



VNIVERSIDAD  
D SALAMANCA

# **PLAN INTEGRAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

---

**Aprobado en Consejo de Gobierno el 30 de abril de 2008**

## PRESENTACIÓN

Los Estatutos de la Universidad de Salamanca recogen en su artículo 1º que las actuaciones de nuestra Universidad están inspiradas en los principios de democracia, igualdad, justicia y libertad. Cualquier forma de sexismo o de discriminación directa o indirecta por razón de sexo va en contra de esos principios y de nuestra sensibilidad y convicciones. El logro de la igualdad real entre mujeres y hombres es una demanda de la sociedad a la que la comunidad universitaria debe dar cumplida respuesta, especialmente por coherencia con la misión fundamental de la Universidad como generadora de conciencia pública y transmisora de valores. El nuevo marco normativo (Ley Orgánica de igualdad, marzo de 2007; Ley Orgánica de Universidades, reformada en abril de 2007, Ley Orgánica contra la violencia de género, diciembre de 2004) favorece e impulsa las actuaciones a favor de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y contra la discriminación en las instituciones dedicadas a la educación superior. Todo ello debe plasmarse en un compromiso de todos para asumir la responsabilidad de proponer soluciones y llevarlas a la práctica.

En junio de 2007 se creó la Comisión de igualdad de la Universidad de Salamanca integrada por Enrique Cabero, Mª Jesús Elías, Ángela Figueruelo, Reyes Hernández, Pilar Jiménez, Sara Martín, Alberto del Rey, Mercedes Romero, Paula Rubio y Mª Teresa López de la Vieja, que la presidía. El encargo principal hecho por el Rectorado para la comisión era elaborar un proyecto de Plan de Igualdad para la Universidad, basado en un diagnóstico previo de la situación en nuestra institución. Tanto en la composición de esta comisión, como en el proceso de elaboración de las propuestas se buscó lograr el máximo consenso y la participación de todos los sectores de la comunidad universitaria. Los resultados del trabajo de la comisión, dos documentos denominados *Informe de situación* y *Plan de igualdad de la Universidad de Salamanca*, fueron presentados públicamente el 4 de Febrero del 2008 y a partir de ahí se abrió un plazo para que cualquier miembro de la comunidad universitaria pudiera presentar alegaciones y sugerencias. Asimismo, se remitió a distintos organismos y a expertos y expertas en temas de igualdad para su revisión externa. Después de integrar las sugerencias recibidas, la Comisión de Igualdad elaboró un documento definitivo que fue remitido al Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad en marzo de 2008. El paso último debía consistir en su aprobación por los órganos competentes de la Universidad de Salamanca para que se convirtiese finalmente en una declaración del compromiso de toda la comunidad universitaria por incorporar el valor de la igualdad entre los objetivos propios de la institución y en un auténtico plan de actuación.

Las páginas que siguen recogen el texto definitivo del *Plan Integral de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Salamanca*, aprobado por unanimidad por el Consejo de Gobierno el 30 de Abril de 2008. El Plan describe la estrategia institucional para el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, planteando medidas concretas dirigidas a su implantación. Responde en primer lugar a la necesidad de ser coherentes con la normativa vigente, pero sobre todo responde a un principio de calidad universitaria: se fundamenta en la creencia de que una universidad que avanza hacia la presencia equilibrada de mujeres y hombres es una universidad que avanza también hacia la excelencia tanto en la docencia como en la investigación. Responde finalmente, también, a la firme convicción de que es un paso adelante en nuestra naturaleza de servicio público, en nuestros ideales y principios, en nuestra propia dignidad.

José Ramón Alonso  
Rector

---

PLAN INTEGRAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA.

---

**Índice**

Introducción

Igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca

El marco normativo

El criterio de transversalidad

Las políticas activas y de calidad en la Universidad de Salamanca

**Ejes de actuación**

1. La promoción de la igualdad

2. La docencia

3. La investigación

4. Las condiciones de trabajo y política de personal

5. Participación, gobierno de la Universidad de Salamanca

6. La comunicación y la difusión cultural

7. Relaciones con la Administración central, autonómica y otras instituciones

**Plan Integral de Igualdad. Conclusiones.**

## PLAN INTEGRAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

### Introducción.

La entrada en vigor de la *Ley Orgánica 3/2007* representa un avance en las políticas para promover la igualdad real entre mujeres y hombres y para eliminar aquellos obstáculos que impiden todavía la plena equiparación de derechos. De la misma forma, la *Ley Orgánica de Universidades*, desde abril de 2007, y la *Ley Orgánica contra la violencia de género*, del año 2004, favorecen las actuaciones en favor de la presencia equilibrada de mujeres y hombres y contra cualquier tipo de discriminación que pudieran tener lugar en el ámbito de la educación superior. La igualdad de trato y de oportunidades para mujeres y hombres es un principio general que estaba recogido en la *Constitución* española (art.14), así como en los tratados, directivas y documentos de la Unión Europea a partir del *Tratado de Amsterdam*, de 1997. En Castilla y León, está vigente desde el año 2003 la *Ley 1/2003* para la igualdad de Oportunidades en la Comunidad y, a partir de 2005, está regulado el funcionamiento del *Observatorio de Género* de Castilla y León, en el *Decreto 30/2005*. Con posterioridad, han sido aprobados varios Planes de Igualdad para Castilla y León y, desde abril de 2007, se encuentra vigente el *IV Plan* de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (*Decreto 1/2007*).

En octubre de 2007, el Sr. Rector Magnífico de la Universidad de Salamanca dio a conocer la *Declaración del Equipo de Gobierno por la Igualdad de mujeres y hombres*, en la cual se manifestaba el compromiso de la institución con políticas activas, de calidad, y con la cultura de la igualdad. De acuerdo con los principios expresados en esta *Declaración* y con el fin de hacer efectivo el compromiso de la Universidad, la Comisión de Igualdad, constituida en junio de 2007, ha elaborado un *Informe* de la situación (Salamanca, 2007), con los datos disponibles hasta la fecha, como punto de partida para definir los objetivos del Plan de Igualdad. En éste se indican las medidas y los recursos que serán necesarios para trasladar el principio de igualdad a todas las actuaciones y sectores de la institución, de acuerdo con lo establecido por las normas vigentes en este ámbito. Siguiendo el criterio de transversalidad, al cual se refiere la normativa nacional e internacional con objeto de lograr actuaciones eficaces en este ámbito, este Plan de Igualdad se refiere a las actuaciones y medidas destinadas a promover la igualdad en las distintas áreas o ejes de actuación: la docencia, la investigación, las condiciones de trabajo y la política de personal, la participación en la toma de decisiones y órganos de la Universidad, la comunicación institucional y las actividades culturales, así como las relaciones con otras instituciones, entidades y organismos competentes en la materia.

La información disponible hasta la fecha sobre las actividades del Alumnado, del Personal de Administración y Servicios, del Personal Docente e Investigador muestra una distribución desigual entre mujeres y hombres, siendo la participación en los órganos de gobierno y la presencia de mujeres en las categorías y niveles superiores algunos de los aspectos menos favorables dentro de la institución (*Informe*, 2007). La Universidad cuenta, en todo caso, con recursos humanos adecuados para que la presencia equilibrada de mujeres y hombres pueda estar entre las prioridades y en el plan estratégico de la Universidad de Salamanca. El trabajo realizado y en curso de realización en el Centro de Estudios de la Mujer (CEMUSA) constituye un punto de referencia en la materia.

Los resultados positivos de las medidas e intervenciones, especificadas en este Plan dependerán sin duda de la participación de todos los sectores y de toda la estructura organizativa. Por esta razón, se recomienda que el Plan Integral de Igualdad sea presentado a

toda la comunidad universitaria, se abra el correspondiente periodo para presentar enmiendas y, en su caso, sea aprobado por el procedimiento y por los órganos competentes. Con objeto de impulsar el proceso de creación de consenso sobre la política universitaria de igualdad, permitir el seguimiento del Plan Integral de Igualdad, así como velar por el cumplimiento de las normas vigentes en la materia, se recomienda la creación de la Unidad de Igualdad, en los términos previstos por la Ley Orgánica de Universidades, de 2007.

### **Igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca.**

En el presente Plan Integral de Igualdad se recogen los objetivos y las medidas para lograr la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la institución. Forman parte de las estrategias a medio y a largo plazo para favorecer la integración efectiva, el pleno desarrollo de todos los sectores y la responsabilidad social de la institución. Tanto el diseño general del Plan como la definición de sus objetivos y de las medidas concretas se han basado en el diagnóstico de la situación, realizado a partir de los datos sobre Alumnado, Personal de Administración y Servicios, Personal Docente e Investigador, referidos a los últimos cursos, desde 1997-1998 hasta 2006-2007, información recogida y elaborada para la Estadística de Gestión de la Universidad de Salamanca. Datos adicionales sobre participación en los órganos de gobierno y sobre las actividades I+D han sido facilitados por el Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad, la Unidad de Evaluación de la Calidad y la Secretaría General de la Universidad. Han colaborado muy eficazmente en la recogida de datos complementarios los servicios y las unidades de la Universidad, como Gestión de la Investigación, OTRI, Relaciones Internacionales, además de varios Departamentos, Centros e Institutos. Para realizar el diagnóstico se ha contado asimismo con información sobre empresas externas, contratadas por la Universidad. En base a tales datos, el *Informe* elaborado por la Comisión de Igualdad presenta un diagnóstico general de la situación (Salamanca, 2007).

