

# La (des)igualdad de género en la universidad de La Laguna

Resumen del diagnóstico realizado  
por la comisión de trabajo para  
la elaboración del plan  
de igualdad

# La (des)igualdad de género en la universidad de La Laguna

Resumen del diagnóstico realizado  
por la comisión de trabajo para  
la elaboración del plan  
de igualdad

ESTE DOCUMENTO RESUMEN HA SIDO ELABORADO POR  
LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA ULL:

Ana Puy Rodríguez (Directora de la UIG)  
Sara García Cuesta (Subdirectora de la UIG)

Con la financiación:



*Colección:*  
PUBLICACIONES INSTITUCIONALES

*Serie:*  
INFORMES/4

*Edita:*  
Servicio de Publicaciones  
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA  
Campus Central  
38200 La Laguna. Santa Cruz de Tenerife  
Teléfono: 34922319198

*Diseño Editorial:*  
Jaime H. Vera.  
Javier Torres. Cristóbal Ruiz.

1ª Edición 2012

*Prohibida la reproducción total o parcial  
de esta obra sin permiso del editor*

*Preimpresión:*  
SERVICIO DE PUBLICACIONES

*Impresión:*  
FABRICACIÓN CANARIA DEL DISCO

Depósito Legal: TF 1169-2012

RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO  
EN LA ULL REALIZADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO  
PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD\*

*Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad*

*Presidenta:* M<sup>a</sup>. Gracia Rodríguez Brito, Vicerrectora de Planificación e Infraestructuras (Delegada del Rector desde Mayo 2011, cuando causa baja Lilibeth Fuentes Medina).

*Secretaria:* Ana Puy Rodríguez, Directora de la Unidad de Igualdad de Género (UIG).

*Vocales:*

Omaira DARIAS REYES: representante del alumnado claustral.

M<sup>a</sup>. del Carmen DÍAZ MORALES (representante de la Junta de PAS funcionario desde mayo 2012, cuando Francisca Rivero Cabeza pasa a condición de suplente)

Agustín RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ como representante suplente de la Junta de PDI funcionario; con Pilar Matud Aznar como titular hasta febrero de 2012

Concepción ORTEGA CRUZ: representante del Comité de Empresa del PDI laboral (con Adrián Alemán Bastarrica como suplente)

M<sup>a</sup>. Teresa RODRÍGUEZ DE LA ROSA: representante del Comité de Empresa del PAS laboral

Amparo ROMERO SÁNCHEZ: representante del Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres (con M<sup>a</sup>. José Guerra Palmero como suplente)

Ana TEJERA EXPÓSITO: representante del Servicio Prevención de Riesgos Laborales (desde Junio 2011, cuando causa baja Eva Martín Muñoz).

*Suplente:* Laura Burriel Subías.

---

\* En la recopilación y explotación estadística de los datos que forman parte de este diagnóstico han participado M<sup>a</sup>. del Carmen Barrera Casañas como anterior Subdirectora de la UIG hasta el 21 de marzo de 2012 y Ana Puy Rodríguez como Directora de la UIG, con la colaboración de: M<sup>a</sup>. Jesús García Molina, técnica de investigación externa, gracias a dos proyectos financiados a la UIG por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, BOE 17-2-2011 («Visibilidad y transparencia: Observatorio de igualdad de género de la ULL/ULPGC» y «Diseño, puesta en marcha y mantenimiento de las páginas web de la Unidad de Igualdad de Género de la ULL y de la Unidad de Igualdad de la ULPGC»); Elisa Pérez Rosas, agente de igualdad externa (gracias al último proyecto mencionado); y, Kerstin Sernatinger, estudiante alemana (como práctica especial de ampliación de su beca Erasmus en la ULL).

# ÍNDICE

Preámbulo .....	7
1. POLÍTICA DE IGUALDAD.....	9
2. POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	12
2.1. Oferta educativa.....	14
2.2. Investigación en temas de género.....	15
2.3. Participación en campañas, actos y proyectos para promover la igualdad de género.....	16
3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE.....	18
4. REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	20
4.1. Personal de Administración y Servicios.....	21
4.2. Personal Docente e Investigador.....	22
4.3. Órganos de Gobierno.....	25
4.4. Alumnado.....	28
4.5. Mujeres y hombres en los proyectos de investigación financiados.....	29
5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO.....	31
6. RETRIBUCIÓN.....	42
7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN.....	46
8. CONDICIONES LABORALES.....	52
8.1. Asignación de horarios a personas.....	53
8.2. Adecuación del puesto de trabajo o estudio y de los espacios compartidos.....	54

8.3. Condiciones del espacio, recursos disponibles y criterios para su asignación, adquisición e instalación .....	55
9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, ACADÉMICA, LABORAL Y FAMILIAR.....	56
9.1. Cumplimiento de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.....	58
9.2. Existencia de mejoras de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar .....	59
9.3. Existencia de recursos de la propia institución destinados a facilitar la conciliación.....	60
9.4. Mujeres y hombres que solicitan y acceden a medidas de conciliación.....	60
9.5. Existencia de medidas de sensibilización para la promoción de las medidas de conciliación.....	64
9.6. Existencia 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.....	65
9.7. Plazos de respuesta a las medidas de conciliación y a las sustituciones por licencia.....	66
10. CONCLUSIONES.....	68
11. ANEXO.....	77

## PREÁMBULO

La Universidad de La Laguna (ULL) aprobó la creación de su Unidad de Igualdad de Género (UIG) en Consejo de Gobierno del 20 de julio de 2010. Se trataba así de dar cumplimiento a la legislación vigente, que implica asimismo 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, desarrollando cada cual su propio plan de igualdad. De ahí que, a partir del acuerdo de Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2011 sobre «La elaboración del Plan de Igualdad de la Universidad de La Laguna», se pusiera en marcha la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad (CTEPI). Entre el 31 de enero de 2011, su primera reunión constitutiva, y el 30 de marzo de 2012, la CTEPI mantuvo 30 reuniones. Un plan de igualdad debe constar necesariamente del diagnóstico de la situación de partida y de unas medidas correctoras que ayuden a avanzar en el logro de la igualdad real. Es por ello que el trabajo de la CTEPI se centró primeramente en el diseño de indicadores y de criterios de referencia para el diagnóstico de la igualdad de género en la ULL (ver Anexo), adaptando las orientaciones de la guía de la UPC para la elaboración de planes de igualdad en universidades. La UIG recabó los datos requeridos por la CTEPI y los explotó estadísticamente para la elaboración de resultados en forma de tablas y gráficos (la mayoría pueden consultarse en el Observatorio de Igualdad de Género alojado en la web institucional de la UIG, [www.igualdad.ull.es](http://www.igualdad.ull.es)). La CTEPI valoró los resultados obtenidos y realizó una propuesta de posibles medidas correctoras de los problemas detectados. El diagnóstico se presentó al Claustro Universitario el 28 de marzo de 2012. La propuesta de medidas está pendiente de la preceptiva negociación para poder acordar cuáles son las que integrarán el Plan de igualdad de la ULL, que finalmente deberá ser sometido a aprobación en Consejo de Gobierno.

Este trabajo presenta un resumen del diagnóstico realizado por la CTEPI en 9 ámbitos que van más allá del análisis de la presencia equilibrada de mujeres y hombres: 1) política de igualdad (interna de la ULL); 2) políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social; 3) comunicación, imagen y lenguaje; 4) representatividad de mujeres y hombres (en plantilla, alumnado, etc.); 5) acceso, selección, promoción y desarrollo; 6) retribución; 7) acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación; 8) condiciones laborales; 9) conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar. En función de cada indicador y de los datos disponibles, el periodo analizado abarca, siempre que es posible, el evolutivo de los cursos 2007/08 a 2010/11 (o en su defecto, años). En los 9 ámbitos del diagnóstico, la situación de partida detectada pone de manifiesto desigualdades y carencias que necesitan ser corregidas mediante intervenciones activas para avanzar en el logro de la igualdad, real. Es nuestro deseo que la visibilización de estas situaciones contribuya a la sensibilización de la comunidad universitaria, a su motivación para preguntarse el por qué de las mismas y a su implicación activa en el logro de la igualdad real, especialmente cada cual desde las actuaciones más cercanas a su quehacer cotidiano en la ULL.

En La Laguna, a 27 de julio de 2012  
Ana Puy Rodríguez y Sara García Cuesta  
(directora y subdirectora de la UIG-ULL)



1.  
POLÍTICA DE IGUALDAD

En este ámbito se analiza hasta qué punto la ULL dispone internamente de estructuras, marcos normativos generales, recursos humanos y económicos, y actividades de formación y sensibilización de la comunidad universitaria destinadas específicamente a promover y lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.

En el año 2010 se creó la Unidad de Igualdad de Género (UIG) de la ULL y aunque no existía un plan de igualdad previo, en estos momentos se está elaborando el I Plan de Igualdad de la ULL. Actualmente, la UIG está formada solamente por dos cargos de gestión asignados a PDI vinculado al Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres, lo que no es suficiente para el volumen de trabajo de una Unidad con funciones transversales a todos los ámbitos de la vida universitaria. Así mismo, el presupuesto asignado para el 2011 está por debajo de la media de otras universidades, si bien el Gabinete del Rector y el Vicerrectorado de Calidad Académica y Servicios han asumido algunos gastos vinculados a actividades puntuales, de asistencia a reuniones y de formación destinada al PAS y PDI. Se comparte con la mayoría de las universidades la carencia de partidas presupuestarias destinadas a acciones transversales de igualdad en diferentes unidades organizativas.

En cuanto a otras estructuras transversales de políticas de igualdad, existe y funciona la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad (CTEPI), pendiente de aprobar su reglamento de funcionamiento y asignarle también la función de seguimiento y evaluación del plan de igualdad. También existe y funciona el Consejo Asesor de la UIG, pendiente de aprobar su reglamento de funcionamiento. Y está pendiente poner en marcha la Comisión de Representantes de Políticas de Igualdad y dotarla de reglamento de funcionamiento (algunas unidades ya han nombrado representante en esta comisión).

Es positiva la existencia de algunas 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 institución<sup>1</sup>. En el curso 2010/11, tanto la plantilla como el alumnado han dispuesto de este tipo de acciones, bien promovidas por el Vicerrectorado de Calidad Académica y Servicios a instancias de la UIG, o bien promovidas por el Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres (IUEM). No obstante, no consta que alcancen al 100% de la plantilla y alumnado (por ejemplo, sólo el 17% del PAS y el 1% del PDI han participado en las ofertadas por el Vicerrectorado de Calidad Académica y Servicios), y además, una parte de estas acciones no han recabado datos que permitan constatar los perfiles de quienes asisten a dichas actividades.

Por otro lado, la Universidad de La Laguna no cuenta aún con la acreditación en la norma de responsabilidad social (SA8000), pero es positiva la disposición favorable mostrada por el Vicerrector de Calidad Académica y Servicios para su solicitud.

---

<sup>1</sup> Además de contribuir a la formación de la plantilla y alumnado en materia de igualdad, estas actividades son también relevantes por sus efectos en los concursos a plazas públicas, dado que tanto el Art 61 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEHM) como los artículos 23 y 34 de la Ley canaria de igualdad entre mujeres y hombres (LCI), se establece la necesidad de incluir contenidos de igualdad de género en los temarios de plazas públicas y la valoración como mérito de la formación en igualdad, sin perjuicio de que la elección de los temas o la baremación de los méritos estén sujetas a negociación y a la normativa de provisión de puestos.

2.

**POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD  
Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

En este ámbito se analiza hasta qué punto la ULL asume su responsabilidad social en la promoción y logro de la igualdad real entre mujeres y hombres, fundamentalmente en tres aspectos: 1) la incorporación de la formación en género e igualdad a toda su oferta educativa, ya sea como eje principal o transversal; 2) la aplicación de la perspectiva de género a la investigación científica para evitar sesgos y procurar su impacto de género positivo; y, 3) mediante la participación en campañas, actos y proyectos a favor de la igualdad organizados por instituciones externas a la universidad o dirigidos a alumnado pre-universitario<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> La LOIEHM establece esta responsabilidad social de las universidades en sus artículos 24 y 25. En concreto, según el art 24.2, las administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, «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 [...]. f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.» Y según el art. 25, las mismas administraciones «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. Los artículos 22 y 23 de la LCI, se suman a lo establecido por la LOIEMH y además en el 23.4., se añade respecto al sistema universitario canario, que «impulsará la labor de las aulas e institutos de la mujer universitarios». Asimismo, la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) en su artículo 3.7 ya había establecido que: «Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal». Y además, en su artículo 7 establece que: «Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para: a) La educación en el

## 2.1. OFERTA EDUCATIVA

La valoración de la oferta educativa en materia de género (desde el curso 2007/08) facilitada por el Gabinete de Análisis y Planificación (GAP) de la ULL, examina la presencia de asignaturas con eje principal de género en las titulaciones oficiales, así como en el resto de la oferta formativa de la ULL. El análisis de la transversalidad de género en las asignaturas y otras actividades formativas requiere de un futuro análisis cualitativo de las guías docentes en cada titulación, y de los programas detallados de las demás actividades, ya que la información disponible no permite valorar este aspecto.

Entre las titulaciones oficiales (grado, licenciatura, diplomatura y máster), casi ninguna cuenta con asignatura obligatoria con eje principal en género. Las excepciones se localizan en el Grado de Sociología y en el Máster de Estudios Norteamericanos, el curso 2010-11 (lo que supone un 1% de las titulaciones de Licenciaturas, Grados y Diplomaturas y un 3% de los másteres de ese curso). La oferta de asignaturas con eje principal en género es algo mayor entre las optativas, que están en el 10% de las titulaciones, pero hay que tener en cuenta que cuando se extingan totalmente las antiguas diplomaturas y licenciaturas, se prevé que los Grados pueden implicar una disminución de la oferta de asignaturas con perfil de género. Por otro lado, se observa un sesgo muy claro en las ramas que ofertan estas asignaturas: Arte y Humanidades junto con Ciencias Sociales y Jurídicas, fundamentalmente; es significativa la falta de oferta en Ciencias y en Ingeniería y Arquitectura.

El resto de la oferta formativa (cursos de extensión universitaria, otros cursos, seminarios y jornadas) ha sido valorada a través de la información facilitada por el Vicerrectorado de Relaciones Universidad y Sociedad y las Memorias Académicas de los 4 cursos analizados (2007/08 al

---

respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; b) La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social; c) La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas; d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico». Y en el artículo 9 añade además que «Los servicios de inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en este capítulo en el sistema educativo destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres»

2010/11). Estos datos permiten únicamente localizar el título y la fecha de las actividades, y este ha sido el criterio para la detección del eje principal de género. Las características básicas que se extraen de estos datos son:

- Baja proporción y baja continuidad en los cursos de extensión universitaria con eje principal en género.
- La oferta de otros cursos de formación y especialización, seminarios y jornadas, con eje principal de género se concentra en los Departamentos, Facultades, Escuelas e Institutos Universitarios de Arte y Humanidades y de Ciencias Sociales y Jurídicas, y la tendencia es a disminuir. En el caso de los Institutos Universitarios, la oferta se focaliza aún más en el Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres (IUEM). Se valora negativamente la ausencia de este tipo de formación en género en Departamentos, Centros e Institutos de Ciencias, Ciencias de la Salud, e Ingeniería y Arquitectura.
- En el resto de acciones formativas (conferencias, mesas redondas y presentación de libros), hay baja proporción y continuidad en actividades con eje principal en género.

## 2.2. INVESTIGACIÓN EN TEMAS DE GÉNERO

El análisis de los datos de los cuatro últimos cursos o años disponibles en el Servicio de Investigación pone de manifiesto la existencia de un bajo porcentaje de grupos/producciones que incorporen en su título o descripción algún contenido relacionado con el género y una marcada concentración en las ramas de Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud:

- La producción científica con eje principal en género oscila entre el 0 y el 7% del total, observándose una tendencia a la baja en artículos y capítulos de libros, mientras que aumentan los libros y, ligeramente, los proyectos y tesis doctorales con contenidos de género (si bien, esta tendencia decae en las tesis del 2010/11).
- De 375 grupos de investigación registrados, sólo 11 (2.9%) incorporan en su título o descripción algún contenido relacionado con el género. Se valora negativamente el bajo porcentaje, y que en las ramas de Ciencias e Ingeniería y Arquitectura no exista ningún grupo con eje principal en género,

El análisis del grado de incorporación de la transversalidad de género a la investigación no es posible con los datos disponibles. Las próximas mejoras del portal de investigación permitirán realizar un análisis más exhaustivo de estos datos.

Es importante que todo el PDI pueda formarse en la perspectiva de género aplicada a la investigación, sobre todo a partir de la nueva ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que requiere que toda la producción científica se realice con transversalidad de género. Para avanzar en este sentido, en el curso 2010/11 se ha realizado una actividad formativa voluntaria para el PDI sobre la incorporación de la perspectiva de género en la investigación, desde la sección de Calidad Académica y Servicios, a propuesta de la UIG y se han programado otras dos desde la UIG para el curso 2011/12, una de ellas con la colaboración del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento y otra con el IUEM. La nueva página web de la UIG contempla en su bloque de documentación, un apartado específico dedicado a difundir diversos materiales y recursos para ser utilizados como guía en la aplicación de la perspectiva de género a la investigación.

