



# PROGRAMA DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2018 (PRIPIG'18)

Universidad de La Laguna

*Aprobado en la Comisión de trabajo para la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Universidad de La Laguna celebrada el 8 de noviembre de 2017*

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 2018.

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 (Principal en negrita)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION
<b>1.2. Avanzar en el proceso de normalización institucional de la Unidad de igualdad de género (UIG) de la ULL</b>	1.2.1) <i>La UIG como unidad de gestión administrativa se dotará de plantilla de PAS contemplada en la RPT, en función de la normativa vigente y de las propias prioridades de dotación de las distintas unidades. Y en función de la coyuntura económica y normativa</i>	<b>- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa,</b> - Gerencia - Secretaría General - UIG - Gabinete de Asesoría Jurídica - Consejo de Gobierno	Que el PAS de la UIG se contemple en la RPT, aunque preste sus funciones a tiempo parcial..
	1.2.2) <i>Elaborar y aprobar el reglamento de funcionamiento de la UIG teniendo en cuenta la coyuntura actual</i>		Que se apruebe un Reglamento en el que se recoja el funcionamiento de la UIG y se publique en el Boletín Oficial de la Universidad de La Laguna.
	1.2.3) <i>Incluir a la UIG en los Estatutos de la ULL</i>		Que la UIG aparezca en los Estatutos de la ULL
<b>1.3. Mejorar la dotación de personal asignado a la UIG</b>	1.3.1) <i>Idem medida 1.2.1, teniendo en cuenta que a largo plazo la UIG debería estabilizar su personal en un cargo de gestión (PDI con vinculación a IUEM), dos puestos de PAS especialista en igualdad de género, y 1 puesto PAS administrativo</i>	<b>- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa,</b> - Gerencia	Que se mantenga el PAS administrativo de la UIG y que se dote a la UIG de PAS especializado en género, creándose la plaza si ello fuera necesario.
<b>1.4. Mejorar la asignación presupuestaria a la UIG y a las medidas implementadas en otras estructuras de la ULL para la promoción de la igualdad</b>	1.4.1) <i>Idem medida 1.2.1, teniendo en cuenta que habrá que contar con una partida presupuestaria específica para las acciones que se deriven del plan de igualdad y que se distribuya entre la UIG y otras unidades organizativas implicadas. Priorizar acciones sin y con coste e incluirlas en las distintas partidas de los vicerrectorados, centros, etc.</i>	<b>- Gerencia,</b> - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa, - Responsables de los presupuestos de las distintas unidades organizativas	Mejorar el presupuesto de la UIG.  Reconocer en el Plan de Apoyo a la Gestión de la ULL la labor de las/los representantes en políticas de igualdad de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 1	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION
<p>1.5. Mejorar la institucionalización de las medidas de sensibilización y formación para el personal y el alumnado en materia de igualdad de oportunidades en la universidad promovidas y organizadas por la ULL</p>	<p>1.5.3) Crear un módulo de formación básica en igualdad para alumnado, e incentivar su reconocimiento.</p>	<p><b>- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa</b>  - Gerencia,  - Vicerrectorado de Postgrado, Nuevos Estudios y EEES,  - Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado,  - UIG,  - Responsables de centros y de coordinación de calidad en los centros,  - UDV  - IUEM,  - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones  - Vicerrectorado de Alumnado</p>	<p>Que en el Catálogo Oficial de la Universidad de La Laguna se recojan cursos para el alumnado con perspectiva de género.</p>
<p>1.7. Dotar de reglamento a las estructuras transversales de políticas de igualdad y activar la Comisión de Representantes de Políticas de Igualdad</p>	<p>1.7.2) Aprobar el reglamento de funcionamiento del Consejo Asesor de la UIG. Dicho reglamento establecerá mecanismos para procurar la composición equilibrada entre mujeres y hombres en este órgano.</p> <p>1.7.3) Poner en marcha la Comisión de Representantes de Políticas de Igualdad y dotarla de reglamento de funcionamiento. Dicho reglamento establecerá mecanismos para procurar la composición equilibrada entre mujeres y hombres en este órgano.</p>	<p><b>- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa,</b>  - UIG y su Consejo Asesor  - CTEPI  - Responsables de las distintas unidades organizativas  - Representantes de igualdad en las distintas unidades organizativas  - Gabinete de Asesoría Jurídica  - Consejo de Gobierno</p>	<p>Que se apruebe un Reglamento en el que se recoja el funcionamiento del Consejo Asesor y se publique en el Boletín Oficial de la Universidad de La Laguna.</p> <p>Que se apruebe un Reglamento en el que se recoja el funcionamiento de la Comisión de Representantes de Políticas de Igualdad y se publique en el Boletín Oficial de la Universidad de La Laguna.</p>