La información disponible hasta la fecha indica que la composición de la Universidad de Salamanca no está equilibrada, a pesar del ligero avance en las categorías superiores de Profesorado, algo superior a la media nacional, a pesar del predominio de mujeres entre el Alumnado, mejores cifras de participación de las profesoras en actividades I+D a lo largo de los tres últimos años, el personal femenino cualificado en el sector de Administración y Servicios, así como la existencia de una importante masa crítica ligada al Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Salamanca, con actividades docentes e investigadoras y de difusión de resultados. Esto indica que los obstáculos para la igualdad de oportunidades y de trato siguen existiendo en la institución, con la consiguiente pérdida de capital humano. Por todo ello, está justificada la adopción de la mayoría de las medidas previstas por la legislación vigente para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, objetivo al cual se refiere la *Declaración del Equipo de Gobierno por la Igualdad de mujeres y hombres* de la Universidad de Salamanca (Octubre de 2007).

Este Plan ha tenido en cuenta, además del *Informe* sobre la distribución de actividades que realizan mujeres y hombres en la Universidad: (a) el marco normativo para promover la igualdad real, (b) el carácter transversal de las intervenciones en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, (c) las políticas de calidad en la Universidad de Salamanca. En cuanto a las actuaciones concretas, el Plan propone la aplicación de dos tipos de medidas, algunas competen a todos los sectores y actividades de la Universidad, son de carácter transversal, otras pertenecen a ámbitos específicos, como son la docencia, la política de personal y la difusión cultural. Según esto, los objetivos y las medidas a aplicar se estructuran en siete áreas o ejes de intervención:

1. La promoción de la igualdad
2. La docencia
3. La investigación
4. Las condiciones de trabajo y política de personal
5. Participación, gobierno de la Universidad de Salamanca
6. La comunicación y difusión cultural
7. Relaciones con la Administración central, autonómica y otras instituciones

Las actuaciones previstas para cada uno de los ejes tienen en cuenta el objetivo específico, los objetivos concretos, las medidas concretas a aplicar, la búsqueda de recursos y el posible calendario para implantar los cambios correspondientes. De la misma forma, algunas recomendaciones son específicas de cada eje de actuación, mientras que otras se refieren a intervenciones de carácter transversal, en la dirección marcada por la *Ley Orgánica 3/2007*. Por último, se recomiendan las siguientes actuaciones para los cursos académicos 2007/2008 y 2008/2009:

### **Recomendaciones**

1. Difusión de la normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad.
2. Aprobación y aplicación del Plan Integral de Igualdad.
3. Creación de la Unidad de Igualdad.
4. Realización de un estudio cuantitativo y cualitativo sobre medidas contempladas en el Plan de Igualdad.
5. Formación específica para Personal Docente, Personal de Administración y Servicios, Alumnado.
6. Apoyo a planes piloto en centros, unidades, servicios, departamentos.
7. Búsqueda de recursos internos y externos para el desarrollo de las políticas de igualdad en la Universidad.
8. Colaboración con otros centros, organismos e instituciones.

### **El marco normativo.**

El principio de igualdad es la característica principal de la Constitución española en cuanto última forma de ordenación jurídica del poder político. Este principio se encuentra recogido en las siguientes normas:

- Artículo 1.1 CE: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo jurídico”.
- Artículo 9.2 CE: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales

y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

- Artículo 14 CE: “Los españoles 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”.

El valor normativo supremo de dicha norma es el fundamento del carácter obligatorio de todos sus preceptos entre los que se encuentran el valor superior de la igualdad, el principio de igualdad formal ante la ley (base del estado Liberal de Derecho), y el principio material de igualdad ante las normas que, en cuanto postulado del Estado Social de Derecho, obliga a los poderes públicos a desarrollar políticas que intenten corregir o disminuir las desigualdades sociales. Por estas razones se puede apreciar con claridad que en la Constitución española de 1978 se garantiza, en el artículo 14, la igualdad de trato sin diferencias por razón de sexo. Al cambio que esa norma ha supuesto respecto de las que le precedieron, con relación a la equiparación de los derechos de la mujer respecto a los del varón, se deben añadir las resoluciones emanadas de los órganos judiciales y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que han sabido compatibilizar la afirmación del principio de igualdad de sexos y la prohibición de un trato discriminatorio con la constitucionalidad de la adopción de medidas de acción positiva y de discriminación inversa a favor de las mujeres. Estas medidas que se aprecian también en el marco del Derecho Europeo de la Unión y en las resoluciones de los Tribunales de Luxemburgo y Estrasburgo, encuentran su justificación en el objetivo de conseguir que las mujeres, en cuanto agentes que han sido marginadas y preteridas históricamente, tengan un trato especial, más favorable, para poder suavizar primero y corregir después su situación de desigualdad en la sociedad.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del *Tratado de Ámsterdam*, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

- Con amparo en el antiguo artículo 111 del *Tratado de Roma*, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- En particular, la *Ley Orgánica 3/2007* incorpora al ordenamiento español las dos últimas Directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CC, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres se ocupa en el Título I del principio de igualdad de trato y de la tutela contra la discriminación. La igualdad de trato y de oportunidades debe darse en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo. En este sentido las políticas públicas para la igualdad se recogen en el Título II, destacando entre sus preceptos el artículo 14 que regula los criterios generales de actuación de los poderes públicos. Se requiere por parte de éstos un compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, para lo cual dicho principio informará, con carácter transversal, sus actuaciones (artículo 15) debiendo tender a conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que le correspondan.

- Con la pretensión de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, el Gobierno aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que incluirá medidas específicas al respecto, y se elaborará el correspondiente informe periódico (arts. 17 y 18). Los informes de impacto de género y la adecuación de las estadísticas y estudios, incluyendo las variables de sexo en la recogida de datos, ayudarán a garantizar la perspectiva de género en la actividad ordinaria de los poderes públicos (arts. 19 y 20).

- La colaboración entre las Administraciones Públicas Estatal, Autonómica y Local, en el ejercicio de sus respectivas competencias y en sus actuaciones de planificación, es imprescindible para integrar el derecho de igualdad. La Conferencia Sectorial de la Mujer será el punto de encuentro para los planes y programas conjuntos que obedecen a esta finalidad (arts. 21 y 22).

- En la línea expuesta, la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres dedica parte del Capítulo II del Título II a las Políticas Públicas para la Igualdad. Entre las mismas destaca, en primer lugar, la acción administrativa en materia de educación.

La *Ley Orgánica de Universidades*, de abril de 2007, se refiere a la igualdad en el ámbito de la educación superior (Artículo 25). En este ámbito educativo, las Administraciones públicas competentes fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

- a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) La creación de posgrados específicos.
- c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades se regula en el Título IV de la *Ley Orgánica* de Igualdad efectiva que hace referencia a los objetivos de las políticas de empleo que deben tender a incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y así avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. También la negociación colectiva permitirá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a un puesto de trabajo. El reconocimiento en la Ley de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar, y laboral, permitirá la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, evitando discriminaciones. En esta idea se encuadran los permisos de maternidad y de paternidad que se regulan en el artículo 14.

- La obligación de las empresas de negociar planes de igualdad, donde se respete el principio de igualdad de trato y de oportunidades, conlleva el adoptar medidas que eviten discriminaciones laborales entre mujeres y hombres.

- Dichas medidas deberán adoptarse después de haber realizado un diagnóstico de la situación. La implantación de los planes de igualdad será transparente y deberá incluir medidas específicas para prevenir el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo en el trabajo. (arts. 45 a 49 de la norma comentada).

Por parte de las Administraciones Públicas es obligatorio seguir unos criterios de actuación que están previstos en los artículos 51 y siguientes de la *Ley Orgánica*. Resumidos brevemente, destacan entre ellos: la remoción de obstáculos que impliquen discriminaciones entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional; facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; fomentar la formación continua en igualdad; promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración; establecer medidas efectivas de protección frente al



acoso sexual y al acoso por razón de sexo y, establecer medidas efectivas que eliminen discriminaciones retributivas por razón de sexo.

- Las Administraciones públicas evaluarán periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

- El principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o de ella dependientes se regula de forma imperativa para los órganos directivos, los órganos de selección, y las comisiones de valoración. Solo cabe la excepción en el caso de que existan razones fundadas y objetivas debidamente motivadas (arts. 52 a 54).