### 2.3. PARTICIPACIÓN EN CAMPAÑAS, ACTOS Y PROYECTOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las actividades de transferencia social en género e igualdad desde el año 2007 hasta mediados del 2011<sup>2</sup> nos aportan una valoración positiva, superando incluso las expectativas del valor de referencia acordado (que establece al menos tres participaciones institucionales por curso académico o año natural), multiplicándose por dos en el período (5 actividades en el 2007 que aumentan hasta llegar a 11 en el año 2009 y en el 2010). Además, a fin de promover la participación del personal en este tipo de propuestas consta la inclusión de servicios científicos y tecnológicos en materia de género incluidos dentro de la oferta que gestiona la OTRI. No obstante, respecto al total de grupos se observa

---

<sup>2</sup> Según datos de las Memorias Académicas de la ULL (2006/2007-2009/2010), las Memorias anuales del IUEM (2007 a 2010), la Memoria de Actividades de la UIG (curso 2010/2011) y la base de datos de la OTRI que contiene el catálogo de grupos de investigación que ofertan servicios.



una baja proporción (2%) y un marcado sesgo a las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas y de Arte y Humanidades.

3.  
COMUNICACIÓN, IMAGEN  
Y LENGUAJE

En este ámbito se analiza fundamentalmente hasta qué punto la ULL cumple con la legislación vigente respecto al uso no sexista del lenguaje y de la imagen en la comunicación institucional. La valoración general de estos aspectos indica que persiste en la ULL una falta de conciencia sobre la importancia del uso del lenguaje como elemento sistematizador y reproductor de los estereotipos y la desigualdad. Un lenguaje que no integra simbólicamente a las mujeres, perpetúa su invisibilidad y afianza un modelo de convivencia no igualitario. Entre las carencias detectadas:

- No existe una guía adaptada a la ULL para el conocimiento y uso del lenguaje igualitario. Ahora bien, otras guías están disponibles en el portal de la UIG y se han realizado consultas de diversas unidades organizativas a dicha unidad al respecto de esta cuestión.
- No ha sido creada una normativa interna para regular el lenguaje no sexista en la comunicación de la ULL.
- El uso del lenguaje en formularios, impresos y en toda la documentación administrativa y académica (escrita y multimedia) es bastante deficiente. De una muestra de setenta documentos en la web institucional de la ULL, sólo el 1% cumple con los requisitos del lenguaje igualitario, el 36% lo hace parcialmente y casi el 63% sigue usando el masculino como categoría lingüística universal.
- De los 34 doctorados *honoris causa* nombrados por la ULL, sólo uno ha correspondido a una mujer.

Los datos referidos al uso del lenguaje manifiestan un incumplimiento de los art. 14.11 y 28.4 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así del Artículo 4.10 de la Ley Canaria de Igualdad.

4.  
REPRESENTATIVIDAD  
DE MUJERES Y HOMBRES

En este se ámbito analiza si en la ULL existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su personal, cargos de gobierno y representación, alumnado, y en sus equipos humanos en proyectos de investigación financiados, o si por el contrario se observa segregación vertical (pocas mujeres en los puestos de mayor responsabilidad) y horizontal (pocas mujeres o pocos hombres en determinadas especialidades)<sup>1</sup>.

#### 4.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

El número trabajadoras del PAS de la ULL en el curso 2010/2011 era de 474 y el de trabajadores de 392, lo que supone un total de 876 personas. Si bien respecto a ese total del conjunto del PAS (funcionario más laboral) hay un equilibrio entre mujeres (55%) y hombres (45%), un análisis más detallado pone de manifiesto la presencia de segregación vertical y horizontal en esta plantilla:

- En los puestos de más estatus se observa en el 2010/11 una infrarepresentación de trabajadoras (32%), a pesar de que en el conjunto del PAS funcionario predominan las mujeres (74%), y sólo en el caso del PAS laboral, los hombres (61% del total). Respecto a la evolución de esta plantilla desde el 2007/08 al 2010/11, los porcentajes de mujeres y hombres tanto en el funcionariado como en el PAS laboral se han mantenido prácticamente inmutables a lo largo de los cuatro cursos analizados. Y comparando con

---

<sup>1</sup> Todos los datos de estructura de la plantilla y alumnado en este ámbito han sido facilitados por el GAP de la ULL.

los datos del conjunto de universidades públicas españolas en el curso 2009/10, en la ULL se observan mayores desproporciones que a nivel estatal: el 75% del PAS funcionario de la ULL son mujeres en ese curso (frente al 68% estatal), y también en el PAS laboral ULL hay mayor presencia de hombres (62%) que a nivel estatal (55%).

- Las unidades de destino del PAS presentan diversidad en cuanto a la presencia relativa de mujeres y hombres según su ámbito de competencias. Se valora positivamente el equilibrio en la plantilla de algunas unidades tales como Deportes, Alumnado y Gestión de Servicios Generales, Contabilidad o Extensión Universitaria, pero preocupa la alta segregación horizontal de género en unidades con infra-representación masculina como (Calidad Académica y Servicios, Centralita, Recursos Humanos y otras) o femenina (Servicio TIC, Parques y Jardines, Mantenimiento).
- Se valora positivamente que las proporciones entre personal fijo e interino sean similares para mujeres y hombres, tanto en el PAS funcionario como en el laboral, siendo el porcentaje de personal fijo ligeramente superior en el caso de las mujeres del PAS (85%) que en el de los hombres (78%), y consecuentemente el porcentaje de personal interino es ligeramente mayor en los hombres (22%) que en las mujeres del PAS (15%).
- Un hecho llamativo es que ha disminuido la presencia de funcionarias en el grupo A1 que ha pasado del equilibrio en este nivel (56% de mujeres) en el curso 2007/08 a la infra-representación (36%) en el 2010/11.
- En el mismo sentido, se valora negativamente que en el curso 2010/11 hay una funcionaria del grupo A1 por cada 12 del grupo A2, mientras que entre los hombres de este colectivo, hay un funcionario del grupo A1 por cada 2 del A2; también se valora negativamente que en la evolución de los cuatro cursos analizados la ratio de los hombres ha mejorado progresivamente desde el curso 2007/08 (entonces había un funcionario del grupo A1 por cada 3 del A2), mientras que la de las mujeres ha empeorado (pues en el 2007/08 había una funcionaria del grupo A1 por cada 9 del A2).
- En el caso del PAS Laboral, también se valora negativamente la desigualdad expuesta por la ratio entre categorías: en el curso 2010/11 hay una trabajadora de los grupos I-II por cada 18 de los grupos III-IV-V, mientras que entre los hombres de este colectivo, hay un

trabajador de los grupos I-II por cada 7 de los grupos III-IV-V. Aunque evolutivamente las ratios para mujeres y hombres han mejorado progresivamente desde el 2007/08, persiste el mismo patrón: los hombres tienen más fácil el acceso a las categorías de mayor estatus, pues la ratio de las mujeres siempre es menor a la de los hombres (es decir, ellos tienen una probabilidad de promocionar más del doble que ellas).

#### 4.2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

El número total de profesoras de la ULL en el curso 2010/2011 era de 642 y el de profesores de 1.074, lo que supone un total de 1.716. El porcentaje de profesoras se encuentra se acerca progresivamente al 40% durante el período 2007/08-2010/11, pero la evolución es muy lenta (36,7%-37,4%). Y sobre todo, existen diferencias muy acusadas en función de la categoría profesional y la rama de conocimiento, que ponen de manifiesto la existencia de segregación vertical y horizontal:

- En el análisis por *categoría profesional*, destaca la escasa representación de mujeres entre las cátedras de universidad ULL (20,3%). Además, no se detecta una evolución temporal positiva ya que, si bien, el 20% estaban ocupadas por mujeres en el curso 2007/08, en los dos cursos posteriores este porcentaje descendió medio punto. No obstante, estamos 2,6 puntos por encima de la media estatal de universidades públicas en los datos del curso 2009-10 (CU mujeres: 19,1% ULL vs. 16,5% media universidades públicas).
- Las ratios entre titularidades y cátedras de universidad (TU/CU) ponen de manifiesto las desigualdades de género en la promoción del PDI funcionario: mientras entre las profesoras hay una catedrática de universidad por cada seis titulares de universidad, entre los hombres la proporción análoga es de uno de cada dos. Esas proporciones se han mantenido estables a lo largo de los cuatro cursos analizados para el conjunto de la ULL.
- Preocupa que mientras que las contratadas doctoras son más que los contratados doctores (56,7%M, 43,3%H), en el profesorado titular de universidad se observa el patrón inverso (39,2%M, 60,8%H). Ello sugiere que las mujeres promocionan a PDI funcionario en menor medida que los hombres.

- El análisis *por ramas de conocimiento* muestra una clara reproducción de la estructura tradicional de género en la ciencia: 1) Es mayor el número de profesores que de profesoras en todas las ramas de conocimiento y en todo el periodo temporal estudiado, pero Artes y Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas sí alcanzan el criterio de referencia (equilibrio 40-60%) en los cuatro cursos analizados; 2) la mayor desproporción entre profesoras y profesores se localiza en Ingeniería y Arquitectura, con un porcentaje de mujeres que apenas ha avanzado en el período de 2007/08 a 2010/11 y es muy reducido (21%-21,7%), y en la rama de Ciencias, donde el porcentaje incluso disminuye levemente (31,3%-30,8%).
- Respecto a la dedicación (parcial o completa) vuelve a observarse la segregación horizontal mencionada: la representación equilibrada en el personal a tiempo completo nos remite exclusivamente a las mismas ramas —Arte y Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas—. Preocupa especialmente la asimetría encontrada respecto a la *dedicación a tiempo parcial*, donde se observa una alta sobre-representación masculina (74% hombres, 26% mujeres), probablemente porque este profesorado tiende a compatibilizar la docencia universitaria con otra actividad profesional fuera de la ULL.
- Por otro lado, respecto al *régimen jurídico*, en el PDI funcionario (36,3% mujeres, 63,7% hombres) no se llega a alcanzar el criterio de equilibrio 40-60%, mientras que este ya es casi una realidad en el PDI laboral (39,9% mujeres, 60,1% hombres). La tendencia es que las distancias vienen acortándose muy lentamente en decimas porcentuales desde el curso 2007/08. Ahora bien, de nuevo el análisis por ramas de conocimiento pone de manifiesto que este equilibrio viene explicado por el peso de las ramas de Arte y Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas. En el resto, persiste la infra-representación de profesoras, tanto en el caso del PDI funcionario como en el del laboral.
- Y por último, en cuanto a la *vinculación*<sup>2</sup>, se observa una representación casi equilibrada entre el profesorado permanente en la ULL

---

<sup>2</sup> Según el Gabinete de Análisis y Planificación la vinculación del PDI distingue entre profesorado no permanente (categorías asociadas a contrato a término) y permanente (categorías con contratos indefinidos o de carácter funcional).



(39,5% mujeres, 60,5% hombres), pero entre el PDI no permanente existe una alta sobre-representación masculina (27% mujeres, 73% hombres).

#### 4.3. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN

Preocupa el alto incumplimiento del criterio de equilibrio entre mujeres y hombres en la composición de la mayoría de órganos de gobierno y colegiados de ámbito general<sup>3</sup> y particular<sup>4</sup>, pese a ser de obligado cumplimiento según la legislación vigente. El análisis ha sido especialmente complicado respecto a los órganos de ámbito general<sup>5</sup>, y los resultados muestran una notable infra-representación de mujeres en la gran mayoría de ellos:

- El actual *Consejo de Dirección* (desde 10 de mayo de 2011) no llega por poco a la representación equilibrada (38,5%M-61,5%H), aunque en los dos cursos anteriores sí se había alcanzado (40%M en el 2008/09 y 46%M en el 2009/10). Respecto a las Direcciones de Secretariado que dependen de este Consejo, sí que se alcanza la paridad en mayo del 2011 (50%M, tras una trayectoria previa no paritaria que fue mejorando desde el 33%M en el 2007/08).
- Destaca la alta sobre-representación masculina en el *Consejo de Gobierno* del curso 2010-11 (72% hombres vs. 28% mujeres), aunque haya habido una ligera mejoría respecto al curso 2007/08 donde sólo el 20% eran mujeres.
- La desigualdad en el *Consejo Social* es aún mayor, con un 81,5% de hombres en el curso 2010/11, aún más extrema que la del curso anterior (69% hombres).

---

<sup>3</sup> Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno, Consejo Social, Claustro, Juntas de personal de PAS y PDI y Comités de Empresa de PDI y PAS, Comisiones Delegadas de Claustro, Consejo de Gobierno y Consejo Social.

<sup>4</sup> Equipos decanales y de Dirección de Escuela, Equipos de Dirección Departamental, Juntas de Centro.

<sup>5</sup> Por dos motivos: 1) se ha tenido que calcular la presencia relativa de mujeres y hombres a partir del nombre de cada persona, porque no constaba el dato desagregado; y 2) la composición de las comisiones delegadas del Claustro y del Consejo Social y la desagregación por sector y grupo claustral donde proceda, no constan en las memorias académicas, fuente recomendada por la Secretaría General para la recogida de datos (sólo consta el grupo claustral en la composición del claustro).

- En cambio, el *Claustro* universitario ha mantenido la representación equilibrada en los cuatro cursos analizados (57%*H*, 43%*M*)).
- Respecto a las *Comisiones Delegadas de Consejo de Gobierno* en el curso 2009-10, último analizado, la mayoría tiene una proporción de hombres superior al 70% (93% en el caso extremo de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación). En el conjunto de estas comisiones la presencia de mujeres sólo alcanza el 28,5% tras mejorar 10 puntos porcentuales desde el 2007/08. Las únicas comisiones con presencia equilibrada son del 2009-10: Ordenación Académica (58%*M*) y Relaciones Universidad-Sociedad (43%*M*).
- Entre los órganos de representación y consulta del curso 2010/11, sólo cumple el equilibrio de género la Junta de PAS (53,8%*M*, 46,2%*H*). La proporción de mujeres es muy reducida en el resto: 23% del Comité de Empresa del PAS, 26% de la Junta de PDI y 35% del Comité de Empresa del PDI<sup>6</sup>.
- Por último, el *Consejo de Estudiantes* es un órgano de representación que sólo aparece en las memorias de los cursos 2008/09 y 2009/10, mostrándonos infra-representación de alumnas (23%*M*, 77%*H*), a pesar de que ellas son mayoría en el conjunto del alumnado de la ULL.

La distribución de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y colegiados de ámbito particular no queda lejos de este balance negativo respecto a la composición:

---

<sup>6</sup> Hay que matizar que, aunque para la representación sindical no es obligatoria la composición equilibrada en el órgano —salvo en la presentación de candidaturas—, lo ideal es que la representación final en el órgano también fuera equilibrada, ya que interviene en muchas decisiones de negociación donde se priorizan unos criterios sobre otros. Aunque las candidaturas sean equilibradas y «cremallera» (alternancia mujer-hombre o viceversa desde el principio de la candidatura hasta el lugar a partir del cual, una vez superado el 40% mínimo de hombres o mujeres, el resto de la lista sean sólo mujeres u hombres), ello no garantiza la composición equilibrada en la representación final que surge de los resultados electorales. Como el órgano no suelen integrarlo personas de una única lista, si el primer puesto de todas las listas es un hombre se incrementa la probabilidad de que finalmente haya infra-representación de mujeres en el órgano (ya que en ese caso, a partir de los resultados de las elecciones, siempre que de cualquier lista pase a integrar el órgano un número impar de las personas que la integraban, su selección según el orden en la candidatura hará que el resultado sea un hombre en caso de que sólo entre una persona de esa lista, o dos hombres y una mujer, etc. y así con cada una de las listas que hayan alcanzado representación en el órgano).

- Sólo el 36% de los Equipos Decanales y de Dirección de Escuelas y el 31% de los Equipos de Dirección Departamental en el curso 2009/10 (último analizado) alcanzan el criterio de presencia equilibrada. Hay diferencias entre ramas, no necesariamente acordes a la presencia de mujeres y hombres entre el PDI de cada una.
- Así, en el gobierno de facultades y escuelas, las de Artes y Humanidades, junto con Ciencias de la Salud cumplen más con el requisito (alcanzado por un 50% de los equipos en ambos casos), mientras que todos los equipos de la rama de Ciencias lo incumplen sistemáticamente en el periodo analizado. Sorprende que en Ciencias Sociales y Jurídicas haya menos equipos que lo cumplen (33%) que en Ingeniería y Arquitectura (40%), cuando la primera cuenta con mayor presencia de mujeres entre su profesorado. Respecto a los departamentos, el criterio se cumple más en los equipos de Ciencias Sociales y Jurídicas (37%) y en el otro extremo, sólo cumplen el 14% de los de Ingeniería y Arquitectura.
- No se observa tendencia evolutiva desde el 2007/08 hacia un mayor cumplimiento del criterio. En general, ha descendido ligeramente en los departamentos y aumentado escasamente en los centros, pero en ambos casos a costa de aumentar o disminuir en algunas ramas y estancarse en otras.
- Por otro lado, aunque no sea obligatoria la alternancia de mujeres y hombres en los puestos de mayor estatus del equipo, también preocupa la alta infra-representación de mujeres Decanas o Directoras: 1) el 74% de los cargos de Decano/a o Director/a de centro son hombres); 2) y respecto al de Director/a de Departamento, son hombres el 75%. En cambio, sí hay presencia equilibrada respecto a los demás cargos de los equipos (vicedecanatos y subdirecciones de centros, y el de Secretaria/o, con la excepción del cargo poco habitual de subdirección departamental, también masculinizado).
- Al no constar ni en Secretaría General ni en las Memorias Académicas los datos de mujeres y hombres en Juntas de Centro, en enero de 2012 se envió correo electrónico a responsables de facultades y escuelas solicitando estos datos. Respondieron solo 6 de los 23 centros (26%)<sup>7</sup>. Dos tercios de esta pequeña muestra (4), se ajustan

---

<sup>7</sup> La EU de Empresa y Turismo, la ETS de Ingeniería Civil e Industrial, y las facultades de Ciencias Políticas y Sociales, Biología, Físicas y Química.

al criterio de presencia equilibrada en sus Juntas. Preocupa la gran ausencia de respuesta a la información solicitada.

