



II PLAN
IGUALDAD

2022-2026

Universidad de La Laguna



Unidad de Igualdad de Género

Campus de Guajara,
Facultad de Psicología
(+34) 922 31 75 46
igualdad@ull.es



ÍNDICE

<u>INTRODUCCIÓN</u>	5
<u>COMISIÓN NEGOCIADORA</u>	8
<u>EQUIPO TÉCNICO</u>	10
<u>OBJETIVOS Y ACCIONES DEL II PLAN DE IGUALDAD</u>	11
<u>EJE 1: POLÍTICAS DE IGUALDAD</u>	12
<u>EJE 2: PERSONAL ULL</u>	16
<u>EJE 3: CONDICIONES DE TRABAJO</u>	19
<u>EJE 4: FORMACIÓN</u>	22
<u>EJE 5: ALUMNADO</u>	25
<u>EJE 6: COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE</u>	29
<u>EJE 7: SISTEMA RETRIBUTIVO</u>	32
<u>EJE 8: CONCILIACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</u>	36
<u>EJE 9: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	39
<u>INDICADORES</u>	43
<u>GLOSARIO</u>	63



AGRADECIMIENTOS

La voluntad, la intención, el esfuerzo y la ilusión con la que se construyó este II Plan, no pueden entrelazarse sin la palabra gratitud. Agradecer a nuestra Excm. Sra. Rectora Rosa María Aguilar, su voluntad e intención para que saliera este plan adelante, apostando con ello a que nuestra universidad, por lo menos intentara y creara un espacio más igualitario.

Agradecer a la Comisión Negociadora de este Plan que prestaron su esfuerzo viernes a viernes, sesión a sesión, debate a debate y consenso tras consenso. Sé que quitaron tiempo a sus deberes y obligaciones, a sus rutinas y hasta a sus espacios de ocio, y también sé que sin ilusión no lo hubiéramos conseguido. Gracias por el espíritu colaborativo, reflexivo, de respeto y de diferencias que nos unió.

Corta queda la palabra agradecimiento al equipo técnico Romina, Paula, Claudia que, junto a Matilde, la subdirectora de la UIG, construyeron este plan. Horas que se alargaban, días que se acortaban y meses que nos marcaban que el final existía. Equipazo, me gusta llamarlo, así la vida y el trabajo se convierten en propósitos que enraízan tu sentido del trabajo y de comunidad. Infinitas y poderosas GRACIAS.

Diciembre 2021

Ángela Torbay. Directora de la Unidad de Igualdad

INTRODUCCIÓN

La Universidad de La Laguna apuesta por la igualdad. Lejos de ser una declaración de intenciones es un lugar, un espacio, una realidad que argumentamos.

Con la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que supuso la instauración de un amplio y sólido marco normativo, que, junto a sucesivas normas desarrolladas con posterioridad sobre la materia, sentaría las bases para la implementación de medidas y acciones tendentes a la consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres en los diversos sectores de la sociedad. Entre esas medidas se encuentra el diseño e implementación de planes de igualdad, tanto en empresas como en instituciones públicas. Estos planes, según lo establecido en el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, son: *(...) un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

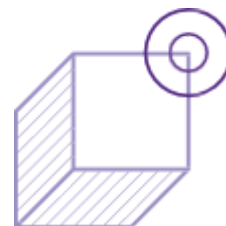
A tal fin, la Universidad de La Laguna aprobó en primer lugar la creación de su Unidad de Igualdad de Género (UIG) en Consejo de Gobierno el 20 de julio del año 2010. Con la creación de la UIG también se dio cumplimiento al mandato normativo contenido en la disposición adicional duodécima (D.A.12ª) de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, la cual establece que *"Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres"*. Dicha norma reconoce a las instituciones universitarias su papel como vías de transmisión esencial de valores a la sociedad, y así lo manifiesta en su preámbulo al entender que *"El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad*

tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad."

Desde la aprobación del I Plan de Igualdad (2014-2017), aprobado en el último Consejo de Gobierno del año 2013, nuestra Universidad ha apostado por unas políticas que velen, estimulen y aseguren un contexto académico igualitario. En abril de 2019 se aprueba la prórroga del I Plan hasta abril de 2020. Como consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, durante el año 2020 los trabajos tendentes a la elaboración del II Plan de Igualdad quedaron secundados por priorizar la adaptación a una docencia e investigación de forma virtual y con nuevas metodologías de trabajo para continuar con una oferta formativa de calidad.

En el curso académico 2020-2021, cuando la docencia en la universidad comienza a normalizarse, se presenta la posibilidad de obtener la Certificación en Igualdad de Género y Retributiva por La Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) que además debe cumplir con lo establecido en el Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. En este momento la Unidad de Igualdad de Género de la ULL inicia el trabajo en paralelo de, por un lado, diseñar un diagnóstico que incluya los 9 ejes mandados por el Real Decreto 901/2020 y, de otro, entrar en el proceso de certificación que incluye la elaboración de un Manual de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), entendido como un instrumento global y amplio que recoge medidas integrales aplicables a todo el ámbito de la ULL.

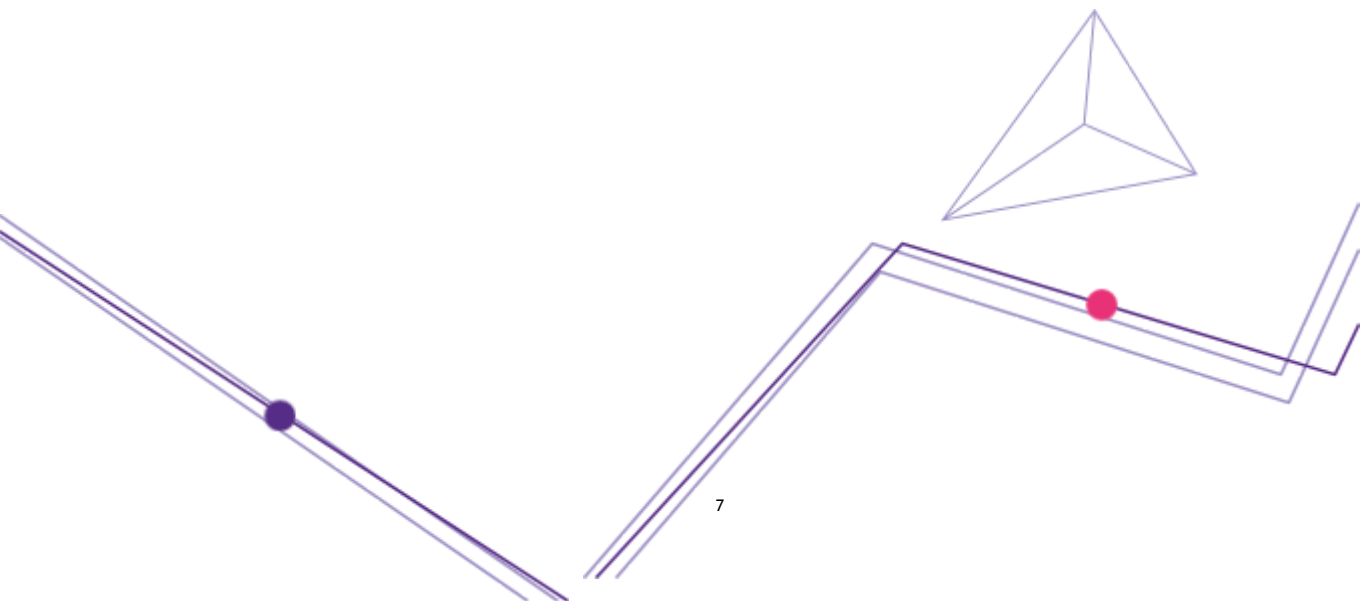
El 4 de marzo de 2020 se constituye la Comisión de Trabajo para la Elaboración del II Plan de Igualdad (CTEPI) compuesta por los diferentes sectores señalados por el Real Decreto 901/2020 y adaptada a las universidades: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Junta del Personal Docente e Investigador (PDI) funcionario, Comité de PDI Laboral, Junta del Personal de Administración y Servicio (PAS) Funcionario, Comité PAS Laboral, Alumnado, secretaria (subdirectora de la UIG) y presidenta (Sra. Rectora que delega en la directora de la UIG). Esta Comisión de Trabajo finaliza su cometido el 16 de diciembre de 2021, cerrando un ilusionante II Plan de Igualdad de la Universidad de La Laguna (2022-2026) y aprobado en Consejo de Gobierno el 10 de enero de 2022.



La presentación de este II Plan viene, además, respaldada por la obtención finalmente de dos certificaciones recibidas por la empresa AENOR, el “Certificado del Sistema de Gestión de Igualdad de Género”, y el “Certificado del Sistema de Gestión Igualdad Retributiva de Género”, que obedecen al cumplimiento del Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de Igualdad de Género, en la Agenda 2030.

Tras un intenso, complejo pero ilusionante trabajo presentamos lo que creemos que no es sino un paso más en la construcción de un mundo algo más igualitario para mujeres y hombres. Como planteaba la jueza Ruth Bader Ginsburg *“el cambio real, el cambio duradero, ocurre solo paso a paso”*, por ello en nuestra intención está presentar solo un paso más con este II PLAN DE IGUALDAD-ULL (2022-2026).

Ángela Torbay,
solo actual directora de la UIG-ULL
(diciembre 2021)





COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora tal y como plantea el Real Decreto 901/2020 es la encargada de negociar el Plan de Igualdad, realizar el diagnóstico y proponer medidas de actuación para corregir las faltas observadas en el diagnóstico, así como de hacer el seguimiento del Plan.

Esta comisión es uno de los pilares básicos para la elaboración de los Planes de Igualdad, ya que se considera una condición fundamental que la plantilla haya podido participar, directamente o a través de su representación legal, en la elaboración e implantación del plan.

En el proceso de la elaboración y negociación del II Plan de Igualdad han participado:

· **Comisión Presidenta por delegación del Sra. Rectora**

- Ángela E. Torbay Betancor
- Secretaria Matilde C. Díaz Hernández

· **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales**

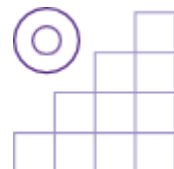
- Titular: Laura Burriel (4 de marzo 2020 - final 3 de diciembre 2021)
- Suplente: Ana Tejera Expósito (4 de marzo 2020 - final 3 de diciembre 2021)

· **Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM)**

- Titular: Laura Aguilera (4 de marzo 2020 - hasta 9 de julio de 2020)
- Titular: Marta Jiménez (9 de julio de 2020 - hasta el 17 de noviembre de 2021)
- Suplente: Laura Aguilera (9 de julio de 2020 - final 3 de diciembre 2021)
- Suplente: Elisa J. Pérez Rosales (17 de noviembre - final 3 de diciembre 2021)

· **Junta PDI Funcionario**

- Titular: Guillermo L. Méndez Suárez (4 de marzo 2020 final 3 de diciembre 2021)





· Comité PDI Laboral

- Titular: Rodney Lacret Pimienta (hasta el 20 de octubre de 2021)
- Titular: Lara Carrascosa Puertas (desde el 20 de octubre de 2021 -final 3 de diciembre 2021)
- Suplente: Fernando Rivera López (4 de marzo 2020 - final 3 de diciembre 2021)

· Junta PAS Funcionario

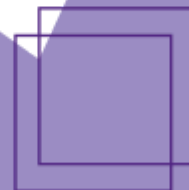
- Inmaculada Rey Merino (4 de marzo 2020 - final 3 de diciembre 2021)
- Alberto Marín Martín (4 de marzo 2020 - final 3 de diciembre 2021)

· Comité PAS Laboral

- Titular: Vanesa M.^a Felipe Martín (4 de marzo 2020 - final 3 de diciembre 2021)
- Suplente: Olivier Bello García (4 de marzo 2020 - final 3 de diciembre 2021)

· Alumnado

- Titular: Dunja Garrote Vukadin (4 de marzo 2020 - hasta el 23 de junio de 2021)
- Titular: Belén Nieves Ortega Paniagua (23 de junio de 2021 - hasta 20 octubre de 2021)
- Titular Elvira Ferrera León (desde el 20 octubre 2021 - 12 de noviembre de 2021)
- Suplente: Moisés J. Rodríguez de Armas (4 de marzo 2020 - hasta el 22 de noviembre 2021)
- Titular: M.^a Zuleyma González Herrera (22 de noviembre 2021 - final 3 de diciembre 2021)
- Suplente: M.^a Samara Ascanio Castro (22 de noviembre 2021 - final 3 de diciembre 2021)





EQUIPO TÉCNICO

La Comisión Negociadora tal y como plantea el Real Decreto 901/2020 es la encargada de negociar el Plan de Igualdad, realizar el diagnóstico y proponer medidas de actuación para corregir las faltas observadas en el diagnóstico, así como de hacer el seguimiento del Plan.

Esta comisión es uno de los pilares básicos para la elaboración de los Planes de Igualdad, ya que se considera una condición fundamental que la plantilla haya podido participar, directamente o a través de su representación legal, en la elaboración e implantación del plan.

En el proceso de la elaboración y negociación del II Plan de Igualdad han participado:

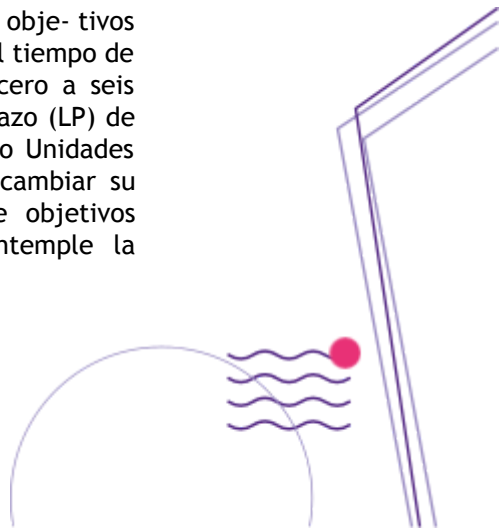
- Matilde C. Díaz Hernández. Subdirectora de la UIG-ULL
- Claudia Basterra Olives. Graduada en Derecho y Técnica en Igualdad.
- Paula Candelaria Galván Arbelo. Graduada en Estudios Ingleses y Técnica en Igualdad.
- Romina Fulco. Graduada en Pedagogía y Técnica en Igualdad.

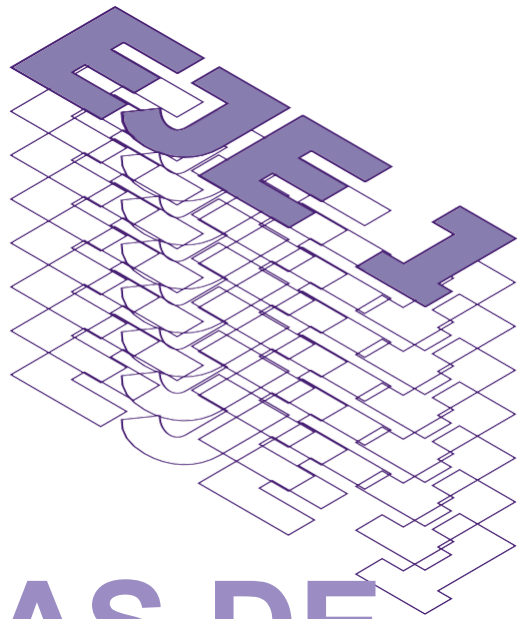
OBJETIVOS Y ACCIONES DEL II PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna se ampara en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Esta norma establece como objetivo principal el “desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias”.

En base a esto, los ejes que forman parte, tanto del diagnóstico como del II Plan de Igualdad ULL, que se desarrollan a continuación, responden al mandato normativo establecido por este Real Decreto 901/2020. Los ejes son los siguientes: políticas de igualdad; personal; condiciones de trabajo; formación; alumnado; comunicación imagen y lenguaje, sistema retributivo, conciliación; prevención y actuación contra el acoso sexual y sexista.

El Plan establece cuatro plazos para la consecución de los objetivos y acciones: Continuo (Cont.) acciones continuadas en el tiempo de vigencia del Plan; Corto Plazo (CP) que contempla de cero a seis meses; Medio Plazo (MP) de seis a doce meses y Largo Plazo (LP) de doce a veinticuatro meses. De igual forma aparece como Unidades Responsables determinados vicerrectorados que pueden cambiar su nombre pero que las competencias de acciones o de objetivos siempre será asumida por un vicerrectorado que contemple la naturaleza de ese trabajo.