## EJE 2. POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 2	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUCION
<p><b>2.1. Incrementar la oferta educativa en materia de género y mejorar su institucionalización</b></p>	<p>2.1.5) <i>Promover que los Ayuntamientos demanden más formación en igualdad.</i></p>	<p><b>- Vicerrectorado de Postgrado, Nuevos Estudios y EEES,</b>  - Responsables de Centros, Departamentos, Institutos Universitarios y Centros de Estudios  - Secretaría General  - Vicerrectorado de Relaciones Universidad y Sociedad,  - UIG</p>	<p>Que el Vicerrectorado competente en materia de cursos de extensión universitaria proponga expresamente a los Ayuntamientos la inclusión como temas prioritarios de cursos en materia de igualdad.</p>
<p><b>2.2. Incrementar la incorporación de la perspectiva de género a la investigación y mejorar su institucionalización</b></p>	<p>2.2.1) <i>Que el portal de investigación incorpore la perspectiva de género en la recogida de datos para poder elaborar estadísticas sobre los grupos y producciones científicas que tienen eje principal en género, eje transversal en género o ninguna perspectiva de género.</i></p>	<p><b>- Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Conocimiento,</b>  - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa,  - Vicerrectorado de Internacionalización y Excelencia,  - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones,  - UIG</p>	<p>Que los datos del portal de investigación de la ULL estén desagregados.</p> <p>Que se incluya en las Áreas de Investigación las temáticas relacionadas con el género y la igualdad.</p>
<p><b>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)</b></p>	<p>2.3.1) <i>Mejorar el tejido de redes para que la transmisión de formación e información sea efectiva, por ejemplo con una mayor información sobre acciones de igualdad en boletines, correos institucionales, páginas web, etc.</i></p>	<p><b>- Vicerrectorado de Relaciones Universidad y Sociedad,</b>  - IUEM,  - UIG,  -Vicerrectorado de Alumnado  - Responsables de relaciones institucionales en centros  - Responsables de igualdad en unidades organizativas  - Gabinete de Comunicación  - OTRI</p>	<p>Que las actividades en materia de género e igualdad se difundan cada vez más fuera de la ULL y que se colabore en el impulso de iniciativas en esta materia.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 2	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- FGULL</li> <li>- Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</li> </ul>	

## EJE 3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 3	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUCION
<b>3.1. Desarrollar y difundir recursos de orientación y normativa interna, para la comunicación en igualdad.</b>	<i>3.1.2) Elaboración de una normativa que reglamente el uso del lenguaje igualitario en todos los materiales informativos y comunicativos elaborados, difundidos y publicitados por la ULL.</i>	<b>- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa,</b> - UIG - IUEM - Gabinete de Comunicación - Gabinete de Asesoría Jurídica	Que se elabore, se publique y se difunda una guía sobre lenguaje igualitario.
	<i>3.1.4) Concienciar sobre la importancia de la comunicación en igualdad (lenguaje e imagen).</i>		Que se haga un vídeo divulgativo sobre la importancia del empleo de un lenguaje igualitario. Que se incluya en las actividades de formación alguna referencia al lenguaje inclusivo.
<b>3.2. Normalizar el uso de lenguaje igualitario en formularios e impresos y en toda la documentación administrativa y académica (escrita y multimedia)</b>	<i>3.3.3) Generalizar el uso del lenguaje igualitario en toda la documentación institucional, académica y administrativa.</i>	<b>- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa,</b> - UIG - Gabinete de Comunicación - UDV - Vicerrectorado de Postgrado, Nuevos Estudios y EEES	Que en la documentación de la ULL se tenga en cuenta el uso del lenguaje igualitario.

