidad en el Equipo de Gobierno para incorporar la igualdad de oportunidades en la salud laboral.
- ▶ No existen diferencias por sexo en el PAS respecto a: duración de la jornada; vinculación con la Universidad (tipo de personal funcionario y tipo de contrato); y presencia en puestos de dirección.
- ▶ Los procesos selectivos del PAS (acceso libre y promoción interna), están guiados por los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- ▶ Las acciones formativas del PAS responden al proyecto de gestión por competencias (genéricas, específicas y técnicas) y desarrollo de carrera profesional.
- ▶ El desarrollo de carrera profesional del PAS se realiza siempre, garantizando los principios constitucionales, mediante concurso y por prueba objetiva.

- ▶ Presencia equilibrada de alumnas y alumnos en la Universidad.
- ▶ Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Órganos de Gobierno.
- ▶ En los Planes de Estudios de la Universidad está presente la igualdad, ya que cuenta con cursos de verano, jornadas y seminarios en esta materia.
- ▶ La igualdad se integra en otras actividades y proyectos de la Universidad, como *Artepensamiento* y la Cátedra UNESCO Interculturalidad y Derechos Humanos.

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

3. MARCO LEGISLATIVO

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos internacionales sobre derechos humanos, y un principio fundamental de la Unión Europea recogido en sus tratados y numerosas directivas incorporadas en el ordenamiento jurídico español.

En España la Igualdad entre mujeres y hombres tiene su punto de partida en la Constitución Española de 1978 al prohibir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Sin embargo, para alcanzar la igualdad real ha sido necesaria más normativa, y así, en los últimos años ha habido un desarrollo importante que avala, entre otras cuestiones, la introducción del principio de igualdad y el desarrollo de medidas de igualdad de género en el sistema universitario español. La normativa estatal incide directamente en las Comunidades Autónomas y algunas leyes tienen su correspondencia en las autonomías, y en concreto, en Andalucía.

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 Medidas 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. 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

LEY 14/2011, DE 1 DE JUNIO, DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN

Esta Ley enfatiza la importancia de aplicar la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como en todos los ámbitos del funcionamiento universitario. También incide en una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia y Tecnología. Esta perspectiva es también esencial para acelerar el incremento de la competitividad en el marco del Espacio Europeo de Investigación.

Establece el marco para el fomento de la investigación científica y técnica y sus instrumentos de coordinación general, con el fin de contribuir a la generación, difusión y transferencia del conocimiento para resolver los problemas esenciales de la sociedad.

Art. 2 Objetivos generales.

...

k. Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Esta Ley explicita las actividades y procesos a los que debería afectar la integración de la igualdad: Composición de los órganos, consejos y comités; la estrategia española de ciencia y tecnología; Plan estatal de investigación; Sistema de información sobre ciencia, tecnología e innovación; Procedimientos de selección y evaluación del personal investigador; Procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones; Plan estatal de innovación; Planes de igualdad de los organismos públicos de investigación.

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

Esta normativa obliga a las Administraciones públicas a elaborar y a aplicar un plan de igualdad para promover la igualdad de trato y de oportunidades, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

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, en concreto, la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que 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 tal 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 ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA 2010-2013

El I Plan estratégico también supone un referente para las universidades en materia de igualdad, muy en particular en la Línea de Actuación 2 dedicada a la Educación.

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:

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

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

- Impulso de la introducción de enseñanzas en materia de Igualdad de Género como requisito para la obtención del título de Máster de Profesorado en ESO, Bachillerato, FP o Enseñanza de Idiomas, en todas sus modalidades.
- 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.
- Apoyo al desarrollo de proyectos de investigación que tengan en cuenta la perspectiva de género.
- Aplicación de acciones positivas para la realización de investigaciones cuya titular/es sean mujeres.
- Impulso a las actuaciones necesarias para aumentar el número de mujeres dedicadas a la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i).

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)

Como marco normativo universitario, esta Ley supone un referente clave para el avance de la igualdad entre mujeres y hombres en las universidades.

- Preámbulo: “La igualdad entre mujeres y hombres es un valor social que se debe alcanzar en la universidad”.
- Artículo 27 bis: Papel de la Conferencia General de Política Universitaria como coordinadora de la aplicación del Principio de Igualdad.