El *Real Decreto 1600/2004* de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, creó para el desarrollo de sus funciones, entre otras unidades, la Secretaría General de Políticas de Igualdad. Entre las competencias que en el artículo 19 se contemplan para la Secretaría, destacan las relativas a la formación en particular y al sistema educativo en general. Así los apartados j) y k) del mismo establecen entre los cometidos: j) La promoción de la formación académica superior en materias de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al objeto de crear especialistas en esta materia. k) El impulso de la introducción en el sistema educativo de principios para desarrollar en el alumnado su capacidad para la resolución pacífica de conflictos y para la comprensión y el respeto de la igualdad entre mujeres y hombres. Por su parte, el Consejo de Ministros, en su reunión de 4 de marzo de 2005, aprobó la adopción de distintas medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, entre las que figura la creación de “una unidad específica de ‘Mujer y Ciencia’ para abordar la situación de las mujeres en las instituciones investigadoras y mejorar su presencia en ellas” (Orden PRE/525/2005, BOE de 8 de marzo de 2005).

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

La *Ley Orgánica de Universidades*, tras la reforma de abril de 2007, (*Ley Orgánica 4/2007*, de 12 de abril), recoge los postulados del principio de igualdad y de la perspectiva de género entre sus contenidos.

- Dice así el artículo 13 in fine:

“Artículo 13. Órganos de gobierno y representación de las universidades públicas.

“...Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán permitir en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres”.

- En el apartado cuarenta y dos del artículo único de la Ley de reforma se añaden los apartados 3 y 4 al artículo 41, con la siguiente redacción:

“4. Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos.”

- En el apartado cuarenta y seis del artículo único de la Ley de reforma se modifica el párrafo b) del apartado 2 del artículo 46, y se añaden los párrafos i), j) y k), con la siguiente redacción:

b) La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión y discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos.

i) Obtener reconocimiento por su participación en la vida universitaria.

j) Recibir un trato no sexista.

k) Una atención que facilite compaginar los estudios con la actividad laboral.

• Según el apartado sesenta del artículo único de la *Ley de Reforma*, el artículo 57 queda redactado del siguiente modo:

Artículo 57. Acreditación nacional.

2. Apartado 3.- Reglamentariamente, se establecerá la composición de las comisiones reguladas en este apartado, la forma de determinación de sus componentes, así como su procedimiento de actuación y los plazos para resolver. En todo caso, deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

• También, en la estela de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva, la Disposición adicional duodécima crea las Unidades de igualdad:

Las Universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La *Ley Orgánica 1/2004* de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se refiere también a la formación en las Universidades:

Art. 4, 7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

En la Comunidad Autónoma el artículo 8.2 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León reitera el mandato Constitucional de los artículos 14 y 9,2 CE dirigiéndolo de forma específica a los poderes públicos de nuestra Comunidad Autónoma. En esta línea y al amparo de las normas antes citadas se han ido aprobando sucesivos planes integrales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

• Además rige la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, que regula el marco de actuación en orden a promover la igualdad de la mujer, de conformidad con lo previsto en el artículo 32.1.19.<sup>a</sup> del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, contemplando de forma integral los aspectos de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer. El artículo 4 de dicha Ley contempla los Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aprobados por la Junta de Castilla y León, como instrumento de planificación de las actuaciones dirigidas a incentivar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

• La Comunidad Autónoma se encuentra entre las pioneras en este campo puesto que la puesta en práctica de políticas de igualdad en Castilla y León con la aprobación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León constituye el marco jurídico en el que se encuadran de modo integral, por primera vez en España, todas las actuaciones relacionadas con las mujeres en torno a dos ejes básicos: la promoción de la igualdad y la asistencia a las mujeres.

• El citado IV Plan de Igualdad de Oportunidades (2007-2011) expresa la voluntad política regional dirigida a la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Uno de sus objetivos es mostrar explícitamente el compromiso de la Junta de Castilla y León con la igualdad entre mujeres y hombres, consolidando dicho principio en

todas las políticas regionales. Para lo cual será conveniente promover la cooperación entre Administraciones e instituciones en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; por lo que se hace necesario impulsar canales de colaboración con las Universidades y las Cátedras de Género para el examen y valoración periódica de la situación de las mujeres en Castilla y León. Para ello se pide la implicación de la Universidad.

De acuerdo con la *Orden PRE/525/2005*, BOE de 8 de marzo de 2005, el Ministerio de Educación ha introducido algunas medidas para promover mayor equilibrio en los proyectos y actividades I+D

Los vigentes *Estatutos* de la Universidad de Salamanca no están redactados bajo la perspectiva de género y carecen entre sus preceptos de una norma que expresamente recoja el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, con carácter general se hace alusión a dicho principio en varios artículos de los *Estatutos*:

- En el artículo 1 se regulan las actuaciones de la Universidad y se dice que éstas “se inspiran en los principios de democracia, igualdad, justicia y libertad”.

- El artículo 105 alude a la igualdad a la hora de ejercer la docencia; en el artículo 131 se vuelve a referir este principio en la ordenación de la selección del profesorado.

- El artículo 150 por su parte prescribe que el acceso de los estudiantes a la Universidad se hará en condiciones igualitarias y en el artículo 168,2 se vuelve a insistir en la necesidad de aplicar el principio de igualdad en los supuestos de selección del Personal de Administración y Servicios.

Los preceptos antes citados recogen el principio de igualdad formal ante la *Ley* reconocido también en el artículo 14 constitucional. Sería necesario, y además conveniente, que en la reforma próxima que ha de acometerse para adaptar los Estatutos de la Universidad de Salamanca a los contenidos de la reformada *Ley Orgánica* de Universidades, se introdujesen contenidos de los postulados de la igualdad material (artículo 9,2 de la CE) que ayuden a conseguir la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres en el estudio salmantino.

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ley Orgánica 3/2007</i></li> <li>- <i>Ley Orgánica de Universidades 2007</i></li> <li>- <i>Ley Orgánica 1/2004</i> de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género</li> <li>- <i>Ley 1/2003</i>, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León</li> <li>- Directiva 2002/73/CE</li> <li>- Directiva 2004/113/CE</li> <li>- <i>Real Decreto 1600/2004</i></li> <li>- <i>Orden PRE/525/2005</i>, BOE de 8 de marzo de 2005</li> <li>- Estatutos de la Universidad de Salamanca</li> </ul> |
|--|

### **El criterio de transversalidad**

Desde el año 1996, las instituciones de la Unión Europea utilizan el término *mainstreaming* – transversalidad, integración – para referirse a las medidas destinadas a

promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, no sólo en el mercado de trabajo. El objetivo es intervenir de manera sistemática y coordinada en la actividad laboral, la educación, la sanidad, la organización de la actividad económica, del transporte, el uso del tiempo e incluso la actividad política. Cabe recordar que, a partir de 1999 y tras las declaraciones a este respecto del comisario P. Flynn, la transversalidad o *mainstreaming* de género ha sido considerado un instrumento de primer orden, para hacer de la Unión Europea un espacio de justicia social. Según el Consejo de Europa, este criterio permitirá reorganizar y mejorar los procesos políticos y, en consecuencia, la igualdad de género ha de ser incorporada en varios niveles. Desde el año 2000, con la *Carta de Derechos Fundamentales* - en la cual se reconocía la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos (art. 23) -, se ha impuesto la tesis de que la dimensión de género incide en modo directo sobre las políticas de la Unión, siendo la igualdad tanto un estímulo para la participación cívica como un refuerzo de la calidad democrática de las instituciones.

La transversalidad amplía, además, el concepto estándar de igualdad de oportunidades, favoreciendo la simetría en las relaciones, las actividades y las organizaciones. Según esto, el modelo jerárquico debería ser sustituido por un modelo más cooperativo y horizontal, para lo cual es decisiva la perspectiva de género. Ésta no se reduce a la problemática de las mujeres, no sólo cuestiona el dominio tradicional, patriarcal, sino que aporta un enfoque sistemático para intervenir sobre las múltiples causas de desigualdad y discriminación. En esta línea y entre las recomendaciones del año 2000, la Comisión mencionaba la inclusión y la participación equilibrada en las instituciones y en los procesos de toma de decisiones, por ser claros indicadores de que la igualdad de mujeres y hombres es más que un requerimiento formal, ha de ser una realidad efectiva. El enfoque de género ha de ser incorporado, por tanto, a todos los niveles de la toma de decisiones, a fin de producir cambios en los mecanismos, en los procedimientos, en los agentes y, de manera general, en la cultura de las instituciones. En definitiva, la transversalidad y la perspectiva de género forman parte de una noción más amplia e incluyente de igualdad, tal como se puede comprobar en el Quinto Programa de Acción de la UE (2001-2005). En la práctica, esto quiere decir que las acciones transversales no han de sustituir a las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades sino que han de seguir un enfoque más general e integrado, para que las actuaciones sean más eficaces: *mainstreaming* se refiere a todas las políticas, todos los ámbitos, todas las etapas, todos los agentes, todas las instituciones.