POLÍTICAS DE IGUALDAD

"Resolved lo que queráis, pero afrontando la responsabilidad de dar entrada a esa mitad del género humano en política, para que la política sea cosa de dos"

*Clara Campoamor (1888-1972)
Abogada, escritora y política*



Eje 1: Políticas de Igualdad

Objetivo General:

Mejorar las estructuras y recursos fundamentales que sirvan de base como marco global para el desarrollo de políticas de igualdad de género en la ULL.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
1.1 Poner en marcha el II Plan de Igualdad de Género de la ULL	1.1.1 Aprobar, implementar y difundir el II Plan de Igualdad		-Unidad de Igualdad de Género -Rectorado	Diagnóstico 2020-2021
		C.P	-Vicerrectorados y unidades organizativas -Consejo de Gobierno -Órganos de Representación Sindical -Comisión Negociadora II Plan	
		M.P	- Unidad de Igualdad de Género - Rectorado - Representantes de Políticas de Igualdad - Comisiones de Igualdad - Centros, facultades y departamentos	
1.2 Avanzar en el proceso de normalización institucional de la Unidad de Igualdad de Género de la ULL	1.2.1 Dar a conocer la labor de la Unidad de Igualdad de Género al profesorado, personal de administración y servicios y al alumnado a través de acciones formativas de sensibilización e información			
	1.2.2 Presentar la Unidad de Igualdad de Género a alumnado de secundaria y bachillerato, a través de la colaboración con los centros educativos	L.P	- Unidad de Igualdad de Género - vicerrectorado de estudiantes y empleabilidad - Consejería de Educación, universidades, Cultura y Deportes	
	1.2.3 Dotar de recursos económicos, materiales y humanos, concretamente al menos una persona técnica en igualdad, que permitan el asesoramiento en materia de igualdad a los diferentes sectores de la universidad	M.P	- negociado de Rectorado - recursos humanos	



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
1.3 Mantener la colaboración y alianzas con otras entidades públicas y privadas para trabajar en materia de igualdad	1.3.1 Adhesión al Marco Estratégico de Tenerife Violeta	Cont	- Cabildo Insular de Tenerife - Unidad de Igualdad de Género	MFTV
	1.3.2 Formar parte del Consejo Canario de Igualdad, órgano consultivo del Instituto Canario de Igualdad	Cont	- Gobierno de Canarias - Instituto Canario de Igualdad - Unidad de Igualdad de Género	Instituto Canario de Igualdad
	1.3.3 Formar parte del Consejo Municipal de las Mujeres del Ayuntamiento de La Laguna	Cont	- Concejalía de Igualdad y LGTBI del Ayuntamiento de La Laguna - Unidad de Igualdad de Género	Reglamento del Consejo Municipal de la Mujer del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna
	1.3.4 Colaborar con el aula cultural de Diversidad LGTBIQ+ propuesta por el vicerrectorado de Estudiantes	Cont	- Unidad de Igualdad de Género - Vicerrectorado de Estudiantes	Aula Cultural de Diversidad LGTBIQ+
	1.3.5 Colaborar con la Asociación de Hombres de Canarias por la Igualdad en la realización de charlas y formaciones	Cont	- Unidad de Igualdad de Género - Asociación de Hombres de Canarias por la Igualdad	Asociación de hombres de Canarias por la Igualdad
	1.3.6 Fomentar líneas de colaboración con otras entidades	Cont	- Unidad de Igualdad de Género - Federación Canaria de Municipios - Federación Canaria de Islas	
1.4 Visibilizar y trabajar con las Comisiones de Representantes en Políticas de Igualdad (CRPI)	1.4.1 Crear un marco normativo general para la constitución y funcionamiento de las CRPI	M.P	- Unidad Igualdad de Género - Rectorado - Asesoría jurídica	
	1.4.2 Realizar un trabajo colaborativo con centros y facultades para promover la creación y el desarrollo de CRPI en centros y facultades donde no estén creadas	M.P	- Unidad de Igualdad de Género - Centros, facultades y departamentos	
	1.4.3 Fomentar que las personas representantes de políticas de igualdad formen parte de las CRPI	M.P	- Unidad de Igualdad de Género - Centros, facultades y departamentos	
	1.4.4 Dar a conocer el trabajo de las CRPI	M.P	- Unidad de Igualdad de Género - Representantes de Políticas de Igualdad - Comisiones de Igualdad	



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
-----------------------	----------	-------	-----------------------	----------

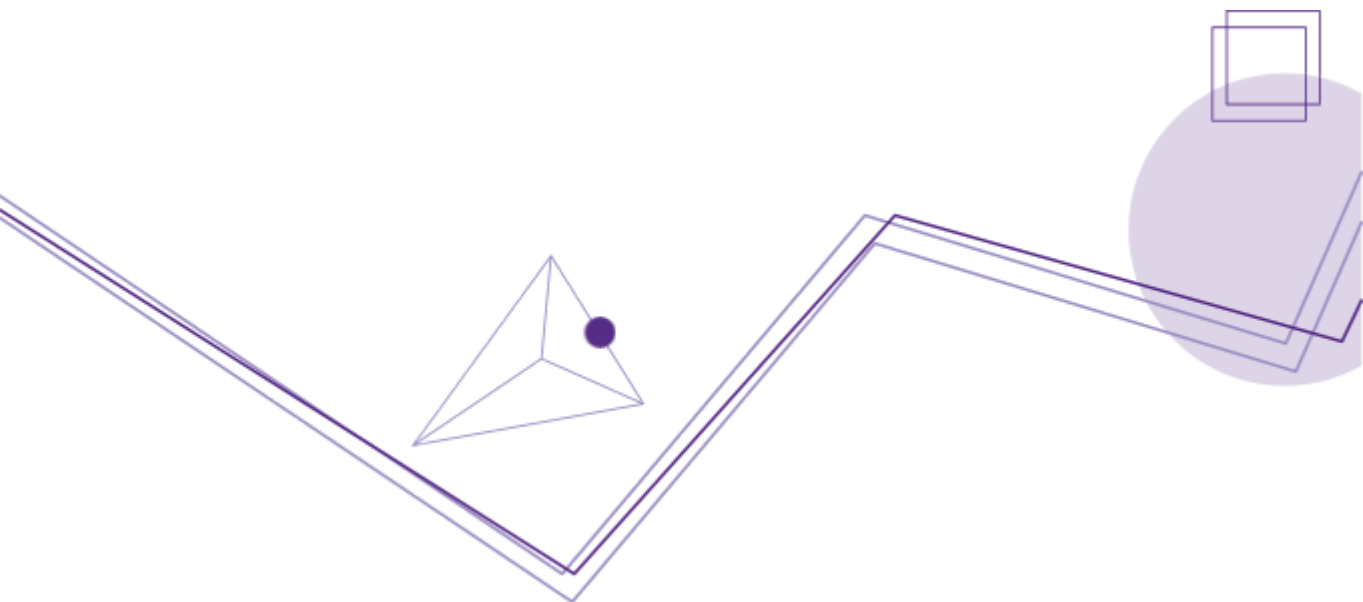
1.5 Reforzar la coordinación y respaldo institucional al Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres (IUEM)

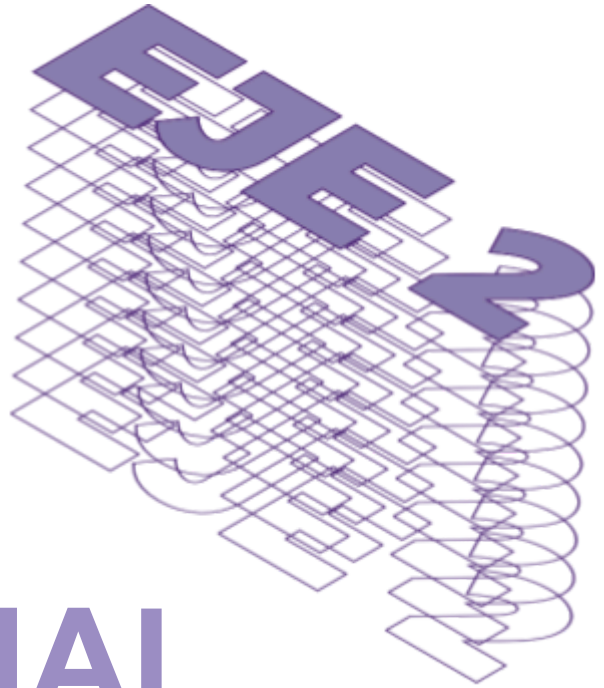
1.5.1 Celebrar reuniones trimestrales entre la Unidad de Igualdad de Género y el Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres para la coordinación y puesta en común de acciones que puedan desarrollarse conjuntamente relacionadas con las políticas de igualdad

Cont

- Unidad de Igualdad de Género
- Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres

[IUEM](#)





PERSONAL ULL

"Solía creer que era la persona más extraña del mundo, pero luego pensé que entre tanta gente en el mundo debe haber alguien que se sienta como yo, estrafalaria y defectuosa. Me imagino que ella está ahí fuera pensando también en mí. Bueno, espero que si lees esto sepas que sí, que es verdad, estoy aquí y soy tan extraña como tú"

*Frida Kahlo (1907-1954)
Pintora y artista*



Eje 2: Personal ULL

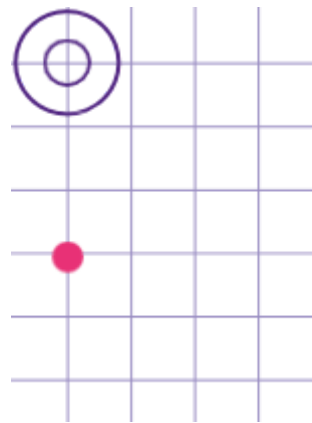
Objetivo General:

Reducir la brecha de género en materia de selección y contratación, y clasificación y promoción profesional del personal de la Universidad de La Laguna.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
2.1 Asegurar el principio de composición equilibrada en todos los órganos que tengan relación con la selección de PDI y PAS	2.1.1 Cumplir con lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, sobre la composición de los tribunales y órganos de selección y contratación	Cont.	Departamentos	Lev Orgánica 3/2007
	2.1.2 Asegurar que el departamento correspondiente justifique, en el caso de que las comisiones no fuesen paritarias, su causa por escrito	Cont.	Departamentos	Lev Orgánica 3/2007
	2.2.1 El reglamento de contratación y el baremo garantizará el proceso de igualdad en la contratación	Cont.	Rectorado Vicerrectorado de Profesorado Vicerrectorado de Investigación	
	2.2.2 Incluir en el reglamento de contratación y en el baremo la formación especializada en materia de igualdad de género como mérito	M.P	Rectorado Vicerrectorado de Profesorado Vicerrectorado de Investigación	Áreas temáticas y colaboradores científicos de la Agencia Estatal de Investigación del Ministerio de Ciencia e Innovación.
	2.2.3 Incluir en el reglamento de contratación y en el baremo el reconocimiento de la especialización de los estudios de género	M.P	Rectorado Vicerrectorado de Profesorado Vicerrectorado de Investigación	ANECA. Resolución Del 17 de Diciembre De 2020, de la Secretaría General de Universidades por la que se aprueba la convocatoria de evaluación de la actividad investigadora.
2.2 Incorporar la perspectiva de género en el reconocimiento de los procesos de selección PDI	2.2.4 Incluir en el reglamento de contratación y en el baremo la investigación con perspectiva de género en el área temática correspondiente a la plaza como mérito	M.P	Rectorado Vicerrectorado de Profesorado Vicerrectorado de Investigación	Orden CNU/320/2019
	2.2.5 Establecer como criterio de desempate en los procesos de selección del personal, la selección del género que se encuentre infrarrepresentada en el área de conocimiento	L.P	Vicerrectorado de Profesorado Vicerrectorado de Investigación Departamentos	



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
<p>2.3 Incorporar la perspectiva de género en el reconocimiento de los procesos de selección del PAS</p>	<p>2.3.1 Valorar la formación en materia de igualdad en los baremos de méritos en las convocatorias de procesos de selección del PAS</p>	<p>L.P</p>	<p>Rectorado Servicio de Recursos Humanos</p>	<p>Bases de convocatorias del PAS Funcionario</p> <p>Bases de convocatorias del PAS Laboral</p> <p>I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna</p>
	<p>2.3.2 Establecer como criterio de desempate antes del sorteo correspondiente en los procesos de selección del PAS laboral, la selección del género que se encuentre infrarrepresentado en las diferentes especialidades</p>	<p>L.P</p>	<p>Rectorado Servicio de Recursos Humanos</p>	
	<p>2.3.3 Considerar como mérito en los baremos de los procesos de selección/promoción del PAS funcionario a puestos de responsabilidad, en los servicios donde se considere oportuno, la perspectiva de género</p>	<p>L.P</p>	<p>Rectorado Servicio de Recursos Humanos</p>	<p>Real Decreto Legislativo 5/2015</p>
	<p>2.3.4 Incluir un tema de igualdad en los temarios de oposiciones en las convocatorias de libre acceso del PAS laboral</p>	<p>L.P</p>	<p>Rectorado Servicio de Recursos Humanos</p>	<p>I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna</p>





Unidad de Igualdad de Género
Universidad de La Laguna



CONDICIONES DE TRABAJO

"Usted no puede esperar construir un mundo mejor sin mejorar las personas. Cada uno de nosotros debe trabajar por su propia mejora"

*Marie Curie (1867-1934)
Científica, física y química*



Eje 3: Condiciones de trabajo

Objetivo General:

Garantizar el principio de igualdad de género, trato y oportunidades en las condiciones de trabajo en la Universidad de La Laguna.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
3.1 Establecer como prioridad un estudio de las condiciones laborales con perspectiva de género	3.1.1 Realizar un diagnóstico de las condiciones de trabajo del PDI con perspectiva de género	M.P	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador Servicio de Recursos Humanos	Diagnóstico Herramientas de apoyo del Ministerio de Igualdad
	3.1.2 Realizar un diagnóstico de las condiciones de trabajo del PAS con perspectiva de género	M.P	Servicio de Recursos Humanos	Diagnóstico Herramientas de apoyo del Ministerio de Igualdad
	3.2.1 Realizar un diagnóstico de las medidas de seguridad con perspectiva de género	M.P	Servicio de Recursos Humanos	
	3.2.2 Revisar el alumbrado en los diferentes campus	M.P	Vicerrectorado de Infraestructuras y Sostenibilidad	
3.2 Mejorar las condiciones de seguridad en los campus universitarios	3.2.3 Reforzar y aumentar las medidas de seguridad	M.P	Rectorado Servicio de Recursos Humanos	
	3.2.4 Solicitar, en el pliego de contratación de las empresas, que tengan un plan de igualdad, formación en materia de igualdad y violencia machista según lo dispuesto en la legislación vigente. Y en su defecto, la implementación de medidas de igualdad y conciliación	M.P	Rectorado Servicio de Recursos Humanos	



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
-----------------------	----------	-------	-----------------------	----------

3.3 Adoptar medidas de prevención de riesgos y salud laboral desde una perspectiva de género

3.3.1 Realizar una evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género que incluya todas las fases de las políticas públicas de salud laboral, tales como la promoción de salud, prevención de riesgos laborales, protección de personas y tratamiento de alteraciones de salud

L.P

Unidad de Igualdad de Género
Servicio de Recursos Humanos
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

[Igualdad en la empresa: Salud y riesgos laborales con perspectiva de género](#)

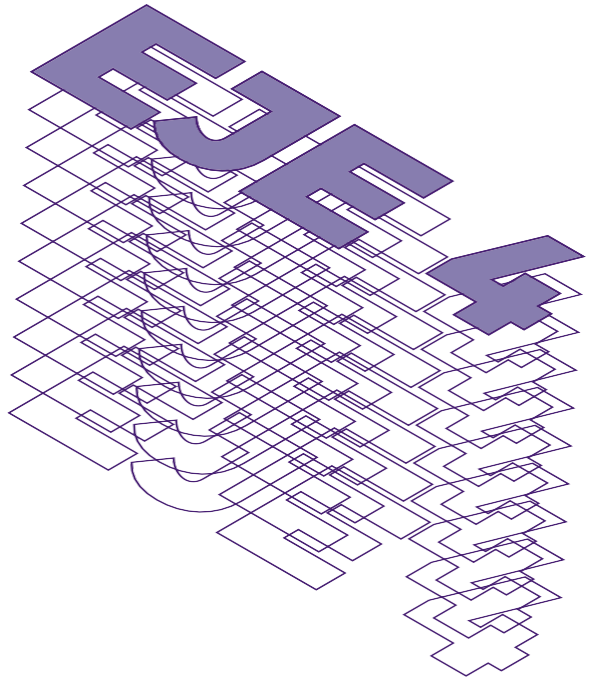
3.3.2 Realizar pruebas médicas diagnósticas que incluyan mamografías y revisiones ginecológicas

L.P

Servicio de Recursos Humanos
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales



Unidad de Igualdad de Género
Universidad de La Laguna



FORMACIÓN

*"No hay barrera, ni cerradura, ni cerrojo que
puedas imponer a la libertad de mi mente"*

*Virginia Woolf (1882-1941)
Escritora*



Eje 4: Formación

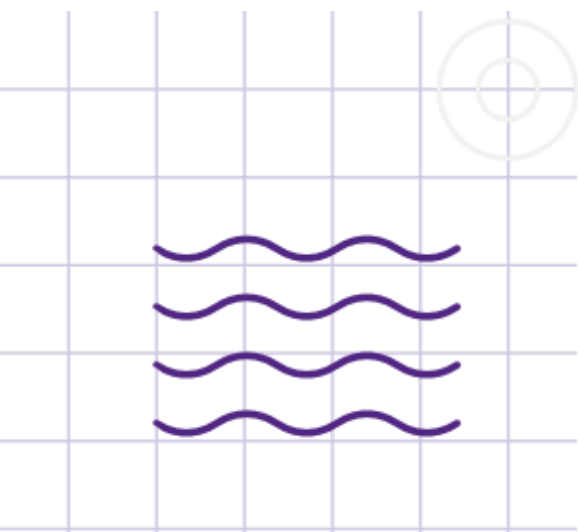
Objetivo General:

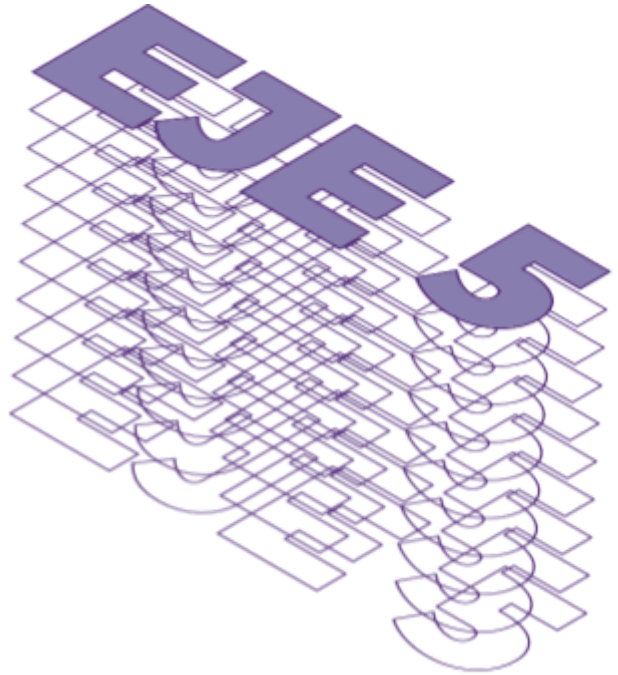
Mejorar la igualdad en la participación de la formación del personal de la Universidad de La Laguna

