

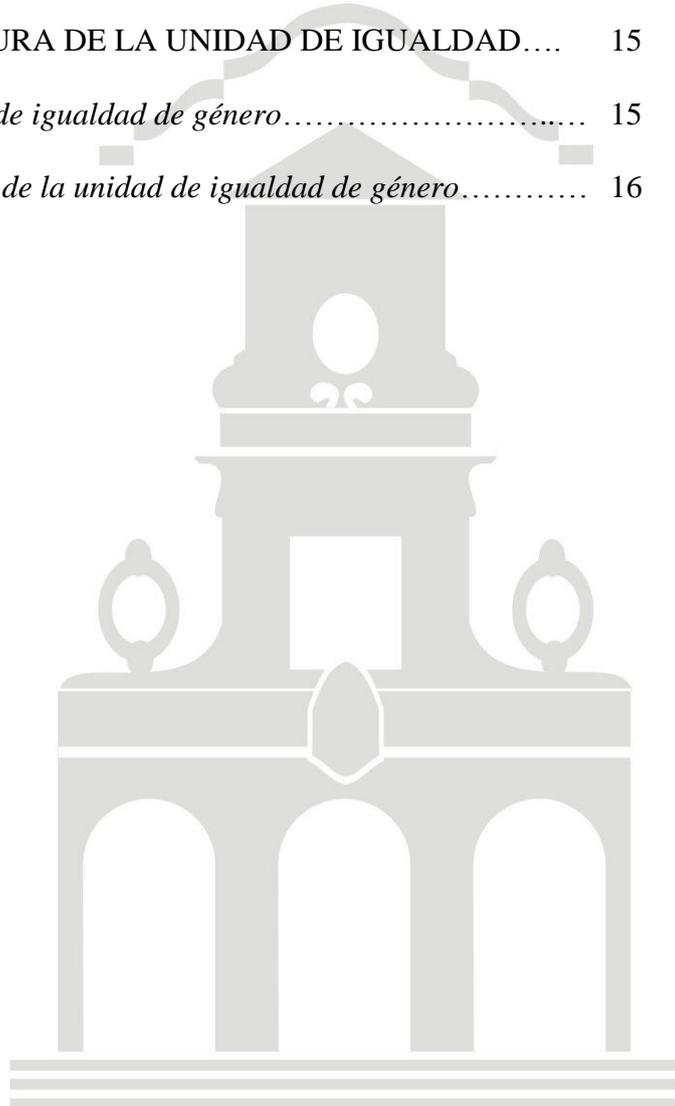
Propuesta de creación de la Unidad de Igualdad de Género de la ULL

(aprobada en Consejo de Gobierno,
el 20 de julio de 2010)



ÍNDICE

I.- INTRODUCCIÓN.....	3
II.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.....	4
III.- FUNCIONES Y ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD....	15
<i>III.1. Las funciones de la unidad de igualdad de género.....</i>	<i>15</i>
<i>III.2.- La estructura organizativa de la unidad de igualdad de género.....</i>	<i>16</i>



I.- INTRODUCCIÓN

La presente propuesta surge con el objetivo de dar cumplimiento a la legislación vigente que requiere que todas las universidades públicas cuenten con una unidad de igualdad, y que además implica a las universidades en tanto que administraciones públicas y entornos laborales, de formación, gestión, investigación y transferencia, a fin de que se corresponsabilicen en la promoción y logro de la igualdad real entre mujeres y hombres. Se entiende que ello no es sólo una cuestión de justicia, sino que además redundará en una mayor calidad y excelencia en los procesos y resultados de todos los ámbitos de la vida universitaria.

El objetivo general de la Unidad de Igualdad de Género que se propone para la ULL es por tanto el de actuar como órgano técnico responsable de coordinar, proponer, seguir y valorar el cumplimiento de la legislación sobre igualdad entre mujeres y hombres, y de los planes y medidas que se propongan o apliquen para la promoción y logro de la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida universitaria y en las relaciones entre universidad y sociedad, actuando también como un servicio de asesoría y recursos en materia de igualdad, de información periódica y sistemática sobre la situación y el desarrollo del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la ULL.