- Artículo 46: Igualdad en el acceso, permanencia y ejercicio de los derechos académicos de los estudiantes.
- Disposición Adicional Duodécima. Regula las Unidades de Igualdad de las Universidades como estructuras organizativas para desarrollar funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Disposición sexagésimo cuarta respecto a la nueva redacción del art. 62.3: “Los estatutos de las universidades públicas, establecerán normas que propicien la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de las comisiones de selección de las plazas convocadas para los cuerpos docentes universitarios”.
- Disposición cuadragésimo quinta, respecto a la nueva redacción del art. 45.4 referente a la política de becas, ayudas y créditos para la asistencia a personas con cargas familiares o víctimas de violencia de género.
- Disposición adicional cuarta relacionada con programas específicos de apoyo y adaptaciones docentes para víctimas de violencia de género.

OTRA NORMATIVA UNIVERSITARIA

- 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.
- DECRETO 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

4. TRAYECTORIA: UNIA COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Desde el año 2008 la UNIA viene elaborando un informe con perspectiva de género de determinados indicadores vinculados a partidas del presupuesto. En el año 2010, en la sesión del Consejo de Gobierno nº 3 de 23 de marzo, fue creada la Unidad de Igualdad para dar cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional duodécima de la LOM-LOU que establece que *“las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.”*

Son objetivos de la Unidad de Igualdad:

- Promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el seno de la UNIA.
- Impulsar políticas basadas en los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad en todos los ámbitos académicos, siguiendo los principios y normas internacionales, nacionales y autonómicas.
- Velar para que cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo sean erradicadas de la UNIA.

El Consejo de Gobierno de 21 de diciembre de 2011 aprobó la creación de la Comisión de Igualdad y la modificación del Reglamento de la Comisión de Igualdad. En la actualidad, la Comisión de Igualdad está compuesta por:

PRESIDENTA: D^a Yolanda María de la Fuente Robles, Vicerrectora Igualdad, Cultura y Cooperación al Desarrollo.

Suplente: D^a M^a Jesús Guerrero Lebrón, Secretaria General.

SECRETARÍA: D. Francisco Paniagua Rojano, Director del Secretariado de Comunicación.

Suplente: D. Manuel Abad Gómez.

VOCALES:

D. Julio Terrados Cepeda, Vicerrector de Planificación y Calidad.

Suplente: D^a M^a Dolores Oliver Alfonso, Vicerrectora de Ordenación Académica.

D^a Isabel Lara Montes, Vicegerente.

Suplente: Rafael Serrano Aguilar, Gerente.

D. José Domingo Sánchez Martínez, Vicerrector del Campus Antonio Machado.

Suplente: D. Pedro Martín Guzmán, Gerente del Campus Antonio Machado.

D^a Yolanda Pelayo Díaz, Vicerrectora del Campus de Santa M^a de La Rábida.

Suplente: D. Eusebio Rojas-Marcos Merchante, Gerente del Campus de Santa M^a de La Rábida.

Vicerrector/a del Campus Tecnológico de Málaga.

Suplente: D. Fernando Palencia Herrerón, Gerente del Campus Tecnológico de Málaga.

D. Rafael Bonilla Cerezo, en representación del PDI.

Suplente: D. Jesús Rojas-Marcos González.

D^a Soraya Rodríguez Pérez, en representación del PAS.

Suplente: D^a Rosario Pérez del Amo.

D^a M^a Dolores Muñoz de Dios, en representación del alumnado.

Suplente: D^a M^a Isabel Martos Barba.

Mediante subvención concedida por el Instituto Andaluz de la Mujer, se contrató asistencia técnica para la elaboración de un Informe diagnóstico sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Internacional de Andalucía, el cual fue presentado a la Comisión de Igualdad con fecha 21 de junio de 2012 y posteriormente al Consejo de Gobierno de 28 de junio de 2012. En dicho informe diagnóstico, se analizó en profundidad la situación del PAS en el año 2010, y la del profesorado, órganos de gobierno y alumnado durante el curso 2010-2011. El informe diagnóstico puede consultarse en:

http://www.unia.es/images/stories/IGUALDAD/diagnosticounia_23_mayo_2012.pdf

Como principales orientaciones para el diseño del Plan, y tras el estudio de las oportunidades que ofrece la UNIA y de los indicadores de mejora recogidos en el informe se proponen, entre otras, las siguientes:

- Fortalecer el compromiso de la Universidad con la igualdad (sistematizando, por ejemplo, el uso de lenguaje incluyente, mejorando el acceso a la información sobre género en la página web, estableciendo protocolos para casos de acoso o de violencia de género, etc.).
- Mejorar los sistemas de información, estadísticas y estudios desagregados por sexo.
- Conseguir una participación más equilibrada de mujeres y hombres en la comunidad universitaria, fundamentalmente en lo que se refiere a los casos de segregación vertical y horizontal detectados en el PAS y el profesorado.
- Promover la adecuación y el ajuste de tiempos, diseñando medidas de conciliación adaptadas a las necesidades reales detectadas, diseñando un Plan de Conciliación y garantizando la difusión del Plan de Conciliación entre todo el PAS, especialmente entre los/as trabajadores/as.

Se impartieron nueve jornadas formativas en materia de igualdad de género en las cuatro sedes de la UNIA.

Se obtuvo una nueva subvención al Instituto Andaluz de la Mujer en 2013 con la finalidad de la impartición de nuevas jornadas formativas y la elaboración del Plan de Igualdad que en este documento se presenta como ya una realidad.

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la UNIA constituye un documento estratégico que se plantea como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”* (LOIEMH, Art. 46.1).

Se trata de un Plan cuya vigencia se establece por un período de 3 años (2014-2016), con objetivos, medidas y actuaciones que cumplen los siguientes requisitos:

- ▶ Las medidas son viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y objetivos planteados.
- ▶ Están adaptadas a la realidad de la organización y de su entorno.
- ▶ Son objetivables es decir, medibles y concretas.
- ▶ Son consecuentes con los resultados del diagnóstico de la situación de la UNIA en materia de igualdad.

La estructura del Plan de Igualdad contempla los siguientes aspectos:

- ▶ Los objetivos que la UNIA pretende alcanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- ▶ Las acciones para alcanzarlos, cada una de las cuales se desarrolla en su eje correspondiente, delimitando los objetivos, las medidas para su desarrollo y la responsabilidad principal para su ejecución.
- ▶ El sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General

- Fortalecer el compromiso de la UNIA con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando su funcionamiento interno, así como los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.

Objetivos Específicos

1. Afianzar y visibilizar el compromiso de la UNIA con la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Conseguir una participación equilibrada de mujeres y hombres en la comunidad universitaria.
3. Garantizar una actividad docente con perspectiva de género libre de estereotipos.
4. Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que integran la comunidad universitaria.
5. Introducir la perspectiva de género en las estrategias y herramientas de prevención de la salud laboral.

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

7. EJES DE INTERVENCIÓN PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

Los objetivos específicos definidos anteriormente delimitan los *ejes de intervención* del Plan de Igualdad, estableciéndose los siguientes:

Eje 1. Cultura organizativa y compromiso con la igualdad. **(Objetivo 1)**

Eje 2. Participación equilibrada en la comunidad universitaria. **(Objetivo 2)**

Eje 3. Docencia. **(Objetivo 3)**

Eje 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. **(Objetivo 4)**

Eje 5. Salud laboral. **(Objetivo 5)**

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

RESUMEN DE LAS ACCIONES Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIA POR EJES DE ACTUACIÓN

EJE 1. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Acción 1.1. Visibilización del compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medidas

1. Integración transversal del compromiso con la igualdad en la institución.
2. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación.
3. Visibilización de la igualdad en la web corporativa.
4. Difusión del compromiso de la UNIA con la igualdad.

Acción 1.2. Adaptación de los sistemas de comunicación e información.

Medidas

1. Creación de un espacio de igualdad en la intranet.
2. Elaboración de un Manual de Comunicación incluyente y no sexista.
3. Revisión de la documentación interna y externa desde la perspectiva de género.
4. Definición de un procedimiento para la elaboración de estudios y estadísticas desde la perspectiva de género.

Acción 1.3. Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medidas

1. Desarrollo de un proceso formativo para la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.
2. Módulo de formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Formación/ Actividades de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad.
4. Formación/ Actividades de sensibilización en materia de igualdad y salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
5. Formación para la utilización de una comunicación incluyente y no sexista.