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
4.1 Promover la participación equilibrada en los cursos de formación	4.1.1 Dotar de instrumentos que faciliten el seguimiento desagregado por género de las actividades formativas del PDI y PAS ofertadas por el Vicerrectorado de Innovación Docente y Calidad.	L.P	Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa Gabinete de Análisis y Planificación Unidad de Igualdad de Género	
	4.1.2 Realizar un diagnóstico para conocer la participación masculina y femenina en los cursos de formación	L.P	Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa Unidad de Igualdad de Género	
	4.1.3 Realizar acciones de concienciación sobre la importancia de realizar formación de todos los ámbitos	L.P	Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa Unidad de Igualdad de Género	
4.2 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en aquellas acciones formativas infrarrepresentadas	4.2.1 Estimular la participación de mujeres en las actividades formativas de participación mayoritariamente masculina y viceversa	L.P	Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa Unidad de Igualdad de Género	
	4.2.2 Flexibilizar el horario de la formación para que sea compatible con el horario laboral	L.P	Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa Unidad de Igualdad de Género	
4.3 Impulsar el aprendizaje de conocimientos básicos en materia de igualdad de género entre las plantillas de PDI y PAS	4.3.1 Introducir un módulo en materia de igualdad en las actividades formativas ofertadas por el Vicerrectorado de Innovación de Docente y Calidad	L.P	Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa Unidad de Igualdad de Género	
	4.3.2 Sensibilizar e informar a través de la Página Web de la Universidad y Cartelería de los cursos formativos en materia de igualdad	L.P	Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa Gabinete de Comunicación Unidad de Igualdad de Género	



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
4.4 Romper con los moldes y estereotipos tradicionales de masculinidad en el ejercicio de la docencia universitaria	4.4.1 Diseñar y desarrollar acciones formativas y de sensibilización orientadas al alumnado de grado, máster y doctorado sobre nuevos modelos de masculinidad	L.P	Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa Unidad de Igualdad de Género	
	4.4.2. Diseñar y desarrollar acciones formativas y de sensibilización orientadas al profesorado sobre nuevos modelos de masculinidad	L.P	Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa Unidad de Igualdad de Género	





ALUMNADO

"Debemos recordar a través de las generaciones que hay tanto que aprender, así como de enseñar"

*Gloria Steinem (1934)
Escritora y periodista*



Eje 5: Alumnado

Objetivo General:

Sensibilizar y formar al alumnado de bachillerato, y al alumnado de grado y máster de la ULL en materia de igualdad de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
5.1 Colaborar y asesorar a los Centros Educativos	5.1.1 Ofrecer la información recogida en el II Diagnóstico (2015-2021) al personal de orientación de los centros de secundaria	M.P	Unidad de Igualdad de Género Servicio de Información y Orientación	
	5.1.2 Conocer las iniciativas que se realizan a nivel insular en los centros educativos relacionados con la igualdad de género	M.P	Unidad de Igualdad de Género Servicio de Información y Orientación	
	5.1.3 Colaborar con diferentes entidades educativas para evitar los sesgos de género en la elección de profesiones	M.P	Unidad de Igualdad de Género Servicio de Información y Orientación	
5.2 Fomentar el conocimiento de en materia de igualdad de género en el alumnado potencial	5.2.1 Promover el acceso equitativo impulsando cambios en los estereotipos de género en la elección de profesiones	M.P	Unidad de Igualdad de Género Vicerrectorado de estudiantes y empleabilidad Comisiones de Igualdad	
	5.2.2 Realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad durante las Jornadas de Puertas Abiertas ULL	M.P	Unidad de Igualdad de Género Vicerrectorado de estudiantes y empleabilidad Comisiones de Igualdad	
	5.2.3 Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el profesorado que imparte charlas en los centros como en las Jornadas de Puertas Abiertas, especialmente en titulaciones con infrarrepresentación de género	M.P	Unidad de Igualdad de Género Centros y Facultades	
	5.2.4 Formar sobre el lenguaje inclusivo y estereotipos al menos al profesorado que imparte charlas en los centros y en las Jornadas de Puertas Abiertas	M.P	Unidad de Igualdad de Género	



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
<p>5.3 Consolidar una formación continuada en materia de igualdad de género dirigida al alumnado de Grado y Máster de la ULL</p>	<p>5.3.1 Realizar acciones formativas y de sensibilización dirigidas a alumnado en materia de igualdad, nuevas masculinidades, inteligencia emocional y corresponsabilidad</p>	<p>Cont.</p>	<p>Unidad de Igualdad de Género Vicerrectorado de estudiantes y empleabilidad</p>	
	<p>5.3.2 Realizar acciones formativas dirigidas específicamente a alumnado de cuarto de grado y máster para fomentar el acceso de las mujeres al doctorado y la profesión investigadora</p>	<p>M.P</p>	<p>Unidad de Igualdad de Género Vicerrectorado de estudiantes y empleabilidad</p>	
	<p>5.3.3 Realizar acciones formativas en las que se vincula la profesión investigadora con los diferentes ámbitos laborales</p>	<p>L.P</p>	<p>Unidad de Igualdad de Género Vicerrectorado de estudiantes y empleabilidad</p>	
<p>5.4 Crear espacios para la enseñanza en feminismo e impulsar acciones temáticas</p>	<p>5.4.1 Diseñar folletos/trípticos/posters sobre la historia y el pensamiento feminista y el papel de las mujeres en la historia</p>	<p>M.P</p>	<p>Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación</p>	
	<p>5.4.2 Realizar infografía y píldoras audiovisuales que muestren logros feministas</p>	<p>M.P</p>	<p>Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación</p>	
	<p>5.4.3 Impulsar la iniciativa en colaboración del IUEM “Nosotras también protagonistas” a través de la cual se publique mensualmente en la página web de la Unidad de Igualdad de Género información y recursos sobre figuras femeninas pertenecientes a diferentes ámbitos de conocimiento y épocas</p>	<p>M.P</p>	<p>Unidad de Igualdad de Género Instituto de Estudios de las Mujeres Gabinete de Comunicación</p>	
	<p>5.4.4 Dar a conocer el trabajo de mujeres que han aportado al movimiento y al pensamiento feminista desde el animato: la intrahistoria</p>	<p>M.P</p>	<p>Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación</p>	
	<p>5.4.5 Realizar un panel y píldoras audiovisuales sobre mujeres de la ULL con colaboración del equipo de Biblioteca</p>	<p>M.P</p>	<p>Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación</p>	
	<p>5.4.6 Visibilizar las acciones que desarrollan, de forma externa a la universidad, asociaciones, organizaciones y grupos en materia de igualdad, vinculadas a temáticas y áreas de conocimiento que se trabajen desde la universidad</p>	<p>M.P</p>	<p>Unidad de Igualdad de Género Entidades, organizaciones, asociaciones</p>	



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
-----------------------	----------	-------	-----------------------	----------

5.5 Aumentar la participación del alumnado en los procesos relacionados con la igualdad dentro de la Universidad

5.5.1 Fomentar las Comisiones de Igualdad en los órganos de representación estudiantil

L.P

Unidad de Igualdad de Género
Comisiones de Igualdad

5.6 Responder a las necesidades de higiene menstrual del alumnado

5.6.1 Dotar los WC de máquinas expendedoras de productos de higiene menstrual (compresas, tampones, copas)

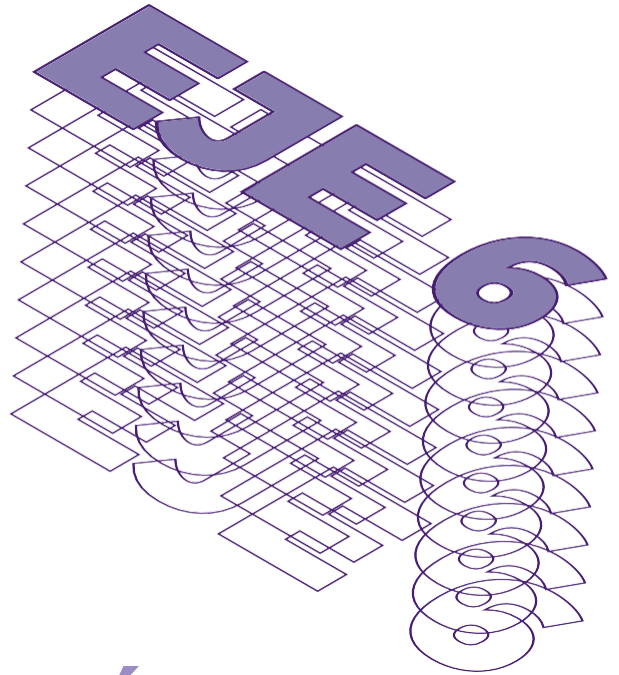
L.P

Mantenimiento





Unidad de Igualdad de Género
Universidad de La Laguna



COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

*"Omitir las verdades no es otra cosa que una
variedad refinada de la mentira"*

Almudena Grandes (1960-2021) Escritora

Eje 6: Comunicación, imagen y lenguaje

Objetivo General:

Garantizar una comunicación, imagen y lenguaje inclusivo y no sexista para construir una cultura igualitaria en la ULL

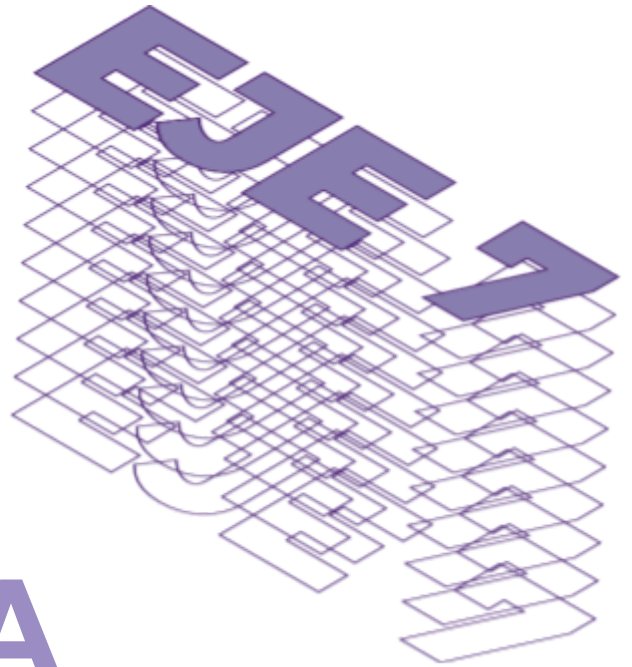
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
6.1 Fomentar la aplicación de la Guía de Lenguaje Inclusivo de la ULL.	6.1.1 Difundir la guía de lenguaje inclusivo entre personal y alumnado de la ULL	C.P	Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación	Guía de Lenguaje Inclusivo
	6.1.2 Crear un vídeo tutorial sobre la utilización del lenguaje inclusivo para toda la comunidad universitaria	C.P	Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación	
	6.1.3 Publicitar en la web de la Unidad de Igualdad de Género diferentes recursos sobre lenguaje inclusivo	M.P	Unidad de Igualdad de Género	
	6.1.4 Promover la utilización del lenguaje inclusivo en los TFG, TFM y Tesis Doctorales	L.P	Unidad de Igualdad de Género Departamentos	
6.2 Asegurar el uso del lenguaje inclusivo en los documentos institucionales.	6.2.1 Supervisar que toda la documentación permanente y no permanente como formularios, normativa, convenios, reglamentos procedimientos, sede electrónica, portal ULL, utilice un lenguaje inclusivo	M.P	Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación	
	6.3.1 Publicar y difundir el II Diagnóstico (2015-2021) publicado en 2021, relativo al II Plan de Igualdad en el Portal de Transparencia y en la web de la Unidad de Igualdad de Género	C.P	Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación	
6.3 Difundir información relacionada con la igualdad en la ULL	6.3.2 Crear un repositorio de diagnósticos realizados hasta el momento	M.P	Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación	



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
6.4 Mejorar la interactividad de la web de la Unidad de Igualdad	6.3.3 Continuar con la distribución de información en materia de igualdad a las/los Representantes de Políticas de Igualdad a través del Aula Virtual	Cont.	Unidad de Igualdad de Género	
	6.3.4 Difundir los resultados de la acción formativa “Igualdad y género: para la construcción de una sociedad más justa” impartida al alumnado de primero de grado	C.P	Unidad de Igualdad de Género	
	6.3.5 Realizar un proyecto fotográfico para la elaboración y publicación de un calendario digital de temática feminista	L.P	Unidad de Igualdad de Género	
	6.4.1 Aumentar, actualizar y mejorar los contenidos de la web de la Unidad de Igualdad de Género para mejorar la interactividad	M.P	Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación	
6.5 Diseñar acciones formativas para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje dirigidas a PDI, PAS y alumnado	6.4.2 Activar la “comunidad” del Repositorio Institucional de la ULL en materia de igualdad		Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación	Recursos web UIG
	6.4.3 Dinamizar la web de la Unidad de Igualdad de Género con la participación del alumnado		Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación	
	6.5.1 Incluir en las actividades formativas en materia de igualdad un bloque sobre el lenguaje no sexista en el ejercicio de la docencia		Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador	
6.6 Promover una imagen institucional comprometida con la igualdad de género y con la eliminación de estereotipos.	6.5.2 Incluir en las actividades formativas en materia de igualdad un bloque sobre lenguaje no sexista para el PAS		Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa	
	6.5.3 Incluir en los cursos al alumnado un bloque sobre lenguaje no sexista		Vicerrectorado de Calidad Institucional e Innovación Educativa	
	6.6.1 Combatir estereotipos de género en la publicación de imágenes, infografías, cartelería, sección web #protagonistasULL, etc.	C.P M.P	Gabinete de Comunicación Unidad de Igualdad de Género	



Unidad de Igualdad de Género
Universidad de La Laguna



SISTEMA RETRIBUTIVO

"Hablo en nombre de seis millones de mujeres italianas que trabajan en fábricas y granjas durante dieciocho horas al día por una paga que suele ser la mitad de la que reciben los hombres por realizar el mismo trabajo y a veces incluso menos"

*María Montessori (1870-1952)
Médica y doctora en Filosofía*



Eje 7: Sistema Retributivo

Objetivo General:

Cumplir con la normativa dictada en el Real Decreto 902/2020 sobre la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
7.1 Velar por el cumplimiento de la ley	7.1.1 Realizar la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	C.P	Gabinete de Análisis y Planificación Unidad de Igualdad de Género	Capítulo III Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
7.2. Diseñar una herramienta que permita acceder a los datos de retribución salarial con perspectiva de género	7.2.1 Crear una base de datos en la que se crucen la variable género (con otras como categoría o grupo profesional, antigüedad	M.P	Gabinete de Análisis y Planificación	
	7.3.1 Analizar los motivos por los que las profesoras obtienen menos sexenios que los profesores	M.P	Vicerrectorado de PDI	
7.3. Trabajar para la reducción de la brecha de género institucional (PDI)	7.3.2 Analizar los motivos por los que las profesoras titulares acceden en menor medida que los profesores a las cátedras	M.P	Vicerrectorado de PDI	
	7.3.3 Analizar los motivos por los que las profesoras desempeñan menos cargos académicos	M.P	Vicerrectorado de PDI	
	7.3.4 Promover la representación femenina en aquellos cargos académicos en los que estén infrarrepresentadas.	M.P	Vicerrectorado de PDI	



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
-----------------------	----------	-------	-----------------------	----------

7.4 Trabajar para la reducción de la brecha de género institucional (PAS)

7.4.1. Analizar los motivos por los que los grupos, subgrupos y especialidades no reflejan una distribución de género igualitaria