A continuación se presenta en primer lugar la fundamentación jurídica de esta unidad y de las múltiples áreas de actuación en las que la legislación establece la necesidad de intervenir a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la propia vida universitaria y en las relaciones entre universidad y sociedad. Seguidamente, se presentará una propuesta de las funciones y estructura que se proponen para la Unidad de Igualdad de Género en la ULL.



II.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

En este apartado se pretende hacer una recopilación de los principales desarrollos normativos en materia de igualdad que fundamentan la necesidad de crear una unidad de igualdad de género en la estructura de la ULL, así como la de elaborar y aplicar periódicamente planes de igualdad en esta universidad, de proponer e implementar medidas para la promoción y logro de la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida universitaria y en las relaciones entre universidad y sociedad.

En los últimos años, la normativa sobre de igualdad de género en el ámbito español ha experimentado un sustancial desarrollo, consonante con el creciente apoyo a las políticas de igualdad en el contexto internacional. La aplicación de estas políticas desde un enfoque transversal ha llevado a que dicha normativa aparezca no sólo en leyes específicas de igualdad, como la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, (donde tanto la ley estatal como la canaria introducen disposiciones aplicables al ámbito de la educación superior y al del sector público, entre otros), sino también en otras leyes de especial interés para las universidades públicas, como son la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, o la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. A continuación se revisan cada una de estas cuatro leyes, a fin de recopilar las disposiciones que plantean en relación con la aplicación del principio de igualdad de género en las universidades, con la creación de las unidades de igualdad de género y la elaboración y aplicación de planes de igualdad.

En primer lugar, **la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades**, establece que todas las universidades públicas deben disponer de Unidades de Igualdad: *“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”* (Disposición adicional duodécima).

Dicha disposición resulta coherente con la relevancia que el preámbulo de esta ley orgánica otorga al principio de igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento universitario:

*“Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. **El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, de ayuda a las víctimas***

del terrorismo y el impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad. [...]

La sociedad reclama a la universidad del futuro una activa participación en sus procesos vitales. Por esta razón, la acción de la universidad no debe limitarse a la transmisión del saber; debe generar opinión, demostrar su compromiso con el progreso social y ser un ejemplo para su entorno.

La igualdad entre hombres y mujeres, los valores superiores de nuestra convivencia, el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales, el fomento del valor del diálogo, de la paz y de la cooperación entre los pueblos, son valores que la universidad debe cuidar de manera especial”

Asimismo, la Ley Orgánica 4/2007, en la Disposición vigésimo séptima (referente al Artículo 27 bis, dentro del Título IV, sobre la coordinación universitaria), establece que una de las funciones de la Conferencia General de Política Universitaria es la de **“Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad”**. Se supone que serán las Unidades de Igualdad de Género las encargadas de remitir los informes anuales sobre la aplicación de dicho principio en cada universidad.

Finalmente, la Ley Orgánica 4/2007 establece otras disposiciones que implican la corresponsabilidad de las universidades con el principio de igualdad entre mujeres y hombres:

1) La Disposición décima (respecto a la nueva redacción del artículo 13, sobre Órganos de gobierno y representación de las universidades públicas) establece que: **“Los estatutos de las universidades públicas establecerán, al menos, los siguientes órganos: a) Colegiados: Consejo Social, Consejo de Gobierno, Claustro Universitario, Juntas de Escuela y Facultad y Consejos de Departamento. [...] Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.”**

2) La Disposición trigésimo novena (respecto a la nueva redacción del apartado 1 del artículo 41) establece que **“1. La universidad desarrollará una investigación de calidad y una gestión eficaz de la transferencia del conocimiento y la tecnología, con los objetivos de contribuir al avance del conocimiento y del desarrollo tecnológico, la innovación y la competitividad de las empresas, la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, el progreso económico y social y un desarrollo responsable equitativo y sostenible, así como garantizar el fomento y la consecución de la igualdad”**.