#### 4.4. ALUMNADO

El número total de alumnas matriculadas en diplomaturas, licenciaturas y grados de la ULL en el curso 2009/2010, último analizado, era de 12.638 (57,5%) y el de alumnos 9.355 (42,5%), lo que supone un total de 21.993. Esta cifra global muestra mayoría de alumnas, dentro del criterio de presencia equilibrada, pero los análisis más detallados revelan desigual trayectoria académica además de notable segregación horizontal:

- Las alumnas son mayoría desde el nuevo ingreso (56%), y a lo largo de todos los puntos de la trayectoria: 57,5% del alumnado matriculado en diplomaturas, licenciaturas y grados, y 62% del egresado de estas titulaciones; 60,5% del alumnado matriculado en máster y 65% del que egresa de estos estudios; y, 53% en el doctorado. Pero la lectura de tesis (48% mujeres) es el punto de inflexión a partir del cual los alumnos pasan a ser mayoría, dentro de una representación equilibrada. Es el mismo patrón que se observa en el conjunto de universidades públicas españolas ese mismo curso<sup>8</sup>, y preocupa especialmente por la mayor pérdida de alumnas justo en el punto final de la trayectoria del alumnado que abre camino al inicio de la carrera académica como personal docente e investigador. También porque se muestra muy estable en los tres cursos analizados en la ULL (con sólo pequeñas oscilaciones en la matrícula y egreso del máster), lo que significa que no se avanza hacia la igualdad.
- En cuanto a la *segregación horizontal*, es especialmente notable en casi todos los niveles de la trayectoria académica de la rama de Ciencias de la Salud (con alta infra-representación de alumnos) y de la de Ingeniería y Arquitectura (con alta infra-representación de

---

<sup>8</sup> Aunque en el conjunto de universidades públicas españolas los porcentajes de mujeres sean ligeramente inferiores a los de la ULL: 53,3% del alumnado matriculado, 60,5% del egresado, 51,9% de estudiantes de doctorado, y 47,5% de quienes presentan la tesis doctoral.

alumnas). Por ejemplo, en el curso 2009/10 son alumnas el 72,9% del estudiantado matriculado en Diplomaturas, Licenciaturas y Grados de Ciencias de la Salud y el 26,4% del de Ingeniería y Arquitectura. Ciencias es la única rama que alcanza el criterio de equilibrio en todos los niveles de la trayectoria académica del alumnado. Asimismo, la segregación horizontal destaca en diversas titulaciones, incluso dentro de ramas que en su conjunto mantienen una presencia equilibrada entre alumnas y alumnos, o cercana al criterio del 40-60% (por ejemplo, ese mismo curso, sólo son hombres, el 5,3% del alumnado matriculado en la Diplomatura de Magisterio Educación Infantil frente al 72,7% del que cursa el Grado en Física).

- Por otro lado, el análisis de la media de *años de permanencia* en diplomaturas, licenciaturas y grados muestra que las alumnas suelen terminar estos estudios antes que los alumnos, aunque la tendencia aproxima más las medias. Estas brechas en el egreso podrían ser debidas a las desigualdades de género todavía vinculadas a la inserción laboral y a la dedicación a los estudios. El tiempo de permanencia en los estudios de máster es similar para chicas y chicos en la mayoría de las ramas, pero resulta preocupante que la permanencia de las chicas sea mayor en las titulaciones de máster de la rama de Ingeniería y Arquitectura, lo que merecería ser explorado con más detalle, porque puede estar sugiriendo la necesidad de cambios estructurales en este entorno.
- Y en cuanto a los *programas de intercambio*, los datos revelan mayoría de mujeres en el alumnado saliente, tanto con el Programa Erasmus (59%) como con el Séneca (64%). Este patrón muestra una tendencia al alza, y los porcentajes superan ligeramente la proporción de chicas entre el alumnado matriculado en diplomatura, licenciatura y grado en ese mismo curso (57,5%). Sin embargo, entre el alumnado entrante con ambos programas se observa una presencia equilibrada entre mujeres y hombres (son alumnas el 54,2% de visitantes Erasmus y el 50% de Séneca).

#### 4.5. MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN FINANCIADOS

Se valora negativamente la infra-representación de mujeres en la dirección de proyectos de investigación financiados en los últimos cua-

tro cursos<sup>9</sup>: son sólo el 25% del total de IP en proyectos concedidos el curso 2010/11, cuando la presencia media de mujeres en el total de los equipos que integran dichos proyectos está rozando la paridad (39,9%), un dato mucho más acorde con la proporción de mujeres en el conjunto del PDI ese mismo curso (37,4%). Parece que la tendencia es hacia un lento incremento en la presencia de mujeres IP. La presencia media de mujeres en los equipos de investigación se mantiene estable en torno al 40%. En cuanto a la financiación media concedida a dichos proyectos y a su duración, se valora positivamente que no se encuentren diferencias consistentes entre los liderados por mujeres y los liderados por hombres.

---

<sup>9</sup> Según datos facilitados por el Servicio de Investigación respecto a los proyectos concedidos en cada curso. Queda pendiente analizar para el próximo plan el grado de equilibrio en la composición de cada uno de los equipos.

5.  
ACCESO, SELECCIÓN,  
PROMOCIÓN Y DESARROLLO

Si el ámbito anterior nos mostraba la «foto fija» de la plantilla y alumnado en cada curso, en el presente ámbito se analiza la igualdad de género respecto a las oportunidades de acceso y promoción, los cambios y abandonos. Así, por un lado se estudia si en la ULL existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres<sup>1</sup> entre: las personas aspirantes a y ganadoras de becas del alumnado o plazas de acceso y promoción de personal; en la composición de los tribunales y comisiones de los concursos a dichas plazas; en el personal que se desvincula de su plaza o de la institución, y en el que accede a la prejubilación, la jubilación parcial o se jubila; y, también, en el acceso de la plantilla a las actividades de formación. Por otro lado, se analiza si la denominación y descripción de los puestos de trabajo es neutral y si los criterios de ayudas asistenciales y a la formación externa y movilidad del personal no implican discriminaciones de género, directas o indirectas.

## PLAZAS DE ACCESO AL PAS<sup>2</sup>

En las plazas de acceso libre se cumple el criterio de referencia respecto a la igualdad en la *tasa de éxito* de mujeres y hombres que se presentan al total de plazas ofertadas, tanto de personal funcionario

---

<sup>1</sup> Y en su caso, tasas de éxito similares entre mujeres y hombres aspirantes (se trata de comprobar si, la proporción entre el número de mujeres aspirantes y el de ganadoras de los distintos tipos de beca o plaza ofertada, es similar a la proporción entre el número de hombres aspirantes y ganadores del mismo tipo de plaza/beca ofertada).

<sup>2</sup> Según listados facilitados por Gerencia y el Servicio de Recursos Humanos en relación a los concursos de acceso libre y convocatorias de libre designación desde el año 2007 hasta agosto de 2011. Se ha tenido que calcular la presencia relativa de mujeres y hombres a partir del nombre



(1%), como laboral (2%), y también en las de libre designación (17% de las candidatas y 18% de los candidatos). Sin embargo, sólo se cumple el criterio de *presencia equilibrada* entre las personas aspirantes a plazas de personal laboral (51% mujeres y 49% hombres) y al total de las de libre designación (41%M, 59%H). Preocupan las asimetrías detectadas entre aspirantes a plazas de: personal funcionario, por la infra-representación de hombres (27% de las personas candidatas); y, libre designación del grupo A, por la infra-representación de mujeres (13% de las personas aspirantes). Estas asimetrías contribuyen a acrecentar las brechas de género en la plantilla de dichos colectivos.

### PLAZAS DE ACCESO AL PDI

Los datos facilitados por Recursos Humanos y Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado respecto a personas candidatas, propuestas o que toman posesión de las plazas ofertadas para PDI laboral en el periodo solicitado son incompletos y confusos, por lo que no se puede proceder a su análisis en ninguno de los indicadores relativos al acceso al PDI laboral.

### ACCESO DEL ALUMNADO A BECAS<sup>3</sup>

– Respecto al criterio de presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el conjunto de *aspirantes*: Se alcanza el criterio para las becas

---

de cada persona, porque no constaba el dato desagregado. No es posible desagregar el análisis por categorías o años porque son pocas plazas.

<sup>3</sup> El Gabinete de Análisis y Planificación no tiene información centralizada de las becas. Los datos se han recabado de distintos Vicerrectorados implicados, pero respecto a algunas becas pre-doctorales sólo consta información de las concedidas, y no de las solicitadas, lo mismo que en el caso de contratos/becas de proyecto; y en otras como Ramón y Cajal, Juan de la Cierva y Torres Quevedo no constan en absoluto. Es por ello que se han analizado las siguientes categorías de becas: MEC para Diplomatura, Licenciatura, Grado y Máster; colaboración; aulas de informática; e investigación. Respecto a las de investigación, los datos recibidos han permitido agruparlas en cinco categorías: 1) gestión de investigación, 2) formación técnica especializada (SEGAI, SAI, PROTEÓMICA, CALIDAD, ELECTRÓNICA y MECÁNICA); 3) proyecto/convenio; 4) CajaCanarias y AC/FSE (CajaCanarias-Posgraduados/as y las subvencionadas por Agencia Canaria /FSE); y, 5) pre-doctorales (FPI, FPU y ACIISI).

- de colaboración, gestión de investigación, formación técnica especializada, CajaCanarias y AC/FSE, y predoctorales; pero se observa infra-representación de hombres entre quienes solicitan las becas MEC (38%) e infra-representación de mujeres entre aspirantes a las de aulas informática (27%), ambos sesgos están relacionados con las proporciones de hombres y mujeres en estos estudios.
- En cuanto a las *tasas de éxito*: Son iguales para mujeres y hombres en el conjunto MEC (56% en el 2010/11) y en CajaCanarias y AC/FSE (65% en el 2010). Pero preocupa que sean superiores para mujeres en las de Grado-MEC (64,5%M vs. 61,5%H, en el 2010/11, con tendencia a acortar distancias) y superiores para hombres en la mayoría: Máster-MEC, (67,3%H vs. 63,4%M en el 2010/11, con tendencia a brechas menores); colaboración (59%H vs. 53%M en el 2010/11, un patrón inverso al del curso 2007/08 donde las chicas tenían una tasa de éxito ligeramente superior a los chicos); aulas informática (42%H vs. 33%M en el 2010/11, supera entre 9 y 11 puntos porcentuales la de las chicas en los tres cursos analizados); formación técnica especializada (24,6%H vs. 9,5%M, en 2010, si bien, no hay patrón de consistencia en años anteriores); y, predoctorales (21,9%H vs. 18,3%M en el 2010, entre 2 y 16 puntos porcentuales de diferencia a su favor, en los cuatro años analizados).
  - Becas de *proyecto/convenio concedidas*: se parte de una sobre-representación de mujeres (2008 y 2009), congruente con el porcentaje de alumnas egresadas de las titulaciones. Pero en el 2010 la tendencia cambia hacia mayoría masculina dentro de la representación equilibrada (45,5% chicas y 54,5% chicos).

#### CONCURSOS A PLAZAS DE PROMOCIÓN (PAS Y PDI)

- *Promoción del PAS*<sup>4</sup>: Se cumple el criterio de equivalencia en la *tasa de éxito* de mujeres (17%) y hombres (14%) que se presentan al total de plazas ofertadas para el personal funcionario. En el caso del

---

<sup>4</sup> Según listados facilitados por Gerencia y el Servicio de Recursos Humanos en relación a los concursos de promoción celebrados desde el año 2007 hasta agosto de 2011 (concursos oposición restringidos de PAS funcionario y laboral, y concursos de traslado de PAS laboral). También aquí se ha tenido que calcular la presencia relativa de mujeres y hombres a partir del nombre de cada

personal laboral, se observa desigualdad en la tasa de éxito que es mayor para las mujeres (62%) que para los hombres (47%), si bien persiste la alta sobre-representación masculina en la configuración de este colectivo en los grupos de mayor estatus (I, II y III). En cuanto a la *presencia equilibrada* entre *aspirantes*, de nuevo el criterio de referencia se alcanza en el caso del personal laboral (52,5% son mujeres y 47,5% hombres), mientras que en las promociones de personal funcionario destaca la infra-representación de hombres (ya que son sólo el 23,4% de las personas candidatas).

- *Promoción del PDI*: Sólo hay disponibles datos de los concursos de PDI funcionario. Las tasas de éxito de mujeres y hombres son muy altas y similares, salvo en las cátedras de universidad (CU) del año 2010 (obtuvieron plaza el 67% de las candidatas vs. el 82% de los candidatos), y las de titular de universidad (TU) del 2009, con mayor éxito para mujeres (100%) que para hombres (91%). El criterio de presencia equilibrada entre el total de personas candidatas, se alcanza en las plazas de TU, pero preocupa que el porcentaje de mujeres sea sólo el 20-25% del total de aspirantes a CU, puesto que así es difícil avanzar hacia una mayor proporción de catedráticas en la plantilla.

#### COMISIONES Y TRIBUNALES DE CONCURSO NOMBRADOS POR LA UNIVERSIDAD<sup>5</sup> (PAS Y PDI)

Se valora negativamente el notable incumplimiento de la norma de composición equilibrada. En el caso del PAS sólo cumplen el criterio el

---

persona, porque no constaba el dato desagregado. Tampoco se puede desagregar este análisis por categorías o años porque son pocas plazas.

<sup>5</sup> Según datos facilitados por el Servicio de Recursos Humanos respecto a los concursos arriba analizados (los de todo el PAS y los de PDI funcionario). Se valora negativamente que ni en Recursos Humanos ni en Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado conste la composición de las comisiones de contratación o baremación departamental para plazas de PDI laboral, y por ello la UIG pregunta directamente a cada departamento por la distribución de mujeres y hombres en su respectiva comisión de contratación o baremación (o equivalente). Responden un 31% de los departamentos, mostrando que hay una gran diversidad respecto al número de integrantes de la comisión. En la mayoría está integrada por tres personas, pero también las hay de 4, 5, 6, 7, 9, 10 y hasta de 17, ya que no se trata de una comisión obligatoria y normalizada en el reglamento marco de los departamentos. En algunos casos es toda el área la que barema y ordena las candidaturas, pero

32% del total de tribunales titulares y suplentes en el período analizado, aunque mejor los de *PAS funcionario* (75% de los tribunales titulares y suplentes) que los de *PAS laboral* (39% de tribunales titulares y 6% de tribunales suplentes). En el *PDI funcionario* preocupa que la tendencia evolutiva observada sea hacia menor cumplimiento (96% en el 2009 y 88% en el 2010). En el 2009 sorprende que el 100% de cumplimiento se alcance en los de CU, pero no en los de TU, cuando se supone es más fácil lograrlo a la inversa. Y en cuanto las comisiones departamentales en concursos de *PDI laboral*, se observa un incremento progresivo de la composición equilibrada: sólo el 33% de las comisiones del 2009, frente al 47% del 2010 y 75% del 2011 (entre las que no cumplen las hay de sobre-representación masculina y también de sobre-representación femenina).

#### ASISTENCIA A ACTIVIDADES FORMATIVAS<sup>6</sup>

- *Actividades formativas del PAS*<sup>7</sup>: sólo un 33% de quienes asisten a al menos una actividad formativa del total de las organizadas en el curso 2010-11 para este sector, son hombres, por lo que no se alcanza el criterio de representación equilibrada. Tampoco hay proporcionalidad respecto al número de mujeres y hombres en la plantilla: se forman el 66% de las mujeres y el 40% de los hombres. Los datos de los dos cursos anteriores también reflejan infra-representación masculina, pero sin tendencia consistente.

---

en la mayoría existe una comisión específica. A efectos del presente diagnóstico, cuando la comisión sólo está integrada por tres personas, se considera equilibrada si la presencia de mujeres y hombres no es inferior al 33% ni superior al 67%.

<sup>6</sup> Organizadas y no organizadas por la institución y que reciben ayudas y permisos para asistencia a estas actividades.

<sup>7</sup> Según datos facilitados por la Sección de Calidad Académica y Servicios respecto al número de mujeres y de hombres del PAS que asisten al menos a una de las actividades formativas organizadas por esta Sección en el curso de referencia. No les consta desagregado ni entre hombres y mujeres ni por régimen jurídico el número de asistentes a cada actividad formativa concreta (sólo para el año 2010), pero se valora positivamente la disposición manifestada por dicha Sección a registrar esta información en adelante. Ídem respecto a quienes asisten a actividades formativas no incluidas en los planes de formación del PAS y obtienen permisos y/o ayudas para ello.

- *Actividades formativas del PDI*<sup>8</sup>: hay equilibrio en la participación en la *formación interna* en el curso 2010/11 (52% son mujeres y 48% son hombres), pero respecto a la proporcionalidad con la plantilla hay que destacar que se formaron el 31% de las profesoras y el 17% de los profesores. Los datos de los tres cursos anteriores muestran que persiste el mismo patrón, sin tendencia consistente. En el total de *bolsas de viaje concedidas*, dada su relevancia por el hecho insular, se valora positivamente que tanto en el año 2011 como en los cuatro anteriores hay equilibrio en torno al 50% de mujeres y hombres. Pero dado que las profesoras apenas alcanzan el 40% de la plantilla del PDI, estas cifras rompen con el estereotipo de menor movilidad de las mujeres<sup>9</sup>.