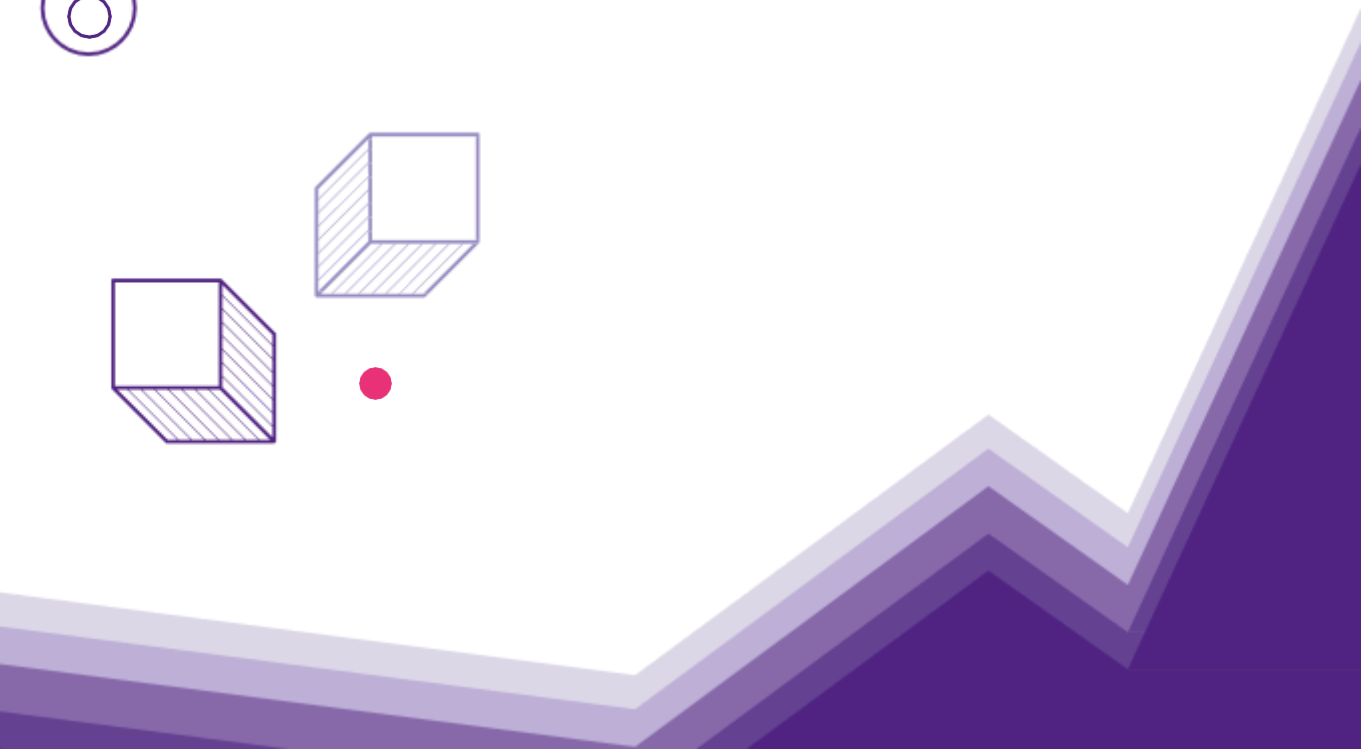
M.P

Unidad de Igualdad de Género

7.4.2 Promover la reducción de la brecha de género en los grupos, subgrupos y especialidades

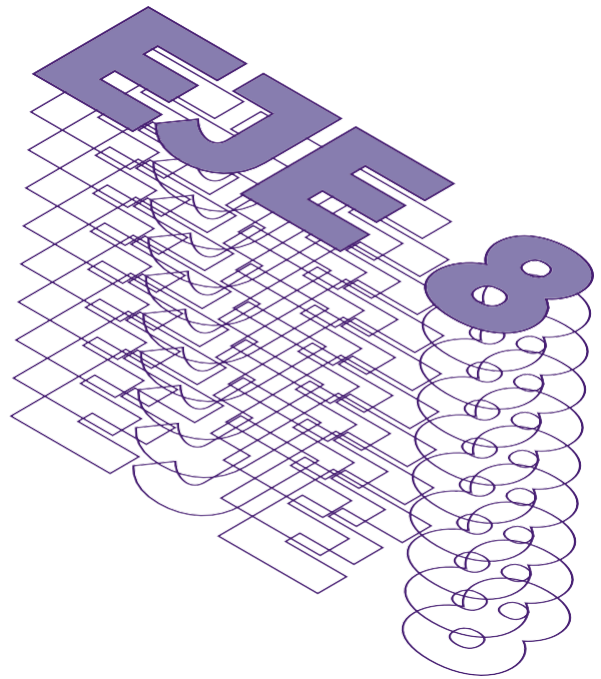
M.P

Unidad de Igualdad de Género





Unidad de Igualdad de Género
Universidad de La Laguna



CONCILIACIÓN

"Las mujeres habrán alcanzado la verdadera igualdad cuando los hombres compartan con ellas la responsabilidad de criar la próxima generación"

*Ruth Bader Ginsburg (1933-2020)
Jueza y jurista*



Eje 8: Conciliación

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo General:

Avanzar hacia una mayor concienciación institucional sobre la necesidad de trabajar por la mejora de la vida personal, académica, laboral y familiar a través de medidas y acciones que faciliten que hombres y mujeres puedan desarrollar las diferentes facetas de su vida con corresponsabilidad sin que su desarrollo profesional o académico pueda verse afectado de forma diferencial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
8.1. Consolidar el compromiso por parte de la ULL para la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el entorno universitario	8.1.1. Crear una comisión de trabajo, denominada "Comisión Concilia" formada por el PDI y PAS	C.P	Unidad de Igualdad de Género	Real Decreto-ley 6/2019
	8.1.2 Promover la creación, desarrollo e implementación de un nuevo Plan Concilia por parte de la Comisión Concilia, que permita trazar los objetivos a desarrollar en materia de conciliación	C.P	Unidad de Igualdad de Género Comisión Concilia	
	8.2.1 Evaluar la posibilidad de crear guarderías/centros de día en nuestra Universidad	M.P	Rectorado Comisión Concilia	
8.2 Mejorar las condiciones relacionadas con la conciliación	8.2.2 Crear acuerdos con guarderías y centros de día próximos a la ULL	M.P	Rectorado Unidad de Igualdad de Género Comisión Concilia	
	8.2.3 Solicitar la ampliación de la edad de hijos menores para los permisos de conciliación	M.P	Rectorado Unidad de Igualdad de Género Comisión Concilia	



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
	8.2.4 Revisar la normativa de Planificación Docente y POD para mejorar las condiciones de conciliación de departamentos centros y facultades	M.P	Vicerrectorado de PDI	
8.3 Conocer la situación en materia de conciliación en la institución	8.3.2 Realizar un diagnóstico cada 3 años para conocer la situación de la conciliación en el PDI, PAS y alumnado	L.P	Unidad de Igualdad de Género	
	8.4.1 Diseñar un tríptico informativo sobre los permisos que se pueden solicitar	M.P	Gabinete de Comunicación	
8.4 Garantizar que PDI y PAS tengan conocimiento de las medidas, derechos y recursos de conciliación existentes	8.4.2 Difundir el tríptico a través del correo institucional y en el espacio web de Recursos Humanos y la Unidad de Igualdad de Género	M.P	Gabinete de Comunicación	
	8.4.3 Diseñar formación sobre el procedimiento para solicitar las medidas de conciliación	M.P	Gabinete de Comunicación	
	8.4.4 Informar sobre las escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores existentes en la zona y sobre los servicios y recursos disponibles desde la Universidad para tales fines	M.P	Gabinete de Comunicación	
8.5 Avanzar hacia una mayor equidad en las personas que solicitan los permisos de conciliación para el desempeño de tareas de crianza/ cuidados	8.5.1 Realizar acciones informativas, de sensibilización y formativas sobre corresponsabilidad	M.P	Unidad de Igualdad de Género	
	8.5.2 Crear píldoras audiovisuales en las que aparezcan representadas situaciones y roles familiares ejerciendo la corresponsabilidad	M.P	Gabinete de Comunicación	
8.6 Favorecer la recogida, gestión y tratamiento de datos con perspectiva de género	8.6.1 Incorporar variables a los ficheros de datos que faciliten el análisis con perspectiva de género (estado civil, número de hijos/hijas menores a cargo, personas mayores/dependientes a cargo)	M.P	Gabinete de Análisis y Planificación	



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
-----------------------	----------	-------	-----------------------	----------

8.7 Impulsar el desarrollo de la implantación del teletrabajo como alternativa laboral dentro de las medidas de conciliación.

8.7.1 Realizar un estudio con perspectiva de género a fin de identificar los puestos en los que pueda ofrecerse esta posibilidad, sin que ello perjudique o afecte la conciliación o el rendimiento laboral de las personas trabajadoras

L.P

Rectorado
Recursos Humanos

8.8 Formar y sensibilizar al personal en materia de conciliación

8.8.1 Diseñar una acción formativa en materia de igualdad de oportunidades, específicamente en lo referente a conciliación y ejercicio de la corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y académica; en horario laboral.

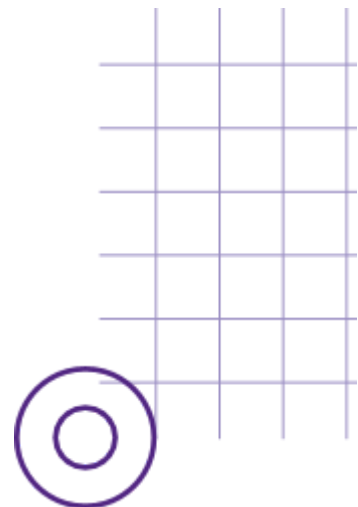
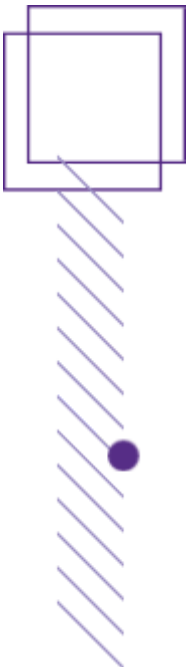
L.P

Unidad de Igualdad de Género

8.8.2 Realizar acciones formativas para los cargos

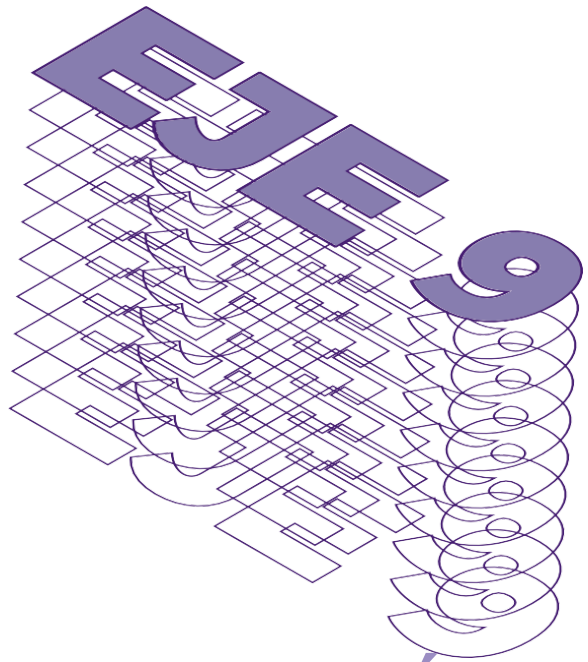
L.P

Unidad de Igualdad de Género





Unidad de Igualdad de Género
Universidad de La Laguna



PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

*"No seré una mujer libre mientras siga habiendo
mujeres sometidas"*

*Audre Lorde (1934- 1992)
Escritora y activista*



Eje 9: Prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género

Objetivo General:

Prevenir, detectar e intervenir en las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la ULL, así como trabajar por la prevención y eliminación de la violencia de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
9.1 Consolidar el compromiso institucional contra el acoso sexual y la violencia de genero	9.1.1 Publicar un manifiesto en contra del acoso sexual/sexista y la violencia machista en la web de la ULL Y IUG	C.P	Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación	Artículo 48. Ley Orgánica 3/2007
	9.1.2 Realizar un diagnóstico/informe sobre el impacto y percepción de la violencia de género en el ámbito universitario	M.P	Unidad de Igualdad de Género	
	9.1.3 Difundir investigaciones y documentos que contribuyan a la comprensión de la complejidad de la violencia contra las mujeres desde una perspectiva multidisciplinar	M.P	Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación	
	9.1.4 Crear cuatro plazas, en conjunto con la ULPGC, una de personal de administración y otra de técnica/o especialista en violencia de género en cada universidad	M.P	Rectorado Recursos Humanos	
9.2 Continuar en el proceso de mejora del Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los supuestos de Acoso Sexual y Acoso Sexista de la ULL	9.2.1 Realizar un diagnóstico de los últimos tres años para determinar la frecuencia y tipología de las denuncias por acoso	M.P	Unidad de Igualdad de Género	
	9.2.2 Publicar los resultados del diagnóstico sobre acoso	M.P	Unidad de Igualdad de Género	Diagnóstico



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
	9.2.3 Revisar el Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los supuestos de Acoso Sexual y de Acoso Sexista de la ULL	L.P	Unidad de Igualdad de Género	Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los supuestos de Acoso Sexual y de Acoso Sexista de la ULL
9.3 Informar sobre la existencia del Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los supuestos de Acoso Sexual y de Acoso Sexista a toda la comunidad universitaria	9.2.4 Incluir una adenda que tipifique y proponga acciones correctoras ante actitudes o comentarios de naturaleza machista	M.P	Unidad de Igualdad de Género	Protocolo para la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo de la Universidad de Alicante Gestión de la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas de la Red DIE
	9.3.1 Enviar correos electrónicos a alumnado y personal que incluya un link a la descarga del Protocolo para su difusión	M.P	Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación	
	9.3.2 Realizar trípticos, folletos y póster que contengan un resumen de las actuaciones del Protocolo	M.P	Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación	
	9.4.1 Realizar campañas de sensibilización contra la violencia machista a través de trípticos, folletos, póster o píldoras audiovisuales	M.P	Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación	
9.4 Abordar la violencia machista desde el ámbito institucional universitario	9.4.2 Difundir los materiales del ICI y el Ministerio de Igualdad en materia de violencia de género	M.P	Unidad de Igualdad de Género Gabinete de Comunicación	
	9.4.3 Diseñar escalas formativas que contengan contenidos partiendo de las necesidades del alumnado	M.P	Unidad de Igualdad de Género	



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	RECURSOS
-----------------------	----------	-------	-----------------------	----------

9.4.4 Favorecer la participación de la ULL en plataformas de ámbito insular/ nacional por la igualdad y la prevención de la violencia de género

M.P

Unidad de Igualdad de Género

9.4.5 Visibilizar historias de mujeres supervivientes de violencia de género en nuestra Universidad para fortalecer y sensibilizar al resto de la Universidad

M.P

Unidad de Igualdad de Género

9.4.6 Promover convenios de reciprocidad con otras Universidades para traspados y permutas de personal (PAS y PDI), de forma temporal o permanente, para situaciones de violencia de género en las que tales medidas pudieran contribuir a la mejor protección de las víctimas

M.P

Rectorado
Unidad de Igualdad de Género

9.4.7 Realizar un taller anual sobre violencia machista

M.P

Unidad de Igualdad de Género
Gabinete de Comunicación

9.4.8 Organizar y/o colaborar con otras entidades para llevar a cabo una Jornada por el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25N)

M.P

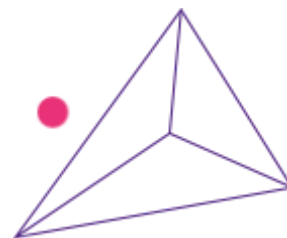
Unidad de Igualdad de Género
Gabinete de Comunicación

9.5 Garantizar y promover la convivencia universitaria en valores de igualdad, no discriminación y en contra de cualquier tipo de violencia.

9.5.1 Elaborar un documento de normas de convivencia con perspectiva de género

M.P

Unidad de Igualdad de Género
Gabinete de Comunicación





Unidad de Igualdad de Género
Universidad de La Laguna

INDICADORES



EJE 1: POLÍTICAS DE IGUALDAD

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
1.1 Poner en marcha el II Plan de Igualdad de Género de la ULL	1.1.1 Aprobar e implementar el II Plan de Igualdad a la mayor brevedad	C.P	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia del II Plan de Igualdad de Género de la ULL - Aprobación del II Plan de Igualdad de Género de la ULL
	1.2.1 Dar a conocer la labor de la UIG al profesorado, personal de administración y servicios y al alumnado a través de acciones formativas de sensibilización e información	M.P	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones formativas realizadas - Concordancia del contenido de las acciones con el objetivo - N.º de personas que hayan participado en las acciones realizadas
	1.2.2 Presentar la UIG y su labor a alumnado de secundaria/bachillerato, a través de la colaboración con los centros educativos	M.P	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de centros con los que se haya colaborado
1.2 Avanzar en el proceso de normalización institucional de la Unidad de Igualdad de Género (UIG) de la ULL	1.2.3 Dotar de recursos económicos, materiales y humanos, concretamente al menos un/a agente de igualdad, que permitan el asesoramiento en materia de igualdad en los diferentes sectores de la universidad	M.P	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento del presupuesto de la UIG - Dotar de personal de administración - Espacio visible para ubicar la UIG
	1.3.1 Adhesión al Marco Estratégico de Tenerife Violeta	Cont.	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdo de adhesión - N.º de acciones realizadas dentro del METV
	1.3.2 Formar parte del Consejo Canario de Igualdad, órgano consultivo del Instituto Canario de Igualdad	Cont.	<ul style="list-style-type: none"> - Continuidad de la UIG siga formando parte del Consejo Canario de Igualdad.
	1.3.3 Formar parte del Consejo Municipal de las Mujeres del Ayuntamiento de La Laguna	Cont.	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión de la UIG forme parte del Consejo de las Mujeres del Ayuntamiento de La Laguna
	1.3.4 Fomentar líneas de colaboración con otras entidades	Cont.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de alianzas con otras entidades - N.º de sesiones de trabajo con otras entidades - N.º de actividades realizadas en colaboración con otras entidades
1.3 Mantener la colaboración y alianzas con otras entidades públicas y privadas para trabajar en materia de igualdad.	1.3.5 Colaboración con el aula cultural propuesta por el vicerrectorado de Estudiantes	M.P.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones realizadas, desagregadas por facultades y centros - N.º de personas que han recibido la formación, desagregadas por género



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
-----------------------	----------	-------	-------------

1.4 Visibilizar y trabajar con las Comisiones de Igualdad y con Representantes en Políticas de Igualdad

1.3.6 Colaboración con “Hombres por la igualdad” en la realización de charlas/ formación

L.P.

- N.º de acciones realizadas, desagregadas por facultades y centros
- N.º de personas que han recibido la formación, desagregadas por género

1.4.1 Crear un marco normativo general para la constitución y funcionamiento de las comisiones de igualdad

C.P.

- N.º de acciones de información y visibilización

1.4.2 Dar a conocer el trabajo de las Comisiones de Representantes de Políticas de Igualdad.

M.P.

- N.º de nuevas comisiones creadas
- N.º de personas que las integran, desagregados por género
- N.º de personas que a su vez son representantes de políticas

1.4.3 Realizar un trabajo colaborativo con centros y facultades para promover la creación y el desarrollo de las Comisiones de Igualdad en centros y facultades donde no estén creadas

M.P.

- N.º de personas que las integran, desagregados por género
- N.º de personas que las integran, desagregados por sectores

1.4.4 Las personas representantes de políticas de igualdad formarán parte de estas comisiones

M.P.

