

PROGRAMA DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2019 (PRIPIG'19)

Universidad de La Laguna



Este documento recoge las medidas del I Plan de Igualdad de Género de la ULL que se consideran prioritarias para su implementación en el año 2019.

Algunas de las unidades responsables de las distintas medidas del Plan no tienen en la actualidad el nombre que aquí se recoge. No obstante en este documento se han mantenido tal y como aparecen en el I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna dado que éste no puede ser modificado, sino por Consejo de Gobierno. En cualquier caso, lo importante es quiénes son las unidades organizativas responsables para implementar las medidas y lo serán todas aquellas que, en la actualidad, hayan asumido las competencias de las anteriores, simplemente al haberse cambiado su denominación.



EJE 1. POLÍTICA DE IGUALDAD

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 1	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.6. Conseguir la acreditación según la normas de responsabilidad social SA8000	1.6.1) Sujeto a disponibilidad presupuestaria, solicitar dicha acreditación con ciertas garantías de conseguirla para poder obtenerla dentro del período de este plan. (MP)	- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - Vicerrectorado de Planificación e Infraestructuras	Que esté implantada la norma



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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 2	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1. Incrementar la oferta educativa en materia de género y mejorar su institucionalización	2.1.1) Incrementar progresivamente en titulaciones y ramas la oferta de asignaturas con eje principal o transversal en género. En la medida de lo posible, incluir asignaturas que no impliquen la transformación del Verifica (por ejemplo, mediante créditos prestados por asignaturas ya existentes como ocurre, con el curso impartido por la Biblioteca, o con algunos créditos en inglés).	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorado de Postgrado, Nuevos Estudios y EEES, - Responsables de Centros, Departamentos, Institutos Universitarios y Centros de Estudios 	Que una sesión del POAT de las diferentes Facultades tenga materia de género, por ejemplo coincidiendo con fechas como el 25 de noviembre, el 8 de marzo, etc.
	2.1.2) Que institucionalmente los centros, departamentos e institutos universitarios promuevan la puesta en marcha de iniciativas para este tipo de formación. Y que se favorezca la organización de cursos de formación dirigidos específicamente a las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Secretaría General - Vicerrectorado de Relaciones Universidad y Sociedad, 	Cursos de sensibilización para alumnado de primer curso. Que el profesorado fomente la participación del alumnado en las actividades institucionales
	2.1.3) Que cuando haya PDI interesado en organizar una actividad formativa en género, la unidad organizativa a la que se adscribe (centro, departamento y/o instituto) le apoye para sacarla adelante.	<ul style="list-style-type: none"> - UIG 	Llevar un registro a través de los representantes de igualdad de cada centro
	2.1.4) Que en las memorias académicas quede reflejado dentro de un apartado independiente todo lo que la unidad organizativa ha realizado en formación en género, aunque sólo haya sido una actividad transversal dentro de otra general.		Que se incluya un apartado con esta materia. Que en el informe final de coordinación de curso se contemplen las medidas en igualdad



OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 2	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.3. Incrementar la participación en campañas, actos y proyectos que se organicen fuera de la ULL para promover la igualdad de género (y mejorar la institucionalización de esta participación)	2.3.2) Establecer criterios de incentivación y valoración de campañas, encuentros y proyectos, así como de las acciones para promover la participación del personal.	<ul style="list-style-type: none">- Vicerrectorado de Relaciones Universidad y Sociedad,- IUEM,- UIG,-Vicerrectorado de Alumnado- Responsables de relaciones institucionales en centros- Responsables de igualdad en unidades organizativas- Gabinete de Comunicación- OTRI- FGULL- Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	Que se tenga en cuenta esta participación en el DOCENTIA y como criterios de acceso y promoción dentro del PAS