#### LA DESVINCULACIÓN DE LA INSTITUCIÓN (PAS Y PDI)<sup>10</sup>

- En el PAS<sup>11</sup> hay muchas más *desvinculaciones temporales* que definitivas y tienden a ser protagonizadas por las mujeres (72% de las desvincu-

---

<sup>8</sup> Según datos facilitados por la Sección de Calidad Académica y Servicios respecto al número de mujeres y de hombres del PDI que asisten al menos a una de las actividades formativas organizadas por esta Sección en el curso de referencia. Sería interesante poder conocer el número medio de actividades formativas a las que asisten profesoras y profesores cada curso (ídem respecto al PAS). El Servicio de Investigación, Desarrollo e Innovación ha facilitado los datos sobre bolsas de viaje concedidas pero no consta distinción entre participación en congresos y asistencia a cursos de formación, y además, convendría poder disponer de otros datos desagregados entre mujeres y hombres tales como su respectiva tasa de éxito y número medio de bolsas de viaje obtenidas, días y cuantías de las ayudas.

<sup>9</sup> No obstante, este dato de movilidad según bolsas de viaje queda matizado por los resultados obtenidos en el indicador 9.4., respecto a los permisos concedidos a mujeres y hombres para ausencias con motivo de asistencia, impartición o coordinación en cursos, jornadas o conferencias, los cuales en el año 2010 se distribuyen en un 57% para hombres y en un 43% para mujeres.

<sup>10</sup> Se han analizado los datos sobre motivos de ceses de trabajadoras y trabajadores proporcionados por el GAP respecto a los años 2006 a 2010 a partir de la forma en que se registran en el Servicio de Recursos Humanos. Dichos datos resultan un tanto confusos para medir la desvinculación de la institución de manera provisional o definitiva ya que se mezclan diversos motivos.

<sup>11</sup> Los ceses del PAS se desagregan en dos grandes categorías: 1) *por cambio de puesto o fin de asignación temporal* (por plaza obtenida en concurso, por cambio de plaza obtenida en concurso, por cambio de plaza, por cambio de categoría, por obtención de puesto en procedimientos normales de provisión, por excedencia voluntaria servicio activo otro cuerpo o escala, por finalización de comisión de servicios, por fin de adscripción provisional, por libre separación de eventuales y por fin del nombramiento), y 2) *definitiva* (por propuesta de invalidez permanente, por fallecimiento, por no superar periodo de prueba, por cancelación de contrato, por incapacidad permanente revisable y

laciones temporales del 2010), dato por encima de su proporción en la plantilla. Ídem en las *desvinculaciones definitivas* (entre 64-73% son mujeres) salvo representación equilibrada en 2010 (49% son mujeres). En los *ceses por renuncia* de los últimos años (2009 y 2010), sí que se observa representación equilibrada. Se valora negativamente la dificultad que presentan los datos disponibles para poder interpretar si la mayor provisionalidad de las mujeres es por promoción, cambio horizontal o precariedad.

- En el PDI<sup>12</sup> la *desvinculación por cambio de puesto/dedicación o suspensión temporal* de los cinco años analizados muestra una distribución casi equilibrada (37,5% son mujeres en el año 2010) y proporcional al número de profesoras y profesores en plantilla. La *desvinculación definitiva* se aproxima más al equilibrio (50% mujeres en el 2010), pero es menos proporcional a la distribución de la plantilla que la categoría anterior, por lo que el 80% de los ceses de profesoras es definitivo frente al 70% de los ceses de los profesores. Se refieren fundamentalmente a la cancelación de contrato, pues en el periodo analizado apenas hay fallecimientos ni incapacidades. El cese por *renuncia* suele mostrar equilibrio (37,5% son mujeres en el 2010), y proporcionalidad; mientras que el debido a *pérdida de requisito esencial* sólo se observa en dos hombres del año 2010.

---

por agotamiento de la incapacidad temporal). Está además el «cese por renuncia», un tipo de desvinculación no asimilable a las dos categorías anteriores porque puede encajar en cualquiera de ellas.

<sup>12</sup> Los ceses del PDI también se desagregan en dos grandes categorías: 1) *por cambio de puesto/dedicación o suspensión temporal* por plaza obtenida en concurso, por cambio de plaza obtenida en concurso, por cambio de plaza, por cambio de categoría, por obtención de puesto en procedimientos normales de provisión, por excedencia voluntaria servicio activo otro cuerpo o escala, por finalización de comisión de servicios, por fin de adscripción provisional, por libre separación de eventuales y por fin del nombramiento), y 2) *definitiva* (por propuesta de invalidez permanente, por fallecimiento, por no superar periodo de prueba, por cancelación de contrato, por incapacidad permanente revisable y por agotamiento de la incapacidad temporal). Además se analizan otros dos motivos de cese no asimilables a las dos categorías anteriores: el cese por *pérdida de requisito esencial* y el cese por *renuncia*.

## PERSONAS QUE SE PREJUBILAN, PIDEN JUBILACIÓN PARCIAL O SE JUBILAN (PAS Y PDI)

- *Jubilaciones parciales y totales del PAS*<sup>13</sup>: en cada año del quinquenio (2006-2010) el número de hombres que accede a la jubilación suele ser bastante superior al número de mujeres, tanto en la jubilación parcial como en la total, (hombres más del 75% de los casos, excepto en el año 2007, que ha sido el único con distribución equilibrada respecto a la jubilación total, y la jubilación parcial del 2009, a la que sólo se acogió una mujer). Aunque no se han analizado los datos exactos de la edad, el dato es congruente con la aparente mayor antigüedad masculina en la institución, sobre todo en el PAS laboral.
- *Prejubilaciones y jubilaciones PDI*<sup>14</sup>: Aunque la mayoría del PDI jubilado en el 2010 lo hace por prejubilación, caracterizada por distribución casi equilibrada (35% son mujeres) y proporcional a la plantilla, en años anteriores predomina la jubilación total, donde hay mayor sobre-representación de profesores (entre el 68-100% de los casos). Las cifras podrían explicarse en parte por las aparentes diferencias en las edades medias de profesoras y profesores, pero destaca la fuerza que está cobrando la prejubilación, a la que ellas parecen estar más predispuestas (en el 2010 son prejubilaciones el 86% de las jubilaciones de profesoras y el 69% de las de profesores).

---

<sup>13</sup> Los datos sobre jubilaciones de mujeres y hombres del PAS en los años 2006 a 2010 son proporcionados por el GAP. Se desagregan en dos categorías: 1) *jubilación parcial* (aparece desde el año 2009, por un cambio en la normativa que la permite); y, 2) *jubilación total* (por incapacidad o invalidez permanente, por incapacidad o invalidez permanente total trabajo habitual, voluntaria por causas legalmente establecidas, y forzosa por edad reglamentaria).

<sup>14</sup> Los datos sobre jubilaciones de profesoras y profesores en los años 2006 a 2010 son proporcionados por el GAP. Se desagregan en dos categorías: 1) *anticipada/voluntaria/prejubilación* (anticipada por causas legalmente establecidas, y voluntaria por causas legalmente establecidas —prejubilaciones—); y 2) *total* (forzosa por edad reglamentaria, forzosa MUFACE, jubilación por incapacidad o invalidez permanente y jubilación incapacidad o invalidez permanente total trabajo habitual).

## NEUTRALIDAD EN EL NOMBRE Y LA DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

- *En los puestos del PAS*<sup>15</sup>: Se valora negativamente que en la *denominación* de las categorías y especialidades incluidas en las RPT del PAS laboral y funcionario abunden los masculinos genéricos (no neutros). Asimismo, la clasificación de los puestos de trabajo en el Estatuto Básico del Empleado Público para el PAS Funcionario y en el Título VI del Convenio Colectivo del PAS Laboral de las universidades públicas canarias, dista de ser neutra, al estar formulada en masculino genérico. El Catálogo de Puestos de Trabajo del PAS Funcionario tampoco utiliza un lenguaje neutro o igualitario ni en la definición de la dependencia de cada puesto, ni en la descripción de sus respectivos objetivos y funciones básicas, y aunque sí lo hace al menos cuando describe la formación de acceso en los puestos definidos en el 2005, en los nuevos puestos de modificaciones posteriores se vuelve al uso sexista del lenguaje.
- *En los puestos del PDI*: tampoco hay neutralidad sino uso sexista del lenguaje en los *nombres* de las categorías incluidas en la propuesta de RPT para el PDI.

## CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN DE SOLICITUDES DE AYUDAS

- Respecto a las *ayudas para la formación* externa y movilidad de formación del PAS<sup>16</sup> no se observan discriminaciones directas o indirectas por

---

<sup>15</sup> Se han analizado las *denominaciones* de puestos en las RPT del PAS laboral y funcionario (BOC 20/01/09 y 12/02/09), el Catálogo de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios Funcionario (Consejo de Gobierno el 17 de diciembre de 2005, con modificaciones en BOC del 22/01/09 y 12/02/09), y la definición genérica de las categorías y niveles retributivos que se encuentra en los artículos 74, 75 y 76 del Estatuto Básico del Empleado Público para el PAS Funcionario (BOE 13/04/07) y en el Título VI del Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Públicas Canarias para el PAS Laboral (BOC 8/10/03). Para la valoración de la neutralidad en la *descripción* concreta de los puestos de trabajo del PAS, sólo se ha podido acceder a documentación relativa al PAS funcionario (el Catálogo de Puestos de Trabajo del PAS Funcionario y su posterior modificación). Al no disponer de documentación análoga para el PAS laboral y para el PDI, se decidió abandonar esta parte del indicador en el presente el diagnóstico y proponer como medida correctora la realización de una descripción detallada y neutra de los puestos de trabajo de todos los colectivos.

<sup>16</sup> Recogidos en: 1) el Reglamento de Formación del PAS, para las ayudas de Formación externa de la ULL (artículo 25); y 2) las convocatorias públicas de movilidad ERASMUS. Respecto



- razón de género en los criterios utilizados para la valoración de solicitudes de estas ayudas. No obstante, se valora negativamente la utilización del masculino genérico en la redacción de los criterios además de la ausencia de incentivos o priorización a las solicitudes de mujeres en áreas con infra-representación femenina o de hombres en áreas con infra-representación masculina<sup>17</sup>. Tampoco se observa ningún criterio de priorización a la formación de personas que se han reincorporado tras un período de excedencia por cuidados familiares.
- En las *ayudas asistenciales* para el personal de la ULL en el 2011<sup>18</sup>, se valora positivamente que se cumple el criterio de referencia en cuanto a que no se observan discriminaciones directas o indirectas por razón de género en los criterios que utilizados para la valoración de solicitudes de ayudas asistenciales.

---

al PDI, el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado informa que aún no hay ayudas de año sabático y quedó pendiente de enviar respuesta por escrito respecto al resto.

<sup>17</sup> Este tipo de medidas no es obligatorio, pero sí legalmente viable. La LOIEMH no obliga a la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las plantillas como lo hace respecto a los órganos de representación, gobierno y comisiones evaluadoras, pero en sus artículos 11 y 43 sí contempla la posibilidad de realizar acciones positivas que promuevan la representación equilibrada. También se contemplan estas acciones positivas en los Arts.17 y 24 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (ETT) y en los artículos 24 y 39 de la LCI.

<sup>18</sup> Resolución del Vicerrectorado de Alumnado y de la Gerencia sobre la convocatoria de ayudas asistenciales para el personal de la Universidad de La Laguna para el 2011. El criterio es no sobrepasar una renta per cápita de 25.000 para las ayudas de guardería, estudios, natalidad y adopción, tratamientos de salud y tratamientos especiales; y para las ayudas por discapacidad no se establece límite de renta.

## 6. RETRIBUCIÓN

Partiendo de que en la ULL dos personas que pertenecen al mismo colectivo, categoría laboral y dedicación cobran el mismo sueldo base, y que respecto a la cuantía a percibir por cada uno de los diferentes complementos retributivos no se establecen diferencias entre lo que debe cobrar por ese complemento un hombre o una mujer, en este ámbito se analiza si existen *brechas retributivas de género*<sup>1</sup> derivadas del acceso desigual de mujeres y hombres a determinadas categorías laborales, dedicación y complementos retributivos.

---

<sup>1</sup> Se valora negativamente que el sistema informático de nóminas no permita desagregar las retribuciones de mujeres y hombres automáticamente por categoría laboral en los distintos colectivos. Se agradece que aun así desde Recursos Humanos hayan proporcionado los datos de mujeres y hombres desagregados manualmente tanto en sueldo (sueldo base más pagas extras) como en los distintos complementos retributivos, y en el caso del PDI funcionario, además por categoría profesional. Puede haber pequeñas diferencias en el sueldo base medio de mujeres y hombres de la misma categoría de PDI funcionario debido a los pocos casos de profesorado a tiempo parcial, que no aparece desagregado. Son datos del año 2011, extrapolando a partir de las nóminas de un mes, cuál es la retribución anual para cada colectivo y régimen jurídico: el total cobrado anualmente por el conjunto de mujeres y por el de hombres de ese colectivo y régimen jurídico en sueldo y en cada uno de los complementos retributivos, junto con el número de mujeres y el número de hombres que han cobrado nóminas dentro de ese colectivo y régimen jurídico para poder así comparar la retribución media de las mujeres y la de los hombres en todos los conceptos analizados. A partir de ahí se calcula la brecha retributiva entre mujeres y hombres (diferencia porcentual entre las retribuciones de mujeres y hombres), que es igual a 0 si no hay diferencias en los ingresos medios, un número positivo mayor cuanto mayores sean los ingresos de las mujeres en comparación con los de los hombres, o un número negativo que en cifras absolutas es mayor cuanto mayor es la diferencia retributiva a favor de los hombres.

### BRECHAS RETRIBUTIVAS EN EL PAS

Tanto en el PAS Laboral como en el PAS Funcionario existen brechas retributivas desfavorables a las mujeres, que parecen estar claramente relacionadas con la diferente posición que unas y otros ocupan en la estructura de la plantilla (por ejemplo, más hombres en los grupos A1, I, II, III). Es significativo que las brechas se sitúa tanto en el sueldo base como en los complementos o pluses y en las horas extras para ambos colectivos.

- En el *PAS laboral* la brecha retributiva desfavorable a las mujeres es de -4% en el sueldo base medio, -28,5% en el total de complementos, y -10% en el total de ingresos medios. Los complementos donde hay más diferencia son: plus de informática, peligrosidad y jefatura. Además, hay una diferencia sustantiva (-43,5%) en las horas extras.
- En el *PAS Funcionario*, es llamativo que pese a la significativa feminización global del sector, incluso en grupos más altos (A2), la infra-representación de mujeres en el grupo A1 desequilibra el sueldo base medio y complementos a favor de los hombres. La brecha en el total de ingresos medios es desfavorable a las mujeres en un -7,5% (-2% en sueldo, -14% en el Complemento al Puesto, y -10,5% en otros complementos). Nuevamente, es muy llamativa la diferencia existente en la realización de horas extras, menor en mujeres (-14%).

### BRECHAS RETRIBUTIVAS EN EL PDI

- En el *PDI laboral* sorprenden las grandes brechas encontradas a favor de las mujeres en el sueldo base medio (29% más) y, especialmente, en todos los complementos (p.e. 120% más en trienios, 62% más en complemento de puesto, 79% más en cargos académicos y 76% más en los complementos retributivos de productividad), lo que en su conjunto implica una nómina 52% mayor en ellas. Entre las profesoras de este colectivo es más común dedicarse a tiempo completo con alta dedicación a la universidad, mientras que en el caso de los profesores es común el contrato a tiempo parcial, probablemente porque tienen otro empleo vinculado a su profesión fuera de la ULL.

- En el *PDI funcionario* se observan mínimas brechas retributivas por categorías en el sueldo base (2-4 puntos porcentuales), no consistentes, debidas a los casos de dedicación parcial. En la retribución total, sólo hay brecha de -4% en las cátedras de universidad (CU), desfavorable a mujeres, y en las titularidades de escuela (TE), donde la brecha es desfavorable a los hombres (ellos 2% menos). En cuanto a los complementos retributivos, se observan brechas desfavorables a las mujeres en sexenios (-7% en titulares de universidad —TU— y -14% en CU) en productividad de CU (-3%) y, sobre todo, en complemento de cargo académico de CU (-53%) y de TE (-26%). Pero también las hay desfavorables a los hombres en trienios de CU (ellos 2,5% menos, por lo que cabe pensar que acceden antes a las cátedras), en cargo académico de cátedras de escuela —CE— (ellos 35% menos), en productividad de CE y TU (ellos 13% y 0,5% menos, respectivamente) y en quinquenios de docencia de TE (ellos 15% menos).

En general, los datos de las nóminas del PDI reflejan un estancamiento de las mujeres: en el caso del PDI laboral parece que se trata de personas muy productivas que se estancan largo tiempo en las categorías más altas de este colectivo sin llegar a promocionar a plazas de funcionariado. Además, los datos sobre las cátedras de universidad parecen reflejar que a ellas les lleva más tiempo que a ellos promocionar a esta categoría y además acceden en menor medida que ellos a cargos académicos.

Finalmente, se comprueba que la retribución media de mujeres y hombres del total de la plantilla de la ULL (PAS+PDI) tampoco es igual. La brecha retributiva a favor de los hombres es muy pequeña en el caso del sueldo base y pagas extras (ellos cobran en la media un 2% más que ellas), pero se incrementa respecto a los complementos retributivos (ellos un 9% más de retribución media en complementos), y por ende en la retribución total, donde los datos revelan que los trabajadores de la ULL ganan en la media un 7% más que las trabajadoras. Estas brechas retributivas son inferiores a la media estatal del mercado laboral y reflejan en parte la segregación vertical, pero es preciso corregirlas sobre todo mediante la revisión de los criterios relacionados con complementos y pluses retributivos.

7.

ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS  
Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

En este ámbito se pretende analizar si en la ULL existen y se difunden adecuadamente estructuras especializadas (comisiones, servicios, unidades, personas de referencia), criterios de detección, y protocolos de actuación para informar y sensibilizar a la comunidad universitaria, presentar y resolver quejas y denuncias sobre acoso en el ámbito institucional (*sexual*<sup>1</sup>, *sexista*<sup>2</sup>, *psicológico*<sup>3</sup>), trato discriminatorio por razón de sexo, género u opción sexual, y otras violencias de género, así como estudiar cuál es la percepción de la incidencia de estos comportamientos

---

<sup>1</sup> En la *Propuesta de protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso sexista en la ULL*, el *acoso sexual* se define tomando como principal referencia la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEHM): «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

<sup>2</sup> En la *Propuesta de protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso sexista en la ULL*, el *acoso sexista* se define tomando como principal referencia la establecida por la LOIEHM respecto al acoso por razón de sexo: «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo», que además establece que «el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo». Y el art. 62 de la LOIEHM obliga a las administraciones públicas a adoptar un protocolo de actuación contra este tipo de acoso y contra el acoso sexual.

<sup>3</sup> En la *Propuesta de protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso laboral/psicológico en la ULL*, el *acoso psicológico* se define tomando como referencia la utilizada por la NTP 854 respecto al «acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral» (también denominado acoso moral): «Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s, que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud». Debe recordarse que esta definición afecta en el caso de la ULL a toda la comunidad universitaria, ya que se puede producir en las relaciones académicas entre personas del alumnado o entre docentes y alumnado o entre personas del PAS y alumnado.

y el número de quejas y denuncias de mujeres y hombres que se presentan y resuelven.

- Existencia de 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).

Todavía no hay una figura clara, pero desde el Consejo de Coordinación de la Unidad de Mediación y Asesoría de Conflictos (UNIMAC), se ha iniciado un proceso de construcción de protocolos en el que intervienen, además de la UNIMAC, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), la Unidad de Igualdad de Género (UIG) y representación de alumnado. Dichos protocolos determinarán, entre otras cuestiones, la persona/s, unidad organizativa, comité o comisión de referencia en la ULL. Mientras tanto, el Servicio de PRL está para evaluar los riesgos, dar información y asesoramiento a quien los requiera. Por otra parte, el Comité de Seguridad y Salud (CSS) es un órgano paritario (entre la representación empresarial y sindical) y colegiado de participación, destinado a la consulta de las actuaciones de la ULL en materia de prevención de riesgos, por lo que debe estar informado de estos casos y participar en la promoción de las medidas de prevención y el análisis de los daños<sup>4</sup>.

- 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.

Hasta ahora no se habían puesto en marcha, pero ya se ha iniciado el camino mediante: 1) jornadas presentación de la UNIMAC en el curso 2011/12, con medidas de formación y sensibilización de carácter general, no específicas de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género; 2) actividad formativa promovida por el Servicio PRL sobre tipos de acoso (prevista para PAS en el 2012); 3) campaña informativa del Servicio PRL sobre acoso en el trabajo (prevista para tableros de anuncios, pantallas digitales y web de la ULL en el 2012); 4) los protocolos en construcción arriba mencionados contemplarán la realización de estas medidas.

---

<sup>4</sup> Art. 39.2b y art. 39.2c de la Ley de PRL de 1995.



- Existencia y difusión de *criterios* para identificar los tres tipos de acoso en el ámbito institucional (sexual, sexista, psicológico).

Para los protocolos en construcción arriba mencionados se están elaborando tales criterios que podrán ser difundidos a la comunidad universitaria una vez aprobados los protocolos. Asimismo está prevista campaña informativa de acoso arriba mencionada.

- Existencia y difusión de *protocolos* específicos para presentar y resolver quejas y denuncias de *acoso y otras violencias de género*.

La UNIMAC tiene protocolo general de actuación, pero la ULL aún no dispone de protocolos e instrumentos específicos, para consultas, quejas y denuncias de acoso y otras violencias de género. De nuevo, se considera positivo el proceso iniciado respecto a los protocolos anti-acoso en construcción.

- Existencia y difusión de *mecanismos* para presentar y resolver quejas y denuncias de *discriminación por razón de sexo, género u opción sexual*.

Al margen del protocolo general de actuación de la UNIMAC, la ULL aún no dispone de protocolos e instrumentos específicos, para consultas, quejas y denuncias de discriminación por razón de sexo, género u opción sexual. De momento la UIG asume entre sus funciones la de proponer y promover, en su caso, medidas correctoras de las desigualdades e incumplimientos detectados y la de asesorar en materia de igualdad de género a personas, colectivos, unidades organizativas y órganos de la universidad, lo que implica velar por la ausencia de este tipo de discriminación en la ULL.

- Percepción de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género.

PAS y PDI responsables de unidades organizativas de la ULL<sup>5</sup> manifiestan que perciben cierta incidencia de los distintos tipos de acoso, discriminación y otras violencias de género y cierta tolerancia

---

<sup>5</sup> Según los resultados de la encuesta «PERCEPCIÓN DE CONDICIONES DEL ENTORNO DE TRABAJO PARA EL PLAN DE IGUALDAD DE LA ULL», que contiene un bloque de preguntas sobre percepción de discriminación, distintos tipos de acoso y otras violencias de género. El cuestionario fue diseñado por la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad y enviado desde la Unidad de Evaluación y Mejora de la Calidad a finales del 2011, para su respuesta *online*, a responsables de PAS y PDI (de facultades/escuelas, departamentos, servicios e institutos universitarios/centros de estudio) que contestaron voluntariamente de forma anónima. La tasa de respuesta fue de un 60%, (igual

hacia ello. Informan que no conocen suficientemente los indicadores, procedimientos a seguir, o derechos de las personas afectadas ni creen que los conocerían adecuadamente las posibles víctimas. Destaca que en todos los tipos de acoso, discriminación y otras violencias de género las responsables de PAS y PDI perciben o han percibido más que sus homólogos la existencia de estos comportamientos, la tolerancia a los mismos en su unidad de trabajo, y la carencia de medios institucionales necesarios para dar una respuesta rápida y adecuada a quejas y denuncias. Y también ellas más que ellos consideran muy necesario que se realice algún tipo de campaña o actividad formativa para prevenir, sensibilizar e informar a la plantilla y al alumnado sobre la detección y resolución de este tipo de situaciones; y reconocen saber de la existencia, en su unidad, de víctimas de violencia de género en el ámbito de la pareja o agresiones sexuales. La puesta en marcha de Servicios como PRL, Inspección, UNIMAC y UIG, está facilitando cada vez más que las personas que se sienten acosadas o discriminadas dispongan de servicios a los que acudir en busca de orientación y soluciones. La UNIMAC, UIG y PRL reconocen que les han llegado quejas, consultas, demandas o referencias indirectas sobre situaciones percibidas como acoso, maltrato o discriminación (de PAS, PDI y alumnado, mayoritariamente mujeres). Desde el Servicio de Inspección señalan el problema de tener que ceñirse a casos comprobados. Esto es, informan que primero ha de existir una denuncia en el Servicio de Inspección para poder iniciar diligencias indagatorias y, llegado el caso, proponer sanción a las faltas cometidas. Si ahí no existe denuncia, o si realizadas las diligencias indagatorias no se comprueba algún tipo de acoso, no tienen datos que transmitir.

– Número de quejas y denuncias recibidas de hombres y mujeres y resueltas anualmente <sup>6</sup>.

Ni en la UNIMAC ni en el Servicio de Inspección consta información desagregada por mujeres y hombres sobre el número de quejas

---

para mujeres y hombres). Colaboraron 80 personas, que para los análisis se agrupan en 25 mujeres y 55 hombres, 17 PAS y 63 PDI.

<sup>6</sup> Para recopilar datos al respecto, en primer lugar se consultó a la UNIMAC y al Servicio de Inspección. El Director de la UNIMAC informa que no cuenta con datos estadísticos pues están iniciando la andadura y la construcción del servicio y solo dispone de referencias indirectas no informatizadas. Los datos de Inspección se extienden desde octubre de 2009, en que fue aprobado el Reglamento del Servicio, hasta comienzos del curso 2011/12. Inspección sí que elabora estadísticas

y denuncias tanto recibidas como resueltas y de los plazos y tipo de resolución o respuesta, pero en la UNIMAC tienen previsto, mediante el plan de evaluación de necesidades y respuesta rápida a los conflictos a realizar en el 2012, generar una base de datos en este sentido. Por su parte, desde el Servicio de Inspección, informan que no han comprobado que exista caso alguno de denuncia o queja por acoso producido por razón de sexo, género u opción sexual. Respecto al acoso psicológico no envía información. En el 2012 desde la UIG se está realizando un estudio «Diagnóstico con perspectiva de género sobre necesidades formativas y otras para la prevención, intervención y respuesta rápida en conflictos dentro de la ULL, especialmente los relativos a percepción de acoso y trato discriminatorio» con financiación del Instituto de la Mujer. El estudio se realiza en coordinación con la UNIMAC.

---

sobre diligencias por denuncias o quejas que se recogen en la memoria del Servicio de Inspección presentada a Consejo de Gobierno, pero hasta el momento del presente diagnóstico no se desagregan los datos entre mujeres y hombres.

8.  
CONDICIONES LABORALES

En este ámbito se analiza fundamentalmente hasta qué punto en la ULL se respeta el principio de igualdad de género en la asignación de horarios y en las condiciones físicas del entorno de trabajo, pues buena parte de los riesgos psicosociales ya se han evaluado en el ámbito anterior.

#### 8.1. ASIGNACIÓN DE HORARIOS A PERSONAS

*Los horarios en el PAS* vienen establecidos por el puesto de trabajo que se desempeñe. Solamente en el caso del personal de apoyo se asignan eventualmente puestos distintos que, por tanto, pueden conllevar cambio de turno. Pero no hay datos al respecto. El derecho a la flexibilidad horaria no ha sido desarrollado en normativa interna, lo que es un déficit claro en nuestra institución. La Gerencia sí ha resuelto favorablemente alguna solicitud individual de flexibilidad horaria o cambio de turno por necesidades de conciliación, aunque recientemente la UIG tiene constancia de casos denegados. El criterio de orden rotatorio en la elección de vacaciones, permisos y licencias, es un criterio bastante neutro que evita que el personal con más antigüedad sea siempre el que elija en primer lugar, si bien debe examinarse si en el uso de este criterio se tiene en cuenta que no se produzcan discriminaciones de género, derivadas de las necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

*Los horarios del PDI* dependen en gran medida de la docencia a impartir. Por eso se han analizado los criterios que usan los departamentos de la ULL para la distribución de la docencia<sup>1</sup>. La mayoría de la

---

<sup>1</sup> La UIG preguntó a las Direcciones de Departamentos de la ULL cuáles son los criterios que se utilizan en las áreas para la distribución de la docencia. La tasa de respuesta fue del 28% (sólo respondieron 18 de los 64 departamentos).

muestra obtenida se rige con el criterio único o prioritario de elección de asignaturas según orden de categoría y antigüedad. Criterios más independientes de la jerarquía de estatus, tales como la experiencia previa en los contenidos de la asignatura (trayectoria docente), la adecuación al perfil investigador o la elección por rotación, se utilizan en la tercera parte de los departamentos o menos. Otros criterios apenas mencionados son: la adecuación y conciliación a la vida laboral extrauniversitaria y universitaria (especialmente para el PDI a tiempo parcial), la equidad en la ratio profesorado/alumnado, el apoyo a la promoción interna de las categorías más bajas o la no existencia de criterios fijos. A pesar de que la ley lo permite, se valora muy negativamente el uso prioritario del doble criterio de categoría y antigüedad porque puede implicar *discriminación indirecta*<sup>2</sup> de las profesoras, dado que estas se encuentran infra-representadas en las categorías de mayor estatus. Quienes se localicen en los últimos lugares de la elección es más probable que terminen con mayor dispersión de asignaturas, centros y horarios de docencia, y con mayor variación inter-anual, lo que repercute negativamente en el tiempo que se puede dedicar a la investigación y a la conciliación.

## 8.2. ADECUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO O ESTUDIO Y DE LOS ESPACIOS COM-PARTIDOS

La encuesta a responsables de PAS y PDI citada en el ámbito anterior, contenía otro bloque de preguntas sobre condiciones físicas del entorno de trabajo. Los resultados muestran que en muchas unidades organizativas todavía no se ha realizado la evaluación de los puestos de trabajo, pero donde se ha hecho, se considera que se atiende de forma específica la salud de las trabajadoras y los riesgos que sus puestos de trabajo conllevan. Asimismo, la encuesta revela que hay porcentajes significativos de unidades donde se considera que: no ha habido formación en Salud y Prevención de Riesgos Laborales; no se han tenido en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres a la hora del diseño

---

<sup>2</sup> Según el art. 6.2 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es discriminación indirecta por razón de sexo: «la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados».

del puesto de trabajo (sobre todo en opinión de las mujeres y del PDI); los espacios, servicios o instalaciones no se adecúan a su uso por parte de equipos mixtos; existen riesgos específicos para las trabajadoras y alumnas en situación de embarazo, parto reciente o lactancia y que estas mujeres no están protegidas de forma preventiva ni se garantiza la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo durante el periodo de embarazo, parto reciente o lactancia o el acceso temporal a puestos de trabajo exentos de riesgo, cuando no sea posible la adaptación del puesto.

### 8.3. CONDICIONES DEL ESPACIO, RECURSOS DISPONIBLES Y CRITERIOS PARA SU ASIGNACIÓN, ADQUISICIÓN E INSTALACIÓN

Con este indicador se pretendía estudiar la distribución de mujeres y hombres en cada uno de los distintos espacios de trabajo y estudio de la ULL para poder analizar en base a parámetros objetivos la calidad y el grado de igualdad en cuanto a condiciones medias del espacio de trabajo. Sin embargo finalmente no se ha podido realizar dicho análisis en este diagnóstico porque no hay un catálogo actualizado de códigos de los espacios que se pudiera distribuir y usar fácilmente para que las personas responsables de las unidades organizativas pudieran responder a las preguntas sobre el uso de los mismos. No obstante, dos de las preguntas realizadas a responsables de unidades organizativas en la encuesta arriba mencionada sobre condiciones físicas del espacio de trabajo, permiten obtener una primera aproximación a este indicador. Aunque no se trata de las respuestas directas de las personas usuarias de los distintos espacios, se valora positivamente que la mayoría de responsables de unidades que participaron en la encuesta anterior (52%) considera que los espacios e instalaciones de su unidad tienen unas condiciones bastante o muy adecuadas en cuanto a calidad y prestaciones (por ejemplo, respecto a amplitud, iluminación, ventilación, exposición a productos químicos, dotación de equipo informático, de laboratorio, etc.) y el 74% consideran que los espacios e instalaciones tienen la misma calidad y prestaciones para mujeres y hombres (en bastante o gran medida).

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



En este ámbito se analiza en qué medida la ULL: ha desarrollado o mejorado en su normativa interna los derechos básicos de conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar según la legislación vigente<sup>1</sup>; oferta recursos de conciliación<sup>2</sup>; distribuye de forma equilibrada entre trabajadoras y trabajadores los permisos y licencias por motivos de conciliación<sup>3</sup>; dispone de criterios para el establecimiento de horarios de reuniones, actividades formativas y docentes que favorezcan la conciliación; y resuelve ágil y adecuadamente las solicitudes y sustituciones que se le plantean<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> En concreto se han revisado: la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (*BOE* n.º 89 de 13 de abril, aplicable a toda la plantilla en la medida que nombra a cada colectivo); la Ley 30/1984 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. (aplicable a toda la plantilla en la medida que nombra a cada colectivo); el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aplicable al PAS Laboral); la Ley 2/1987 de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (aplicable a toda la plantilla en la medida que nombra a cada colectivo); la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (aplicable a toda la plantilla); la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (aplicable a toda la plantilla); la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (aplicable a toda la plantilla); la ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos (Plan Concilia, aplicable a toda la plantilla), la RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado (*BOE* de 27 de diciembre de 2005, aplicable a toda la plantilla) y la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres (aplicable a toda la plantilla).

<sup>2</sup> Escuela infantil, ludoteca, campamentos de verano, ayudas económicas, comedores, reciclaje formativo durante y a continuación de licencias o permisos, etc.

<sup>3</sup> Licencia por maternidad/paternidad y excedencia después de un nacimiento o adopción, excedencia o reducción de horarios para cuidados de personas dependientes, etc.

<sup>4</sup> Según el artículo 40 de la LCI, «las mujeres y los hombres en Canarias tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el

## 9.1. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA MÍNIMA APLICABLE EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Con la información disponible<sup>5</sup> sólo se ha podido hacer el análisis de la existencia de la normativa interna, pero no de su aplicación efectiva (aunque esta aplicación se puede inferir en parte de los datos que se aportan más abajo, en los indicadores 9.4 y 9.7). En general, están mejor desarrollados los derechos de conciliación del PAS laboral que los del PAS funcionario.

- *PAS laboral*: Su normativa ULL recoge todos los derechos mínimos establecidos por la legislación vigente que le son de aplicación, aunque algunos no explícitamente<sup>6</sup>.
- *PAS funcionario*: Su normativa ULL no recoge la legislación mínima en 15 derechos de los 36 analizados que le son de aplicación (42% del total) y parcialmente en 3<sup>7</sup>.

---

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».

<sup>5</sup> Gerencia de la ULL facilitó la normativa interna vigente sobre conciliación de la vida personal, laboral y familiar relativa al PAS. Para el PAS laboral se encuentra en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de las Universidades Públicas Canarias de 2003 (en adelante, CCPLUPC) que se completa anualmente con la Instrucción de Vacaciones, Permisos y Licencias del PAS laboral (se ha analizado la del 2011, vinculando los resultados a dicho convenio). Para el PAS funcionario se encuentra en el Acuerdo entre la Gerencia y la Junta de Personal del PAS sobre jornada, horarios, vacaciones, permisos, licencias y conciliación de la vida familiar y laboral del PAS funcionario de La Laguna, de 22 de diciembre de 2008 (en adelante, APFULL). Respecto al PDI, el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado informó que este colectivo no dispone de normativa interna en materia de conciliación. Las normativas internas se han contrastado con los derechos de conciliación reconocidos por la legislación vigente en el año 2011.