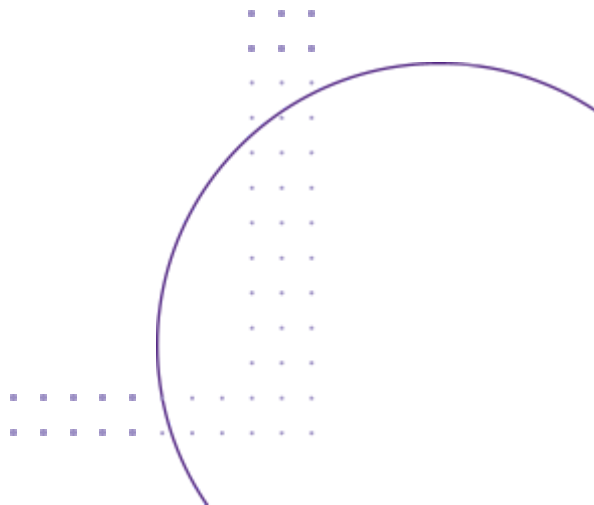
- N.º de comisiones conformadas
- N.º de personas representantes de políticas de igualdad desagregado por género que conforman estas comisiones

1.5 Reforzar la coordinación y respaldo institucional al IUEM

1.5.1 Reuniones trimestrales entre la UIG y el IUEM para la coordinación y puesta en común de acciones que puedan desarrollarse conjuntamente relacionadas con las políticas de igualdad

C.P.

- N.º de reuniones realizadas
- Periodicidad de las reuniones realizadas
- Objeto y contenido de las reuniones





EJE 2: PERSONAL ULL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
2.1 Asegurar el principio de composición equilibrada en todos los órganos que tengan relación con la selección de PDI y PAS	2.1.1 Cumplir con lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, sobre la composición de los tribunales y órganos de selección y contratación.	Cont.	- N.º de personas que componen los tribunales y órganos de selección y contratación, desagregado por género
	2.1.2 En el caso de que las comisiones no fuesen paritarias se debe justificar su causa por escrito	M.P	- N.º de comisiones no paritarias registradas - N.º de informes justificantes aportados por escrito
	2.2.1 Revisar el reglamento de contratación y el baremo para garantizar un proceso en igualdad	L.P	- Existencia de un análisis del impacto de género sobre la revisión del reglamento - N.º de personas contratadas antes y después de la revisión del reglamento, desagregado por género
2.2 Incorporación de la perspectiva de género en el reconocimiento de los procesos de selección PDI	2.2.2 Incluir en el reglamento de contratación y en el baremo la formación en materia de igualdad de género como mérito	L.P	- Comprobar la inclusión de este mérito en el baremo general. - N.º de personas contratadas con formación en materia de igualdad, desagregadas por género
	2.2.3 Incluir en el reglamento de contratación y en el baremo la investigación con perspectiva de género en la rama de conocimiento correspondiente a la plaza como mérito.	L.P	- Modificación del baremo - N.º de investigaciones con perspectiva de género antes y después de la modificación, desagregadas por género
	2.2.4 Incluir en el reglamento de contratación y en el baremo general el reconocimiento de la especialización de los estudios de género	L.P	- N.º de personas contratadas con especialización en estudios de género
	2.2.5 Establecer como criterio de desempate en los procesos de selección del personal, la selección del género que se encuentre infrarrepresentada en el área de conocimiento	L.P	- N.º de veces que se han producido empates en los procesos de selección de personal - N.º de veces que se ha cumplido con la medida
	2.3.1 Valorar la formación en materia de igualdad en los baremos de méritos en las convocatorias de procesos de selección del PAS	Cont.	- N.º de alianzas con otras entidades - N.º de sesiones de trabajo con otras entidades - N.º de actividades realizadas en colaboración con otras entidades



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
-----------------------	----------	-------	-------------

2.3.2 Establecer como criterio de desempate antes del sorteo correspondiente en los procesos de selección del PAS laboral, la selección del género que se encuentre infrarrepresentado en las diferentes especialidades.

C.P

- N.º de veces que se han producido empates en los procesos de selección de personal
- N.º de veces que se ha cumplido con la medida

2.3.3 Considerar como mérito en los baremos de los procesos de selección/promoción del PAS funcionario a puestos de responsabilidad en los servicios donde se considere oportuno, la perspectiva de género.

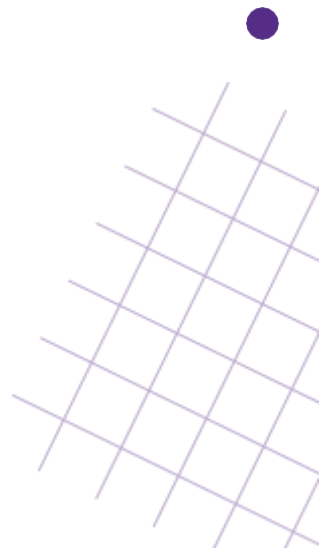
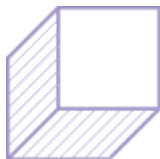
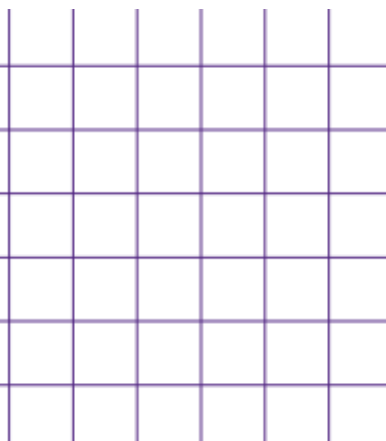
L.P

- Que se siga cumpliendo esta acción
- N.º de personas contratadas con formación en materia de igualdad, desagregadas por género

2.3.4 Incluir un tema de igualdad en los temarios de oposiciones en las convocatorias de libre acceso del PAS laboral

Cont.

- Comprobar que se cumple en las bases de las convocatorias





EJE 3: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
3.1 Establecer como prioridad un estudio de las condiciones laborales con perspectiva de género	3.1.1 Realizar un diagnóstico de las condiciones de trabajo del PDI con perspectiva de género	M.P	- Existencia de un diagnóstico de condiciones de trabajo del PDI con perspectiva de género
	3.1.2 Realizar un diagnóstico de las condiciones de trabajo del PAS con perspectiva de género	M.P	- Existencia de un diagnóstico de condiciones de trabajo del PAS con perspectiva de género
	3.2.1 Realización de un diagnóstico de las medidas de seguridad con perspectiva de género	M.P	- Existencia de un diagnóstico de la seguridad de los campus con perspectiva de género
3.2 Mejorar las condiciones de seguridad en los campus universitarios	3.2.2 Revisión del alumbrado en los diferentes campus	M.P	- Informe técnico de mantenimiento
			- Determinar qué porcentaje del sistema de alumbrado ha mejorado.
	3.2.3 Refuerzo y aumento de las medidas de seguridad	M.P	- Detección de zonas con alumbrado deficiente
			- N.º de medidas realizadas en función al diagnóstico realizado.
3.2.4 Solicitar en el pliego de contratación de las empresas el plan de igualdad, la formación en materia de igualdad y violencia machista según lo dispuesto en la legislación vigente. Y en su defecto la implementación de medidas de igualdad y conciliación	M.P.	- Aumento del personal de seguridad	
	L.P	- Aumento de las rondas de seguridad	
3.3 Adoptar medidas de prevención de riesgos y salud laboral desde una perspectiva de género	3.3.1 Realizar una evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género que incluya todas las fases de las políticas públicas de salud laboral, tales como la promoción de salud, prevención de riesgos laborales, protección de personas y tratamiento de alteraciones de salud.	M.P.	- N.º de nuevas contrataciones de personal de seguridad
		L.P	- N.º de medidas que se han aplicado en las fases.
	3.3.2 Realizar pruebas médicas diagnósticas que incluyan mamografías y revisiones ginecológicas	M.P.	- Identificar las medidas con perspectiva de género que se han aplicado en las políticas.
		L.P	- N.º de personas que se han beneficiado de estas medidas.



EJE 4: FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
4.1 Promover la participación equilibrada en los cursos de formación	4.1.1 Dotar de instrumentos que faciliten el seguimiento desagregado por género de las actividades formativas del PDI y PAS ofertadas por el Vicerrectorado de Innovación Docente y Calidad y Gerencia.	L.P	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de instrumentos de seguimiento para las actividades formativas de PDI y PAS desagregado por género - Identificación de los instrumentos de seguimiento
	4.1.2 Realizar un diagnóstico para conocer la participación masculina y femenina en los cursos de formación	L.P	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de diagnóstico que contenga la participación formativa desagregada por género - Publicación del diagnóstico sobre participación formativa
	4.1.3 Realizar acciones de concienciación sobre la importancia de realizar formación de todos los ámbitos	L.P	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de acciones de concienciación - Puesta en marcha de acciones de concienciación
4.2 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en aquellas acciones formativas infrarrepresentadas	4.2.1 Estimular la participación de mujeres en las actividades formativas de participación mayoritariamente masculina y viceversa	L.P	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento en el número de mujeres en las actividades formativas masculinizadas
	4.2.2 Flexibilizar el horario de la formación para que sea compatible con el horario laboral	L.P	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento en el número de hombres en las actividades formativas masculinizadas
4.3 Impulsar el aprendizaje de conocimientos básicos en materia de igualdad de género entre las plantillas de PDI y PAS	4.3.1 Introducir un módulo en materia de igualdad en las actividades formativas ofertadas por el Vicerrectorado de Innovación de Docente y Calidad y Gerencia.	L.P	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un módulo en materia de igualdad en las actividades formativas - N.º de personas participantes en los módulos de igualdad desagregado por género
	4.3.2 Sensibilizar a través de la Página Web de la Unidad de Igualdad, Redes Sociales y Cartelería	L.P	<ul style="list-style-type: none"> - Número de publicaciones en materia de igualdad en la Web de la UIG y Redes Sociales - Existencia de cartelería con perspectiva de género - Difusión de la cartelería de sensibilización en materia de igualdad
4.4 Formar y sensibilizar al personal en materia de conciliación	4.4.1 Diseñar y desarrollar acciones formativas y de sensibilización orientadas al alumnado de grado, máster y doctorado sobre nuevos modelos de masculinidad	L.P	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de acciones formativas en materia de igualdad y conciliación - N.º de personas participantes desagregado por género - Horario de impartición de la actividad formativa
	4.4.2 Diseñar y desarrollar acciones formativas y de sensibilización orientadas al profesorado sobre nuevos modelos de masculinidad	C.P	<ul style="list-style-type: none"> - Impartición de acciones formativas en materia de conciliación - N.º de personas participantes desagregada por sexo y cargo



EJE 5: ALUMNADO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
5.1 Colaborar y asesorar a los Centros Educativos	5.1.1 Ofrecer la información recogida en el II Diagnóstico (2015-2021) al personal de orientación de los centros de secundaria.	M.P	- N.º de centros a los que se le ha asesorado o facilitado información sobre la Universidad - N.º de centros visitados
	5.1.2 Conocer las iniciativas que se realizan a nivel insular en los centros educativos relacionados con la igualdad de género.	M.P	- N.º de iniciativas registrado - N.º de centros que llevan a cabo estas iniciativas
	5.1.3 Colaboración con diferentes entidades educativas para evitar los sesgos de género en la elección de profesiones	M.P	- N.º de centros con los que se ha colaborado - N.º de participantes desagregado por género
5.2 Fomentar el conocimiento de en materia de igualdad de género en el alumnado potencial	5.2.1 Promover el acceso equitativo impulsando cambios en los estereotipos de género en la elección de profesiones.	M.P	- Existencia de compromiso por parte de la organización de las JPA en materia de igualdad - Presentación de datos desagregados por sexo del alumnado de cada titulación en las JPA - Existencia de un reportaje audiovisual contra los estereotipos en la elección de la carrera
	5.2.2 Realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad al alumnado de Bachillerato durante Jornadas de Puertas Abiertas ULL a cargo de Comisiones de Igualdad de diferentes centros y facultades, con el objetivo principal de combatir estereotipos de género en la elección de profesión	M.P	- Existencia de un espacio físico para las comisiones en las JPA - Número de comisiones que han participado, por facultades y centros
	5.2.3 Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el profesorado que imparte charlas en los centros como en las Jornadas de Puertas Abiertas, especialmente en titulaciones con infrarrepresentación de género.	M.P	- N.º de ponentes, desagregados por género
	5.2.4 Formar sobre el lenguaje inclusivo y estereotipos, al menos, al profesorado que imparte charlas en los centros y en las Jornadas de Puertas Abiertas	M.P	- N.º de formaciones impartidas - N.º de participantes desagregado por género



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
<p>5.3 Consolidar una formación continua- da en materia de igualdad de género dirigida al alumnado de Grado y Máster de la ULL</p>	<p>5.3.1 Realizar acciones formativas y de sensibilización dirigidas a alumnado en materia de igualdad, nuevas masculinidades, inteligencia emocional y corresponsabilidad.</p>	<p>Cont.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones realizadas, desagregadas por facultades y centros - N.º de personas que han recibido la formación, desagregadas por género
	<p>5.3.2 Realizar acciones formativas dirigidas específicamente a alumnado de cuarto de grado y máster para fomentar el acceso de las mujeres al doctorado y la profesión investigadora.</p>	<p>M.P</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones realizadas, desagregadas por facultades y centros - N.º de personas que han recibido la formación, desagregadas por género
	<p>5.3.3 Realizar acciones formativas en las que se vincule la profesión investigadora con los diferentes ámbitos laborales.</p>	<p>M.P</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones realizadas, desagregadas por facultades y centros - N.º de personas que han recibido la formación, desagregadas por género
	<p>5.4.1 Diseñar folletos/trípticos/posters sobre la historia y el pensamiento feminista y el papel de las mujeres en la historia.</p>	<p>M.P</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de los folletos
	<p>5.4.2 Realizar infografía y píldoras audiovisuales que muestren logros feministas</p>	<p>M.P L.P.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de los materiales audiovisuales
	<p>5.4 Crear espacios para la enseñanza en feminismo e impulsar acciones temáticas</p>	<p>5.4.3 Impulsar la iniciativa en colaboración del IUEM "Nosotras también protagonistas" a través de la cual se publique mensualmente en la página web de la UIG información y recursos sobre figuras femeninas históricas y actuales pertenecientes a diferentes ámbitos de conocimiento y épocas.</p>	<p>M.P L.P.</p>
<p>5.4.4 Dar a conocer el trabajo de mujeres que han aportado al movimiento y al pensamiento feminista desde el anonimato: la intrahistoria</p>		<p>M.P L.P.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de la medida
<p>5.4.5 Realizar un panel y píldoras audiovisuales sobre mujeres de la ULL con colaboración del equipo de Biblioteca</p>		<p>M.P L.P.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de las píldoras - N.º de colaboraciones activas con la Biblioteca
<p>5.4.6 Visibilizar las acciones que desarrollan, de forma externa a la universidad, asociaciones, organizacio- nes y grupos en materia de igualdad, vinculadas a temáticas y áreas de conocimiento que se trabajen desde la universidad.</p>		<p>M.P.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones de visibilización que se han realizado - N.º de publicaciones en la WEB del UIG



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
-----------------------	----------	-------	-------------

5.5 Asegurar la representación y participación del alumnado en materia de igualdad.

5.5.1 Fomentar las Comisiones de Igualdad en los órganos de representación estudiantil.

L.P

- Compromiso de las facultades y centros
- N.º de comisiones creadas
- N.º de participantes de las comisiones, desagregados por género
- N.º de consultas realizadas a la UIG por parte de las comisiones

5.6 Responder a las necesidades de higiene menstrual del alumnado

5.6.1 Dotar los WC de máquinas expendedoras de productos de higiene menstrual (compresas, tampones, copas)

L.P

- N.º de máquinas expendedoras instaladas
- N.º de WC que cuentan con máquina expendedora
- N.º de centros/facultades donde las máquinas expendedoras han sido instaladas





EJE 6: COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
6.1 Fomentar la aplicación de la Guía de Lenguaje Inclusivo de la ULL.	6.1.1 Difundir la guía de lenguaje inclusivo entre personal y alumnado de la ULL.	C.P	- Existencia de la Guía - Medios por los que se ha difundido - N.º de personas a los que ha llegado, desagregado por género
	6.1.2 Crear un vídeo tutorial sobre la utilización del lenguaje inclusivo para toda la comunidad universitaria	C.P	- Existencia del material
	6.1.3 Publicitar en la web de la UIG diferentes recursos sobre lenguaje inclusivo	M.P	- N.º de recursos sobre lenguaje inclusivo publicados - Periodicidad de los recursos - Calidad y variedad de los recursos
	6.1.4 Promover la utilización del lenguaje inclusivo en los TFG, TFM y Tesis Doctorales.	M.P	- N.º de TFG, TFM y Tesis Doctorales calificados como aptos que incluyen el uso de lenguaje inclusivo - Registro de aquellos Grados donde se promueve el uso de lenguaje inclusivo en la elaboración de TFG, TFM y Tesis Doctorales
6.2 Asegurar el uso del lenguaje inclusivo en los documentos institucionales.	6.2.1 Supervisar que toda la documentación permanente y no permanente como formularios, normativa, convenios, reglamentos procedimientos, sede electrónica, portal ULL, utilice un lenguaje inclusivo.	M.P	- Existencia de un informe sobre la documentación permanente y no permanente
	6.3.1 Publicar y difundir el II Diagnóstico (2015-2021) publicado en 2021, relativo al II Plan de Igualdad en el Portal de Transparencia y en la web de la UIG.	C.P	- Publicación del diagnóstico en el portal de transparencia - Publicación del diagnóstico en la web del UIG
6.3 Difundir información relacionada con la igualdad en la ULL	6.3.2 Crear un repositorio de diagnósticos realizados hasta el momento.	M.P	- Existencia del repositorio de diagnósticos
	6.3.3 Continuar con la distribución de información en materia de igualdad a las/los Representantes de Políticas de Igualdad a través del Aula Virtual	Cont.	- Periodicidad de la distribución de información