EJE 3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 3	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.3. Avanzar hacia un mayor equilibrio entre doctoras y doctores honoris causa por la ULL.	3.3.1) Establecer una normativa que permita reducir la infra-representación de doctoras honoris causa o garantizar el equilibrio entre mujeres y hombres en los nuevos nombramientos que se produzcan a partir de la entrada en vigor del presente plan.	- Secretaría General, - Gabinete de Asesoría Jurídica	



EJE 4. REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 4	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1. Avanzar hacia una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de PAS y PDI.	4.1.1) Que la UIG analice los motivos por los cuales mujeres y hombres del PDI funcionario solicitan tiempo parcial.	- Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Gerencia (medidas para PAS), - UIG - GAP	Solicitar a quien corresponda datos sobre la medida y hacer un informe al respecto. Proponer medidas que procedan.
	4.1.2) Que la UIG analice por qué las contratadas doctoras promocionan a PDI funcionario en menor medida que los contratados doctores y proponer y aplicar las medidas que procedan.		
	4.1.3) Que la UIG analice en qué tipo de categorías, ramas y departamentos se encuentra el profesorado a tiempo parcial y el profesorado no permanente para profundizar en los sesgos de género encontrados y poder proponer medidas correctoras más ajustadas.		
	4.1.4) Que la UIG analice si existe correlación entre tiempo parcial y no permanencia de mujeres y hombres del PDI, y proponer medidas correctoras que procedan.		



OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 4	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.3. Mejorar las normativas y procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el cumplimiento del criterio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y colegiados de ámbito particular.	4.3.5) Valorar la posibilidad de incrementar en las juntas de centro el porcentaje de presencia del PDI con categoría de doctor o doctora, al objeto de facilitar indirectamente un mayor equilibrio entre profesoras y profesores en la composición de la junta de centro	<ul style="list-style-type: none">- Secretaría General,-Consejo de Dirección,-Gabinete de Asesoría Jurídica,-Equipos Decanales o de Dirección de Centros,- Representantes de políticas de igualdad en cada centro,- UIG	Analizar la composición actual de las juntas de Facultad y proponer las alternativas que procedan.



<p>4.5. Avanzar hacia una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los proyectos de investigación financiados.</p>	<p>4.5.7) Analizar los motivos de las desigualdades detectadas en la matrícula de máster, explorando, entre otros, si las consecuencias de la denegación de la beca afectan a los datos.</p> <p>4.5.8) Que la UIG explore por qué los chicos van al doctorado o leen tesis en mayor proporción que las chicas, mientras que las chicas optan en mayor medida por el máster.</p> <p>4.5.9. Que el Vicerrectorado de Internacionalización y Excelencia registre las solicitudes y concesiones de becas de movilidad saliente ERASMUS y SÉNECA para estudiantado ULL con el fin de que desde la UIG se puedan analizar los patrones de éxito y motivos de denegación para alumnas y alumnos, y comprobar si el dominio del idioma requerido es el filtro principal que favorece a las alumnas o 4.5.9) Que el Vicerrectorado de existen otros factores que expliquen la desigualdad observada y proponer medidas correctoras en su caso.</p>		<p>Solicitar a quien corresponda datos sobre la medida y hacer un informe al respecto.</p> <p>Proponer medidas que procedan.</p> <p>Solicitar a quien corresponda datos sobre la medida y hacer un informe al respecto.</p> <p>Proponer medidas que procedan.</p> <p>Solicitar a quien corresponda datos sobre la medida y hacer un informe al respecto.</p> <p>Proponer medidas que procedan.</p>
--	---	--	--