## EJE 4. REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 4	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p><b>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.</b></p>	<p>4.3.2) <i>Medidas de sensibilización destinadas a promover que se presenten y obtengan apoyo más mujeres candidatas a Decanas, Directoras y representantes en Junta de Centro, en los centros donde hay infra-representación de mujeres y lo mismo respecto a los hombres en aquellos centros donde estén infra-representados.</i></p>	<p><b>- Secretaría General,</b>                      - Consejo de Dirección,                      - Gabinete de Asesoría Jurídica,                      - Equipos Decanales o de Dirección de Centros,                      - Representantes de políticas de igualdad en cada centro,                      - UIG</p>	<p>Que en la formación del PDI se incluya esta temática de cara a la sensibilización del profesorado.</p>
	<p>4.3.4) <i>Incluir el análisis de los índices de representatividad de mujeres y hombres en el centro o departamento, con el objetivo de valorar y resolver las situaciones en las que siendo las mujeres mayoría, los cargos directivos son hombres o viceversa.</i></p>		<p>Que se analicen las razones por las que la representatividad de mujeres y hombres no es la misma.</p>
<p><b>4.4. Avanzar hacia una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en el alumnado (matrícula, nuevo ingreso, egreso,</b></p>	<p>4.4.2) <i>Que la UIG compruebe si los sesgos de género que han aparecido en el nuevo ingreso de algunas titulaciones se mantienen y, en caso afirmativo, investigar los posibles motivos para proponer e implementar medidas que contrarresten esos sesgos.</i></p>	<p><b>- Vicerrectorado de Alumnado</b>                      - Vicerrectorado de Internacionalización y Excelencia                      - UIG                      - GAP                      - Vicerrectorado de Relaciones Universidad y Sociedad                      - Equipos Decanales o de Dirección de Centros</p>	<p>Que se analicen los posibles sesgos de género en el acceso a las titulaciones de ciencias y tecnología (STEM) de la Universidad de La Laguna.</p>
	<p>4.4.4) <i>Tutorías o mentorías de apoyo como las que se ofrecen a deportistas de élite, para evitar abandono de los estudios, y que permitirían conocer los principales motivos que inducen al abandono de los estudios para luego incidir en ellos a nivel estructural.</i></p>		<p>Que una vez conocidos los motivos de abandono, se articule un programa de tutorías o mentoría de apoyo.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 4	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
permanencia, doctorado, postgrado oficial, programas de intercambio).	4.5.6) <i>Explorar los motivos de la mayor permanencia de las alumnas en la ramas de Ingeniería y arquitectura y los que les llevan a desistir en la elección de unos estudios técnicos.</i>	- <i>Representantes de políticas de igualdad en cada centro</i>	Que se analicen los posibles sesgos de género en la permanencia y elección de las titulaciones de ciencias y tecnología (STEM) de la Universidad de La Laguna.
4.5. Avanzar hacia una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los proyectos de investigación financiados.	4.5.1) <i>Que desde el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento se ofrezcan incentivos a los grupos de investigación o departamentos que incrementen el número de proyectos con IP mujer hasta que se alcance la paridad o un porcentaje proporcional a la presencia de mujeres en la plantilla del PDI.</i>	- <b>Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento</b> - Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa	Que en el Plan propio de investigación se promueva la solicitud de proyectos en los que la IP sea una mujer.