<sup>6</sup> La Instrucción de Vacaciones, Permisos y Licencias que completa el convenio, remite a la legislación vigente en relación a cualquier otro aspecto no recogido en la propia instrucción.

<sup>7</sup> Se trata de derechos tales como: permiso para fecundación asistida, la reducción de jornada por interés particular, permiso por cuidado de hija/o menor con cáncer u otra enfermedad grave; la distribución de jornada y flexibilidad horaria; la flexibilidad horaria en caso de hija/hijo con discapacidad; los diversos tipos de excedencia voluntaria (por interés particular, por agrupación familiar, por cuidados familiares, o por violencia de género); la protección a la maternidad en el supuesto de riesgo durante el embarazo o la lactancia; las acciones positivas en las actividades de formación; la conciliación y provisión de puestos de trabajo; la adopción de medidas para garantizar la conciliación; la creación de infraestructuras y servicios para facilitar la conciliación; y, el derecho a optar por teletrabajo y trabajo a domicilio. Los tres derechos que la normativa del PAS funcionario recoge sólo parcialmente son: el permiso por nacimiento, pues falta adecuarlo a la Ley de la Función Pública

- *PDI*: Se valora negativamente que no disponga de normativa interna en materia de conciliación, pues de esta manera es menos probable que este colectivo conozca sus derechos y haga uso de ellos, a la par que el personal que pretende ejercerlos depende en mayor medida de la buena voluntad de quien los conceden, lo que puede implicar agravios comparativos entre departamentos y mayor conflictividad.

## 9.2. EXISTENCIA DE MEJORAS DE LA NORMATIVA MÍNIMA APLICABLE EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Dada la ausencia de normativa interna del PDI en esta materia, sólo se analiza el PAS:

- *PAS laboral*: Se valora positivamente que de 38 casos de derechos de conciliación que le son aplicables, el convenio del PAS laboral amplía o mejora la legislación vigente en 10 y además añade otro, lo que supone un 29% de casos<sup>8</sup>.
- *PAS funcionario*: Aunque su normativa no recoge algunos derechos mínimos, se valora positivamente que sí amplía otros 7 derechos de la legislación vigente y además añade otro, lo que supone un 22% del total de los 36 analizados que le son de aplicación<sup>9</sup>.

Por otro lado, no se tiene constancia de que se hayan establecido criterios de calidad e incentivos a la incorporación de medidas de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad; tampoco existe un comité de seguimiento de las medidas de conciliación que pueda ser conocido por la comunidad universitaria y se responsabilice también de garantizar la

---

Canaria; lo mismo que el permiso por traslado de domicilio; y respecto al permiso por paternidad, falta incorporar el derecho a la formación durante el mismo.

<sup>8</sup> Son el permiso por nacimiento de hijo/a, fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar; el permiso por traslado de domicilio; permiso por asuntos particulares; el permiso por matrimonio; el permiso por parto/maternidad; el permiso por paternidad; otros permisos por causas justificadas; la excedencia voluntaria por interés particular; las vacaciones; la protección a la maternidad en riesgo por embarazo o lactancia, y las retribuciones mensuales durante la incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo.

<sup>9</sup> Son derechos tales como: el permiso por asuntos particulares; el permiso por matrimonio; el permiso por parto/maternidad; otros permisos por causas justificadas; las vacaciones; las licencias sin sueldo; la jornada especial; y una parte del permiso de paternidad (duración) aunque otra parte del mismo (derecho a la formación) no queda recogida.

prevención, vigilancia y control de las situaciones de discriminación por razones familiares en los centros de trabajo.

### 9.3. EXISTENCIA DE RECURSOS DE LA PROPIA INSTITUCIÓN DESTINADOS A FACILITAR LA CONCILIACIÓN

Se valora positivamente que la ULL cuente con comedores en todos los campus y que desde Servicios Asistenciales se oferten y concedan ayudas económicas a la plantilla y al alumnado por concepto de guardería, natalidad y adopción. El Servicio de Deportes organizó en julio de 2011 un campus multideporte para menores (6-16 años) con precios especiales a la comunidad universitaria. Ahora bien, los precios no son asequibles para toda la plantilla y la limitación al mes de julio exclusivamente es también una desventaja para un potencial aprovechamiento en otras épocas del año. En el mismo año 2011 se iniciaron las gestiones para abrir una ludoteca y campamentos urbanos para menores dependientes de la comunidad universitaria. Ambas acciones formaban parte de las medidas de igualdad de género que la ULL y la ULPGC propusieron en su proyecto conjunto para el Campus de Excelencia del 2010.

Por otro lado, desde la Sección de Calidad Académica y Servicios, informan que no cuentan con datos sobre cursos de la propia institución especialmente destinados a reciclaje formativo para el PAS y el PDI que se reincorpora de excedencias.

En conclusión, se valora positivamente la existencia de recursos tales como comedores, ayudas económicas por concepto de guardería, natalidad y adopción, el campus multi-deporte para menores y la iniciativa respecto a las gestiones para la puesta en marcha de la ludoteca, pero se considera que la ULL puede y debe mejorar los recursos que oferta para la conciliación.

### 9.4. MUJERES Y HOMBRES QUE SOLICITAN Y ACCEDEN A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Los datos existentes presentan numerosas dificultades para su interpretación<sup>10</sup>, pero permiten llegar a las siguientes conclusiones:

---

<sup>10</sup> Los datos facilitados por el GAP a partir del registro que hace el Servicio de Recursos Humanos presentan una alta diversidad de tipos de ausencias, y las etiquetas varían con frecuencia

- *PAS*: La distribución del total de ausencias se ha mantenido constante en un 59-60% mujeres y 41-40% hombres, dato bastante proporcional a la composición de la plantilla del *PAS* (donde el 55% son mujeres). Sin embargo hay sobre-representación de mujeres en las ausencias por *vida familiar*<sup>11</sup>. La tendencia es hacia la disminución de esta sobre-representación (un 74% del total de ausencias por vida familiar correspondieron a mujeres en el 2006 y un 67% en el 2010), pero el porcentaje todavía es superior a la proporción de trabajadoras en el total de la plantilla del *PAS*. Destaca que la reducción de jornada por guarda legal es solicitada en su mayoría por mujeres (70-100% de los casos), lo que preocupa especialmente porque conlleva un descuento salarial significativo. Por otro lado, se mantiene constante la presencia equilibrada en el total de las de *vida personal*<sup>12</sup>, con una proporción del 60% mujeres frente al

---

en función del régimen jurídico y colectivo. Asimismo, sólo constan los relativos a ausencias, licencias y permisos a los que se accede, pero no las medidas solicitadas y denegadas. La Directora de la UIG ha tenido información directa de casos de trabajadoras que han solicitado flexibilidad de horarios en la jornada por motivos de atención a familiares dependientes y les ha sido denegada. También resulta difícil interpretar adecuadamente las bajas porque los datos sólo presentan el número de bajas a las que acceden mujeres y hombres, pero no la duración en días de cada una. Lo mismo sucede con el resto de motivos de ausencia, licencias y permisos. Además, la interpretación de los resultados de las bajas es difícil sin conocer su motivo. De igual forma, es difícil valorar el acceso de los hombres a permisos de paternidad sin saber cuántos son padres cada año (por nacimiento, adopción o acogida). Preocupa que haya algunos casos de permisos por lactancia acumulada en los que no se sustituye a la trabajadora durante su permiso. Tampoco constan los datos de absentismo. Finalmente, los motivos de ausencia por muerte o enfermedad de familiar no se pueden analizar por separado: Recursos Humanos los recoge agrupados en la categoría «muerte o enfermedad familiar». Dicho esto, los datos existentes sí han permitido una primera aproximación al diagnóstico de este indicador para el periodo 2006 a 2010. Para ello, se han agrupado los datos del GAP en dos grandes categorías para el *PAS* y tres para el PDI. Las dos comunes a ambos colectivos son las *ausencias por vida familiar* y las *ausencias por vida personal*. Además en el PDI se ha considerado una tercera categoría para las *ausencias por vida laboral*.

<sup>11</sup> Permisos por matrimonio o registro de pareja hecho, maternidad/adopción/acogimiento, paternidad, muerte o enfermedad de familiar, traslado de domicilio, reducción de jornada por guarda legal, reducción de jornada por cuidado familiar Art. 48.i) EBEP y permiso por lactancia acumulada. Llama la atención el escaso número de trabajadores que disfrutaron del permiso de paternidad, que incluye los 15 días, a partir de la LOI de 2007.

<sup>12</sup> Asuntos propios a justificar, días de libre disposición, compensación, permiso sin sueldo, liberación sindical, horas sindicales, candidatura elecciones, permiso justificado autorizado gerente, deberes inexcusables, asistencia cursos de formación, comisión de servicios, libera puesto para sustituto/a, incapacidades temporales, otras ausencias/licencias por enfermedad, permiso para examen y reducción jornada interés particular. El mayor peso (75%) lo acumulan las ausencias por asuntos propios y días de libre disposición.

40% de hombres, en todo el periodo (dato bastante acorde a la presencia de mujeres en el PAS). No obstante destacan algunos tipos de ausencias por vida personal cuya distribución entre mujeres y hombres no alcanza el criterio de equilibrio: las incapacidades temporales por enfermedad común se observan más en mujeres que en hombres en el año 2010 (64% frente a 36%); y las ausencias más masculinizadas son las horas sindicales (100% hombres de 90 casos en el 2010), y las comisiones de servicios (68% hombres en los 203 casos del 2010). Globalmente, las ausencias relacionadas con la vida personal son las que predominan en el PAS (representan más del 95% de los casos tanto en mujeres como en hombres). La proporción de ausencias por vida familiar es por tanto pequeña, en comparación, pero destaca que haya ido aumentando a lo largo de los años para los hombres (hasta alcanzar el 4% de sus ausencias), mientras que en las mujeres se ha mantenido más estable (cercana al 5%); lo que se juzga positivo en cuanto a que denota que las brechas de género disminuyen porque los hombres hacen cada vez mayor uso de este tipo de medidas.

- *PDI*: Globalmente desde el 2008 está aumentando la sobre-representación de mujeres en las ausencias por *vida familiar*<sup>13</sup> (67% corresponden a mujeres en el 2010 frente al 61% en el 2008), pero solo suponen el 2% del total de ausencias de las profesoras y el 1% de las de profesores (en años anteriores este porcentaje era del 3% en ellas y del 1% en ellos). También en el 2010 aumenta la mayoría

---

<sup>13</sup> En esta categoría se incluyen: el permiso por matrimonio o registro pareja de hecho, el de maternidad/adopción/acogimiento, paternidad, el de muerte o enfermedad de familiar, el de traslado de domicilio, la reducción de jornada por guarda legal 1/3, el permiso para cuidado familiar primer grado, el permiso por lactancia acumulado y el permiso previo adopción internacional hasta 2 meses. Las profesoras acceden en mayor medida a este tipo de ausencias muy por encima de su representación en la plantilla, pero a lo largo de los años se va reduciendo la brecha: ellas representaban el 74% de estas ausencias en el 2006, pero el 67% en el 2010. La gran mayoría de los permisos de 16-18 semanas total o parcial por parto, adopción o acogimiento han sido disfrutados por mujeres, y es muy bajo el número de profesores que disfrutaron del permiso de paternidad. Ahora bien, la comparación del conjunto de las bajas por maternidad y paternidad a lo largo del periodo 2006-2010 es positiva con datos que se van aproximando al equilibrio: en el año 2010 los porcentajes son 61% las mujeres y 39% de los hombres, si bien hay que tener en cuenta que las mujeres son sólo el 37,5% de la plantilla del PDI. Contrasta que en las ausencias por muerte o enfermedad familiar se esté incrementando la brecha ya que pasan del equilibrio entre mujeres y hombres (50/50%) en el 2006 a un 71% de mujeres en el 2010. Y también la reducción de jornada por guarda legal es solicitada en el 100% de los casos por mujeres, hecho especialmente preocupante porque conlleva un descuento salarial significativo.

de mujeres en las ausencias por *vida personal*<sup>14</sup> (56% corresponden a profesoras en ese año, frente al 55-51% en los años anteriores), siempre dentro de los márgenes de presencia equilibrada, pero preocupa que de forma persistente la proporción de mujeres en este tipo de ausencias sea siempre superior a la de su presencia en la plantilla, que aún no ha alcanzado el 40%. Merece destacar la sobre-representación de mujeres en las bajas por enfermedad común del año 2010 (67% corresponden a profesoras)<sup>15</sup>. Globalmente, las ausencias por vida personal representan el 29% del total de ausencias de las profesoras y el 20% de las de los profesores. Y en cuanto a las ausencias relacionadas con la vida *laboral*<sup>16</sup> son las más numerosas en el PDI, pues en el 2010 representan el 68% del total de ausencias correspondientes a mujeres y el 79% del total en hombres. Mantienen consistentemente una distribución equilibrada entre profesoras y profesores, pero en este caso la mayoría son hombres (el 57% del total de ausencias por vida laboral corresponden a hombres en el 2010, frente a 57-60% en años anteriores), persistiendo un porcentaje ligeramente inferior a la proporción de hombres en la plantilla de PDI. Destaca que las profesoras están algo más presentes en las ausencias por tribunales de oposición y tesis (el 48% de estas ausencias en el 2010 corresponden a mujeres,

---

<sup>14</sup> Donde se incluyen las incapacidades temporales, permisos para examen, permisos sin sueldo, asuntos particulares, deber inexcusable de orden público, candidatura elecciones, ausencias por enfermedad y licencias por enfermedad. De forma análoga al PAS, algunos tipos de ausencias dentro de esta categoría es posible que incluyan casos relacionados con la vida familiar, pero no es posible confirmarlo. Las licencias por *asuntos particulares* son la tipología de más peso entre las ausencias personales: en el 2010 el 19% del total de ausencias de las profesoras y el 15% de las de los profesores, cumpliendo las mismas características señaladas para la categoría general, respecto al equilibrio en la representación (52% mujeres, 48% hombres).

<sup>15</sup> Preocupa que desde el 2006, el número absoluto de bajas por enfermedad común ha aumentado en mujeres, de 96 a 115, y disminuido en hombres, de 75 a 56. En el 2010 aumenta notablemente la brecha y se comprueba que estas bajas suponen el 9% del total de las ausencias de las mujeres, frente al 4% en el caso de los hombres. Puesto que en el PAS no hay tanta desigualdad entre mujeres y hombres en las bajas por enfermedad común, es importante poder profundizar en los motivos que explican esta mayor desigualdad del PDI.

<sup>16</sup> Licencias y permisos por asistencia, impartición, o coordinación de/a curso, congreso o conferencia, la asistencia a reuniones, la asistencia a tribunal de oposiciones/tesis, las comisiones y licencias investigación. En el marco de esta categoría, las ausencias del PDI con motivo de su participación en cursos, congresos o conferencias son las más numerosas: 31% del total de las ausencias de profesoras y el 38% de las de profesores en el 2010 (42% profesoras y 58% profesores en cuanto a la distribución de estas ausencias entre mujeres y hombres).

representando un 2,6% de las ausencias de profesoras y un 2,4% de las de profesores). Este dato probablemente se explica por el requisito de composición equilibrada en los tribunales, lo que implicaría que mientras no se alcance el equilibrio en la presencia de hombres y mujeres entre el PDI (en la ULL y a nivel estatal), las profesoras tendrán una mayor carga de participación en tribunales, sobre todo en aquellas áreas de conocimiento con mayor infra-representación de mujeres. Finalmente, se concluye que el total de ausencias del PDI en el periodo analizado se distribuye de forma consistente dentro de un mismo grado de equilibrio con mayoría de hombres (57-60%), probablemente por el mayor peso de las ausencias por vida laboral.

#### 9.5. EXISTENCIA DE MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Aún no se han puesto en marcha para *toda la comunidad universitaria* medidas de sensibilización que pongan en valor el trabajo de cuidados y la corresponsabilidad respecto al mismo, y que explícitamente recomienden el uso de los derechos de maternidad y paternidad, atención y cuidado a personas dependientes tal y como se recomienda desde la segunda parte del criterio de referencia en este indicador. No obstante, cabe destacar que el PAS está mejor informado que el PDI:

- *PAS*: Si bien es positivo que haya sido informado de las medidas existentes a través de mensajes masivos y la publicación de los acuerdos en la Web institucional, se requiere mejorar dicha información difundiendo también otros derechos aún no reconocidos en dichos acuerdos.
- *PDI*: se valora negativamente la ausencia de información análoga para este colectivo ya que sus derechos de conciliación ni siquiera están recogidos todavía en normativa interna específica. Resulta preocupante porque el profesorado universitario, por los requisitos de la carrera docente e investigadora, es tremendamente sensible en sus trayectorias a un impacto diferencial de género, que la ausencia de este tipo de medidas contribuye a acrecentar.