3) La Disposición cuadragésimo segunda (respecto a los nuevos apartados del artículo 41) establece: **“4. Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos”**.

4) La Disposición cuadragésimo quinta, (respecto a la nueva redacción del apartado 4 del artículo 45) establece: **“4. Con objeto de que nadie quede excluido del estudio en la universidad por razones económicas, el Gobierno y las Comunidades Autónomas, así como las propias universidades, instrumentarán una política de becas, ayudas y**

créditos para el alumnado y, en el caso de las universidades públicas, establecerán, asimismo, modalidades de exención parcial o total del pago de los precios públicos por prestación de servicios académicos. En todos los casos, se prestará especial atención a las personas **con cargas familiares, víctimas de la violencia de género** y personas con dependencia y discapacidad, garantizando así su acceso y permanencia a los estudios universitarios”.

5) La Disposición cuadragésimo sexta, (respecto a la nueva redacción del apartado 2 del artículo 46) establece: “b) **La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos**” y “j) **Recibir un trato no sexista**”.

6) La Disposición sexagésimo cuarta (respecto a la nueva redacción del apartado 3 del artículo 62, sobre los **concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios**) establece: “3. Los estatutos de cada universidad regularán la composición de las **comisiones de selección** de las plazas convocadas y garantizarán, en todo caso, la necesaria aptitud científica y docente de sus componentes. Dicha composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una **composición equilibrada entre mujeres y hombres**, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. En cualquier caso, los miembros de las comisiones deberán reunir los requisitos indicados en el artículo 57.2 y sus currículos deberán hacerse públicos”.

7) La Disposición adicional cuarta (sobre programas específicos de ayuda) establece que “*Las Administraciones públicas competentes, en coordinación con las respectivas universidades, establecerán programas específicos para que las víctimas del terrorismo y de la violencia de género, así como las personas con discapacidad, puedan recibir la ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docente*”.

En segundo lugar, **la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**, en su Disposición adicional octava (sobre Planes de igualdad), establece que: “1. *Las Administraciones Públicas 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. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo*”.

En tercer lugar, **la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** recoge en su Título II sobre Políticas públicas para la igualdad, la integración del principio de igualdad en el ámbito educativo. Así, el artículo 24 establece la necesidad de integrar “*el principio de igualdad en la política de educación. 1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por*

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

El artículo 25 de esta ley define además algunos objetivos específicos para la aplicación de la “**igualdad en el ámbito de la educación superior**. 1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. 2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán: a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de **enseñanzas en materia de igualdad** entre mujeres y hombres. b) La creación de **postgrados específicos**. c) La realización de **estudios e investigaciones especializadas en la materia**.

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge en su Artículo 77 (dentro del Título VIII Disposiciones organizativas), las **funciones de las Unidades de Igualdad**. Dichas funciones aparecen en el texto aplicadas al nivel de un Ministerio, pero bien puede establecerse el paralelo de cada una de ellas al nivel de una Universidad:

“En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

- a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.*
- b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.*
- c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.*
- d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.*
- e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.”*

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece otras disposiciones que implican a las universidades en tanto que

administraciones públicas que deben aplicar el principio de igualdad entre mujeres y hombres:

1) El artículo 11, sobre “**Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**”, establece que: “*El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades*”

2) El artículo 14 establece los siguientes “**criterios generales de actuación de los poderes públicos**”: 1. **El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.**” “4. **La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.** 5. **La adopción de medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**”. “8. **El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia**”. “11. **La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas**”. 12. **Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo**”.

3) El artículo 20, sobre “**Adecuación de las estadísticas y estudios**”, establece que: “*Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán: a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo. b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar. c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención. d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo. e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención. f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación [sic] negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas*”.