## EJE 5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 5	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<b>5.1. Mejorar las normativas y procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el equilibrio en el número de mujeres y hombres aspirantes a plazas de acceso libre y becas, y en las respectivas tasas de éxito de mujeres y hombres que se presentan.</b>	5.1.1) <i>Incluir un tema de igualdad en los temarios de oposiciones del PAS y valorar como mérito la formación en igualdad. Esta medida también es válida para el objetivo 5.2.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gerencia</b> (medidas para PAS),</li> <li>- <b>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</b> (medidas para PDI),</li> </ul>	Que en el temario de las oposiciones al PAS aparezca un tema de igualdad. Que se incluya como mérito la formación en igualdad.
	5.1.4) <i>Que los datos relativos a concursos de PDI laboral se registren e informaticen de forma sistemática y clara en Recursos Humanos, de tal forma que sea posible desagregar el número de mujeres y hombres que se presentan a las plazas, las que son propuestas según el baremo de contratación aplicado, y las que finalmente toman posesión, todo ello según la categoría de la plaza, área de conocimiento y rama</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento</b> (medidas para becas investigación)</li> <li>- <b>Vicerrectorado de alumnado</b> (medidas para becas de grado, máster, colaboración e informática)</li> <li>- Servicio de Recursos Humanos</li> </ul>	Que los datos relativos a PDI laboral se desagreguen por sexo.
	5.1.5) <i>Registrar e informatizar adecuadamente todas las becas solicitadas y concedidas a mujeres y hombres y profundizar en el análisis de las mismas por ramas científicas, especialmente aquellas donde ahora no consta información.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Juntas y Comités de Empresa de PAS y PDI</li> <li>- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa,</li> <li>- Vicerrectorado de Postgrado, Nuevos Estudios y EEES</li> <li>- Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones</li> <li>- UIG</li> <li>- GAP</li> <li>- OTRI</li> <li>- FGULL</li> </ul>	Que los datos relativos a las becas del personal empleado investigador se desagreguen por sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 5	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p><b>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.</b></p>	<p>5.2.4) <i>Mejorar los procedimientos de registro e informatización de mujeres y hombres entre las personas aspirantes y las que obtienen las plazas PDI funcionario, también en relación a ramas de conocimiento.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gerencia</b> (medidas para PAS),</li> <li>- <b>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</b> (medidas para PDI),</li> <li>Gerencia,</li> <li>- Servicio de Recursos Humanos,</li> <li>- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa,</li> <li>- Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento</li> <li>- Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones,</li> <li>- UIG,</li> <li>- GAP</li> </ul>	<p>Que los datos relativos a PDI funcionario se desagreguen por sexo.</p>
<p><b>5.3. Mejorar las normativas y procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el cumplimiento del criterio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones y tribunales de concurso nombrados por la universidad (PAS y PDI).</b></p>	<p>5.3.3) <i>Procurar un procedimiento que garantice que se nombren tribunales o comisiones de plazas de PDI con composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo en casos donde se demuestre documentalmente cómo se ha intentado conseguir y las dificultades para lograrlo, pudiendo recurrir para ello a áreas afines. Se está ejecutando, si bien queda pendiente revisar las prácticas y resultados.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gerencia</b> (medidas para PAS),</li> <li>- <b>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</b> (medidas para PDI),</li> <li>- Servicio de Recursos Humanos,</li> <li>- Secretaría General</li> <li>- Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones-</li> <li>- Gabinete de Asesoría Jurídica</li> </ul>	<p>Que en el informe emitido por el Vicerrectorado competente se constatare que esta medida está totalmente implementada en la práctica.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 5	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p><b>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).</b></p>	<p>5.4.1) Registrar por separado el número de mujeres y de hombres de la plantilla que asisten a cada actividad formativa, así como el número de actividades formativas a las que asiste cada trabajadora y trabajador en cada curso desagregando si se trata de actividades dentro o fuera de la ULL. Se incluirá el registro en las bases de datos de formación.</p>	<p>- <b>Gerencia</b> (medidas para PAS),  - <b>Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa</b>,  (medidas para PDI),  -Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado,</p>	<p>Que en el informe emitido por el Vicerrectorado competente al efecto se recoja que los datos están desagregados.</p>