EJE 5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 5	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.2. Mejorar las normativas y procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el equilibrio en el número de mujeres y hombres aspirantes a plazas de promoción, y en las respectivas tasas de éxito de mujeres y hombres que se presentan.	<p>5.2.2) Estudiar a nivel departamental y de área los motivos de por qué están saliendo más plazas CU con candidatos hombres que con candidatas mujeres, y proponer medidas correctoras en su caso.</p> <p>5.2.3) Averiguar si existe el dato del número de mujeres y de hombres que han obtenido acreditación de la ANECA para optar a obtener cátedra, y si no, registrarlo, para poder valorar si el porcentaje de mujeres acreditadas se corresponde con el de mujeres candidatas y proponer medidas correctoras en su caso</p>	<ul style="list-style-type: none">- Gerencia (medidas para PAS),-Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), Gerencia,- Servicio de Recursos Humanos,- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa,- Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento- Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones,- UIG, - <p>GAP</p>	Actualizar la información sobre estos indicadores y proponer las mejoras que procedan



OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 5	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p>5.4. Mejorar las normativas y procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el equilibrio en el número de mujeres y hombres que asisten a actividades formativas (organizadas y no organizadas por la institución) y que reciben ayudas y permisos para asistencia a estas actividades (PAS y PDI).</p>	<p>5.4.3) Que la UIG estudie los motivos por los cuales los hombres del PAS/PDI asisten en menor proporción que las mujeres del PAS/PDI a actividades formativas en la ULL. Aplicar medidas que faciliten un mayor equilibrio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, (medidas para PDI), -Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, - Servicio de Recursos Humanos, -Vicerrectorado de Internacionalización y Excelencia, -Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, -UIG, -GAP 	<p>Análisis de los motivos esgrimidos por el PAS y propuesta de medidas</p>
<p>5.6. Mejorar los procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el equilibrio en el número de mujeres y hombres de la plantilla que se prejubilán, piden jubilación parcial o se jubilan (PAS y PDI).</p>	<p>5.6.2) Estudiar los motivos por los que las mujeres del PAS se acogen en menor medida a la jubilación parcial y proponer y aplicar medidas correctoras en su caso. Se entiende que hay variables demográficas que pueden afectar en un sentido o en otro. No obstante es una medida voluntaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Servicio de Recursos Humanos, - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, - UIG 	<p>Solicitar a quien corresponda datos sobre la medida y hacer un informe al respecto.</p> <p>Proponer medidas que procedan.</p>



OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 5	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.8. Mejorar normativas, procedimientos y recursos institucionales que contribuyan a lograr el equilibrio en el número de mujeres y hombres de la plantilla que solicitan y obtienen ayudas (asistenciales, de movilidad, de año sabático, de traslado, u otras).	5.8.1) Revisar la normativa para plantear medidas de reciclaje formativo de las personas que se reincorporan tras un período de excedencia por cuidados familiares. 5.8.2) Sujeto a la disponibilidad financiera actual, introducir una ayuda complementaria para los gastos ocasionados por la movilidad destinados a lograr la conciliación de la vida laboral y familiar (por ejemplo, para la atención a mayores o menores dependientes durante la ausencia).	- Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Vicerrectorado de Internacionalización y Excelencia - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa - Vicerrectorado de Servicios Universitarios - Juntas y Comités de PAS y PDI	Hacer sugerencias a este respecto a la normativa. Realizar la sugerencia de aplicar esta medida y estipular la forma de hacerlo en caso de que se apruebe.



EJE 6. RETRIBUCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 6	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.2. Avanzar hacia una mayor igualdad en las retribuciones medias de hombres y mujeres en cada uno de los “complementos salariales”.	<p>6.1.2) Respecto a los trienios de catedráticas y catedráticos habrá que estudiar la relación con su edad media;</p> <p>6.1.3) En las categorías TU y CU analizar los motivos por los que las profesoras obtienen menos sexenios que los profesores y proponer medidas correctoras en su caso; ídem en CE en relación a la mayor productividad de las profesoras</p> <p>6.1.4) En las categorías CU y TE analizar los motivos por los cuales las profesoras acceden en menor medida que profesores al desempeño de cargos académicos y proponer medidas correctoras en su caso. Ídem respecto al patrón inverso observado en CE.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Gerencia (medidas para PAS),- Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI),- Servicio de Recursos Humanos- Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones- UIG- Juntas y Comités de PAS y PDI	<p>Solicitar a quien corresponda datos sobre la medida y hacer un informe al respecto.</p> <p>Proponer medidas que procedan.</p>