Por esta razón, la Estrategia Marco Comunitaria se refiere a la igualdad entre mujeres y hombres como una dimensión básica, comprometiéndose a incorporarla a todas las acciones y políticas públicas de los Estados europeos. Sin embargo, hasta el momento, los datos y estadísticas disponibles en los países de la Unión muestran que aún no se ha alcanzado la participación equilibrada en los distintos sectores y niveles de actuación, siendo todavía necesarias políticas específicas que promuevan la igualdad real en el espacio europeo. La transversalidad o *mainstreaming* de género implica, sin duda, que las políticas activas para llegar al deseable equilibrio entre mujeres y hombres han de incidir en todas las áreas y todos los niveles, incluyendo a los distintos niveles educativos. La legislación reciente sobre igualdad entre mujeres y hombres recoge en modo expreso este principio y, en consecuencia, ha previsto que tanto la corrección de conductas discriminatorias como, ante todo, las políticas activas que pretenden hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, tengan esta dimensión transversal (*Ley Orgánica 3/2007*, III).

Por analogía, las actuaciones previstas por la Ley Orgánica para el ámbito de la educación superior (CII, art.25) seguirán este mismo principio. Por lo tanto, la transversalidad implica que las acciones destinadas a impulsar la igualdad plena entre mujeres y hombres deberán tener impacto en todos los sectores, los centros, los departamentos, los servicios y las actividades de la Universidad de Salamanca. La norma vigente es muy clara sobre el criterio general a seguir:

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades” (*Ley Orgánica 3/2007*, art.15)

### **Las políticas activas y de calidad en la Universidad de Salamanca**

En la Exposición de Motivos 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* (BOE de 13 de abril de 2007) se establece como uno de los retos a alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, tal y como se ha señalado con anterioridad. La legislación pretende que se respeten los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad entre mujeres y hombres. Estos valores deben incorporarse, sin duda, a nuestra Universidad. La *Ley* promueve la respuesta positiva de las universidades a este reto, a través no sólo de la incorporación de los valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad sino también mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la composición equilibrada en los órganos de representación, así como una mayor participación de la mujer en los proyectos y en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género. Hay que recordar asimismo que la Disposición adicional duodécima 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.

La Universidad de Salamanca como responsable de garantizar la calidad en la docencia y en la investigación, debe enfocarla de forma que la institución pueda rendir cuentas ante la comunidad universitaria y ante la sociedad en la cual se integra. Debe proporcionar también la información adecuada para la toma de decisiones en los diferentes órganos de gobierno y en las instituciones públicas. Hasta este momento los *Estatutos de la Universidad de Salamanca* han recogido el principio de igualdad, con carácter general, en varios artículos de sus Estatutos. Así en su artículo 1 se dice que las actuaciones de la Universidad “se inspiran en los principios de democracia, igualdad, justicia y libertad”; también se habla de igualdad en el artículo 105, en cuanto a la forma de impartir la docencia, en el 131 con relación a la selección del profesorado, en el 150 con respecto al acceso de estudiantes, en el artículo 168.2 en cuanto a la selección del Personal de Administración y Servicios. Sin embargo, no se hace referencia explícita a la igualdad entre mujeres y hombres.

Dos normas marcan pautas importantes en materia de igualdad de género, como son la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y la ya citada *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre*, de Universidades. Conforme a esta última, el Equipo de Gobierno, procedió al nombramiento de una Comisión de Igualdad cuyo cometido ha sido la elaboración del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres para la Universidad de Salamanca.

El principio de igualdad entre mujeres y hombres debe estar presente en el conjunto de las acciones que se lleven a cabo en el ámbito de la calidad universitaria. En este sentido, desde el Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad, con la colaboración de la Unidad de Evaluación de la Calidad y de la Unidad de Igualdad, se diseñará un Plan

estratégico en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, tomando como punto de partida la información recogida sobre la situación en la cual se encuentra la Universidad de Salamanca a este respecto (*Informe, 2007*).

Las políticas activas en este sentido irán encaminadas, en unos casos, a garantizar la no discriminación, en otros a establecer medidas compensatorias que hagan real la igualdad de oportunidades y, por último, en otros supuestos será necesario desarrollar medidas de discriminación positiva. La Unidad de Evaluación de la Calidad en colaboración con la Unidad de Igualdad deberá introducir, en todas sus actuaciones, la dimensión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y transmitirá a las Agencias de Calidad la necesidad de introducir estos elementos de medición en todos los procesos de Garantía de Calidad Universitaria. De la misma manera, fomentará, evaluaciones sobre los temas de género en la propia Universidad.

- Introducirá variables de género en la elaboración de las estadísticas de gestión de la Universidad de Salamanca.
- Fomentará la paridad en la composición de los Comités de Autoevaluación y en los Grupos de trabajo.
- Establecerá indicadores de género en todos los procesos de evaluación, acreditación y certificación.
- Realizará el seguimiento de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres de los planes de mejora relacionados con las mismas, en coordinación con la Unidad de Igualdad.
- Medirá, en coordinación con la Unidad de Igualdad, la evaluación de las políticas de género establecidas en la Universidad de Salamanca.
- Informará, junto con al Unidad de Igualdad, al equipo de gobierno y al Consejo Social de la evolución de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad.
- Demandará, junto con la Unidad de Igualdad, evaluaciones de políticas de igualdad, tanto en el ámbito interno de la Universidad, como en las Agencias autonómicas y nacionales.
- Elaborará, en coordinación con la Unidad de Igualdad, informes sobre la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

## Ejes de actuación

1. La promoción de la igualdad
2. La docencia
3. La investigación
4. Las condiciones de trabajo y política de personal
5. Participación, gobierno de la Universidad de Salamanca
6. La comunicación y la difusión cultural
7. Relaciones con la Administración central, autonómica y con otras instituciones

### 1. La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres

La Universidad como institución pública no debe estar ajena al avance incuestionable que supone el principio de igualdad y su nueva regulación. La Universidad ha de ser un ámbito para reflexionar tanto sobre las consecuencias derivadas de este nuevo marco normativo como sobre las dificultades que la correcta aplicación de las leyes plantea y el modo más eficaz de resolverlas. En todo caso, la legislación que promueve la igualdad entre mujeres y hombres representa un avance positivo para toda la comunidad universitaria. En coherencia con esta percepción favorable, la promoción de la igualdad se presenta como una de las áreas o ejes de intervención más relevante, dentro del *Plan* propio de la Universidad de Salamanca.

Para la promoción de la igualdad no es suficiente tan sólo con el cumplimiento estricto de la legislación vigente (*Ley Orgánica 3/2007, Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de Universidades*), hace falta implicar a todos los sectores, grupos y colectivos en cuantas actuaciones a favor de la igualdad se emprendan en la Universidad de Salamanca. La definición de los objetivos concretos, las medidas a aplicar, la previsión de los recursos y el calendario de ejecución responden, por lo tanto, a este objetivo general: fomentar el compromiso de toda la comunidad universitaria con la cultura de la igualdad.

#### Objetivos generales

- Compromiso de la Universidad con la igualdad entre mujeres y hombres
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en la institución
- Corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal y la actividad laboral, para mujeres y hombres.

#### Objetivos específicos

- Fomentar el compromiso de toda la comunidad universitaria con el principio de igualdad entre mujeres y hombres

- Acciones a favor de la igualdad como parte de las políticas de calidad de la Universidad
- Difusión de datos y normativa vigente sobre igualdad
- Apoyo a iniciativas y planes experimentales para fomentar la igualdad real
- Prevenir la discriminación y la violencia de género
- Establecer mecanismos para la difusión interna de las políticas de igualdad
- Establecer mecanismos para que mujeres y hombres puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral, siguiendo el principio de corresponsabilidad
- Formación en materia de igualdad para toda la comunidad universitaria, mediante cursos y materiales informativos y de divulgación, creados a tal efecto
- Diseño y realización de programas para la inserción en el empleo en condiciones de igualdad
- Creación de una Unidad de Igualdad suficientemente dotada de recursos tanto personales como materiales, que sea estable en el tiempo, constituyendo un referente para todos los sectores de la Universidad.

### **Medidas concretas**

Fomentar el compromiso con el principio de igualdad entre mujeres y hombres

- Difundir la normativa vigente sobre igualdad entre la comunidad universitaria
- Difundir la *Declaración* institucional sobre igualdad entre mujeres y hombres
- Fomentar la participación de toda la comunidad universitaria en las políticas de igualdad
- Destacar la figura del agente de igualdad
- Nombrar una Comisión de Igualdad, encargada de elaborar el Informe sobre la situación en la Universidad y el Plan de Igualdad.
- Implantar el Plan de Igualdad
- Crear la Unidad de Igualdad
- Aprobar presupuestos que tengan en cuenta la perspectiva de género

Difusión de datos y normativa vigente

- Difundir la normativa nacional e internacional sobre igualdad
- Difundir los datos sobre la distribución de las actividades de mujeres y hombres en la Universidad
- Difundir datos e información específica a través de la página web de la Universidad

Formación

- Formación del Personal de Administración y Servicios
  - Formación específica para que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en las actividades del Personal de Administración y Servicios, con uso de un lenguaje administrativo no sexista.
  - Cursos especializados para Personal de Administración y Servicios, que serán incluidos en el Plan BIANUAL de Formación.
- Formación de Personal Docente e Investigador
  - Formación específica para que la perspectiva de género sea incluida en la docencia, la investigación y las actividades de difusión cultural
  - Cursos Extraordinarios especializados, en tantas ediciones como sean necesarias.
- Formación del Alumnado.