EJE 2. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTATIVIDAD

Acción 2.1. Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en puestos, áreas y niveles en el PAS.

Medidas

1. Encuesta para analizar las causas de la concentración de mujeres en los niveles bajos del PAS.
2. Revisión desde la perspectiva de género de los reglamentos y procedimientos para el acceso y promoción del PAS.

Acción 2.2. Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en puestos y niveles en el ámbito académico.

Medidas

1. Estudio de diagnóstico para identificar los obstáculos con los que se encuentran las mujeres para participar en espacios de toma de decisiones en todos los niveles de la actividad docente.
2. Definición de los criterios para conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en puestos y espacios de responsabilidad académica.
3. Establecimiento de criterios para equilibrar la presencia del profesorado en la actividad docente.
4. Celebración de reuniones periódicas para valorar la evolución de la aplicación de las políticas de igualdad en las actividades docentes.

EJE 3. DOCENCIA

Acción 3.1 Impulso de una actividad docente con perspectiva de género libre de estereotipos.

Medidas

1. Integración de la igualdad de forma transversal en los programas formativos.
2. Consolidación de formación específica en materia de igualdad en los planes de estudio.

Acción 3.2. Incremento de la participación del alumnado en las actividades y programas formativos en materia de igualdad.

Medidas

1. Rediseño de los folletos informativos adecuando las imágenes al concepto de igualdad.
2. Difusión de las actividades y la oferta formativa en materia de igualdad en la web y el campus virtual de forma visible.

EJE 4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Acción 4.1 Identificación de necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Medidas

1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes en la UNIA.
2. Estudio para la identificación de necesidades en materia de conciliación de la comunidad universitaria, y en particular del PAS.

Acción 4.2. Fortalecimiento de la Estrategia de conciliación de la UNIA.

Medidas

1. Rediseño de la Estrategia de conciliación.
2. Difusión de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

EJE 5. SALUD LABORAL**Acción 5.1. Elaboración de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y para la protección de las víctimas de violencia de género.****Medidas**

1. Integración de la perspectiva de género en el documento de la actividad preventiva.
2. Elaboración de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
3. Definición de un plan de actuación para la protección de las víctimas de violencia de género.

Acción 5.2. Articulación de la estrategia de implantación del protocolo y el plan de actuación.**Medidas**

1. Designación de una persona de referencia para velar por el cumplimiento de los protocolos.
2. Difusión del protocolo y el plan de actuación entre la comunidad universitaria.

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

EJE 1. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

**OBJETIVO 1. Afianzar y Visibilizar el
compromiso de la UNIA con la igualdad
entre mujeres y hombres**

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

Acción 1.1. Visibilización del compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivos

- ☐ Incorporar explícitamente la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los valores centrales de la organización.
- ☐ Trasladar el compromiso de la igualdad entre mujeres y hombres a la comunidad universitaria de la UNIA y a las personas y entidades colaboradoras.

Medidas

1. Integración transversal del compromiso con la igualdad en la organización.

El compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres adquirido por la UNIA será incorporado a los documentos centrales y de referencia de la organización (Plan estratégico, Planificación estratégica, procedimientos de calidad, Estrategia de RSE, etc.) en los cuales se definen y recogen los principios, valores y objetivos estratégicos de la organización.

2. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación.

Los canales de comunicación habituales de la UNIA serán utilizados para informar a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de su finalidad y objetivos, así como de las acciones contempladas en el mismo.

3. Visibilización de la igualdad en la web corporativa.

En la Web corporativa se incluirán contenidos relativos al compromiso de la UNIA con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de su materialización. Esta información puede contemplar aspectos relacionados con la inserción del compromiso

por parte de la organización, hasta las actuaciones que desarrolle la UNIA para cumplir con dicho compromiso, actualizándose a medida que avance el desarrollo del Plan de Igualdad.

Se mejorará la accesibilidad la estrategia de la de igualdad de la UNIA en su web: órgano responsable (Unidad de género), Comisión de Igualdad, programas formativos específicos y las actuaciones desarrolladas por la UNIA en materia de igualdad, el Plan de igualdad, etc.