EJE 7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 7	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1. Establecer una persona, un comité o una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso en el ámbito institucional (sexual, sexista, psicológico).	7.1.2) Habilitar una vía de atención telefónica para atender los casos de acoso, actitudes sexistas, discriminación y otras violencias de género.	- CCCU, -Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, - Gerencia, - UNIMAC, -Servicio de Inspección, - Comité de Seguridad y Salud, - Juntas y Comités de PAS y PDI, - Vicerrectorado de Alumnado, - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - Gabinete de Asesoría Jurídica, - UIG	Aprobar la propuesta de modificación del protocolo
7.6. Mejorar los procedimientos que faciliten la detección y tratamiento de los casos de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género, así	7.6.1) Recoger datos estadísticos desagregando por sexo las consultas recibidas al respecto por Inspección, UNIMAC, Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra unidad de la ULL. Se ejecutará estableciendo los datos desagregados por sexo, en función de la disponibilidad de recursos humanos.	- CCCU, - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, - UNIMAC, - Servicio de Inspección, - Comité de Seguridad y Salud,	Aprobar la propuesta de modificación del protocolo



OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 7	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
como la difusión del compromiso con la “tolerancia cero” ante estas situaciones	7.6.2) Que la institución tenga instrumentos adecuados para su diagnóstico periódico, por ejemplo al menos para la plantilla, en los reconocimientos médicos. (Medida permanente) 7.6.3) Todas las demás medidas propuestas en los indicadores anteriores de este ámbito.	- Juntas y Comités de PAS y PDI, - UIG, - Gabinete de Comunicación.	
7.7. Mejorar los procedimientos de gestión de este tipo de datos para poder facilitar el análisis de género sobre la frecuencia de quejas y denuncias recibidas y sobre la respuesta institucional.	7.7.1) Desde que entre en vigor la implantación del plan, y de forma permanente, se recoja en soporte informático el registro estadístico de dichos datos, de forma anónima pero identificando el sexo y colectivo de la persona que presenta la queja o denuncia y el de la persona/s objeto de la misma, los casos resueltos y los plazos y tipo de resolución o respuesta, con la finalidad de que se pueda hacer un seguimiento anual. Se habilitará el soporte de bases de datos para contemplar esta información, teniendo en cuenta la ley de protección de datos.	- CCCU, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, - Gerencia, - UNIMAC, -Servicio de Inspección, - Comité de Seguridad y Salud, -Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, - UIG	Aprobar la propuesta de modificación del protocolo



EJE 8. CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 8	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.2. Mejorar la adecuación de puestos de trabajo o estudio y de los espacios compartidos a las características específicas de mujeres y hombres.	8.2.5): Que se valore la posibilidad de una actualización normativa para que los servicios internos de garantía de calidad en cada centro, departamento, etc., asuman entre sus funciones alguna responsabilidad respecto al cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Gerencia - SPRRL - Comité de Seguridad y Salud Responsables de Unidades Organizativas / Representantes de igualdad en unidades organizativas -Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa / - UIG 	<p>Solicitar a quien corresponda datos sobre la medida y hacer un informe al respecto.</p> <p>Proponer medidas que procedan.</p>
8.3. Mejorar la gestión de datos sobre condiciones del espacio asignado a las mujeres y a los hombres, recursos disponibles y criterios para su asignación, adquisición e instalación.	8.3.1) Que se elabore el catálogo actualizado de espacios para que esté listo antes del último año de implantación del presente plan.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia -SPRRL, - Vicerrectorado de Alumnado, - Vicerrectorado de Postgrado, Nuevos Estudios y EEES, - Responsables de Centros, Departamentos , Institutos Universitarios y Centros de Estudios, / -UIG 	<p>Solicitar a quien corresponda datos sobre la medida y hacer un informe al respecto.</p> <p>Proponer medidas que procedan.</p>