	<p>5.4.2) Registrar el número de mujeres y el número de hombres que cada curso solicitan ayudas y permisos para asistir a actividades formativas dentro y fuera de la ULL (incluidos los datos de movilidad por becas ERASMUS) y el número de mujeres y de hombres que obtienen dichas ayudas y permisos, junto con los motivos alegados para las denegaciones y los días y cuantía económica de cada ayuda concedida. Se incluirá el registro en las bases de datos de formación.</p>	<p>- Servicio de Recursos Humanos,  - Vicerrectorado de Internacionalización y Excelencia,  - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones,  - UIG,  - GAP</p>	<p>Que en el informe emitido por el Vicerrectorado competente al efecto, se constate la existencia de ese registro y se señalen específicamente los motivos de denegación de las licencias.</p>
<p><b>5.5. Mejorar los procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el equilibrio en el número de mujeres y hombres de la plantilla que se desvinculan de la institución (PAS y PDI).</b></p>	<p>5.5.1) Ampliar y mejorar la recogida de datos respecto a este indicador (motivos de desvinculación), segregando además por colectivo y régimen jurídico (PAS/PDI funcionario / laboral) para poder profundizar por separado en las razones de las desvinculaciones en función de la evolución de cada colectivo, de la normativa que le es de aplicación, edades, etc. Los datos de cese por cambio de plaza deben pasar a anotarse de forma que permita distinguir entre el cambio por promoción y el cambio por traslado horizontal, y también deberán registrarse todos los datos de las solicitudes no atendidas. Se está ejecutando, si bien queda pendiente revisar las prácticas y resultados.</p>	<p>- <b>Gerencia</b> (medidas para PAS),  - <b>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</b> (medidas para PDI),  - Servicio de Recursos Humanos,  - Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones,  - UIG</p>	<p>Que se desagreguen los datos de cambio de plaza por promoción y los datos de cambio de plaza por traslado horizontal, y en ambos casos por sexo.</p>
<p><b>5.7. Mejorar las normativas institucionales que contribuyan a lograr la</b></p>	<p>5.7.1) Revisar las R.P.T. de la plantilla PAS/PDI y plantear con los órganos competentes en la negociación de los convenios del PAS/PDI, para lograr la adaptación de las denominaciones y descripciones de puestos susceptibles de ser modificadas y sustituidas por un lenguaje neutro e inclusivo de la realidad de</p>	<p>- <b>Gerencia</b> (medidas para PAS),  - <b>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</b> (medidas para PDI),</p>	<p>Que la RPT de la plantilla PAS y PDI sea neutra en cuanto al género.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 5	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p>neutralidad de género en el nombre y la descripción de los puestos de trabajo del PAS y del PDI.</p>	<p>mujeres en la ULL. Se intentará la revisión teniendo en cuenta estos criterios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio de Recursos Humanos,</li> <li>- Juntas y Comités de Empresa de PAS y PDI</li> </ul>	
	<p>5.7.2) Realizar una descripción detallada y neutra de los puestos de trabajo de todos los colectivos. Se intentará la revisión teniendo en cuenta estos criterios.</p>		<p>Que la descripción de puestos de trabajo de todos los colectivos sea neutra en cuanto al género.</p>
<p>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).</p>	<p>5.8.3) Sujeto a la disponibilidad financiera actual, considerar algún tipo de ayuda asistencial a las víctimas de violencia de género cuyos ingresos superan el mínimo legal para acudir al turno de oficio, pero no son suficientes para costear ese tipo de gastos sin que ello suponga duras restricciones a su calidad de vida.  Nota: Se considerará en atención de las disponibilidades presupuestarias y normativa previo estudio de la oportunidad de su aplicación con respecto a la priorización propuesta en el 5.8.1). No parece viable en las circunstancias actuales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gerencia</b> (medidas para PAS),</li> <li>- <b>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</b> (medidas para PDI),</li> <li>- Vicerrectorado de Internacionalización y Excelencia</li> <li>- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa</li> <li>- Vicerrectorado de Servicios Universitarios</li> <li>- Juntas y Comités de PAS y PDI</li> </ul>	<p>Que se incorpore alguna medida de apoyo en la convocatoria de Ayudas asistenciales para el personal de la ULL.</p>