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
	<p>6.3.4 Difundir los resultados de la acción formativa “Igualdad y género: para la construcción de una sociedad más justa” impartida al alumnado de primero de grado.</p>	<p>C.P</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Publicación de los resultados obtenidos sobre la valoración de la acción formativa - N.º de personas asistentes, desagregado por sexo y área de conocimiento
	<p>6.3.5 Realizar un proyecto fotográfico para la elaboración y publicación de un calendario digital de temática feminista</p>	<p>L.P</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración y publicación del calendario digital de temática feminista - Publicación del calendario en el espacio web de la UIG para su libre acceso y descarga - Difusión del proyecto a través del espacio web de la UIG y del Gabinete de Comunicación ULL - Presentación del producto final del proyecto a través del espacio web de la UIG y del Gabinete de Comunicación ULL - Número de personas participantes en el proyecto desagregado por género
<p>6.4 Mejorar la interactividad de la web de la Unidad de Igualdad.</p>	<p>6.4.1 Aumentar, actualizar y mejorar los contenidos de la web de la UIG para mejorar la interactividad</p>	<p>M.P</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Periodicidad de la distribución de información - Datos de visita a la web
	<p>6.4.2 Activar la “comunidad” del Repositorio Institucional de la ULL en materia de igualdad</p>	<p>M.P</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia del repositorio - N.º de recursos publicados
	<p>6.4.3 Dinamizar la web de la UIG con la participación del alumnado</p>	<p>M.P</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de entradas registradas en la web
<p>6.5 Diseñar acciones formativas para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje dirigidas a PDI, PAS y alumnado.</p>	<p>6.5.1 Incluir en las actividades formativas en materia de igualdad un bloque sobre el lenguaje no sexista en el ejercicio de la docencia</p>	<p>C.P</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia del bloque sobre lenguaje en las actividades formativas
	<p>6.5.2 Incluir en las actividades formativas en materia de igualdad un bloque sobre lenguaje no sexista para el PAS</p>	<p>C.P</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia del bloque sobre lenguaje en las actividades formativas
	<p>6.5.3 Incluir en los cursos al alumnado un bloque sobre lenguaje no sexista</p>	<p>C.P</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia del bloque sobre lenguaje en las actividades formativas



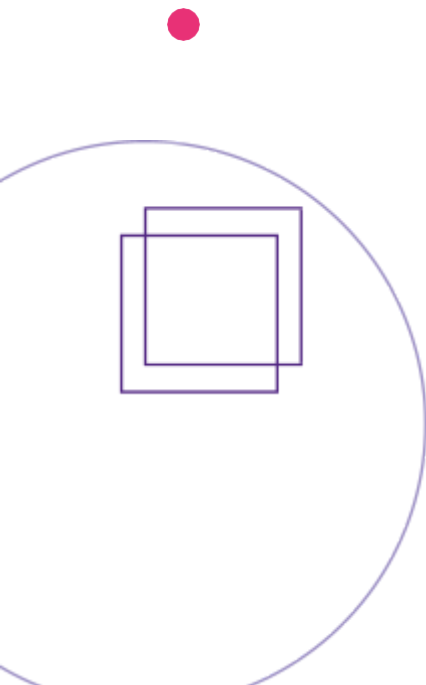
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
-----------------------	----------	-------	-------------

6.6 Promover una imagen institucional comprometida con la igualdad de género y con la eliminación de estereotipos.

6.6.1 Combatir estereotipos de género en la publicación de imágenes, infografías, cartelería, sección web #protagonistasULL, etc.

C.P
M.P

- Existencia de un manual sobre publicaciones para la detección de estereotipos en la imagen institucional





EJE 7: SISTEMA RETRIBUTIVO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
7.1 Velar por el cumplimiento de la ley	7.1.1 Realizar la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	C.P	- Realización de auditorías retributivas cada x años
7.2. Diseñar una herramienta que permita acceder a los datos de retribución salarial con perspectiva de género.	7.2.1 Crear una base de datos en la que se crucen las variables género (categoría o grupo profesional, antigüedad)	M.P	- Existencia / modificación de la base de datos que contenga la variable género
	7.3.1 Analizar los motivos por los que las profesoras obtienen menos sexenios que los profesores.	M.P	- Existencia del informe análisis
7.3. Trabajar para la reducción de la brecha de género institucional (PDI)	7.3.2 Analizar los motivos por los que las profesoras titulares acceden en menor medida que los profesores a las cátedras	M.P	- Existencia del informe análisis
	7.3.3 Analizar los motivos por los que las profesoras desempeñan menos cargos académicos	M.P	- Existencia del informe análisis
	7.3.4 Promover la representación femenina en aquellos cargos académicos en los que estén infrarrepresentadas	M.P	- Existencias de campañas de sensibilización y formación
7.4 Trabajar para la reducción de la brecha de género institucional (PAS)	7.4.1. Analizar los motivos por los que los grupos, subgrupos y especialidades no reflejan una distribución de género igualitaria	M.P	- Existencia del informe análisis
	7.4.2 Promover la reducción de la brecha de género en los grupos, subgrupos y especialidades	M.P	- Existencia de campañas de sensibilización y formación



EJE 8: CONCILIACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
8.1. Consolidar el compromiso por parte de la ULL para la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el entorno universitario	8.1.1. Crear una comisión de trabajo, denominada "Comisión Concilia" formada por los diferentes sectores de la universidad	C.P	- Existencia de la comisión
	8.1.2 Promover la creación, desarrollo e implementación de un nuevo Plan Concilia por parte de la Comisión Concilia, que permita trazar los objetivos a desarrollar en materia de conciliación	C.P	- Existencia del Plan Concilia
8.2 Mejorar las condiciones relacionadas con la conciliación	8.2.1 Evaluación de la posibilidad de crear guarderías/centros de día en nuestra Universidad	M.P	- Informe evaluativo de la Comisión Concilia
	8.2.2 Crear acuerdos con guarderías y centros de día próximos a la ULL	M.P	- Existencia de acuerdos o documentos que justifiquen su negativa
	8.2.3 Solicitar la ampliación de la edad de hijos menores para los permisos de conciliación	M.P	- Acuerdo por el que se amplía la edad de los hijos menores en los permisos de conciliación
	8.2.4 Revisar la normativa de Planificación Docente y POD para mejorar las condiciones de conciliación de departamentos centros y facultades	M.P	- Existencia de un informe que dé cuenta de la revisión de la normativa
8.3 Conocer la situación en materia de conciliación en la institución	8.3.1 Realizar un diagnóstico cada 3 años para conocer la situación de la conciliación en el PDI, PAS y alumnado	L.P	- Existencia del informe diagnóstico - Periodicidad del informe
	8.4.1 Diseñar un tríptico informativo sobre los permisos que se pueden solicitar	M.P	- Existencia del tríptico



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
<p>8.4 Garantizar que PDI y PAS tengan conocimiento de las medidas, derechos y recursos de conciliación existentes</p>	<p>8.4.2 Difundir el tríptico a través del correo institucional y en el espacio web de Recursos Humanos y la UIG</p>	<p>M.P</p>	<p>- Documento justificante con la fecha, hora y contenido del correo que incluya el tríptico</p>
	<p>8.4.3 Diseñar formación sobre el procedimiento para solicitar las medidas de conciliación</p>	<p>M.P.</p>	<p>- Existencia de la formación - Contenido de la formación - N.º de recursos expuestos en la formación</p>
	<p>8.4.4 Informar sobre las escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores existentes en la zona y sobre los servicios y recursos disponibles desde la Universidad para tales fines</p>	<p>M.P.</p>	<p>- Existencia del tríptico informativo</p>
<p>8.5 Avanzar hacia una mayor equidad en las personas que solicitan los permisos de conciliación para el desempeño de tareas de crianza/cuidados</p>	<p>8.5.1 Realizar acciones informativas, de sensibilización y formativas sobre corresponsabilidad</p>	<p>M.P.</p>	<p>- Existencia de la formación - Contenidos de la formación</p>
	<p>8.5.2 Crear píldoras audiovisuales en las que aparezcan representadas situaciones y roles familiares ejerciendo la corresponsabilidad</p>	<p>M.P.</p>	<p>- Existencia de las píldoras - Lugares dónde se exponen - Periodicidad con la que se exponen - Duración en el tiempo de la exposición</p>
<p>8.6 Favorecer la recogida, gestión y tratamiento de datos con perspectiva de género</p>	<p>8.6.1 Incorporar variables a los ficheros de datos que faciliten el análisis con perspectiva de género (estado civil, número de hijos/hijas menores a cargo, personas mayores/dependientes a cargo)</p>	<p>M.P.</p>	<p>- Existencia / modificación de la base de datos que contenga variables que faciliten la recogida de datos sobre conciliación</p>
<p>8.7 Impulsar el desarrollo de la implantación del teletrabajo como alternativa laboral dentro de las medidas de conciliación.</p>	<p>8.7.1 Realizar un estudio con perspectiva de género a fin de identificar los puestos en los que pueda ofrecerse esta posibilidad, sin que ello perjudique o afecte la conciliación o el rendimiento laboral de las personas trabajadoras</p>	<p>L.P</p>	<p>Existencia del informe</p>



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
-----------------------	----------	-------	-------------

8.8 Formar y sensibilizar al personal en materia de conciliación

8.8.1 Diseñar una acción formativa en materia de igualdad de oportunidades, específicamente en lo referente a conciliación y ejercicio de la corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y académica; en horario laboral

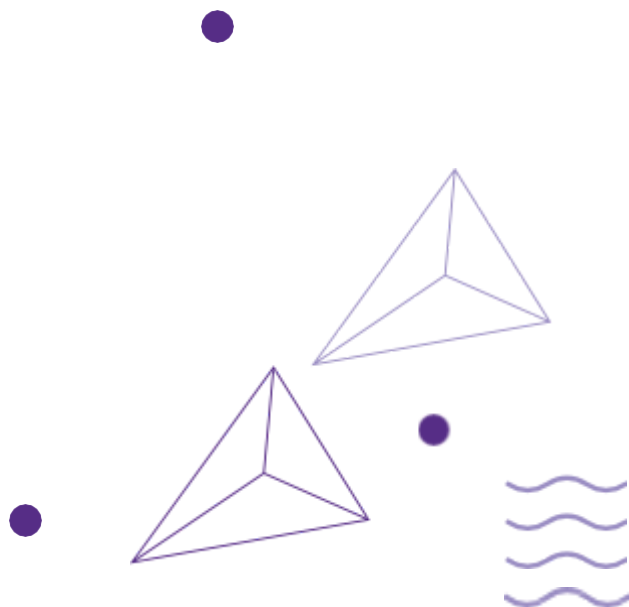
M.P

- N.º de acciones realizadas, desagregadas por facultades y centros
- N.º de personas que han recibido la formación, desagregadas por género

8.8.2 Realizar acciones formativas para los cargos

C.P

- N.º de acciones realizadas, desagregadas por facultades y centros
- N.º de personas que han recibido la formación, desagregadas por género





EJE 9: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
9.1 Consolidar el compromiso institucional contra el acoso sexual y la violencia de genero	9.1.1 Publicación de un manifiesto en contra del acoso sexual/sexista y la violencia machista en la web de la ULL Y IUG	C.P	- Acceso al Manifiesto desde las páginas web de la ULL y la UIG
	9.1.2 Realización de un diagnóstico/ informe sobre el impacto y percepción de la violencia de género en el ámbito universitario	C.P	- Existencia del diagnóstico/informe sobre impacto y percepción de la VG
	9.1.3 Difundir investigaciones y documentos que contribuyan a la comprensión de la complejidad de la violencia contra las mujeres desde una perspectiva multidisciplinar	C.P	- Existencia de un repositorio de investigaciones y documentos relativos a la VG
	9.1.4 Crear cuatro plazas, en conjunto con la ULPGC, una de personal de administración y otra de técnica/o especialista en violencia de género en cada universidad	L.P	- Existencia de las cuatro plazas profesionales en especialización de VG - Cobertura de las cuatro plazas
9.2 Continuar en el proceso de mejora del Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los supuestos de Acoso Sexual y Acoso Sexista de la ULL	9.2.1 Realización de un diagnóstico de los últimos tres años para determinar la frecuencia y tipología de las denuncias por acoso	L.P	- Existencia del diagnóstico
	9.2.2 Publicación de los resultados del diagnóstico	L.P	- Publicación del diagnóstico en el portal de transparencia - Publicación del diagnóstico en la web del UIG
	9.2.3 Revisión del Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los supuestos de Acoso Sexual y de Acoso Sexista de la ULL	M.P	- Publicación de un informe sobre la revisión del Protocolo - Publicación de los resultados del proceso de seguimiento del correcto funcionamiento del Protocolo
	9.2.4 Incluir una adenda que tipifique y proponga acciones correctoras ante actitudes o comentarios de naturaleza machista	L.P	- Existencia de una adenda de tipificación y sanción - N.º de sanciones impuestas desde la implementación de la adenda



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
9.4 Abordar la violencia machista desde el ámbito institucional universitario	9.4.1 Campañas de sensibilización contra violencia machista a través de trípticos, folletos, póster o píldoras audiovisuales	M.P	<ul style="list-style-type: none"> - Celebración de campañas de sensibilización contra la VG - Existencia de trípticos/folletos/posters/píldoras audiovisuales - N.º de recursos elaborados
	9.4.2 Difundir los materiales del ICI y el Ministerio de Igualdad en materia de violencia de género	C.P	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de materiales recibidos desde el Ministerio de Igualdad - N.º de materiales recibidos desde el ICI - N.º de materiales difundidos
	9.4.3 Diseñar escalas formativas que contengan contenidos partiendo de las necesidades del alumnado	C.P	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de charlas/mesas redondas/jornadas organizadas sobre VG - N.º de charlas/mesas redondas/jornadas organizadas sobre educación afectivo-sexual
	9.4.4 Participación activa de la Universidad en plataformas de ámbito insular/ nacional por la igualdad y la prevención de la violencia de género	Cont.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de participaciones activas de la ULL de ámbito nacional - N.º de participaciones activas de la ULL de ámbito insular
	9.4.5 Visibilizar historias de mujeres supervivientes de violencia de género en nuestra Universidad para fortalecer y sensibilizar al resto de la Universidad	M.P	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de actividades de sensibilización llevadas a cabo
	9.4.6 Promover convenios de reciprocidad con otras Universidades para traslados y permutas de personal (PAS y PDI), de forma temporal o permanente, para situaciones de violencia de género en las que tales medidas pudieran contribuir a la mejor protección de las mujeres en situación de violencia	M.P	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de convenios pactados - N.º de casos atendidos
	9.4.7 Realizar un taller anual sobre violencia machista	Cont.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de participantes desagregado por género
	9.4.8 Organización y/o colaboración con otras entidades para de una Jornada por el día de la Eliminación de la Violencia de Género	Cont.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de participantes desagregado por género - N.º de presentaciones/ponencias/seminarios realizados - Existencia de un Manifiesto



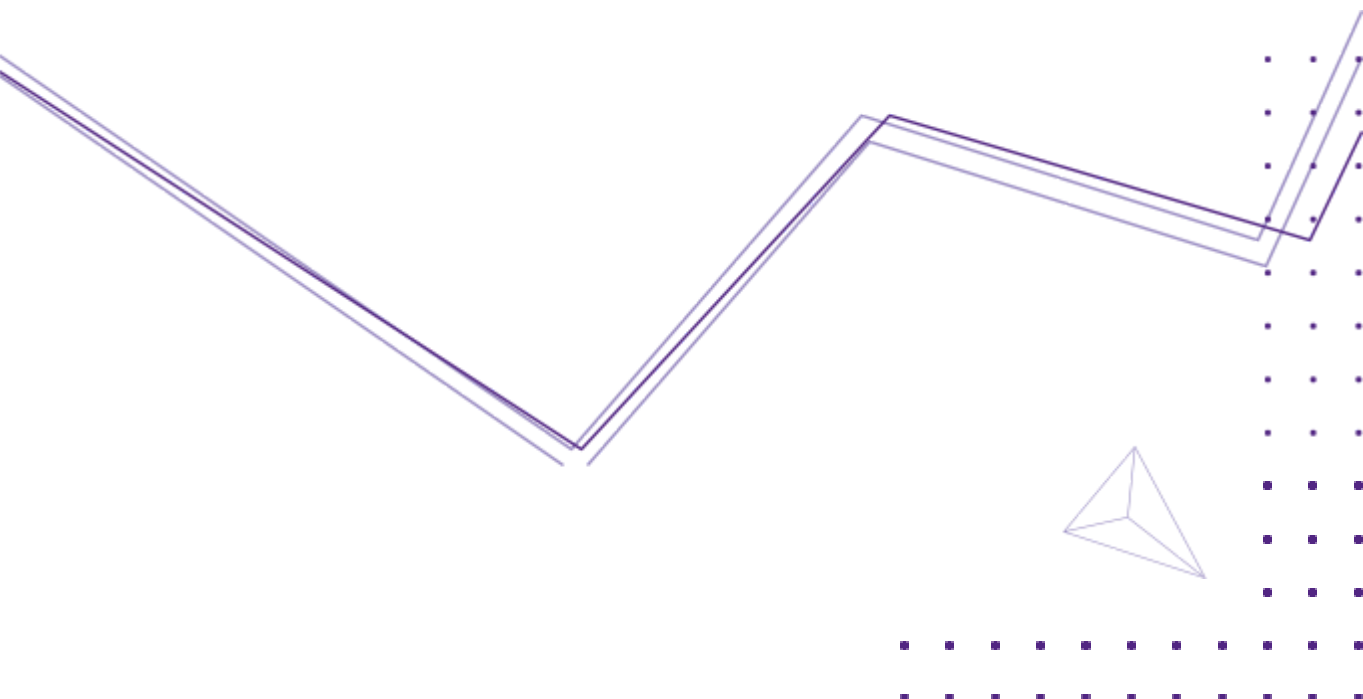
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	INDICADORES
-----------------------	----------	-------	-------------