4. Difusión del compromiso de la UNIA con la igualdad entre mujeres y hombres en las personas y entidades colaboradoras.

En los sistemas de homologación y contratación con personas y entidades colaboradoras se incluirán criterios para impulsar y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Responsable:

VICERRECTORADO DE IGUALDAD, CULTURA Y COOPERACIÓN AL DESARROLLO

Acción 1.2. Adaptación de los sistemas de comunicación e información.**Objetivos**

- ☐ Establecer foros de comunicación e intercambio de información en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- ☐ Adaptar la comunicación interna y externa al lenguaje no sexista, de acuerdo a los valores de la organización.
- ☐ Promover el uso no sexista del lenguaje y las imágenes de la organización.
- ☐ Eliminar los estereotipos de género de los documentos y comunicaciones internas y externas de la UNIA.

Medidas**1. Creación de un espacio de igualdad en la intranet.**

- ▶ En la intranet de la UNIA se habilitará un espacio específico para la comunicación y difusión de las actividades desarrolladas por la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Este espacio permitirá no solo la comunicación descendente, sino la ascendente y horizontal. Entre sus contenidos se contemplarán los siguientes:
 - ▶ Plan de Igualdad de la UNIA.
 - ▶ Calendario de las próximas actividades a desarrollar en el marco del Plan de Igualdad.
 - ▶ Normativa en materia de igualdad y conciliación.
 - ▶ Actividades formativas y socioculturales desarrolladas por la UNIA relacionadas con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
 - ▶ Información sobre resultados y seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad.
 - ▶ Noticias.
 - ▶ Enlaces de interés.
 - ▶ Buzón de comunicación (sugerencias, consultas, quejas, etc.).

2. Elaboración de un Manual de Comunicación incluyente y no Sexista.

Elaboración de una guía o manual que recoja normas de comunicación no sexista. Este Manual deberá estar al alcance de todo el personal de la UNIA, así como de las personas y entidades colaboradoras externas y sus normas deberán ser claras y comprensibles.

3. Revisión de la documentación interna y externa desde la perspectiva de género.

Revisión, y en su caso, corrección, de los documentos de gestión y comunicaciones internas (estatutos, reglamentos, procedimientos, memorias) y externas (folletos de oferta formativa, etc.), así como los documentos públicos para su adaptación a la perspectiva de género y el uso de una comunicación no sexista. Asimismo, se revisarán y corregirán, desde la perspectiva de género, en caso necesario, los materiales formativos utilizados en la impartición de formaciones.

4. Definición de un procedimiento para la elaboración de estudios y estadísticas desde la perspectiva de género.

Se definirá un procedimiento para la adaptación de los sistemas de información de la UNA desde la perspectiva de género.

- ▶ Estudios y estadísticas que se realicen en la Universidad tanto de gestión universitaria como de actividad docente.
- ▶ Sistemas de información utilizados, concretamente para el PAS.
- ▶ Informes anuales, revisando y mejorando el planteamiento actual.

Responsable:

**VICERRECTORADO DE IGUALDAD, CULTURA Y
COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

Acción 1.3. Formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivos

- ☉ Fortalecer la cultura organizativa sensible a las desigualdades de género.
- ☉ Formar al personal de mandos intermedios en una gestión de los recursos humanos desde la óptica de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ☉ Facilitar el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad.

Medidas

En el Marco de Formación Anual se articulará una formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida al equipo de gobierno y de mandos intermedios, estructurada en módulos formativos que, partiendo de una formación básica, irán ofreciendo formación más especializada a medida que avance el Plan de Igualdad y en función de la participación de cada trabajador o trabajadora en el desarrollo del mismo.

Para su puesta en marcha y desarrollo será necesario establecer mecanismos de evaluación y seguimiento con el fin de garantizar la asimilación y aprovechamiento de la formación, de modo que puedan programarse nuevas acciones formativas si se detectaran dificultades en la aplicación de los contenidos o surgieran nuevas demandas de formación en materia de igualdad por parte de las personas participantes.

Medidas

1. Desarrollo de un proceso formativo para la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

Dirigida al equipo de personas responsables de la ejecución y el seguimiento de las acciones del Plan, Comisión de Igualdad de la UNIA, así como a la Comisión de Seguimiento (en caso de que se configure).

Tendrá una duración de 12 horas, pudiendo desarrollarse en dos o tres sesiones presenciales o en la modalidad on-line.