- o Cursos Extraordinarios especializados.
- Evaluación
  - o La formación impartida deberá ser evaluada por la Unidad de Evaluación de la Calidad de la Universidad de Salamanca

Actuaciones a favor de la igualdad como parte de las políticas de calidad

- Elaboración de todas las estadísticas, desagregadas por sexo.
- Información sobre los acuerdos internos de centros, departamentos, institutos y servicios, con datos desagregados por sexo.
- Uso de las nuevas tecnologías para apoyar las políticas de igualdad
- Presupuestos con recursos destinados a la realización de las políticas de género.
- Reuniones periódicas con responsables de centros, unidades y servicios para evaluar el impacto de género de las políticas de la Universidad

Apoyo a iniciativas y planes experimentales para fomentar la igualdad real

- Apoyo a planes e iniciativas a favor de la igualdad real en centros, grupos, departamentos, servicios de la Universidad

Prevención de discriminación y violencia de género

- Difusión de legislación vigente sobre violencia de género
- Asesoramiento y apoyo técnico para la detección de conductas contrarias a la igualdad, violencia y acoso.

Distribución de material informativo

- Distribuir la “Guía de Sensibilización y Formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres” (Instituto de la Mujer y Fundación Mujeres) y otras guías sobre esta materia.
- Difundir y, en su caso, editar guías de lenguaje no sexista.

Corresponsabilidad

- Sensibilización y cambio de actitudes a favor de la igualdad, para establecer relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres
- Sensibilización para que los hombres hagan uso de sus derechos (permisos de paternidad, excedencias, atención y cuidado a personas dependientes)
- Objetivos y acciones específicas para fomentar el reparto equitativo de responsabilidades entre mujeres y hombres

La Unidad de Igualdad

- Creación de una unidad administrativa, con recursos suficientes, personales y materiales, para el cumplimiento de sus funciones

Normativa interna

- Modificación de cuantas normas de la Universidad de Salamanca se vean afectadas por el presente Plan de Igualdad.

## **Recursos**

Recursos y unidades de la Universidad

- Presupuesto específico
- Expertas/Expertos de la Universidad de Salamanca

- Unidad de Calidad
- Secretaría General
- Gabinete del Rectorado
- Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Salamanca (CEMUSA)
- Sección de Personal de Administración y Servicios
- SAS
- SOU
- CPD
- Órganos de representación: Comités de Empresa y Juntas de Personal
- Servicio de Cursos Extraordinarios
- Asociaciones

#### Recursos externos

- Asesoramiento, apoyo de Expertas/Expertos externos
- Solicitud de ayudas, proyectos y subvenciones en convocatorias públicas
- Asociaciones Universitarias de Mujeres (AUDEM, AIHM, AMIT, Lobby Europeo de mujeres)

#### **Recomendaciones generales**

La Universidad como institución generadora y difusora de conocimientos tiene una gran responsabilidad social. Su compromiso en esta materia permitirá alcanzar importantes ventajas y valor añadido, ser más competitiva, favorecer la integración en el Espacio Europeo de Educación Superior, mejorar la imagen corporativa y, en definitiva, ofrecer un modelo de integración y cultura igualitaria.

#### **Calendario**

##### Curso 2007/2008

- Creación de la Unidad de Igualdad
- Cursos en materia de igualdad
  - Alumnado
  - Personal de Administración y Servicios
    - Programación bianual 2007-2009
  - Personal Docente e Investigador
    - Cursos Extraordinarios, en colaboración con el CEMUSA, con asociaciones y organizaciones de mujeres, con expertas/expertos en la materia
- Distribución de guías
- Modificación normas internas para adecuarse a la legislación vigente

##### Curso 2008/2009

- Cursos en materia de igualdad
  - Alumnado
  - Personal de Administración y Servicios
    - Programación bienal 2007-2009
  - Personal Docente e Investigador
    - Cursos Extraordinarios en colaboración con el CEMUSA, con asociaciones y organizaciones de mujeres, con expertas/expertos en la materia

## 2. La docencia

En la Universidad de Salamanca, los datos disponibles hasta la fecha muestran que entre el Personal Docente e Investigador, en la categoría profesional más alta, las catedráticas representan el 14,4%, en la categoría de Profesorado asociado y otros niveles, las mujeres representan el 45,3 %, evidenciándose que cuanto superior es la categoría, menor es la presencia de las mujeres, con el resultado de una significativa segregación vertical. Además, se constata que el porcentaje de Profesoras, siempre inferior al de los hombres, es especialmente bajo en disciplinas científicas como son las ingenierías y titulaciones técnicas, que cuentan con 266 profesores y 60 profesoras, confirmándose la existencia de una segregación horizontal.

Por lo que se refiere al Alumnado, se aprecia que existe un mayor número de mujeres estudiantes, 1,5 por cada hombre. Su distribución por ramas de enseñanza, presenta importantes desequilibrios, ya que están infrarrepresentadas en las enseñanzas técnicas y mejor representadas en Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas y en Humanidades, por lo que se constata una significativa segregación horizontal.

Entre los elementos favorables o puntos fuertes de la institución se cuentan principalmente dos:

- Alguna mejora en la proporción del profesorado en el nivel de Catedráticas de Universidad, siendo éstas el 14,4 %, mientras que la media nacional es aún del 12,5% , según los datos del Ministerio de Educación (*MEC Académicas en cifras*, 2006/2007).

- La experiencia del Personal Docente e Investigador que colabora con el Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Salamanca (CEMUSA), impartiendo asignaturas optativas, asignaturas específicas en el grado y docencia en Programas de Doctorado, sobre temas de género, además de organizar cursos extraordinarios, congresos, exposiciones y ciclos de conferencias, mesas redondas, talleres sobre estudios de la mujer, feminismo y temas de género.

### Objetivos generales

- Difundir el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres
- Analizar la distribución de la docencia de grado y de posgrado entre mujeres y hombres del Personal Docente e Investigador
- Analizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el Personal Docente e Investigador en todas las categorías profesionales y en las distintas disciplinas científicas
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de los centros docentes

### Objetivos específicos

- Incluir en los planes de estudio enseñanzas de grado y de posgrado en materia de género
- Fomentar la cultura de la igualdad en la formación continua para Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios
- Analizar los factores de desequilibrio en las actividades académicas

### Medidas concretas

Inclusión en los planes de estudio de enseñanzas en la materia

- Creación de posgrados específicos
- Creación de asignaturas de grado en esta materia
- Creación de bases de datos de asignaturas sobre temas de género

- Promover la perspectiva de género en el grado y en el postgrado
- Fomentar la enseñanza virtual que integre temas de igualdad
- Promover cursos especiales y de formación continua sobre temas de igualdad
- Promover la dimensión de género en los programas de las asignaturas en las que sea pertinente
- Adecuación de los contenidos docentes para evitar los sesgos sexistas
- Elaborar un sistema de indicadores que permita evaluar los programas docentes desde la perspectiva de género
- En las bibliotecas de la Universidad, establecer una sección para los Estudios de Género.

#### Cultura de la igualdad en los planes de formación continua para Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios

- Adecuar los planes de formación para Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios a la normativa vigente sobre igualdad entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar sobre las necesidades de agentes y grupos en situación de especial vulnerabilidad, doble discriminación, etc.
- Adaptar el temario de los cursos a la legislación vigente sobre igualdad entre mujeres y hombres
- Fomentar el diseño y realización de programas para la inserción en el empleo en condiciones de igualdad
- Destacar la figura del agente de igualdad

#### Formación y sensibilización del Personal Docente sobre la necesidad e importancia de la igualdad entre mujeres y hombres.

- Favorecer la difusión de publicaciones, y la producción de trabajos y materiales de docencia con perspectiva de género.
- Favorecer la formación con perspectiva de género en el uso de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación en la enseñanza superior)
- Fomentar el diseño y realización de programas de orientación al alumnado para eliminar estereotipos sobre la actividad profesional
- Presentar, desagregados por sexo, los datos de la planificación docente de centros y departamentos.
- Formación sobre la atención a agentes o grupos susceptibles de sufrir doble discriminación.
- Apoyo a las actividades realizadas por centros, departamentos, grupos, institutos para promover los estudios especializados en temas de igualdad entre mujeres y hombres

#### Analizar los factores de desequilibrio en las actividades académicas

- Análisis y diagnóstico de las formas de discriminación directa e indirecta (“colegios invisibles”, “currículum oculto”, etc.)
- Inclusión de la perspectiva de género en la formación para el uso de nuevas tecnologías en la enseñanza superior
- Análisis de la distribución de la docencia, del tipo de dedicación y carga docente, y de la gestión del personal docente, por sexo; promoción del equilibrio entre mujeres y hombres en la distribución de las tareas docentes y académicas.