9.5 Garantizar y promover la convivencia universitaria en valores de igualdad, no discriminación y en contra de cualquier tipo de violencia

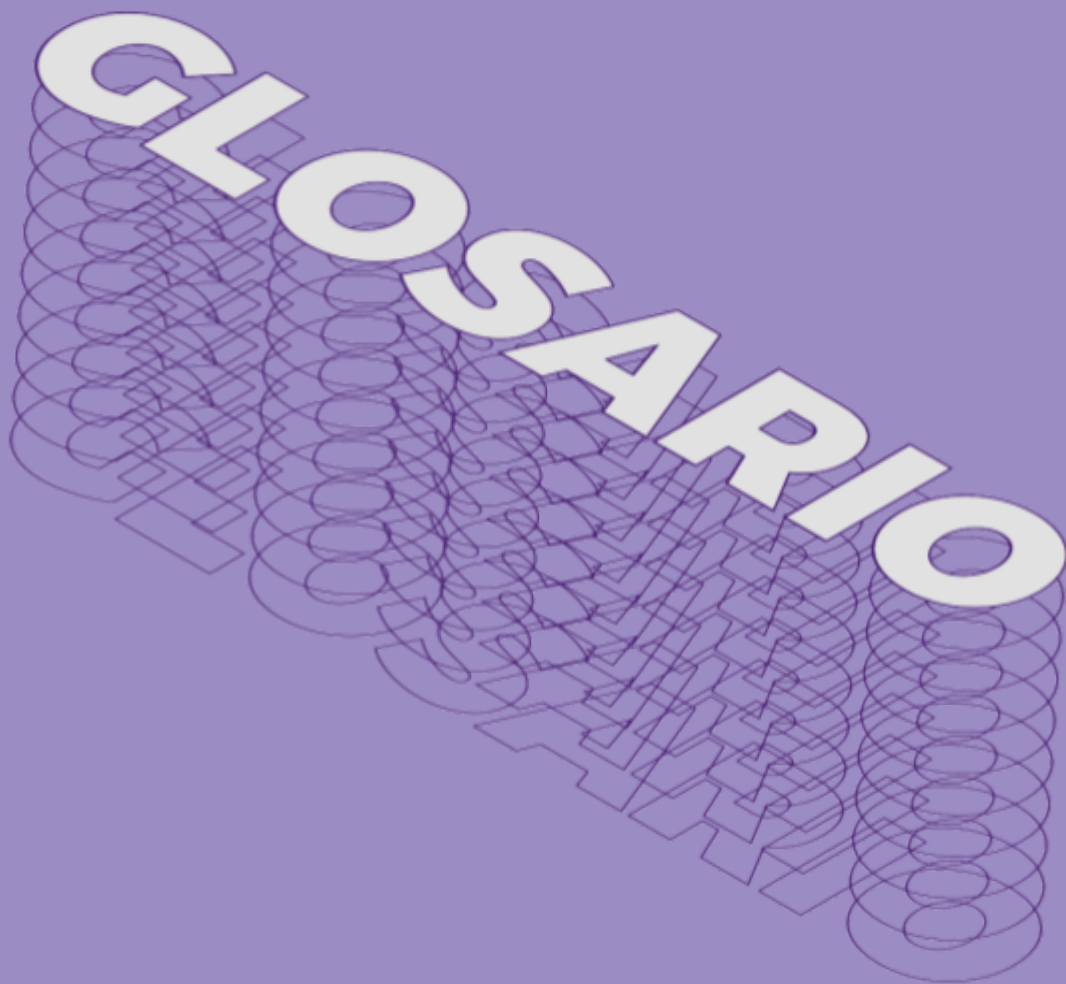
9.5.1 Elaborar un documento de normas de convivencia con perspectiva de género

M.P

- Existencia del documento



GLOSARIO





GLOSARIO

Acción positiva: “Aquellas medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer. (Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 12/1979)” (I Plan de Igualdad de Género ULL, 2014-2017).

Acoso sexista o 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” (Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo).

Acoso sexual: “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” (Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo).

Acoso psicológico (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 69/74 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. (NTP 854) 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” (I Plan de Igualdad de Género ULL, 2014-2017).

Brecha de género: “La brecha de género es una forma de representar la disparidad entre hombres y mujeres en cuanto a dere-

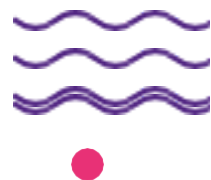


chos, recursos u oportunidades. Este concepto puede aplicarse a distintos campos, como el trabajo, la política o la educación. Por ejemplo, las mujeres tienen más dificultad para acceder a los puestos mejor remunerados, ocupan menos puestos públicos y en ocasiones no tienen acceso a educación por el hecho de serlo” (Orden Mundial, 2020). Resulta fundamental destacar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como factor que afecta directamente al crecimiento de la brecha de género. Queda resuelto, por tanto, que la brecha no es únicamente de carácter salarial, sino que se ve atravesada por los efectos de la conciliación contribuyendo de manera perversa al crecimiento de la misma. Que las tareas domésticas y de cuidados, ya sea de menores o de personas mayores o dependientes, recaigan mayoritariamente aún hoy en las mujeres provoca que sean ellas quienes soliciten en mayor medida permisos de conciliación y acepten trabajos de media jornada/jornada reducida, lo que repercute en salarios más empobrecidos y el desempeño de trabajos más precarios.

Composición equilibrada: según la Ley Orgánica 3/2007 la composición equilibrada se refiere a la “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.” (Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo).

Conciliación: “Equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Hay que prestar especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, y evitar que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de los hijos y de otras personas dependientes, ya que eso entra en colisión con su crecimiento profesional.” (Ayuntamiento de Barcelona, s.f.).

Corresponsabilidad: “Situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en





los ámbitos público y privado. Son medidas de conciliación las actuaciones intencionales adoptadas por administraciones, instituciones, entidades o empresas en la estructura, organización y funcionamiento orgánicos; en la gestión de sus recursos humanos; en las condiciones laborales o en sus equipamientos y servicios, que permiten a mujeres y a hombres desarrollar la vida profesional, la vida personal y la vida familiar en igualdad de oportunidades, y compatibilizar las responsabilidades familiares con la realización personal y profesional. (LCI, Anexo de la Ley)” (I Plan de Igualdad de Género ULL, 2014-2017).

Desagregación por género: Se basa en la desagregación o división por género de los datos referentes al PDI, PAS y Alumnado de la Universidad de La Laguna. De esta forma, se consigue analizar e identificar desde una perspectiva de género las desigualdades institucionales actuales entre mujeres y hombres en varios contextos o situaciones del entorno universitario.

Discriminación directa por razón de sexo: “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, Artículo 6)” (I Plan de Igualdad de Género ULL, 2014-2017).

Discriminación indirecta por razón de sexo: “Se considera 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. (LOIEMH, Artículo 6)” (I Plan de Igualdad de Género ULL, 2014-2017).

Equidad de género/ Distribución equitativa: se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las



obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.” (UNESCO, 2019)

Estereotipos de género: “Hacen referencia a una serie de ideas tradicionales y socialmente impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y los hombres” (EVI, p. 10, 2020). Se trata, pues, de constructos de carácter social que varían en función del contexto histórico-cultural en el que son desarrollados y aplicados. Es decir, no son estáticos y responden a los intereses derivados de la socialización diferencial de género imperante en cada momento histórico y cultural.

Feminismo: “El feminismo es un movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII- aunque sin adoptar todavía esta denominación- y que supone la toma de conciencia de las mujeres -como grupo o colectivo humano- de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquélla quiera” (V. Sau, pp. 121-122, 2000).

Género: “Conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas construidas socioculturalmente y que la sociedad asigna a las personas de manera diferenciada, como propias de hombres y mujeres” (Ayuntamiento de Barcelona, 2021). Se encuentran incluidos, además, los estatus de mujeres y hombres en las diferentes esferas vitales derivados de unas relaciones de poder generadas por un sistema patriarcal institucionalizado.

Resulta imprescindible señalar que el género de una persona no tiene porqué coincidir con el sexo que le fue asignado al nacer. Esto es, la forma en que una persona se identifica a sí misma y cómo esta quiere ser percibida e interpretada por el resto de la sociedad en que se ve inmersa no es intrínseca a su genitalidad. Asimismo, este concepto de género, tal y como es comprendido





en nuestra cultura, es binario, es decir, únicamente contempla un género femenino y otro masculino, obviando el amplísimo espectro que se encuentra entre ambos extremos.

Este binarismo de género convive con otras múltiples formas identitarias que varían dependiendo del contexto cultural, como es el género no binario -una identidad que no se autodesigna ni como femenina ni como masculina, es decir, rompe con el binomio masculino/femenino. Dentro del no binarismo existen, a su vez, diversidad de formas no binarias como pueden ser:

- **Agénero:** aquellas personas que no se identifican con un género ni otro.
- **Género fluido:** Las personas género fluido o gender fluid son aquellas que transitan entre lo masculino y lo femenino. Pueden sentirse del género masculino y al cabo de un tiempo transitar hacia el otro género o viceversa. De algún modo fluyen, como el nombre indica, en el espectro de género. Si quieres conocer más sobre esta identidad, aquí te lo contamos todo.
- **Bigénero:** aquellas personas que se encuentran dentro de los dos géneros.
- **Trigénero y pangénero:** la identificación va más allá de lo femenino y lo masculino. Se trataría de identificarse con todos los géneros, entendiendo el no binarismo como un tercer género.
- **Género neutro:** Identificación con lo masculino y lo femenino al mismo tiempo” (Fuentes, s.f.).

El no binarismo no es una identidad no normativa que haya surgido en los últimos tiempos, sino que cuenta con un largo recorrido histórico. Así, se encuentra el denominado “tercer género” o “tercer sexo”, término utilizado en culturas no occidentales y al que se atribuye, desde una perspectiva antropológica y sociológica, una connotación sagrada por cuanto no se identifica con su sexo asignado al nacer ni con las identidades binarias. Los casos de “las vírgenes juramentadas en los Balcanes, berdache y winkte en América del Norte, muxe en México, hijra en la India, kathoey en Tailandia, apwint en Birmania, akava’ine en Islas Cook, fa’afafine en Samoa, mahu en Hawai o khanith en la cultura árabe” (Wiki- pedia, 2021) dan cuenta históricamente documentada de ello.

Igualdad de Género: Se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres *sean lo mismo*¹, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no deben depender del sexo con el



que estas personas nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres” (UNESCO, 2019). Desde el ámbito jurídico, la igualdad entre mujeres y hombres se encuentra bajo el amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres donde queda recogido que “Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

Cabe diferenciar entre:

Igualdad formal. “Los españoles y españolas son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Constitución Española Artículo 14)”(I Plan de Igualdad de Género ULL, 2014-2017).

- Igualdad efectiva. “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social. (Constitución española Artículo 9.2)” (I Plan de Igualdad de Género ULL, 2014-2017).
- Igualdad retributiva: desde un punto de vista jurídico, se trata de una Ley (Real Decreto 902/2020) que busca que la remuneración tanto de los hombres como de las mujeres que desempeñen el mismo puesto de trabajo sea la misma:

¹ Se alude, en este caso, a las diferenciaciones entre mujeres y hombres derivadas tanto de las características biológicas propias de cada sexo -entendiendo aquí fenómenos fisiológicos como la menstruación, el embarazo, determinadas enfermedades, etc., que afectan de manera diferencial a uno y otro sexo- como de las experiencias de vida que conforman y moldean a mujeres y hombres en base a una socialización diferencial de género y todas las desigualdades sociales que de este fenómeno social se derivan.



a igual trabajo, igual salario. Esta Ley se crea con el objeto de acabar con la desigualdad retributiva que sufren las mujeres, las cuales desempeñando el mismo trabajo cobran menos que sus compañeros y pueden acceder a menos remuneraciones extras que sus ellos.

- **Indicador de género:** “Unidades de información estadísticas que muestran la incidencia diferencial de una variable social en función de los roles de género y que no se registran habitualmente en instrumentos estadísticos configurados para una población concebida como neutra. Puesto que la diferenciación sexual de las personas que componen la colectividad se convierte en desigualdad social de género, la función de un modelo de indicadores de la situación social de mujeres y hombres es desvelar las manifestaciones y principales características de esta situación y traducirlas en medidas objetivas y comparables. (LCI, Anexo de la Ley)” (I Plan de Igualdad de Género ULL, 2014-2017).

Informe de impacto de género: “Constituye impacto el conjunto de resultados, efectos, productos o respuestas - previstas y no previstas, deseadas o no- que se registran en una población o ámbito de actuación tras una intervención o la aplicación de una norma, medida, política o disposición. La evaluación del impacto de género es el examen de las políticas, normas, planes, programas y medidas en función de indicadores diferenciales de género, a fin de conocer el modo en el que afectarán a mujeres y hombres y poder adoptar las medidas correctoras necesarias. Comporta, en consecuencia, su revisión y 72/74 adaptación para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real y efectiva de ambos sexos. (LCI, Anexo de la Ley)” (I Plan de Igualdad de Género ULL, 2014-2017).

Infrarrepresentación: la infrarrepresentación se da cuando uno de los géneros está en menor representación dentro de una administración, grupo, sector... Para saber si existe infrarrepresentación se usa la proporción 60/40 %, es decir, para que haya una representación paritaria dentro de un sector el número de mujeres y de hombres debe estar comprendido entre estos porcentajes. En cambio, si nos encontramos con que la representación de un género se da en un porcentaje menor del 40% estaríamos hablando de una infrarrepresentación del mismo.



Intrahistoria: con este concepto se pretende visibilizar las acciones, logros y activismo diario de aquellas mujeres que, aunque no han recibido un reconocimiento público del trabajo que llevan a cabo para el impulso del movimiento feminista, ejercen como agentes clave del proceso de consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.



Lenguaje inclusivo/ lenguaje no sexista: “El lenguaje inclusivo en cuanto al género, lenguaje incluyente o lenguaje no sexista se refiere a la creación y uso de términos que visibilicen a los grupos demográficos con identidad de género y orientación sexual diferente. La propuesta para el uso de este tipo de lenguaje parte de la idea de que la lengua y la expresión forja la realidad de quienes la usan y conscientemente destituye, minimiza, desvaloriza e invisibiliza identidades femeninas, no heteronormadas² y diversas. [...] El propósito del lenguaje inclusivo es llamar la atención hacia conversaciones necesarias sobre cuestiones normalizadas e internalizadas como el androcentrismo y el heterocentrismo. [...] la idea (...) es validar y normalizar grupos sociales históricamente disminuidos” (García-Bullé, 2021). En otras palabras, “Es la herramienta por la cual se busca adaptar el lenguaje a los avances sociales que se producen en cuanto a las luchas por la igualdad entre mujeres y hombres y por la eliminación de las desigualdades sociales de género” (Diccionario feminista, 2018).

A través de su uso se busca no sólo visibilizar a todas las mujeres cuya existencia y experiencia quedan disueltas en un lenguaje androcéntrico de masculino genérico -se ha de partir de la premisa lingüística “lo que no se nombra, no existe”, pues el lenguaje configura las realidades sociales y se convierte en reflejo de las diversas experiencias culturales- sino que además se busca desembarazar a los hombres de aquellas expresiones y calificativos que tratan de denigrarlos por desempeñar tareas y adoptar actitudes tradicionalmente consideradas como propias de las mujeres.

² Aquí, el concepto de «heteronormatividad» hace referencia a la heterosexualidad como única orientación sexual válida sobre la que las relaciones de poder se han construido históricamente -haciendo referencia aquí a nuestro contexto occidental- y que han dado lugar a un régimen social y cultural donde esta orientación sexual se ha convertido en la única naturalizada y normalizada. Este constructo cultural de la heterosexualidad como sexualidad hegemónica ha propiciado que otras identidades sexuales pasen a formar parte de la disidencia sexual junto con la condición de otredad que ello conlleva: llegando a ser perseguidas, estigmatizadas y duramente castigadas dependiendo del momento histórico, cultural y político en que se ponga el foco de análisis. A este fenómeno de rechazo (generado por una jerarquía de poderes basada en el sexo de las personas que forman parte de una sociedad dada) ha contribuido notablemente el hecho de que se vea propiciado por un sistema dicotómico ampliamente internalizado y politizado y cuyos efectos abarcan las relaciones sexoafectivas y de parentesco. Las raíces de este término son amplias y se debe reconocer su origen en las obras teóricas, fundamentalmente de Michael Warner con su visión de la teoría queer, de la poeta, intelectual, feminista y activista lesbiana Adrienne Rich, con su concepto de la «heteronormatividad obligatoria», y a la obra intelectual de la escritora y activista Gayle Rubin sobre el sistema sexo/género.



Paridad/ distribución paritaria: “en feminismo, es entendida como una participación equilibrada de mujeres y hombres en las posiciones de poder y de toma de decisiones en la vida política, económica y social. Constituye una condición destacada para la igualdad entre los sexos” (Malvestida, 2018). Este indicador, denominado ha venido siendo utilizado por la Junta de Andalucía bajo la denominación “Índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM)” en sus informes de evaluación de impacto de género y que es, a su vez, empleado por la Universidad de Málaga. Este índice se define mediante la fórmula:

$$^3\text{IPRHM} = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$$

“La M representa el número total de mujeres, y H el de hombres. Según esta fórmula, para un número de mujeres idéntico al de hombres (situación de equilibrio total), el valor del índice es igual a la unidad” (III Plan de Igualdad UMA, 2019-2022).

Perspectiva de género: “La perspectiva de género se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género” (Gobierno de México, 2021).