Los contenidos versarán sobre los siguientes aspectos:

- ▶ Conocimiento en profundidad del Plan de Igualdad: definición de medidas de igualdad a desarrollar.
- ▶ Manejo de mecanismos de seguimiento: herramientas y procedimiento acorde a los indicadores de seguimiento definidos en el Plan de Igualdad.
- ▶ Papel de las personas implicadas en el Plan.

2. Módulo de formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Dirigida al equipo de gobierno, de mandos intermedios del PAS y personas participantes en los procesos de selección, formación y promoción, con una duración mínima de 8 horas, con los siguientes contenidos:

- ▶ La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ▶ La igualdad como valor central de la cultura de una empresa.

3. Formación/acciones formativas sobre conciliación y corresponsabilidad.

Dirigida a toda la comunidad universitaria, tendrá una duración mínima de 5 horas y deberá incluir los siguientes contenidos:

- ▶ La conciliación y la corresponsabilidad como instrumentos de mejora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ▶ Normativa de referencia.
- ▶ La conciliación de la vida laboral, familiar y familiar en la UNIA.

4. Formación / actividades de sensibilización en materia de igualdad y salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.

Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo, dirigida a las personas de referencia y en su caso, a las personas integrantes de las comisiones de investigadoras de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Tendrá una duración mínima de 4 horas, con los siguientes contenidos tomando como referencia el protocolo diseñado (*Acción 5.1. Medida 2. Elaboración de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y pro razón de sexo*):

- ▶ Concepto de acoso sexual y por razón de sexo.
- ▶ Actuaciones para la prevención del acoso sexual en la UNIA.
- ▶ Actuaciones frente al acoso sexual en la UNIA.

Medidas de sensibilización (actos, seminarios, etc.) sobre la violencia de género dirigidas a la comunidad universitaria en general.

5. Formación para la utilización de una comunicación no sexista.

Dirigida al equipo de gobierno, mandos intermedios, técnico y administrativo con funciones relacionadas con la imagen, la comunicación o la elaboración de documentos, tanto internos como externos, y en general, toda la comunidad universitaria.

Tendrá una duración aproximada de 4 horas y se tomará como referencia el Manual elaborado (*Acción 1.2. Medida 2. Elaboración de un Manual de comunicación incluyente y no sexista*):

Responsable:

**VICERRECTORADO DE IGUALDAD, CULTURA Y
COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

EJE 2. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTATIVIDAD

OBJETIVO 2. Conseguir una participación equilibrada de mujeres y hombres en la comunidad universitaria

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

Acción 2.1. Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en puestos, áreas y niveles en el PAS.

Objetivos

- ☐ Incrementar la presencia de las mujeres en los puestos y niveles donde están infrarrepresentadas entre el PAS.
- ☐ Mejorar los procedimientos de selección y promoción del PAS.

Medidas

1. Encuesta para analizar las causas de la concentración de mujeres en los niveles bajos del PAS.

Dirigida a las mujeres que ocupan puestos de niveles bajos del PAS para identificar los obstáculos y poder plantear medidas para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los niveles medios y altos.

2. Revisión desde la perspectiva de género de los reglamentos y procedimientos para el acceso y promoción del PAS.

Esta revisión incluirán además de reglamentos y procedimientos para el acceso y la promoción, las convocatorias públicas de plazas del PAS, tanto de libre acceso como de promoción interna para garantizar la igualdad en los anuncios de los puestos de trabajo y en las convocatorias de la universidad y asegurar que no se produzcan discriminaciones directas e indirectas.

Responsable:

**VICERRECTORADO DE ASUNTOS ECONÓMICOS
GERENCIA**

Acción 2.2. Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en puestos y niveles en el ámbito académico.

Objetivos

- ☉ Incrementar la presencia de las mujeres en los puestos y niveles donde están infrarrepresentadas en el ámbito académico.
- ☉ Mejorar los procedimientos para el acceso a los puestos de decisión.

Medidas

1. Estudio de diagnóstico para identificar los obstáculos con los que se encuentran las mujeres para participar en espacios de toma de decisiones en todos los niveles de la actividad docente.

Dirigido a identificar los factores que condicionan el desequilibrio de mujeres y hombres en la dirección de programas, en las comisiones académicas, en las comisiones de selección y en los tribunales de concursos del profesorado.

2. Definición de criterios para conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en puestos y espacios de responsabilidad académica.