- Realizar reuniones periódicas de responsables de centros y departamentos para el análisis y valoración de las políticas de igualdad en las actividades docentes y académicas.

Acceso y promoción en igualdad de condiciones a todas las categorías profesionales del Personal Docente e Investigador.

- Revisar, bajo una perspectiva de género, las convocatorias de la Universidad.
- Presentar, desagregados por sexo, los datos de aspirantes y de ganadores y ganadoras de plazas convocadas por la Universidad y de la composición de las comisiones evaluadoras.
- Velar por la igualdad en la composición de los tribunales de los concursos del profesorado.
- Revisar cuantos reglamentos internos de contratación estén afectados, para evitar que contengan elementos favorecedores de discriminación indirecta.
- Revisar los procedimientos de promoción y contratación para garantizar que no se produzca discriminación indirecta de género.

### **Recursos**

Internos:

- Vicerrectorado de Docencia.
- Servicio de Cursos Extraordinarios.
- Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Salamanca (CEMUSA)
- Servicio de Profesorado
- CPD
- Departamentos.

Externos:

- Ministerio de Educación, Unidad Mujer y Ciencia
- Junta de Castilla y León
- Instituto de la Mujer
- Asociaciones Universitarias de Mujeres (AUDEM, AIHM, AMIT, Lobby Europeo de mujeres)

### **Recomendaciones**

Entre el Personal Docente e Investigador, las mujeres son aún minoría en todas las áreas de conocimiento y en todas las categorías profesionales. La escasa presencia de las mujeres docentes en las escalas más altas evidencia la pérdida de Personal Docente e Investigador a lo largo de la carrera académica, así como la dificultad para acceder a puestos de responsabilidad dentro de la institución. Como ya se ha señalado, los datos reflejan una distribución muy desequilibrada de las actividades entre las mujeres y los hombres; entre el Alumnado, las estudiantes son mayoría aunque con una desigual distribución según disciplinas. Los datos sobre Personal Docente e Investigador presentan variaciones significativas en las distintas áreas de conocimiento y especialidades. Con el objetivo de mejorar esta situación de desigualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca, sería recomendable iniciar y/o reforzar determinadas actuaciones como son:

- La realización de campañas de sensibilización e información destinadas a toda la comunidad universitaria sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres.
- La mejora y refuerzo de los recursos y unidades de la Universidad para el apoyo al estudio de las relaciones de género.
- El refuerzo de la formación del Personal Docente e Investigador en todo lo relativo a la igualdad entre mujeres y hombres.

- El control por parte de la Universidad de los sesgos sexistas que puedan existir en los programas de las asignaturas y las actividades de formación
- Análisis y control de los factores que limitan u obstaculizan – discriminación directa e indirecta, “techo de cristal” - la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías del Personal Docente e Investigador.

### 3. La investigación

Objetivo fundamental de las universidades es desarrollar la investigación, básica y aplicada, así como la transferencia de conocimientos a la sociedad. De acuerdo con los *Estatutos* de la Universidad de Salamanca, entre sus objetivos está la ampliación de conocimiento en todos los ámbitos, fomentando y coordinando la investigación. La investigación constituye, además, la base de la docencia, siendo un medio de primer orden para el desarrollo científico, técnico y cultural de la sociedad (CIII, art. 110).

La nueva legislación (*Ley Orgánica de Igualdad 2007*, *Ley Orgánica de Universidades*, 2007) no contempla medidas específicas sobre la distribución equitativa de la actividad investigadora, si bien el criterio general, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la enseñanza superior, es aplicable a una de las actividades fundamentales para la universidad: el desarrollo de la investigación y la transferencia de conocimiento. Sin embargo, los datos a este respecto indican que la distribución de la actividad investigadora no es equitativa, ni en España ni en otros países de la Unión Europea. En su Informe sobre políticas de investigación, del año 2002 (*Informe ETAN*), la Comisión Europea reconocía, en efecto, que la infrarrepresentación de las mujeres en la ciencia afecta en modo muy negativo a la calidad y a la búsqueda de la excelencia en este ámbito. Además, esta situación no sólo genera un considerable derroche de capital humano sino que, además, se trata de una situación injusta.

- En la Universidad de Salamanca, los datos disponibles hasta la fecha muestran que dicho problema afecta al personal empleado en actividades I+D. El *punto débil* o aspecto menos favorable es, pues, la distribución del personal que participa en estas actividades:

1. La situación está aún lejos del deseable equilibrio entre mujeres y hombres, con un 39,2 % de profesoras en I+D, frente al 60,8% de profesores. Si bien el porcentaje es algo superior a la media nacional – con 36% de investigadoras, según datos de Eurostat, del año 2003, 37% de investigadoras, según datos de INE sobre el año 2002 -, con todo, la distribución de la investigación sigue estando lejos de la igualdad plena.

2. La situación es aún menos equilibrada en lo que se refiere a los GIR (Grupos de investigación reconocidos). Los Grupos de Investigación son las unidades de investigación, en torno a una línea científica, según los Estatutos de la Universidad (CIII, art. 114). De los 82 grupos reconocidos en el curso 2006/2007, sólo 19 de éstos tenían profesoras como investigadoras principales, frente a los 63 dirigidos por profesores; por lo tanto, sólo un 23% de investigadoras principales. Se da incluso el caso de varios GIR que no contaban con ninguna profesora como miembro del equipo. La distribución en los Grupos es, entonces, mejorable.

3. En la Universidad de Salamanca, se solicita un número reducido de proyectos europeos; de los ya concedidos hasta el curso 2006/2007, sólo uno de ellos contaba con una profesora como investigadora principal. La situación es mejorable, sin duda.

4. La menor presencia de mujeres en los equipos, el menor número de solicitudes en programas competitivos incide, sin duda alguna, en la tendencia según la cual las investigadoras acceden a un menor número de proyectos financiados que los investigadores, con los consiguientes efectos que esta situación tiene en la disponibilidad de los recursos para la investigación, en la evaluación de sexenios y en la promoción profesional. Los datos

elaborados por la Fundación de Ciencia y Tecnología indican que esta situación afecta negativamente a las universidades españolas.

- Los *puntos fuertes* o aspectos a destacar en la Universidad de Salamanca son, además del porcentaje de investigadoras, reales y potenciales, algo superior a la media nacional:

1) La probada capacidad y el buen funcionamiento de la unidad de Gestión de la Investigación y de la OTRI a la hora de asesorar al personal investigador en la solicitud y en la gestión de proyectos competitivos.

2) Una importante masa crítica en torno al Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Salamanca (CEMUSA), que realiza actividades docentes, investigadoras y de difusión de resultados desde hace varios años y con aportaciones significativas.

3) La Universidad cuenta asimismo con experiencia en políticas activas para apoyar a investigadores con menos oportunidades para acceder a proyectos competitivos, gracias al Programa Propio de Fomento y Desarrollo de la Investigación. De forma análoga, sería factible poner en funcionamiento un Programa para incentivar la participación de las investigadoras en las convocatorias competitivas.

### **Objetivos generales**

La normativa vigente (*Ley Orgánica de Igualdad*, 2007, art.25, c) contempla la realización de estudios e investigación especializada en la enseñanza superior. Integrar la perspectiva de género en el ámbito de la investigación significa tanto promover una mayor intervención de científicas e investigadoras en los proyectos, grupos, actividades, responsabilidades, como, también, incentivar los estudios especializados en la materia. Por tanto, los objetivos básicos son dos:

- Distribución equilibrada de la investigación
- Investigación especializada en temas de género

### **Objetivos específicos.**

- Información y apoyo para concurrir a convocatorias competitivas
- Bases de datos y estudios con información desagregada por sexo
- Bases de datos sobre estudios especializados de género
- Datos con información desagregada por sexo sobre actividades I+D y los proyectos solicitados y los concedidos.
- Apoyo a la difusión de resultados de investigación especializada en temas de género
- Programa específico para la formación de Personal Investigador
- Mejora de las condiciones de trabajo de investigadoras/investigadores
- Sistema equitativo de evaluación de la actividad investigadora
- Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los Grupos de Investigación
- Presencia equilibrada en los contratos LRU
- Apoyo a la movilidad y años sabáticos para investigadoras/investigadores

### **Medidas concretas**

Información y apoyo

- Fomentar una línea de investigación específica
- Incentivar la participación en proyectos europeos e internacionales
- Elaborar una guía informativa sobre convocatorias de proyectos nacionales, autonómicos e internacionales, acciones complementarias, ayudas para asistencia a congresos, publicación de resultados de la investigación especializada.
- Ayudas a proyectos sobre medidas para eliminar desigualdades entre mujeres y hombres