## EJE 6. RETRIBUCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 6	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p>6.1. Avanzar hacia una mayor igualdad en las retribuciones medias de hombres y mujeres en plantilla (globales por colectivos y desagregadas por categorías y niveles retributivos)</p>	<p>6.1.1) En la medida de disponibilidad de recursos humanos e informáticos, mejorar progresivamente la herramienta informática para garantizar que en adelante los datos de nóminas se puedan calcular exactos para cada mes y año desagregados automáticamente entre mujeres y hombres por sueldo base más todos los tipos de pluses y complementos salariales por colectivo, régimen jurídico, grupo o categoría laboral y dedicación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gerencia</b> (medidas para PAS),</li> <li>- <b>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</b> (medidas para PDI),</li> <li>- Servicio de Recursos Humanos</li> <li>- Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicaciones</li> <li>- UIG</li> <li>- Juntas y Comités de PAS y PDI</li> </ul>	<p>Que los datos estén desagregados por sexo.</p>

## EJE 7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 7	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p><b>7.2. Avanzar en la puesta en marcha e institucionalización de nuevas medidas de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio por razón de sexo, género u opción sexual, y otras violencias de género.</b></p>	<p>7.2.2) <i>Hacer hincapié en la sensibilización y formación sobre el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio con el objetivo de ampliar las perspectivas y que no solo se conciba como situación a combatir la definida tradicionalmente como violencia de género (asociando esta, además, a la violencia física).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>CCCU,</b></li> <li>- <i>Servicio de Prevención de Riesgos Laborales,</i></li> <li>- <i>Gerencia,</i></li> <li>- <i>Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa,</i></li> <li>- <i>Comité de Seguridad y Salud,</i></li> <li>- <i>Vicerrectorado de Alumnado,</i></li> <li>- <i>Gabinete de Asesoría Jurídica,</i></li> <li>- <b>UIG</b></li> </ul>	<p>Que en los cursos de formación de la comunidad universitaria se aborden cuestiones sobre acoso.</p>
	<p>7.2.3) <i>Entre las actividades sobre otras violencias de género, y en particular para alumnado, realizar cada año para el 25-N una actividad que en recuerdo de la alumna asesinada Beatriz Sanfiel, lleve su nombre (valorando la posibilidad de que consista en un premio a alguna iniciativa de sensibilización y que se pueda presentar entre otros premios del día institucional de la ULL).</i></p>		<p>Que cada año por el 25 de noviembre se realice al menos una actividad en recuerdo de la alumna Beatriz Sanfiel.</p>

## EJE 8. CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 8	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUCION
<p><b>8.1. Mejorar la aplicación de la perspectiva de género en la asignación de horarios del personal.</b></p>	<p>8.1.1) <i>Dar a conocer y potenciar el uso de criterios alternativos a la categoría y antigüedad, que ya se están aplicando en algunos departamentos, y que no implican discriminaciones indirectas por razón de género. Se aplicará de acuerdo con la normativa vigente.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gerencia</b> (medidas para PAS),</li> <li>- <b>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</b> (medidas para PDI),</li> <li>- Juntas y Comités de PAS y PDI,</li> <li>- Responsables de Unidades Organizativas,</li> <li>- Representantes de igualdad en unidades organizativas ,</li> <li>- UIG</li> </ul>	<p>Que se incluya y se mantengan criterios de conciliación para la elaboración del POD.</p>
<p><b>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.</b></p>	<p>8.3.2) <i>Analizar si los lugares destinados al alumnado en prácticas externas según los convenios vigentes se cumplen las medidas de referencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la igualdad en la calidad de los destinados a mujeres y hombres. Regular medidas correctoras en su caso, además de regular que los nuevos convenios de prácticas externas y sus actualizaciones deberán incorporar cláusulas al respecto que garanticen dichas condiciones.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gerencia</b></li> <li>- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales,</li> <li>- Vicerrectorado de Alumnado,</li> <li>- Vicerrectorado de Postgrado, Nuevos Estudios y EEES,</li> <li>- Responsables de Centros, Departamentos , Institutos Universitarios y Centros de Estudios,</li> <li>- UIG</li> </ul>	<p>Que se pregunte al alumnado si se cumple la normativa de prevención de riesgos laborales y si ha percibido problemas de desigualdad.</p> <p>Que se incluya en los convenios de prácticas cláusulas que garanticen que se cumple la normativa de prevención de riesgos laborales y de igualdad.</p>