## 9.6. EXISTENCIA 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

Una de las cuestiones más relevantes para saber si en la práctica se toman en cuenta las necesidades de la conciliación es la aplicación 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:

- *PAS*: desde la Vicegerencia de Recursos Humanos se informa que los criterios para fijar tales horarios están en función del tipo de reunión de que se trate<sup>17</sup>. Sí existen criterios institucionalizados en lo respectivo a la conciliación con las actividades formativas, recogidos como derecho explícito en el Reglamento de Formación del PAS (art.13).
- *PDI*: No consta regulación general<sup>18</sup>, pero entre las facultades y escuelas de la ULL hay algunas que en la confección de horarios docentes tienen en cuenta algún criterio que directa o indirectamente favorece la conciliación entre distintos tipos de actividades académicas o con la vida familiar y personal: franjas de 2-3 horas semanales o quincenales para gestión y/o formación; compatibilidad con horario de guardería de menores dependientes o con horarios laborales fuera del PDI a tiempo parcial; procurar la estabilidad

---

<sup>17</sup> Cita las más comunes en el ámbito del PAS: 1) en las de *órganos de gobierno y colegiados* (Claustro, Consejo de Gobierno, Comisiones Delegadas, Juntas de Facultad...), el horario se fija por la autoridad convocante en cada caso y habitualmente se celebran en horario de mañana, por lo que resulta coincidente con la jornada laboral de más del 80% de la plantilla de PAS; 2) en las de *órganos de representación*, el horario lo establecen los propios órganos y suele ser dentro de la jornada laboral, pues legalmente tienen derecho a crédito horario para ello; 3) en las de *tribunales de procesos selectivos*, los horarios los establecen habitualmente por consenso entre sus miembros de acuerdo con su disponibilidad horaria; y 4) las reuniones de trabajo *de la Gerencia o miembros del Consejo de Dirección con responsables de servicios*, habitualmente se desarrollan dentro de la jornada laboral.

<sup>18</sup> El Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado quedó pendiente de enviar respuesta por escrito, que no llegó, por lo que en enero de 2012 la UIG preguntó directamente por correo electrónico dirigido a cargos responsables de facultades y escuelas, qué criterios utilizan para la asignación de horarios de asignaturas, si establecen alguna franja horaria para reuniones relacionadas con obligaciones de representación y gestión, y cualquier otra consideración que estimaran oportuna respecto a los criterios para el establecimiento de horarios de su centro. Sólo respondieron 6 de 23 Facultades y Escuelas (26%): E.U. Empresa y Turismo más las facultades de Ciencias Políticas y Sociales, Biología, Físicas y Química, y ETS Ingeniería Civil e Industrial.

de horarios de docencia entre cursos académicos, la rotación de horarios cada dos años o su concentración para minimizar el tiempo de permanencia en el centro.

Se valoran positivamente las medidas explícitas de conciliación en el establecimiento de los horarios de PAS y PDI, pero se requiere hacer explícitas las que no lo son y fomentarlas donde no las hay.

#### 9.7. PLAZOS DE RESPUESTA A LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y A LAS SUSTITUCIONES POR LICENCIA

Los *plazos de respuesta a las medidas de conciliación y a las sustituciones por licencia* son indicativos también del interés institucional en favorecer estas posibilidades:

- *PAS*: la Vicegerencia de Recursos Humanos informa que tanto en el personal funcionario<sup>19</sup> como en el laboral<sup>20</sup>, están regulados los procedimientos para la sustitución de ausencias de titulares de las plazas por distintos motivos, entre ellos el de disfrute de licencias contempladas en la normativa (interna y externa) para la conciliación de la vida laboral y familiar. En ambos casos el sistema de sustituciones contempla tanto las internas, por personal propio para puestos de superior categoría, como externas por personal interino. Igualmente están regulados los procedimientos para la conformación de las listas de sustitución interna y de las listas de reserva de interinidad. Según la Vicegerencia, estos mecanismos permiten agilizar al máximo la cobertura de los puestos de trabajo y hacen posible que el plazo sea mínimo salvo en los que no existe lista de personas sustitutas o interinas para esa categoría, en los que se demora por razones obvias y se intenta paliar con personal de apoyo mientras tanto.
- *PDI*: a la espera de los datos solicitados al Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, se valora negativamente la ausencia

---

<sup>19</sup> Acuerdo de sustituciones de puestos de trabajo de personal de administración y servicios funcionario de la ULL, de 2 de junio de 2008.

<sup>20</sup> Convenio Colectivo y los acuerdos de la Comisión Paritaria en esta materia.

de información para poder establecer cualquier tipo de valoración al respecto.

En general, respecto a los plazos de respuesta destaca en sentido positivo la existencia para el PAS de procedimientos ágiles de sustitución y que prevalezca el derecho de quien solicita la licencia si cumple los requisitos para su disfrute. Si bien sería más oportuno disponer de información objetiva respecto al funcionamiento de los plazos de respuesta a las solicitudes y de incorporación de las personas suplentes. Se lamenta no disponer de información análoga respecto al PDI.

# 10.

## CONCLUSIONES

Este resumen del primer diagnóstico del estado de la igualdad de género en la ULL es fruto del informe más amplio elaborado por la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad (CTEPI). Ambos documentos de trabajo forman parte de un proceso incipiente que persigue el objetivo de incorporar a la ULL al tren normativo vigente en materia de igualdad de género.

El documento da cuenta del estado de la (des)igualdad de género en la ULL, examinando una gran variedad de datos provenientes de diversas unidades de esta universidad, especialmente de su Gabinete de Análisis y Planificación (GAP). De este trabajo se desprenden cuáles son los principales retos que han motivado la propuesta de medidas correctoras presentadas por la CTEPI para integrar el I Plan de Igualdad de la ULL y que están pendientes de negociación.

En este sentido, el diagnóstico refleja ciertos claroscuros en los nueve ámbitos de actuación analizados. Las sombras señalan que, a pesar de los avances en el plano de la igualdad, todavía queda un camino largo y un esfuerzo intenso por delante. Las tendencias evolutivas encontradas en el presente diagnóstico dejan bien claro que el mero paso del tiempo no implica automáticamente el avance hacia mayores cotas de igualdad, ya que en muchos casos se observan estancamientos y hasta retrocesos.

La voluntad colectiva se manifiesta ya claramente a favor de que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y puedan desarrollar sus actividades en la universidad sin que medie entre ellos y ellas ningún factor de desigualdad. El reto está en que esta convicción se refleje en posturas activas que permitan primero visibilizar y reconocer de forma clara las claves de los desequilibrios y desigualdades observadas para revertir después en acciones concretas y eficaces para erradicar los problemas observados.

A menudo, ante datos como los aquí mostrados, que alertan sobre la pervivencia de ciertas brechas y barreras género en el ámbito académico, es frecuente que se eleven argumentos explicativos de corte esencialista y meritócrata que tratan de minimizar el impacto de estos problemas o de quitar relevancia a las desigualdades que muestran. Bien se expone que las diferencias son disposiciones de naturaleza diferencial entre las inquietudes laborales y académicas de unos y otras; bien se presuponen diferencias de género en las capacidades y aptitudes, marcadas cultural o biológicamente y por tanto, difícilmente modificables. Sin embargo, numerosos análisis realizados desde diversos ámbitos científicos implicados en la cuestión, coinciden en oponerse a un escenario inamovible y, lejos de asumir las desigualdades como simples diferencias sin relevancia, señalan la fuerte influencia de los estereotipos y tradiciones culturales sexistas transmitidas en los ámbitos educativo, laboral y en la ciencia.

Corresponde a una institución implicada en estas tres esferas sociales y con una alta responsabilidad social en la transmisión de valores, velar para que no se reproduzcan condiciones que propicien un estancamiento o retroceso en los avances de hombres y mujeres hacia un espacio de mayor igualdad y por lo tanto, de más libertad hacia el desarrollo de sus máximas capacidades, sin cortapisas y en aras de una mejora colectiva de la propia universidad y de su entorno.

Tras la lectura de este documento, habrán podido observar algunas claves y retos en los que incidir para potenciar este avance, y que desde la UIG queremos destacar a modo de conclusión:

- Urge la aprobación del I Plan de Igualdad de la ULL, que ha sufrido un considerable retraso respecto a las previsiones del 2011, cuando se puso en marcha la CTEPI, debido, por un lado, a la dificultad de obtención de algunos datos claves para el diagnóstico, que no pudo ser presentado públicamente al Claustro Universitario hasta el 28 de marzo de 2012 y enviado al Consejo de Dirección hasta el 9 de abril de 2012 con las medidas correctoras propuestas por la CTEPI, al objeto de iniciar el proceso de negociaciones. Y por otro, a raíz de las medidas establecidas para las universidades desde abril pasado por el Real Decreto-ley 14/2012, y de otras nuevas normativas y recortes presupuestarios que han centrado las prioridades de las mesas de negociación de la ULL en otros asuntos considerados más básicos para la supervivencia de la propia

- institución, su plantilla y alumnado. Esperamos que este plan de igualdad pueda ser negociado a la mayor brevedad posible entre el gobierno y la representación sindical de la ULL y aprobado en un próximo Consejo de Gobierno.
- Se requiere un mayor esfuerzo en la formación al personal docente e investigador en la perspectiva de género aplicada a la investigación, para cumplir con la nueva Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que requiere que toda la producción científica se realice con transversalidad de género. En el caso del alumnado, esa formación debe realizarse fundamentalmente mediante la necesaria incorporación normalizada de ejes transversales o principales en género a las asignaturas de grados y postgrados.
  - Es necesario a su vez, revisar seriamente la política de comunicación, imagen y lenguaje: la ULL no cumple con la legislación vigente respecto al uso no sexista del lenguaje en la comunicación institucional y en la denominación y descripción de los puestos de trabajo. Carecemos de normativa interna para regular este proceso de transformación y el uso del lenguaje en la documentación administrativa y académica es bastante deficiente, pues solo el 1% cumple con los requisitos del lenguaje igualitario. Respecto a la imagen institucional, es relevante que, de los 34 doctorados *honoris causa* nombrados por la ULL, sólo uno ha correspondido a una mujer.
  - Respecto a la representatividad de hombres y mujeres entre el personal de la ULL, destacamos que tanto en el Personal de Administración y Servicios (PAS) como en el Personal Docente e Investigador (PDI) se observan signos de segregación vertical y horizontal. Entre el PAS es llamativo que en los puestos de mayor estatus se observe una clara infra-representación de trabajadoras (32%), especialmente al analizarse las desigualdades de género en las ratio entre los grupos A1/A2 o I-II/III-IV-V, más llamativas por el hecho de que las mujeres son mayoría en el conjunto del PAS funcionario (74%) y la mayoría de hombres en el caso del personal laboral (61%) está en los márgenes de la representación igualitaria.
  - Entre el PDI, la presencia de mujeres se acerca progresivamente al 40% durante el período analizado pero la evolución es muy lenta y está marcada por diferencias muy acusadas en función de la categoría profesional y la rama de conocimiento. La presencia minoritaria de ellas en las cátedras (20,3%) está estancada, aun situándose por encima de la media nacional (16,5%), y resulta más llamativa

al analizarse las ratio entre titularidades y cátedras de universidad (TU/CU) que evidencian un reto futuro en la promoción del PDI funcionario. En el mismo sentido, las mujeres promocionan a PDI funcionario desde figuras laborales en menor medida que los hombres. Es también llamativa la clara reproducción de la estructura tradicional de género en la ciencia representada por una presencia bastante desequilibrada de profesores y profesoras en las ramas de conocimiento de Ingeniería y Arquitectura (rondando el 21% a lo largo del período analizado) y en Ciencias (30,8% y en descenso a finales del período). En el resto de las ramas se ha conseguido el criterio de referencia (equilibrio 40%-60%). Preocupa también la alta infra-representación de mujeres en la dirección de proyectos de investigación financiados en los últimos cuatro cursos (sólo dirigen el 25% de los concedidos en el 2010/11).

- El análisis de las retribuciones salariales de los colectivos laborales de la ULL, donde sólo se han podido desagregar los datos por categorías profesionales en el caso del PDI funcionario, expone una situación general en el PAS en la que existen brechas retributivas desfavorables a las mujeres, relacionadas con la diferente posición que unas y otros ocupan en la estructura de la plantilla, y los complementos asignados a cada puesto, pero también con el acceso a horas extras. Mientras en el PDI funcionario no se observan por lo general brechas muy notables (salvo en el complemento por cargo académico en CU, y en menor medida en los sexenios de TU y CU, todas ellas desfavorables a las mujeres), entre el PDI laboral destacan las grandes brechas encontradas a favor de las mujeres en el sueldo base medio y sobre todo en los complementos, explicada en parte por la mayor presencia y mantenimiento de estas profesoras en los puestos de contratación laboral de tiempo completo en la universidad, en figuras que requieren alta dedicación y evaluaciones externas periódicas ligadas a la promoción hacia otras figuras de contratación y hacia una funcionarización que se les resiste más que a los hombres, mientras que entre los profesores de este colectivo es común el contrato a tiempo parcial en la universidad probablemente acompañado del ejercicio de su profesión fuera de la ULL.
- En este documento se ha hecho también hincapié en la preocupación por el alto incumplimiento del criterio de equilibrio entre mujeres y hombres en la composición de la mayoría de órganos de gobierno



- y colegiados de ámbito general y particular, a pesar de la obligación normativa. Se requieren medidas activas en este sentido porque tampoco se observa una tendencia consistente hacia mayor equilibrio en la composición de estos órganos.
- Los retos respecto al alumnado subrayan, en primer lugar, que se parte de una situación optimista fundamentada en la existencia de representación igualitaria (57,5%-42,5%). Si bien, se ha señalado a su vez que persiste una desigual trayectoria académica y una notable segregación horizontal en la selección de las carreras, que tiene su máximo exponente en la alta infra-representación de alumnos en Ciencias de la Salud y la alta infra-representación de alumnas en Ingeniería y Arquitectura. El paralelismo mostrado por las cifras del PDI y las de alumnado en relación a estas áreas específicas bien merece plantearse la necesidad de una seria reflexión y la propuesta de cambios estructurales en estos entornos que todavía se presentan poco atractivos a unos o a otras.
  - Existen factores que pueden estar contribuyendo de forma sutil pero directa a explicar la persistencia de las asimetrías como las mencionadas. En ese sentido, es preciso realizar un esfuerzo mayor en garantizar criterios de igualdad en el acceso, selección, promoción y desarrollo del personal de la ULL, y del alumnado en relación a las convocatorias de becas, pues si bien las tasas de éxito de hombres y mujeres de la plantilla son similares, en la mayoría de las becas tienen más éxito los hombres, y tanto en la plantilla como en alumnado se observan notables desequilibrios en sus tasas de presentación en las convocatorias, así como en la composición de los tribunales.
  - La percepción de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género también constituye un punto caliente, pues los resultados del estudio realizado muestran cierta incidencia de los distintos tipos de acoso y, sobre todo, cierta tolerancia hacia los mismos. Ahora bien, es destacable el inicio del proceso de construcción de los protocolos para la prevención y erradicación de los distintos tipos de acoso, que posibilitarán herramientas para la defensa activa de los derechos. A su vez, estos protocolos y las futuras actividades de sensibilización contribuirán a incrementar la responsabilidad social en la promoción del buen clima laboral y el respeto interpersonal, así como en la detección y tolerancia cero ante quienes tengan o consientan actitudes de este tipo de en la ULL.

- Este diagnóstico también ha puesto de manifiesto que se requiere avanzar en la evaluación de los puestos de trabajo de la ULL, en su adaptación a las diferencias físicas entre mujeres y hombres, en la formación en salud y prevención de riesgos laborales y en la prevención de los riesgos específicos de trabajadoras y alumnas en periodo de embarazo, parto reciente o lactancia.
- La llamada de atención sobre la corresponsabilidad y la conciliación viene de la mano de la necesidad de un futuro desarrollo de la normativa interna respecto al derecho a la flexibilidad horaria y a otras medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar. El caso del PDI requiere una atención especial, al no haber desarrollado normativa interna al respecto, y también el del PAS funcionario, pues en su caso la normativa ULL no recoge la legislación mínima en 15 derechos de los 36 analizados que le son de aplicación. Destacamos la ausencia de criterios para el establecimiento de reuniones y actividades formativas y docentes que favorezcan la conciliación. Sobre todo en el caso del PDI, cuyos horarios vienen marcados por la selección de las asignaturas que debe impartir cada cual, y que se eligen fundamentalmente según criterios de categoría y antigüedad. Se valora negativamente la aplicación casi exclusiva de estos criterios porque pueden implicar discriminación indirecta especialmente para las profesoras, infra-representadas en las categorías de mayor estatus y probablemente, asumiendo mayores cargas familiares como ponen de manifiesto los datos de acceso a las medidas de conciliación por vida familiar. La trayectoria docente e investigadora aparece como criterio en segundo lugar junto con los sistemas de rotación establecidos en los departamentos. Pero en ningún caso es patente la consideración del criterio de conciliación, lo que resulta una desventaja y un riesgo hacia la desactivación de las carreras incipientes especialmente del personal en situaciones de tiempo parcial o con responsabilidades extra-laborales de alta intensidad como es el caso de quienes asumen el cuidado de terceras personas.
- Sobre estas cuestiones, es fundamental elevar la conciencia de la comunidad universitaria con medidas de sensibilización sobre la conciliación y corresponsabilidad que promuevan el derecho de mujeres y hombres a desarrollar las distintas facetas de su vida con corresponsabilidad y sin que esto afecte a sus carreras profesionales o condiciones de trabajo de forma diferencial.

- Como aspecto muy positivo queremos destacar la voluntad plasmada en apoyar las medidas de sensibilización y formación para personal y alumnado en materia de igualdad de oportunidades en la ULL, promovidas y organizadas por la propia institución. A su vez, las actividades de transferencia social en género e igualdad en todo el periodo analizado superan incluso las expectativas del valor de referencia acordado. Otro aspecto muy positivo es la existencia de comedores en todos los campus, así como servicios asistenciales de ayuda económica para plantilla y alumnado por concepto de guardería, natalidad y adopción. La ULL puede sumar mejoras a estos recursos con la puesta en marcha de una ludoteca, una iniciativa ya en proceso de gestión que mejoraría mucho los recursos disponibles.
- En la línea de apuntar posibilidades de mejora sobre el estado de las fuentes y los datos, hemos destacado también la necesidad de que todos los datos puedan obtenerse con desagregaciones entre mujeres y hombres que permitan profundizar más en los análisis<sup>1</sup>. Las lagunas en la información son especialmente llamativas cuando afrontamos el estudio del PDI. Sería aconsejable que esta información estuviera disponible para estos fines y otros vinculados a la mejora de calidad de la ULL.