Se establecerán, si es necesario, diferentes criterios en cada caso para: dirección de programas, comisiones académicas, comisiones de selección, tribunales de concursos del profesorado.

Se estudiarán diferentes posibilidades y criterios, entre otros:

- ▶ Porcentajes mínimos de acceso y presencia.
- ▶ Criterio “A igualdad de méritos favorecer el sexo menos representado”
- ▶ Otros.

3. Establecimiento de criterios y medidas para equilibrar la presencia del profesorado en la actividad docente.

Se valorarán los criterios a aplicar para favorecer la ruptura de estereotipos en relación de la participación de mujeres y hombres en las diferentes áreas funcionales.

Se estudiarán diferentes posibilidades y criterios ante nuevas contrataciones o cambios de categoría del profesorado, entre otros:

- ▶ Acciones específicas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigidos al personal docente, en particular al profesorado de dirección de programas para garantizar la selección de profesoras y en especial en las áreas del conocimiento donde se encuentran infrarrepresentadas.
- ▶ Porcentajes mínimos de acceso y presencia.
- ▶ Criterio “A igualdad de méritos favorecer el sexo menos representado”.
- ▶ Otros.

4. Celebración de reuniones periódicas para valorar la evolución de la aplicación de las políticas de igualdad en las actividades docentes.

Se establecerán reuniones de carácter semestral o anual, con las personas responsables de los centros y áreas. El objetivo sería evaluar el incremento de mujeres en la dirección de programas, en las comisiones académicas, en las comisiones de selección y en los tribunales de concursos del profesorado.

Responsable:

VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y POSTGRADO

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

EJE 3. DOCENCIA

OBJETIVO 3. Garantizar una actividad docente con perspectiva de género libre de estereotipos

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

Acción 3.1. Impulso de una actividad docente con perspectiva de género libre de estereotipos.

Objetivos

- ☑ Asegurar que la actividad docente incorpora la igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género.

Medidas

1. Integración de la igualdad de forma transversal en los programas formativos.

Se integrará el enfoque de género en todos los contenidos, en las metodologías de las enseñanzas especializadas y de postgrado y en las actividades de extensión universitaria de manera paulatina tras una revisión previa.

2. Consolidación de formación específica en materia de igualdad en los planes de estudio.

Se tomará en consideración:

- ▶ Los estudios de género en los programas de postgrado existentes.
- ▶ Ofrecer anualmente una oferta de seminarios, cursos de verano, congresos, etc. que contribuyan al conocimiento y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Responsable:

VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y POSTGRADO

Acción 3.2. Incremento de la participación del alumnado en las actividades y programas formativos en materia de igualdad.

Objetivos

- Facilitar la participación de las alumnas y de los alumnos en las actividades y programas en materia de igualdad.

Medidas

1. Rediseño de los folletos informativos adecuando las imágenes y el lenguaje al concepto de igualdad.

Se revisarán las imágenes y el lenguaje de los folletos con oferta formativa y se cambiará el uso del masculino genérico. También se intercalarán imágenes en las que se visibilicen hombres y mujeres.

2. Difusión de las actividades y la oferta formativa en materia de igualdad en la web y el campus virtual.

Las actividades y la oferta formativa en materia de igualdad se difundirán en un espacio visible de la web y en el posible espacio de igualdad que se cree en la intranet de forma visible.

También se difundirá en el campus virtual para que pueda acceder fácilmente todo el alumnado.

Responsable:

VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y POSTGRADO

VICERRECTORADO DE IGUALDAD, CULTURA Y COOPERACIÓN AL DESARROLLO

EJE 4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OBJETIVO 4. Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que integran la comunidad universitaria

Acción 4.1. Identificación de necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Objetivos

- Conocer las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal instauradas en la organización.
- Determinar las necesidades de conciliación de trabajadoras y trabajadores que puedan suponer un obstáculo para su pleno desarrollo profesional y personal.

Medidas

1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes en la UNIA.

Se recopilarán las medidas establecidas legalmente y aquellas que actualmente está adoptando la UNIA para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla y que afectan al conjunto de la comunidad universitaria.

2. Estudio para la identificación de necesidades en materia de conciliación de la comunidad universitaria, y en particular del PAS.