Políticas de igualdad: “Las políticas de igualdad de género son aquellas medidas que luchan contra la discriminación que limita los derechos de las niñas y mujeres. Su objetivo es promover la equidad y el empoderamiento del colectivo femenino” (Oxfam Intermón, 2021).

Plan de Igualdad: la conceptualización del Plan de Igualdad queda establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Artículo 46.

³Tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establecen que se entenderá por representación equilibrada aquella situación en la que ninguno de los dos sexos suponga más del sesenta por ciento, ni menos del cuarenta por ciento del total. De acuerdo con ello, para el IPRHM, se pueden establecer unos valores, inferior y superior, de 0,80 y 1,20 respectivamente, dentro de los cuales se podría hablar de situación de equilibrio en cuanto a la representación por sexos. En caso de que el número de mujeres suponga más del 60% del total, los valores del Índice estarán por encima de 1,20 y a la inversa, si no se alcanza el 40%, es decir, si existe sobrerrepresentación masculina, el IPRHM tendrá valores inferiores a 0,80” (III Plan de Igualdad UMA, 2019-2022).



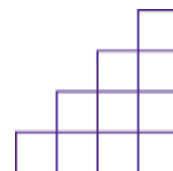
Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas:

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el





artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo” (Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo).

Asimismo, se debe hacer mención al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, por el que “tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores” (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre). Así, el Plan de Igualdad se convierte en una herramienta seguimiento para fijar y perseguir la consecución de aquellos objetivos que lleven a lograr la no discriminación en el ámbito profesional de mujeres y hombres.

Roles de género: “El término explica el conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres. A pesar de la persistencia de estos roles asignados a unas y a otros a partir de estereotipos de género, en muchas culturas y sociedades actuales aún prevalecen en las relaciones familiares, sociales o laborales.

Los roles de género establecen socialmente las tareas y responsabilidades asignadas a los sexos, algunos ejemplos pueden ser:

- **Rol productivo:** son aquellas actividades que desarrollan mujeres y hombres en el ámbito público con el fin de producir bienes y servicios, y que generan ingresos y reconocimiento.
- **Rol reproductivo:** son actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y la supervivencia de la familia, incluye las actividades domésticas y de cuidados. Estas tareas son realizadas especialmente por mujeres.
- **Rol de gestión comunitaria:** son actividades que aseguran la provisión y mantenimiento de recursos escasos para el consumo colectivo, como agua y educación. Lo realizan principalmente mujeres a nivel comunitario.
- **Rol de política comunitaria:** es un rol de liderazgo a nivel comunitario,

realizado particularmente por hombres, puede ser remunerado y con ello generar poder o estatus.

- **Triple rol:** refiere a la realización simultánea de actividades correspondientes al rol productivo, reproductivo y comunitario, lo que implica el alargamiento y fragmentación de los horarios de trabajo de las mujeres.

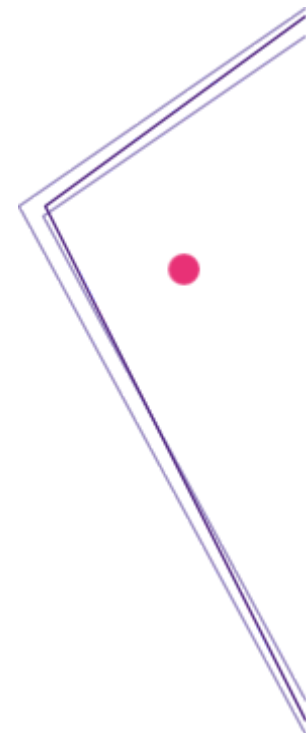
En virtud de que estos roles son papeles construidos y aprendidos en la sociedad, pueden modificarse a partir del respeto a los derechos humanos de las personas y al despliegue de sus libertades y capacidades.

Esta noción ha jugado un papel muy importante no sólo en los estudios feministas y de género, también en los anuarios estadísticos oficiales, en diagnósticos, evaluaciones o formulaciones de políticas públicas que implican visualizar el rol de las mujeres en determinados contextos y proyectos, el impacto de la intervención en éstos y en las relaciones de género” (Glosario para la igualdad).

Segregación laboral: “La segregación laboral supone una presencia desigual de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales, caracterizadas por desiguales condiciones de empleo, formación y cualificación, promoción y retribución, que determina la feminización y masculinización de las ocupaciones, tanto en la escala horizontal de sectores productivos y tipos de actividad, como en la escala vertical de niveles o categorías retributivas, de poder, responsabilidad y prestigio social, que derivan en desigualdades de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral” (I Plan de Igualdad de Género de la ULL, 2014-2017).

Esta segregación laboral comprende:

- **Segregación horizontal:** “Concentración de mujeres u hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, de empleos o de opciones académicas o formativas. En la elección influye más el rol de género que la libre opción personal” (EVI, P. 25, 2020).
- **Segregación vertical:** Hace referencia a la “concentración de mujeres en determinadas categorías profesionales y niveles de responsabilidad, independientemente de su formación y experiencia profesional” (EVI, P. 25, 2020). Además, debido a ella las mujeres son excluidas de los puestos de mando o mayor relevancia en la empresa, siempre desarrollando actividades de menor prestigio. La segregación vertical, al igual que la segregación horizontal, se ve directamente afectada por la conciliación, puesto que la falta de medidas conciliadoras, o la imposibilidad de ponerlas en práctica,





resultan negativamente para que las mujeres puedan desempeñar su vida profesional y/o académica y familiar de forma equilibrada y sin caer en la necesidad de tener que elegir qué aspecto de su vida sacrificar para poder desarrollar los objetivos vitales de su interés.

Sexo: el “sexo” es comprendido como los órganos sexuales -internos y externos- con los que mujeres y hombres nacen. En nuestra cultura occidental, el sexo es utilizado como criterio de clasificación entre aquellas personas etiquetadas como mujeres y aquellas etiquetadas como hombres de acuerdo a un criterio diferencial. Al mismo tiempo, dependiendo de su sexo, a la persona le es asignado un género -masculino o femenino- que lleva implícitas las expectativas sociales y comportamentales a desempeñar por la persona en función al género asignado. Estas expectativas y comportamientos definidos en base al género son adquiridos por la persona mediante un proceso de socialización diferencial de género.

Al margen de este binarismo de sexo en base al cual los genitales externos de las personas son clasificados como hombre/mujer al nacer, se debe mencionar la existencia de otras realidades sexuales muy diversas y merecedoras de reconocimiento. Este es el caso, por ejemplo, de la intersexualidad, que en ningún caso debe ser confundida con el hermafroditismo: “Si bien esta se produce en el desarrollo embrional y fetal del individuo, muchas veces no se detecta en el momento del nacimiento. La intersexualidad no significa que la persona tenga dos sexos, si no que comparte características físicas, gónadas (ovarios o testículos) o cromosomas de hombre y de mujer al mismo tiempo” (Fuentes, s.f.). A su vez, la intersexualidad se encuentra conformada por una amplia diversidad tipológica diferenciada en base a combinaciones cromosómicas o a la insensibilización a determinadas hormonas.

Transversalidad de género: “Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”. (LOIEMH, Artículo 15)” (I Plan de Igualdad de Género ULL, 2014-2017).



Violencia(s) machista(s)/violencia de género: “Violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que tiene como resultado un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado” (Ayuntamiento de Barcelona, s.f.). Este tipo de violencia concibe que existe una violencia específica en la sociedad que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo. Actualmente se sigue concibiendo esta violencia dentro de las relaciones afectivas, esto es, sólo es considerada como tal si las mujeres en situación de violencia mantienen o han mantenido una relación de tipo afectivo con su maltratador. Estas violencias pueden ser de varios tipos y tienen por fin último la imposición sobre las mujeres de relaciones de poder basadas en la desigualdad para alcanzar el dominio y la anulación de las mujeres que lo sufren. Así, pueden ser considerados tipos de violencia de género:

- **Violencia económica.** Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela.
- **Violencia psicológica.** Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.
- **Violencia emocional.** Consiste, por ejemplo, en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades.
- **Violencia física.** Consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella.





Puede incluir daños a la propiedad.

- **Violencia vicaria.** Comprendida como la utilización de los hijos, hijos y seres queridos de las mujeres por parte de su maltratador para ejercer control sobre ellas e infringir males- tar y sufrimiento.
- **Violencia sexual.** Conlleva obligar a una pareja a participar en un acto sexual sin su consentimiento” (ONU Mujeres, 2021). Este tipo de violencia, además, puede ser encontrada en otras manifestaciones, como el acoso sexual o sexista -véase las entradas “Acoso sexista o por razón de sexo” y “Acoso sexual” de este documento- la violación, o la violación correc- tiva -como aquella forma de violación “perpetrada contra una persona por su orientación sexual o su identidad de género. Su finalidad es obligar a la víctima a comportarse de manera heterosexual o acorde con una determinada visión normativa de la identidad de género” (ONU Mujeres, 2021).
- **La trata de personas.**
- **El matrimonio infantil.**
- **La mutilación genital femenina.**
- **La violencia en línea o digital.** “La violencia en línea o digital contra las mujeres es cualquier acto de violencia cometido, asistido o agravado por el uso de la tecnología de la infor- mación y las comunicaciones (teléfonos móviles, Internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.) contra una mujer por el hecho de serlo. La violencia en línea puede incluir:
- **Ciberacoso.** Consiste en el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes.
- **Sexteo o sexting.** Envío de mensajes o fotos de contenido explí- cito sin contar con la autorización de la persona destinataria.
- **Doxing.** Publicación de información privada o identificativa sobre la víctima” (ONU Mujeres, 2021).

Es claro, por tanto, que la violencia ejercida contra las mujeres no debe ser limitada a la agresión física o sexual, sino que estas



son formas de violencia que se encuentran contenidas en un amplio espectro que conforma la violencia de género o violencia(s) machista(s).

En el ámbito jurídico en materia de violencia contra las mujeres, a día hoy continúa vigente la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género – abreviada como LIVG o VioGen– cuya aplicación es de carácter nacional, un avance en el ámbito jurídico para luchar contra la violencia de género como una clara lacra social que actúa de múltiples formas en los distintos ámbitos de la vida. Sin embargo, al igual que debe reconocerse lo necesario y pionero de su entrada en vigor, también debe reconocerse que presenta aspectos a repensar de acuerdo a los avances sociales que van surgiendo. Así, de acuerdo a esta Ley sólo se reconoce como violencia de género aquella que es infligida sobre las mujeres por parte de un hombre con quien ha mantenido o mantiene en el momento en que la violencia tiene lugar una relación de carácter afectivo. Esto deja fuera a todas aquellas parejas no heterosexuales, así como a todos aquellos casos en que la violencia es perpetrada por parte de otra persona que no sea pareja sentimental de las mujeres en situación de violencia de género (otros familiares como padres, abuelos, tíos, hijos, nietos, etc., y personas ajenas al núcleo familiar, como vecinos, amigos, y cualquier desconocido que no tenga vínculo alguno con las mujeres afectadas, etc.). Tampoco son contemplados los casos de violencia llevados a cabo contra las niñas (ya sean casos de violencia sexual y/o trata de personas), ni los casos de aquellas niñas y niños que también son víctimas (directas o indirectas) de la violencia ejercida contra sus madres (la llamada violencia vicaria).

Asimismo, se encuentra la Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, inspirada en el ⁴Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y la lucha contra la

⁴Aprobado en Estambul el 11 de mayo de 2011 y ratificado por España en 2014. se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres y comprende todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o puedan implicar daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de hacer estos actos, la coacción y la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. Además, el Convenio obliga a adoptar las medidas necesarias para prevenir la violencia contra las mujeres y darle respuesta. En particular, insta a que las medidas que se tomen se dirijan, en su caso, a todos los actores implicados, como las agencias gubernamentales, los parlamentos y las autoridades nacionales, regionales y locales, y promueve la dedicación de los recursos financieros y humanos adecuados para aplicar correctamente políticas integradas y medidas y programas dirigidos a prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio. También es preciso mencionar, por el impacto normativo que tienen sobre la presente ley, el Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales, de 4 de noviembre de 1950, y, especialmente, el Protocolo adicional 12 de este convenio, que establece una prohibición general de discriminación basada en el principio fundamental de que todas las personas son iguales ante la ley” (Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista).





violencia hacia la mujer y la violencia doméstica, y que viene a modificar la pionera Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. Sin embargo, esta Ley se limita al ámbito de actuación de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

A nivel autonómico de Canarias se encuentra en vigor la Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, que “tiene como propósito la creación del Sistema Canario de Intervención Integral contra la Violencia hacia las Mujeres, con el que se pretende establecer, de forma integrada y multisectorial, un conjunto unitario de servicios y prestaciones de carácter social, educativo, sanitario y de seguridad, desarrollados por las administraciones públicas canarias en el cumplimiento de sus respectivas competencias y por las entidades públicas y privadas que colaboren con las mismas, tendentes a la prevención y erradicación de las situaciones de violencia de género, en el ámbito de esta Comunidad Autónoma”.

Además, también debe ser mencionada la reciente entrada en vigor de la Ley 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género, cuyo origen parte del sustancial incremento de denuncias y casos de violencia de género detectados a consecuencia del estado de alarma sanitaria provocada por la pandemia COVID-19. Las mujeres en situación de violencia de género pasaron a verse obligadas a convivir con su agresor de forma continuada, con lo que la frecuencia e intensidad de las agresiones pasaba a experimentar un peligroso riesgo en su aumento y gravedad. Igualmente, se encuentra la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual, cuyo proyecto de ley fue aprobado el 6 de julio de 2021 por Consejo de Gobierno (Padiella Muñoz, 2021).

A pesar de los logros conseguidos hasta ahora en el ámbito legal, es preciso recalcar la necesidad de continuar trabajando por una igualdad no solamente formal, sino también real, pues, a pesar de haber obtenido la igualdad legal, las mujeres continúan siendo un colectivo especialmente vulnerable -más aún cuando se trata de mujeres que además forman parte del colectivo migrante, LGBTIQ+, o de cualquier otro que se encuentre en situación de vulnerabilidad social- objeto de violencias y actitudes machistas que tienen su raíz en prejuicios culturales que de forma no justificable sostienen la discriminación contra las mujeres y la



BIBLIOGRAFÍA DEL GLOSARIO



(03 de diciembre, 2021). Género no binario. Wikipedia. https://es.wikipedia.org/wiki/G%C3%A9nero_no_binario

(s.f.). Roles de género. Glosario para la igualdad. Consulta en línea. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de-genero>

¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla? Gobierno de México. (s. f.). <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>

Mujeres y feminismo. Glosario. Mujeres y feminismo. (s. f.). Ayuntamiento de Barcelona. Recuperado 2 de diciembre de 2021, de <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/es/recursos/glosario>

Mujeres y feminismo. Glosario. Mujeres y feminismo. (s. f.). Ayuntamiento de Barcelona. Recuperado 2 de diciembre de 2021, de <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/es/recursos/glosario>.

El Orden Mundial. (2020, 19 octubre). ¿Qué es la brecha de género? El Orden Mundial. Recuperado 2 de diciembre de 2021, de <https://elordenmundial.com/que-es-la-brecha-de-genero/>

Escuela Virtual de Igualdad (EVI) (2020). Conceptos básicos en torno a la cultura empresarial y la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Instituto Canario de Igualdad.

Fuentes, C. (s.f.) GÉNERONOBINARIO:¿Qué significa ser una persona no binaria? No somos tan rarxs. <https://nosomostanrarxs.com/genero-no-binario-que-significa-ser-una-persona-no-binaria/>

Fuentes, C. (s.f.). ¿Qué es la intersexualidad? No somos tan rarxs. <https://nosomostanrarxs.com/que-es-intersexualidad/>

García-Bullé, S. (08 de junio, 2021). Opinión: lenguaje inclusivo y lenguaje de accesibilidad. Instituto para el Futuro de la Educación. Observatorio. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/lenguaje-accesibilidad-inclusivo>





Gobierno de México. Recuperado 2 de diciembre de 2021, de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>

Ley 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género. Boletín Oficial del Estado, 72, de 25 de marzo de 2021. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-4629>

Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado, 162, de 8 de julio de 2003, 26392 a 26402. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-13618>

Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. Boletín Oficial del Estado, 11, de 13 de enero de 2021, 3096 a 3113. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-464>

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado, 313, de 29 de diciembre de 2004. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760&p=20210605&tn=0>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 71, de 23 de marzo de 2007. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

ONU Mujeres. (s. f.). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. ONU. Recuperado 2 de diciembre de 2021, de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

Padiella Muñoz, L. (07 de julio, 2021). El Gobierno de España aprueba la ley de libertad sexual conocida como 'solo sí es sí'. France 24. <https://www.france24.com/es/europa/20210707-es-pana-consejoministros-aprueba-ley-violacion>

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto



713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 272, de 14 de octubre de 2020, 87476 a 87502. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

Redacción Malvestida. (2018, 11 abril). Diccionario feminista para principiantes. Malvestida. Recuperado 2 de diciembre de 2021, de <https://malvestida.com/2018/04/diccionario-feminista-principiantes/>

Sau, V. (2000). Diccionario Ideológico feminista I (1. ed., Vol. 1). Icaria. pág 121-122

Sin políticas de igualdad de género no se cumplen las leyes. (s. f.). Oxfam Intermón. Recuperado 2 de diciembre de 2021, de <https://blog.oxfamintermon.org/sin-politicas-de-igualdad-de-genero-no-se-cumplen-las-leyes/>

UNESCO. (2019). Igualdad de Género. Recuperado 2 de diciembre de 2021, de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>.

Universidad de La Laguna. (2018). I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna, 2014-2019. <https://www.ull.es/servicios/igualdad/normativa/#ull>

Universidad de Málaga. (2019). III Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga, 2019-2022. <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/19584>



Unidad de Igualdad de Género

Campus de Guajara,
Facultad de Psicología
(+34) 922 31 75 46
igualdad@ull.es