4) El artículo 44, sobre “**derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**”, establece que: “1. **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la**

*asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. 2. El permiso y la prestación **por maternidad** se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. 3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación **por paternidad**, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.”*

5) El artículo 56, sobre “**Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**”, de aplicación al sector público, establece que: “Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

6) El artículo 57, sobre “**Conciliación y provisión de puestos de trabajo**”, también de aplicación al sector público, establece que: “En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.”

7) El artículo 60, sobre “**Acciones positivas en las actividades de formación**”, también de aplicación al sector público, establece que: “1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará **preferencia**, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. 2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un **40% de las plazas** para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos”.

Finalmente, la Ley Orgánica 3/2007, en sus artículos 45 y 46, establece el concepto y contenido de los planes de igualdad, y la obligatoriedad de su elaboración y aplicación para las empresas que cuentan con más de 250 personas en plantilla. Si bien la ULL es parte de la administración pública, ya hemos visto que la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público establece la obligatoriedad de dichos planes para las Administraciones Públicas (lo mismo que la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, que veremos más adelante). Es por eso que se incluyen aquí los dos artículos de la Ley Orgánica 3/2007 que definen los planes de igualdad:

1) El artículo 45, sobre “**Elaboración y aplicación de los planes de igualdad**”, establece que: “1. 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 trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. 2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. 3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. 4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. 5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.”

2) El artículo 46, sobre “**Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas**”, establece que: “1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. 2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. 3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo”.

En cuarto y último lugar, **la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres**, reconoce explícitamente en su Artículo 2, que uno de sus ámbitos de aplicación son “las universidades canarias públicas y privadas”. Dos artículos de esta ley se dirigen directamente a las universidades como ámbitos de educación e investigación, dentro de una sección sobre “Enseñanza Universitaria” que forma parte del Capítulo I sobre “Igualdad en la Educación”:

1) El artículo 22, sobre “**Igualdad de oportunidades en la Educación Superior**”, establece que: “1. El sistema universitario canario, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades entre 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 canario adoptará las medidas necesarias que procedan para que se incluyan **enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios**. Asimismo, se impulsará la

*creación de postgrados y másteres con contenidos en materia de igualdad de género y violencia de género. 3. Asimismo, el sistema universitario canario, 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.** 4. Igualmente, impulsará la labor de las aulas e institutos de la mujer universitarios”.*

2) El artículo 23, sobre **“Proyectos de investigación”**, establece que: *“1. El sistema universitario canario impulsará la **presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.** 2. El sistema universitario 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 canarias públicas y privadas, salvo que por circunstancias excepcionales, y en atención al área o la materia de estudio, no se puedan promover aquéllos. 3. Las administraciones públicas de Canarias, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el **apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad** entre mujeres y hombres y promoverán y velarán por **que, en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas, se tenga en cuenta la perspectiva de género”**”.*

Además, la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, establece otras disposiciones que implican a las universidades en tanto que administraciones públicas que deben aplicar el principio de igualdad entre mujeres y hombres:

1) El artículo 4, establece los **“Principios generales que informan la actuación de la Administración pública”**. Entre estos principios, se encuentran los siguientes: *1. La **igualdad de trato** entre mujeres y hombres, que supone la **ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el ámbito educativo, económico, político, social, laboral y cultural, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.** [...]3. El **reconocimiento de la maternidad** como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres, y la **consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad**, de acuerdo con los nuevos modelos de familia. [...]5. La adopción de las medidas **específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho** por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos. [...]8. El fomento de la **participación o composición equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones.** 9. El impulso de las relaciones entre las distintas administraciones, instituciones y agentes sociales sustentadas en los **principios de colaboración, coordinación y cooperación**, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. 10. La adopción de las medidas necesarias para **eliminar el uso sexista del lenguaje**, garantizar y promover la **utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad** de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada. [...]12. La incorporación del principio de **igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo y en cualquier modalidad de acción formativa.** 13. El **respeto a las diferencias**, que debe ser potenciado por las administraciones, poniendo los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su*

biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y hombres. 14. **La integración de la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones**, de manera que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres. 15. **La transversalidad**, principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las administraciones públicas con la finalidad de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres. [...]17. **La coordinación**, entendida como la ordenada gestión de competencias entre las administraciones públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de lograr una mayor eficacia tanto en las políticas a aplicar como en la ejecución del presupuesto, donde se debe tender a su optimización y evitar la duplicidad de gastos para los mismos fines