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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 9	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9.1. Mejorar el desarrollo y difusión de la normativa interna para incorporar explícitamente todos los derechos mínimos reconocidos por la legislación vigente en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	9.1.2) Que en la normativa del PAS laboral se recojan explícitamente los derechos que de momento sólo constan de forma implícita;. Se ejecutara en función de los recursos disponibles. Se analizará y negociará en el marco de los acuerdos establecidos con la Junta de Personal y Comité de Empresa, tanto del PAS como del PDI.	<ul style="list-style-type: none">- Gerencia (medidas para PAS),- VOAP (medidas para PDI),- Servicio de RRHH- Juntas y Comités de PAS y PDI,- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, / - UIG	<p>Solicitar a quien corresponda datos sobre la medida y hacer un informe al respecto.</p> <p>Proponer medidas que procedan.</p>
9.3. Mejorar e incrementar la oferta de recursos de la propia institución destinados a facilitar la conciliación.	9.3.1) Incentivar o priorizar el reciclaje formativo de las personas que se reincorporan a continuación de permisos y bajas de larga duración o excedencias. Se considerará en función de las disponibilidades presupuestarias y el marco normativo, previo estudio y análisis de prioridades.	<ul style="list-style-type: none">-Vicerrectorado de Servicios Universitarios- Gerencia- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa,- UIG	<p>Analizar el número y tipo de las propuestas realizadas</p>



OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 9	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p>9.5. Avanzar en la puesta en marcha e institucionalización de nuevas medidas de información y sensibilización para la promoción de las medidas de conciliación.</p>	<p>9.5.2) Realizar campañas de sensibilización y cursos de formación sobre el valor social del trabajo de cuidados y la corresponsabilidad respecto al mismo y que explícitamente recomienden el uso responsable de los derechos de maternidad y paternidad, atención y cuidado a personas dependientes. Se realizara en función de las disponibilidades presupuestarias</p>	<p>Gerencia (medidas para PAS), - VOAP (medidas para PDI), - Servicio de RRHH - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - UIG / - Gabinete de Comunicación</p>	<p>Ofertar formación que incluya la nueva normativa sobre conciliación</p>
<p>9.7. Mejorar la gestión de datos a fin de facilitar el análisis de género y la puesta en marcha de posibles medidas correctoras sobre solicitudes de medidas de conciliación y de sustituciones por licencia, y sobre la respuesta institucional a dichas solicitudes.</p>	<p>9.7.1) En función de la viabilidad presupuestaria para mejorar la aplicación informática, registrar informáticamente para las solicitudes de medidas de conciliación, el plazo para la emisión de respuesta (desagregada entre hombres y mujeres solicitantes, tipo de medida solicitada, y respuesta favorable o desfavorable emitida), y en los casos que requieran una sustitución, el plazo que transcurre hasta la incorporación efectiva de la persona que sustituye temporalmente ese puesto.</p> <p>9.7.2) Analizar anualmente dichos plazos e implementar medidas correctoras en el caso de que se detecten demoras excesivas, teniendo en cuenta que los plazos para las contestaciones vienen regulados en la Ley 30/1992.</p> <p>9.7.3) Analizar cada año los motivos de denegación de solicitudes de medidas de</p>	<p>- Gerencia (medidas para PAS), - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), - Servicio de Recursos Humanos, - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, - GAP, -UIG</p>	<p>Confirmar la puesta en marcha de la mejora de la gestión de datos</p>



OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 9	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
	conciliación y en caso de que se detecten derechos denegados por no estar recogidos en la normativa interna, pero susceptibles de aplicación según la legislación vigente si estuvieran incluidos en acuerdos internos, actualizarlos. Se analizará para detectar las medidas correctoras y se aplicará en la medida de lo posible y en función de la normativa vigente y se negociará con los respectivos órganos de representación del personal		