- Apoyo a proyectos para la inserción en el empleo de licenciadas/os de la Universidad, en condiciones de igualdad
- Apoyo a la gestión eficiente de los proyectos ya concedidos en convocatorias competitivas
- Ayudas a facultades y departamentos con proyectos para lograr la igualdad de género
- Programa de becas y ayudas posdoctorales para Personal Docente e Investigador con cargas familiares (descendientes y personas dependientes a su cargo).
- Ampliación del Programa de años sabáticos para investigadoras/investigadores
- Programa de apoyo a la contratación de Profesoras visitantes

#### Bases de datos

- Datos desagregados por sexo sobre participación en actividades I+D.
- Información sobre bases de datos sobre temas de género
- Datos actualizados sobre las acciones y los proyectos solicitados y los proyectos concedidos
- Creación de bases de datos sobre estudios de género en la Universidad de Salamanca

#### Difusión de resultados

- Incentivos a la producción científica especializada en temas de género, feminismos, estudios de la mujer
- Difusión de investigación especializada con orientación de género
- Apoyo a la publicación en revistas extranjeras especializadas
- Publicación de materiales en diversos soportes sobre políticas de género y programas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la producción científica.
- Línea de publicaciones y materiales para docencia sobre temas de género.
- Incentivos al intercambio con otros grupos, redes y centros de investigación especializada sobre temas de género
- Incentivos a la movilidad y a la participación en congresos nacionales e internacionales sobre la materia
- Jornada anual sobre el estado de la investigación especializada en temas de género

#### Formación de Personal Investigador

- Programa específico de becas FPI sobre temas de género
- Información y apoyo para participar en los Programas del Ministerio de Educación (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, etc.)
- Información y apoyo para solicitar becas y ayudas de los programas europeos e internacionales

#### Condiciones de trabajo

- Incentivar la presentación a convocatorias para evaluar méritos de investigación, y para presentar recursos en caso de resultados negativos
- Descontar el tiempo dedicado a atender las cargas familiares (descendientes y personas dependientes) en la evaluación de la actividad investigadora



#### Evaluación

- Sistema específico de indicadores para evaluar los proyectos
- Perspectiva de género como indicador de calidad en los proyectos
- Incrementar el número de expertas en las comisiones de investigación

#### Grupos de Investigación

- Incentivar la composición equilibrada de los Grupos de Investigación
- Reconocer Grupos de Investigación sobre temas de género

#### Contratos LRU

- Incentivar presencia equilibrada de mujeres y hombres
- Perspectiva de género como indicador de calidad

#### Apoyo a la movilidad y años sabáticos

- Programa de movilidad para asistencia a congresos internacionales
- Programa de movilidad para investigación en centros extranjeros
- Programa amplio de años sabáticos para investigadoras/investigadores

### Recursos

#### Internos

- Vicerrectorado de Investigación
- Gestión de la Investigación
- OTRI
- Grupos de Investigación
- CPD
- Departamentos
- CEMUSA
- Proyectos concedidos, con financiación suficiente

#### Externos

- Proyectos y ayudas MEC
- Proyectos y ayudas de la Junta de Castilla y León
- Proyectos y ayudas del Instituto de la Mujer
- Proyectos y ayudas AECID
- Proyectos y ayudas europeas

### Recomendaciones generales

La escasa presencia de las mujeres en ciencia y en tecnología incide de forma negativa en la calidad y en la competitividad de la investigación, por tal motivo, en los últimos años las instituciones de la Unión Europea han analizado el problema, proponiendo cambios destinados a fomentar una presencia equilibrada de mujeres y de hombres en la ciencia y en la investigación. El objetivo concreto es llegar a un 25% de mujeres en los puestos directivos de investigación, fomentando acciones positivas a fin de asegurar la igualdad real, según concluía el *Informe* del año 2006 (Bruselas 1.32006, COM (2006))

Teniendo en cuenta los datos disponibles sobre la distribución de las actividades I+D, la Universidad de Salamanca habría de asumir ese mismo objetivo. Por ello, una campaña informativa amplia, sobre proyectos europeos, nacionales, autonómicos, campaña dirigida a las profesoras y grupos de investigación que intervienen en actividades I+D o que

estarían dispuestas/dispuestos a hacerlo, de conocer mejor el procedimiento para acceder a las convocatorias competitivas, podría mejorar las probabilidades de obtener más proyectos, más recursos y, ante todo, contar mayor participación de mujeres en el sistema de ciencia y tecnología.

Con objeto de mejorar la situación actual, sería recomendable iniciar o reforzar determinadas actuaciones:

- Reforzar los recursos y unidades de la Universidad, en especial la Unidad de Gestión de Investigación y la OTRI, que ya prestan un asesoramiento muy eficiente en la materia, a fin de incentivar y apoyar la participación de las investigadoras
- Campañas para informar sobre posibilidades existentes, apoyo para concurrir a las convocatorias competitivas
- Información sobre el funcionamiento de los programas, calendario, requisitos, tramitación, evaluación de los proyectos, líneas prioritarias, financiación, difusión de resultados, etc.
- Apoyo a la investigación especializada que realizan los grupos y las investigadoras (asesoramiento, incentivos a la movilidad, creación de redes, ampliación de los programas de años sabáticos)
- Apoyo a la investigación en temas de género

El posible resultado de las medidas de información y apoyo sería la participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades de investigación. Aumentar la proporción de investigadoras en las solicitudes de proyectos incrementaría las posibilidades de obtener proyectos, acciones complementarias y, en fin, recursos en las siguientes convocatorias:

- MEC, proyectos I+D. En las últimas convocatorias se ha valorado la participación de mujeres en los proyectos y el número de investigadoras principales de los proyectos.
- Junta de Castilla y León, proyectos I+D
- Instituto de la Mujer, proyectos I+D sobre temas de género
- AECID, Agencia Española para la Cooperación, proyectos y acciones especiales. Estas convocatorias tienen un valor añadido, por lo que significan para las relaciones con universidades latinoamericanas.
- Unión Europea, proyectos del 7º Programa Marco.
- Cualesquiera otros programas que estén abiertos a investigadoras/investigadores.

### **Calendario**

Cursos 2007/2008-2008/2009

- Información sobre convocatorias para proyectos, acciones complementarias, etc.
- Apoyo técnico para realizar solicitudes en las convocatorias abiertas
- Guías informativas sobre convocatorias competitivas
- Incentivos a la participación en convocatorias de proyectos y acciones complementarias
- Apoyo técnico para gestión eficiente de los proyectos concedidos
- Estudio sobre sexenios de investigación y participación en proyectos de investigadoras/investigadores.
- Apoyo a la difusión de resultados
- Reconocimiento de investigación específica
- Incentivos a GIR con presencia equilibrada de mujeres y hombres
- Reconocimiento de GIR sobre temas de género

- Plan propio de ayudas a proyectos
- Programa amplio de años sabáticos para investigadoras/investigadores.

#### **4. Las condiciones de trabajo y política de personal.**

La Ley Orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO 3/2007, de 22 de marzo), la Ley Orgánica de Universidades, principalmente tras la reforma de 2007 (LO 4/2007, de 12 de abril), y la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril), promulgadas con pocos días de diferencia, han venido a introducir novedades sustanciales en materia de igualdad y prestación de servicios tanto para el personal funcionario, como para el personal laboral de las universidades. Destacan el reconocimiento de derechos, la fijación de conceptos y la articulación de nuevos procedimientos e instrumentos para el fomento y la garantía de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el desempeño de las diferentes actividades de prestación de servicios por los miembros de la comunidad universitaria. Se incide en la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo público, en fin, a las plazas de Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios, así como en la promoción (por ejemplo, búsqueda de la paridad en la composición de las comisiones de selección y en la integración de los cuerpos funcionariales y categorías contractuales). Se presta especial atención a supuestos que afectan de manera singular a las mujeres trabajadoras y funcionarias docentes y no docentes (situaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, prevención de riesgos laborales específicos, etc.) y se subraya la importancia de las figuras legales pensadas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sobre la base de la igualdad en el desarrollo de las tareas y en la asunción de las responsabilidades familiares por mujeres y hombres (paternidad, reducción de jornada, excedencias, flexibilización de horarios, etc.). En definitiva, han de conciliar mujeres y hombres. Se intenta corregir así la desviación interesada que con frecuencia se produce en materia de conciliación.

Las tres leyes citadas introducen asimismo novedosos métodos institucionales para contribuir a la plena y real aplicación por las Administraciones, y consiguientemente por las universidades públicas, de las previsiones acerca del acceso y la prestación de trabajo en igualdad efectiva, y para ampliarlas con firmeza. Las universidades públicas habrán de contar inmediatamente con Planes de igualdad (disposición adicional octava de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículos 45 a 49 de la Ley Orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres y artículos 85 y 90.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) y con Unidades de Igualdad (disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, que modifica la Ley Orgánica de Universidades).