Nuestras conclusiones no quedarían completas sin un agradecimiento al inmenso trabajo realizado por la CTEPI, a la contribución de la profesora M<sup>a</sup>. del Carmen Barrera Casañas en la recopilación y análisis de numerosos datos, a las colaboraciones de M<sup>a</sup>. Jesús García Molina, Elisa Pérez Rosas, y Kerstin Sernatinger, a las subvenciones recibidas del Instituto de la Mujer (actual Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e

---

<sup>1</sup> De hecho, la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su Artículo 20, sobre «Adecuación de las estadísticas y estudios» establece que: «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. [...]». Asimismo, la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, en su artículo 11, se suma a dichos requerimientos.

Igualdad) que han permitido contratar apoyos para el análisis de datos y difusión de los resultados, y a todas aquellas unidades organizativas de la ULL que nos han facilitado datos o información para poder realizar el diagnóstico y propuestas de medidas correctoras para el I Plan de Igualdad de la ULL: al GAP, a Gerencia, al Servicio de Recurso Humanos, al Servicio de Investigación, a los vicerrectorados de Calidad Académica y Servicios, Alumnado, TIC, Relaciones Universidad y Sociedad, y Ordenación Académica y Profesorado, al IUEM, a la OTRI, a la UNIMAC, al Servicio de PRL, al Servicio de Inspección, y a todas las personas responsables de centros, departamentos, institutos universitarios y otras unidades organizativas del PAS que colaboraron en la encuesta realizada y respondieron a otras cuestiones puntuales planteadas para este diagnóstico. Así mismo, damos las gracias por sus valiosas sugerencias a Ana Peña Méndez y Olga Manduca Gómez. Finalmente, agradecemos la colaboración del Servicio de Publicaciones de la ULL en la edición final de este documento. Esperamos que este plan sea negociado y aprobado a la mayor brevedad posible.

Ana PUY RODRÍGUEZ, directora UIG-ULL.  
Sara GARCÍA CUESTA, subdirectora UIG-ULL.

## ANEXO

## ÁMBITOS E INDICADORES PARA EVALUAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

### 1. POLÍTICA DE IGUALDAD

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
1.1. Existencia de un plan de igualdad de oportunidades.	Que exista un plan de igualdad aprobado en Consejo de Gobierno en proceso de implementación.
1.2. Existencia de una unidad de igualdad de género en la ULL.	Que exista y funcione.

INDICADORES COMPLEMENTARIOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
1.3. Personal asignado a la Unidad de Igualdad de Género (UIG) y a otras estructuras de igualdad (cargos de gestión y personal técnico y administrativo).	Que haya un mínimo estable de 1 cargo de gestión (PDI con vinculación a IUEM), 2 puestos PAS especialista en igualdad de género, 1 puesto PAS administrativo.
1.4. Presupuesto asignado a la Unidad de Igualdad de Género (UIG) y a las medidas implementadas en otras estructuras de la ULL para la promoción de la igualdad (incluido el presupuesto del diagnóstico para el diseño del plan de igualdad).	Que haya presupuestos (con un % «X» sobre el total del presupuesto ULL) para gastos de funcionamiento UIG y para que otras unidades organizativas tengan partidas presupuestaria para acciones de igualdad (para fijar el % ideal preguntaremos a todas las UIGs de universidades cuál es el % del presupuesto de su UIG y de las medidas transversales de género que implementan sus otras unidades organizativas).
1.5. Existencia de 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 institución.	Que el 100% de la plantilla y del alumnado reciban formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la universidad mediante acciones de ámbito general (promovidas por la ULL para toda la comunidad universitaria o para alguno de sus colectivos —PAS, PDI, alumnado—) o particular (promovidas por algún centro o servicio para su propio alumnado y/o personal).

1.6. Acreditación según normas de responsabilidad social (SA8000).	Que la ULL cuente con acreditación en la norma SA8000.
1.7. Estructuras transversales de políticas de igualdad.	Que existan y funcionen.

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

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
2.1. Oferta educativa en materia de género (desde el curso 2007/08).	Que el 100% de las titulaciones cuenten con alguna asignatura con eje principal en género que debe ser cursada por todo el alumnado y el resto de las asignaturas deben aplicar el enfoque de género de forma transversal. Asimismo en el resto de oferta formativa de la ULL (extensión universitaria y otras) los cursos tengan contenidos transversales en igualdad de género o eje principal sobre igualdad de género.
2.2. Investigación en temas de género.	Que existan grupos de investigación sobre género, igualdad, mujeres, feminismo y producción científica con eje principal o transversal en género (al menos un grupo con eje principal en género por rama de conocimiento, y un 100 % de los grupos y publicaciones con eje transversal).

INDICADORES COMPLEMENTARIOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
2.3. Participación en campañas, actos y proyectos para promover la igualdad de género.	Que la institución participe en campañas, encuentros y proyectos para promover la igualdad de género que organicen instituciones ajenas a la ULL o estén dirigidas a alumnado pre-universitario (al menos tres participaciones institucionales por curso académico o año natural). Que existan acciones para promover la participación del personal en estas propuestas.

## 3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
3.1. Existencia, distribución y difusión de una guía de lenguaje igualitario.	Que exista y esté adecuadamente difundida una guía sobre comunicación en igualdad (especialmente dirigida al ámbito universitario) de fácil acceso para la plantilla y el alumnado. Que exista una normativa que obligue a la revisión de textos para evitar usos sexistas del lenguaje como paso previo a la publicación y difusión de cualquier material.
3.2. Uso de lenguaje igualitario en formularios e impresos y en toda la documentación administrativa y académica (escrita y multimedia).	Que el 100 % de los formularios e impresos y de toda la documentación administrativa y académica estén redactados en un lenguaje igualitario.

3.3. Doctorados honoris causa.	Que exista representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres o de hombres entre el total de personas nombradas.
--------------------------------	--

#### 4. REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
4.1. a 4.5 Representatividad de mujeres y hombres (plantillas de PAS/PDI, órganos de gobierno y colegiados de ámbito general, órganos de gobierno y colegiados de ámbito particular, alumnado, y proyectos de investigación financiados).	Que exista representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres o de hombres entre el total de personas que integran cada categoría analizada (presencia o composición equilibrada), y se avance hacia mayor equilibrio entre mujeres y hombres en cada categoría o se mantenga el equilibrio del 50%.

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

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
5.1. Mujeres y hombres entre las personas que se presentan a concursos de acceso y entre las que consiguen plazas y becas.	Que exista representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres o de hombres entre el total de personas que se presentan al total de plazas ofertadas de acceso libre en cada categoría, y la tasa de éxito sea igual o equivalente para mujeres y hombres.
5.2. Mujeres y hombres entre las personas que se presentan a concursos de promoción y entre las que consiguen plazas (PAS y PDI).	Que exista representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres o de hombres entre el total de personas que se presentan al total de plazas ofertadas de promoción en cada categoría profesional, y la tasa de éxito es igual o equivalente para mujeres y hombres.
5.3. Mujeres y hombres en las comisiones y tribunales de concurso nombrados por la universidad (PAS y PDI).	Que el 100% de las comisiones y tribunales cumplan el criterio de composición equilibrada (40-60% de mujeres y de hombres).
5.4. Mujeres y hombres de la plantilla que asisten a actividades formativas (organizadas y no organizadas por la institución) y que reciben ayudas y permisos para asistencia a estas actividades.	Que exista representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres o de hombres entre el total de personas que asisten a las actividades formativas internas o externas y entre las que solicitan ayudas y permisos para asistencia a estas actividades. La tasa de éxito en la obtención de dichas ayudas y permisos debe ser igual o equivalente para mujeres y hombres.
5.5. Mujeres y hombres de la plantilla que se desvinculan de la institución (PAS y PDI).	Que exista representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres o de hombres entre el total de personas que se desvinculan de la institución en cada criterio y/o esa representación se ajusta bastante a la proporcionalidad de mujeres y hombres en la plantilla de cada colectivo.



5.6. Mujeres y hombres de la plantilla que se prejubilán, piden jubilación parcial o se jubilan (PAS y PDI).	Que exista representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres y de hombres entre el total de personas que se prejubilán y jubilan en cada colectivo y teniendo en cuenta la proporcionalidad de mujeres y hombres en la plantilla de cada colectivo y su edad.
5.7. Neutralidad en el nombre y la descripción de los puestos de trabajo.	Que exista un sistema neutro de valoración de puestos de trabajo y de asignación de puestos de trabajo a categorías y niveles retributivos (el 100% de los puestos de trabajo se nombran y describen con un lenguaje igualitario, con criterios que cubren todas las dimensiones posibles del puesto y con una ponderación que no produce una subvaloración de los puestos de trabajo mayoritariamente ocupados por mujeres u hombres).
5.8. Criterios de priorización de solicitudes de ayudas: – De movilidad, de año sabático, de traslado, u otras – Asistenciales.	Que: 1) Los criterios utilizados para la priorización de solicitudes de ayudas no impliquen discriminaciones directas ni indirectas al sexo infrarrepresentado en el colectivo o categoría profesional; 2) mientras no haya representación equilibrada entre mujeres y hombres en la plantilla, se utilicen acciones positivas en criterios temporales orientados a facilitar la promoción del sexo infra-representado.

## 6. RETRIBUCIÓN

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
6.1. Brecha de género en la retribución anual media de las mujeres y de los hombres (global por colectivos y desagregada por categorías y niveles retributivos).	Que haya una misma retribución anual media para los trabajadores y para las trabajadoras de la ULL (global por colectivos y según categorías y niveles retributivos).
6.2. Brecha de género en las retribuciones anuales medias de las mujeres y de los hombres en cada uno de los «complementos salariales».	Que haya una misma retribución anual media para los trabajadores y para las trabajadoras de la ULL en cada uno de los complementos retributivos mientras haya complementos retributivos genéricos.

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

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
7.1. Existencia de 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).	Que exista (y toda la comunidad universitaria conozca que existe) una persona, un comité o una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso (sexual, sexista, moral).

7.2. Existencia de 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.	Que el 100% de la plantilla y del alumnado reciban formación y sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio y otras violencias de género.
7.3. Existencia y difusión de criterios para identificar los tres tipos de acoso en el ámbito institucional (sexual, sexista, psicológico).	Que existan criterios concretos para identificar el acoso de cualquier tipo que sean conocidos por la comunidad universitaria.
7.4. Existencia y difusión de protocolos específicos para presentar y resolver quejas y denuncias de acoso y otras violencias de género.	Que existan protocolos e instrumentos para presentar y resolver quejas y denuncias por acoso (de cualquier tipo) u otras violencias de género y conocimiento de dichos protocolos e instrumentos por parte de la comunidad universitaria.
7.5. Existencia y difusión de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias de discriminación por razón de sexo, género u opción sexual.	Que existan protocolos e instrumentos para presentar y resolver quejas y denuncias por actitudes sexistas o trato discriminatorio (por razón de sexo, género u opción sexual) y conocimiento de dichos protocolos e instrumentos por parte de la comunidad universitaria.
7.6. Percepción de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género.	Que no exista acoso ni trato discriminatorio ni otras violencias de género en la institución, que toda la comunidad universitaria perciba que desde todos los niveles y colectivos hay «tolerancia cero» hacia este tipo de comportamientos y que ninguna persona se considere víctima de acoso, maltrato psicológico, discriminación u otras violencias de género en la ULL si es que realmente no lo hay; pero de haberlo, que las víctimas sean capaces de reconocerlo y comunicarlo y que la institución tenga instrumentos adecuados para su diagnóstico periódico, por ejemplo al menos para la plantilla, en los reconocimientos médicos.
7.7. Número de quejas y denuncias recibidas de hombres y mujeres y resueltas anualmente.	Que no se produzcan quejas ni denuncias por acoso, actitudes sexistas, discriminación u otras violencias de género y que si se producen: 1) haya una representación equilibrada de mujeres y hombres entre las personas que presentan la queja o denuncia y entre quienes obtienen respuesta de resolución, y 2) que el plazo de respuesta institucional para su resolución sea breve (que todo el procedimiento de resolución no se demore más de dos meses).

## 8. CONDICIONES LABORALES

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
8.1. Criterios utilizados en la asignación de horarios a personas.	Que los criterios utilizados para la asignación de horarios no impliquen discriminaciones directas ni indirectas (un ejemplo de discriminación indirecta es la elección de horarios por el criterio de rango y antigüedad en unidades organizativas donde existe sobre-representación de hombres o de mujeres en las categorías profesionales de mayor estatus).

8.2. Adecuación del puesto de trabajo o estudio y de los espacios compartidos a las características específicas de mujeres y hombres.	Que los riesgos de seguridad y salud de todos los puestos de trabajo de la ULL estén evaluados. Que los lugares y equipos de trabajo se adecuen a la legislación vigente en cuanto a condiciones mínimas de seguridad y salud incluyendo la perspectiva de género. Que estén detectados los lugares y equipos que impliquen riesgos específicos para las trabajadoras o alumnas en situación de embarazo, parto reciente o lactancia y que se garantice el ejercicio efectivo de las medidas preventivas necesarias.
8.3. Condiciones del espacio asignado a las mujeres y a los hombres, recursos disponibles y criterios para su asignación, adquisición e instalación.	Que en general, se cumplan las medidas de referencia que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a espacios necesarios, luminosidad y otros criterios, y además se alcanzan o superan en igual medida para los espacios de hombres y mujeres.

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

INDICADORES BÁSICOS	CRITERIOS DE REFERENCIA
9.1. Cumplimiento de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.	Que exista y se aplique el desarrollo normativo interno de la regulación mínima exigible según la legislación vigente (por ejemplo, en Estatuto Básico del empleado Público, Ley o Plan Concilia, leyes igualdad...).
9.2. Existencia de mejoras de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.	Que la institución aplique mejoras a la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar tales como: 1) reconocimiento en los convenios colectivos del permiso para acompañar a su cónyuge, pareja de hecho o compañera a las clases de preparación al parto; 2) convenios que recojan un permiso de paternidad exclusivo a disfrutar simultáneo o a continuación del permiso de maternidad; 3) convenios que recojan la flexibilización de jornada también por paternidad y por atención a dependientes en general; 4) exista regulación de permisos para atender a menores y mayores dependientes cuando padecen enfermedad común; 5) exista regulación de permisos para atender situaciones familiares extraordinarias; 6) se establezcan criterios de calidad e incentivos a la incorporación de medidas de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad; 7) exista un comité de seguimiento de las medidas de conciliación, conocido por la comunidad universitaria y responsable de garantizar la prevención, vigilancia y control de las situaciones de discriminación por razones familiares en los centros de trabajo.

9.3. Existencia de recursos de la propia institución destinados a facilitar la conciliación (escuela infantil, ludoteca, campamentos de verano, ayudas económicas, comedores, reciclaje formativo durante y a continuación de licencias o permisos, etc.).	Que la institución aplique mejoras a la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar tales como por ejemplo: 1) permiso para acompañar a cónyuge, pareja de hecho o compañera a clases de preparación al parto; 2) permiso de paternidad exclusivo a disfrutar simultáneo o a continuación del permiso de maternidad; 3) flexibilización de jornada también por paternidad y por atención a dependientes en general; 4) permisos para atender a menores y mayores dependientes cuando padecen enfermedad común; 5) permisos para atender situaciones familiares extraordinarias; 6) criterios de calidad e incentivos a la incorporación de medidas de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad; 7) un comité de seguimiento de las medidas de conciliación y garantía de la prevención, vigilancia y control de las situaciones de discriminación por razones familiares en los centros de trabajo.
9.4. Mujeres y hombres que solicitan y acceden a medidas de conciliación.	Que haya representación de no menos del 40% y no más del 60% de mujeres o de hombres entre quienes solicitan las medidas y entre quienes las obtienen, con tasas de éxito iguales o similares.
9.5. Existencia de medidas de sensibilización para la promoción de las medidas de conciliación.	Que toda la comunidad universitaria tenga acceso a: 1) información y orientación sobre derechos y recursos de apoyo, con el fin de prevenir los abandonos de la ocupación o estudios por razones familiares; 2) campañas de sensibilización que ponen en valor el trabajo de cuidados y la corresponsabilidad respecto al mismo y que explícitamente recomiendan el uso de los derechos de maternidad y paternidad, atención y cuidado a personas dependientes.
9.6. Existencia 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.	1) Que existan y se apliquen franjas de horarios institucionalizadas para el desarrollo de actividades de formación y gestión que forman parte de los derechos y deberes del personal (por ejemplo, los centros dejan una franja de horario libre para reuniones relacionadas con obligaciones de representación y gestión que sea al menos parcialmente común a todos los centros); 2) cualquier criterio que se establezca deberá facilitar la conciliación y si no razonarlo adecuadamente como situación excepcional; 3) todo el personal debe poder organizar sus horarios y jornada con cierto margen de flexibilidad que facilite la conciliación.
9.7. Plazos de respuesta a las medidas de conciliación y a las sustituciones por licencia.	1) Que se responda con agilidad y siempre dentro del plazo mínimo legalmente exigible; 2) mecanismos ágiles (por ejemplo, listas de sustituciones) para cubrir vacantes temporales en todos los colectivos, y regulación de los criterios de creación y actualización de dichos mecanismos conforme a la legalidad vigente.