2) El artículo 10, sobre “**Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad**”, establece que: “1. El Gobierno de Canarias garantizará un **uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes** que utilice en el desarrollo de sus políticas. Para ello promoverá la adopción de códigos de buenas prácticas, con la finalidad de transmitir los valores de igualdad entre mujeres y hombres. 2. Reglamentariamente, por el Gobierno de Canarias se dictarán recomendaciones de uso no sexista del lenguaje administrativo a fin de eliminar sexismos y discriminaciones ocultas, y se dispondrá su ámbito de aplicación. 3. Los poderes públicos de Canarias integrarán la **perspectiva de género en la planificación y despliegue de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento**. El uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la publicidad ha de entenderse referido a todos los soportes documentales utilizados, así como a la comunicación en directo. 4. Los medios de comunicación social, públicos y privados, evitarán a través de sus anuncios publicitarios y en sus programaciones utilizar a las personas como meros objetos sexuales, y que se denigre su dignidad humana en función de su sexo u orientación sexual”.

3) El artículo 11, sobre “**Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género**”, establece que: “1. Los poderes públicos de Canarias, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la **variable sexo** en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen. b) Incorporar **indicadores de género** en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar. c) Analizar los resultados desde la **dimensión de género**. d) En todas las estadísticas y estudios, aparte de recoger la variable de sexo y género, se tendrá en cuenta el lugar de su procedencia para el mejor conocimiento de la realidad canaria por islas.

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

3. Se dinamizarán los **estudios con perspectiva de género en el ámbito educativo**, en cuanto a juegos, usos del lenguaje, orientaciones laborales, entre otras que se puedan determinar.

4. Se impulsarán los estudios con perspectiva de género en el ámbito juvenil, de ocio, empleo y vivienda en y para los y las jóvenes ”

4) El artículo 30 sobre “**Perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias**”, establece que: “1. La igualdad entre mujeres y hombres será un **principio informador de la política de crecimiento y desarrollo sostenible de Canarias**, así como del conjunto de actuaciones que lleven a cabo las administraciones públicas canarias, las organizaciones empresariales y sindicales, las cámaras de comercio, industria y navegación, las empresas y consorcios radicados en Canarias para tal fin. 2. Las administraciones públicas canarias incorporarán, con carácter integral y normalizado, la **perspectiva de género y la evaluación del impacto de género en la planificación y ejecución de su política económica, de desarrollo, creación de empleo y relaciones con el tejido productivo y los agentes económicos y sociales de Canarias**, con el objeto de alcanzar un nivel de desarrollo sostenible y una sociedad del bienestar mediante la incorporación de todos los recursos humanos de población activa en condiciones de igualdad y de ausencia de discriminación por razón de género. 3. En virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral. A tal efecto, están obligadas a adoptar medidas de acción positiva dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, mediante la elaboración y aplicación de planes de igualdad, las empresas que cuenten en su plantilla con más de 250 trabajadoras o trabajadores ”.