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 9	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUCION
<p><b>9.2. Avanzar en el desarrollo y difusión de la normativa interna para incorporar medidas que mejoren los derechos mínimos establecidos por la legislación vigente en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</b></p>	<p>9.2.1) Regular, poner en marcha y difundir criterios de calidad relativos a la incorporación de medidas de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gerencia</b> (medidas para PAS),</li> <li>- <b>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</b> (medidas para PDI),</li> <li>- Servicio de Recursos Humanos,</li> <li>- Juntas y Comités de PAS y PDI,</li> <li>- UIG</li> </ul>	<p>Que se apliquen mejoras a la normativa mínima existente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.</p>
<p><b>9.3. Mejorar e incrementar la oferta de recursos de la propia institución destinados a facilitar la conciliación.</b></p>	<p>9.3.2) Ofertar en la formación de PAS y PDI cursos de gestión del tiempo y prevención del estrés. Se incluirá en el Plan de Formación PAS y PDI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-<b>Vicerrectorado de Servicios Universitarios</b></li> <li>- Gerencia</li> <li>- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa,</li> <li>- UIG</li> </ul>	<p>Que en los cursos de formación del PDI y PAS se aborden cuestiones sobre gestión del tiempo y prevención del estrés.</p>
<p><b>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.</b></p>	<p>9.5.1) Mejorar el acceso a la información sobre los derechos de conciliación reconocidos en la normativa interna de la ULL y otros derechos que aunque no estén explícitamente reconocidos en dicha normativa interna sí son de aplicación para la plantilla y/o el alumnado según la legislación vigente, por ejemplo mediante publicación en web ULL y aviso de actualizaciones mediante correos institucionales al colectivo implicado o generales para toda la comunidad universitaria. Está en vía de ejecución y dependerá en cada momento de lo acordado con los órganos de representación del PAS Y PDI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gerencia</b> (medidas para PAS),</li> <li>- <b>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</b> (medidas para PDI),</li> <li>- Servicio de Recursos Humanos,</li> <li>- Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa,</li> <li>- UIG</li> <li>- Gabinete de Comunicación</li> </ul>	<p>Que en el apartado correspondiente de la web de la ULL se incluya información sobre los derechos de conciliación.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EJE 9	MEDIDAS CORRECTORAS	UNIDADES RESPONSABLES (Principal en negrita)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION
<p><b>9.6. Mejorar el desarrollo normativo de criterios para el establecimiento de horarios de reuniones, actividades formativas y docentes que favorezcan la conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar.</b></p>	<p>9.6.2) <i>Instrucciones a los centros para que garanticen los derechos de conciliación del alumnado para el cambio de turno, incluidos los derechos que en este sentido tienen las víctimas de violencia de género.</i></p> <p><i>Se tendrán en cuenta normas de eficiencia y contención del gasto, y se aplicarán en función de los criterios acordados con los distintos órganos de representación del personal del PDI y PAS.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gerencia</b> (medidas para PAS),</li> <li>- <b>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</b> (medidas para PDI),</li> <li>- <i>Secretaría General,</i></li> <li>- <i>Responsables de centros, departamentos y servicios</i></li> <li>- <i>UIG</i></li> </ul>	<p>Que en la Instrucción de cambio de turno se recojan y se mantengan circunstancias relacionadas con la conciliación y con la mujer víctima de violencia de género.</p>