Se realizará un análisis (con la participación voluntaria del personal) con el fin de conocer, tanto las situaciones familiares más habituales de trabajadoras y trabajadores, como su percepción sobre la idoneidad de las medidas de conciliación disponibles por el personal.

Para ello, se formalizará un procedimiento, por ejemplo, un cuestionario, que recoja la situación y las necesidades de la plantilla pueda tener en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. El cuestionario será accesible desde la intranet de la organización.

Los resultados obtenidos en el Estudio de Conciliación se recogerán en un Informe que identifique las necesidades de conciliación presentes y en un futuro próximo. Este Informe, además, presentará conclusiones y orientaciones para la determinación de nuevas medidas de conciliación acordes a la realidad del personal y de la organización.

Responsable:

GERENCIA

Acción 4.2. Fortalecimiento de la estrategia de conciliación de la UNIA.**Objetivos**

- ☐ Promover el pleno desarrollo profesional y personal de trabajadoras y trabajadores y del conjunto de la comunidad universitaria.
- ☐ Potenciar el uso corresponsable de las medidas de conciliación.

Medidas**1. Rediseño de la estrategia de conciliación.**

Utilizando como referencia los resultados y orientaciones tanto del Catálogo de medidas actualmente vigentes en la organización y el Informe de situación familiar y necesidades de conciliación, se procederá a la redefinición de la Estrategia para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal de la UNIA.

2. Difusión de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A través de los canales de comunicación habituales en la entidad, se informará a todas las personas trabajadoras y en su caso, al alumnado, de la estrategia de conciliación de la UNIA, sus objetivos y el catálogo de medidas incluidas en la misma.

Responsable:**GERENCIA**

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

EJE 5. SALUD LABORAL

OBJETIVO 5. Introducir la perspectiva de género en las estrategias y herramientas de prevención de salud laboral

Acción 5.1. Elaboración de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y para la protección de las víctimas de violencia de género.

Objetivos

- Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ellas.

Medidas

1. Integración de la perspectiva de género en el documento de la actividad preventiva.

Se revisará el documento existente de la actividad preventiva y se incorporará la perspectiva de género. Resulta fundamental la persona responsable de prevención de la UNIA.

2. Elaboración de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Junto a la RLT (Representación legal de los trabajadores y las trabajadoras) se diseñará un Protocolo de Actuación que incluirá:

- ▶ Definición y tipología de acoso.
- ▶ Mecanismos de prevención.
- ▶ Mecanismos formales e informales de actuación.
- ▶ Recursos humanos y técnicos.
- ▶ Procedimiento sancionador.

3. Definición de un plan de actuación para la protección de las víctimas de violencia de género.

Este Plan incluirá al menos la siguiente información:

- ▶ Medidas legales recogidas en la normativa.
- ▶ Mecanismos de prevención y actuación en la UNIA.
- ▶ Recursos humanos y técnicos.

Responsable:

**SECCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
UNIDAD DE IGUALDAD**

Acción 5.2. Articulación de la estrategia de implantación del protocolo y del plan de actuación.

Objetivos

- ☑ Facilitar la actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y de violencia de género.

Medidas

1. Designación de las persona de referencia para velar por el cumplimiento de los protocolos.

Se designará una persona de referencia por sede con formación en materia de igualdad. Se valorará si será la misma persona para los casos de acoso y de violencia de género, e incluso si ésta pudiera ser la persona responsable de prevención.

Se visibilizará esta persona para que sea una referencia real.

2. Difusión del protocolo y el plan de actuación entre la comunidad universitaria.

A través de los canales de comunicación habituales en la entidad, se informará a todas las personas trabajadoras, e incluso al alumnado, de la puesta en marcha de ambos procedimientos, así como de sus objetivos y medidas incluidas en los mismos.

Así mismo, se colgará en el espacio específico creado en la intranet de la UNIA destinado a la igualdad (*Acción 1.2. Medida 1: Creación de un espacio de igualdad en la intranet*).

Responsable:

SECCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la organización, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

📌 OBJETIVOS

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

📌 PERSONAS RESPONSABLES

El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los servicios y áreas responsables del desarrollo de cada acción con apoyo de la Comisión de Igualdad.

📌 CALENDARIO

El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan. Se realizarán evaluaciones periódicas anuales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del Plan.



Unión Europea
Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A