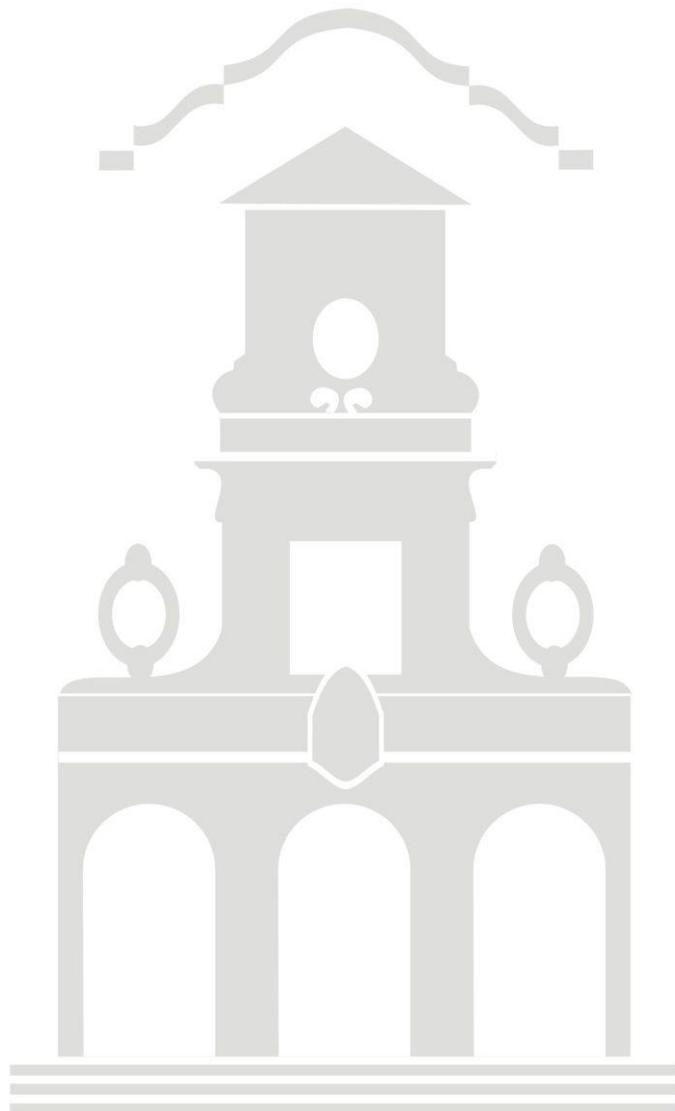
5) El artículo 34, sobre “**Empleo en el sector público canario**”, establece que: 1. Al objeto de acceder al empleo público en la Administración de Canarias, **los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género**. 2. Para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, el Gobierno de Canarias **garantizará la formación de su personal en esta materia**. 3. **Las ofertas públicas de empleo de la Administración canaria deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género**.

6) El artículo 35, sobre “**Planes de igualdad en la Administración pública**”, establece que: “1. El Gobierno de Canarias, sus **empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad**. 2. En estos planes, se establecerán los **objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato, de oportunidades y de resultado en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución**. 3. Los planes de igualdad **establecerán el plazo para ser evaluados así como, en su caso, las medidas correctoras oportunas**”.

7) El artículo 40, sobre “**Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado**”, establece que: “1. Las mujeres y los hombres en Canarias tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2. **Las administraciones públicas de Canarias adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y**

hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.”

8) El artículo 44, sobre “**Conciliación en el empleo público**”, establece que: “*El Gobierno de Canarias impulsará **medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales, así como la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas***”



III. FUNCIONES Y ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

III.1. LAS FUNCIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

En el apartado anterior hemos visto que la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, establece que todas las universidades públicas deben disponer de Unidades de Igualdad “*para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres*”. Y aunque además esta ley establece diversas disposiciones que implican la corresponsabilidad de las universidades con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, lo cierto es que no entra a definir explícitamente qué funciones concretas deben atribuirse a la unidad de igualdad ni cuál debe ser su estructura.

No obstante, respecto a las funciones, sí que hemos visto que la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge las funciones de las Unidades de Igualdad aplicadas al nivel de un Ministerio, por lo que es posible establecer un paralelo de cada una de ellas al nivel de una Universidad. Además, la legislación revisada ha puesto de manifiesto múltiples áreas de actuación desde las que intervenir a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la propia vida universitaria y en las relaciones entre universidad y sociedad.

A la luz de que todos los colectivos, órganos y unidades organizativas de la universidad resultan implicados de manera transversal por el principio de igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con el marco normativo revisado en el apartado anterior, y a la luz de las funciones que otras universidades públicas ya han establecido para sus respectivas unidades de igualdad, **se proponen las siguientes funciones para la unidad de igualdad de género de la ULL:**

- a) Realizar estudios de evaluación, seguimiento y valoración del cumplimiento de la legislación sobre igualdad entre mujeres y hombres, y de los planes y medidas que se propongan o apliquen para promover y lograr la igualdad efectiva
- b) Proponer y promover, en su caso, medidas correctoras de las desigualdades e incumplimientos detectados
- c) Coordinar a las personas y unidades involucradas en la elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad en la universidad
- d) Difundir información periódica y sistemática sobre la situación y el desarrollo del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la ULL, y sobre acciones para su promoción, así como facilitar que la comunidad universitaria pueda plantear iniciativas, opiniones y propuestas al respecto
- e) Proponer y promover medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y académica desde la corresponsabilidad social
- f) Proponer y promover medidas que faciliten la formación, la investigación, la transferencia y la gestión con perspectiva de género

- g) Proponer y promover medidas de especial atención a las víctimas de la violencia de género
- h) Asesorar en materia de igualdad de género a personas, colectivos, unidades organizativas y órganos de la universidad, y actuar como centro de recursos de igualdad

III.2.- LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

El marco normativo revisado no establece cuál debe ser la estructura de la unidad de igualdad de género de una universidad. No obstante, para poder desempeñar las funciones asignadas a la luz de la legislación vigente, la unidad debe dotarse de los medios personales y materiales necesarios. Entre éstos, la universidad debe garantizar su correcto funcionamiento asignando a esta unidad suficiente personal académico, técnico y colaborador, un espacio adecuado de trabajo y una partida presupuestaria. Asimismo para su financiación, la unidad de igualdad podrá también optar a captar recursos económicos externos (por ejemplo, mediante la elaboración y presentación de proyectos de igualdad para la ULL en convocatorias de subvenciones ofertadas por organismos públicos).

Se propone que en la ULL, dado el ámbito de actuación transversal que tiene la unidad de igualdad de género, se adscriba al Gabinete del Rector, de manera que para el correcto desarrollo de sus funciones deberá trabajar en coordinación con el resto de unidades organizativas de la universidad.

Hasta la necesaria inclusión dentro de la RPT del PAS de las posibles plazas de apoyo administrativo y técnico, se establece que la unidad de igualdad, se constituya con el nombramiento, dentro del ámbito del plan de apoyo a la gestión universitaria, de un/a director/a y un/a subdirector/a, que tendrán el mismo rango y condiciones económicas y de descuento de la carga docente que un/a director/a de secretariado.

Asimismo, se propone que, al igual que otras universidades públicas, la Unidad de Igualdad de la ULL pueda contar con:

- 1) Un **Consejo Asesor**, integrado por personal docente e investigador experto en materia de género y vinculado al Instituto de Estudios Universitarios de las Mujeres, que participe con el objetivo de asesorar, proponer o valorar.
- 2) Una **Comisión de Trabajo para la elaboración del Plan de Igualdad**, que integre al Rector/a o responsable en quien delegue, más el Director/a y personal técnico de la propia Unidad de Igualdad, más una persona por el Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres, dos por la representación del PDI (una por la Junta y otra por el Comité), otras dos por la representación del PAS (una por la Junta y otra por el Comité), una por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y una por el alumnado.
- 3) Una **Comisión de representantes de políticas de igualdad** en las distintas unidades organizativas de la ULL (con una persona representante por cada unidad) que actuarían como personas delegadas por la dirección de los departamentos, centros y servicios o

áreas de gestión administrativa en tanto que responsables de la implementación en cada unidad de las medidas y acciones de igualdad que le competen.