#### **Objetivo general**

Puede considerarse el objetivo esencial respecto de las condiciones de trabajo en la Universidad de Salamanca la completa adecuación del marco de relaciones laborales y funcionariales, tanto del Personal Docente e Investigador como del Personal de Administración y Servicios, a las nuevas previsiones legales en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres (acceso, desarrollo de la actividad, situaciones especiales, prevención de riesgos laborales, etc.).

- Adecuación al nuevo marco de relaciones laborales y funcionariales.

#### **Objetivos específicos**

- Análisis de las condiciones de trabajo
- Conciliación de la actividad profesional y familiar, para mujeres y hombres
- Igualdad real en la promoción profesional

- Adecuación de los convenios con otras entidades y empresas
- Prevención de situaciones de discriminación y violencia
- Prevención de riesgos laborales
- Corresponsabilidad para el desempeño de tareas en la esfera personal y laboral

### **Medidas concretas**

#### Diagnóstico de la situación

- Creación y regulación de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca.
- Información a los órganos unipersonales y colegiados de las novedades normativas existentes en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias.
- Información a los miembros de la comunidad universitaria de las novedades normativas existentes en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Preparación conjunta de documentos y campañas informativas al respecto por el Vicerrectorado de Profesorado y organización docente y la Gerencia y por los órganos de representación unitaria y las secciones sindicales.
- Evaluación de la situación y difusión de los resultados de la misma.
- Repaso de los convenios colectivos aplicables al personal de la Universidad de Salamanca y preparación con los sujetos legitimados de las novedades que han de introducirse.
- Estudio del marco normativo interno con repercusión en el régimen de prestación de servicios y de las necesidades de modificación.
- Implantación del Plan de Igualdad de la Universidad de Salamanca.

#### Análisis de las condiciones de trabajo

- Identificar por sexo el tipo de dedicación y carga docente y de gestión del profesorado en los departamentos.
- Realizar un estudio monográfico sobre las condiciones de trabajo del colectivo de becarias y becarios por sexo y grupo.
- Estudio sobre salud laboral desde la perspectiva de género
- Estudios sobre medidas específicas para personas en situación de especial vulnerabilidad

#### Conciliación de la actividad profesional y familiar, para mujeres y hombres

- Aplicación de todas las medidas para conciliar la actividad profesional y familiar
- Atención a personas en situación de especial vulnerabilidad
- Catálogo de cambios organizativos que faciliten la conciliación
- Sistemas de jornada laboral para mujeres y hombres, con menos horas presenciales y mayor uso de nuevas tecnologías.

#### Igualdad real en la promoción profesional

- Revisión de los sistemas de promoción, concursos y convocatorias
- Revisar, con perspectiva de género, los anuncios publicitarios y las convocatorias de la Universidad.
- Presentar desagregados por sexo los datos, tanto los referidos a las/los aspirantes y a quienes obtengan las plazas convocadas por la Universidad como a la composición de las comisiones.

- Ante la elección de candidatos con méritos equivalentes, aplicar una acción positiva a favor del sexo menos representado.
- Revisar los reglamentos internos de contratación para evitar que contengan elementos que generen discriminación indirecta.
- Revisar los procedimientos de promoción y contratación para garantizar que no se produzca discriminación indirecta de género.
- En las nuevas contrataciones o cambios de nivel, en igualdad de condiciones, incentivar el equilibrio entre la proporción de mujeres y de hombres en las diversas categorías del profesorado y del personal de administración y servicios.
- Velar por la igualdad en la composición de las comisiones para los concursos de profesorado y del personal de administración y servicios.

#### Adecuación de los convenios, contrata y subcontratas.

- Asegurar que las contrata y subcontratas de la universidad con empresas concesionarias tengan en cuenta el acceso a los datos y a la información sobre la política de igualdad de oportunidades y organización del trabajo con perspectiva de género.
- Contratas adecuadas al principio de igualdad y no discriminación

#### Prevención de situaciones de discriminación y violencia

- Promover los recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género.
- Prevenir los riesgos sanitarios y psicosociales que afectan al bienestar de las mujeres, a partir de la información disponible sobre condiciones sanitarias.

#### Prevención de riesgos laborales

- Realizar políticas de prevención de riesgos laborales que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en relación con la seguridad y salud en el trabajo, considerando las variables relacionadas con el género tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir las situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo de las trabajadoras y los trabajadores.

#### Negociación colectiva

- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva
- Medidas a negociar con representantes legales de los trabajadores, según lo establecido en la legislación laboral.

#### Corresponsabilidad

- Campañas informativas sobre medidas legislativas a favor de la conciliación de la esfera personal y la actividad profesional, para mujeres y hombres
- Integración de los principios de igualdad y de corresponsabilidad en las actividades de orientación laboral en el ámbito educativo.
- Catálogo de buenas prácticas de conciliación y de distribución equitativa de actividades, que favorezcan la productividad y competitividad en la Universidad
- Desarrollo de la Administración Pública digital en el Plan Avanza, para mujeres y hombres

### Recursos

- Internos
  - Sección de PAS
  - Sección de PDI
  - Salud y Relaciones Laborales
  - SAS
  - Servicio de Asuntos Económicos
  - Comités y Junta de Personal
- Externos

## 5. La participación y el gobierno de la Universidad de Salamanca

Las personas de cada sexo no han de superar el sesenta por ciento, ni ser menos del cuarenta por ciento. La presencia o composición equilibrada es, en efecto, un criterio fundamental para la distribución de todos los cargos y las responsabilidades, según la normativa vigente (*Ley Orgánica 3/2007*, III y Disposición adicional primera). Este mismo criterio de equilibrio entre mujeres y hombres ha sido y está siendo defendido en la normativa internacional, con objeto de favorecer la calidad de la representación y, en general, la de los sistemas democráticos. Ahora bien, la participación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y en la toma de decisiones no está equilibrada dentro de la Universidad de Salamanca. Según la información disponible hasta el momento, los cargos están ocupados sobre todo por hombres, estando las mujeres en puestos de menor nivel y siempre en menor número. Los datos sobre la composición del Claustro elegido en el curso 2006/2007 son muy significativos a este respecto: 32,8% mujeres, 67,2% hombres. En el Consejo de Gobierno la proporción es de 14,3% y de 85,7%, en el Consejo Social 16,1% y 83%. (*Informe 2007*). La desigual situación de mujeres y de hombres vuelve a ser manifiesta en el reconocimiento de méritos y en la concesión de premios y de honores, como demuestran las cifras correspondientes a los últimos años.

Teniendo en cuenta la situación de los órganos de gobierno y la menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, se deduce que los mecanismos de discriminación indirecta están actuando todavía en la institución, al tiempo que se aprecia cierta mejora en la distribución del Profesorado en las categorías superiores en los últimos años. Esta situación debería ser, por tanto, tema de reflexión y de debate en la comunidad universitaria, considerando que en la Universidad de Salamanca la participación de las mujeres en la toma de decisiones se encuentra por debajo de la media de la Comunidad Autónoma y de otras universidades españolas, según las estadísticas dadas a conocer por el Ministerio de Educación sobre el curso anterior (*MEC Académicas en cifras, 2006/2007*). La presencia de mujeres en los órganos unipersonales es del 12,5%, mientras que el porcentaje es del 28% en la mayoría de las universidades. El análisis comparativo con el funcionamiento de universidades europeas sólo aporta información adicional sobre el mismo problema, la falta de aquellas condiciones que hacen posible una participación equilibrada de mujeres y hombres en el gobierno y en la toma de decisiones en la Universidad.

El criterio de transversalidad, al cual se refiere tanto la normativa vigente como los informes y documentos de la Unión Europea, indica que las actuaciones para promover la composición equilibrada han de considerar distintas variables y niveles, a fin de lograr el resultado deseable: la presencia equilibrada de mujeres y de hombres en los órganos de gobierno, los centros, los departamentos, las unidades, los servicios, las comisiones, los tribunales de la Universidad de Salamanca.

**Objetivo general**

- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en los órganos de gobierno

**Objetivos específicos**

- Fomentar la presencia equilibrada en la toma de decisiones
- Condiciones favorables para la participación equilibrada de mujeres y hombres

**Medidas concretas**

Fomentar la presencia equilibrada en la toma de decisiones

- Incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en consejos, comisiones, juntas, tribunales, jurados de premios, cargos de la Universidad
- Plan de formación en temas de género, dirigido a las personas que ocupan o pueden ocupar puestos de responsabilidad en la Universidad

Crear las condiciones para la presencia equilibrada en los órganos de gobierno

- Estudio de las barreras internas y externas para la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad de Salamanca
- Revisión de Reglamentos de funcionamiento de unidades, servicios, centros, departamentos, institutos.
- Velar por una presencia equilibrada en comisiones, comités, tribunales

**Recursos**

Internos

**6. La comunicación y la difusión cultural**

De acuerdo con la *Ley Orgánica 3/2007*, los medios de comunicación y, de manera especial, los medios de titularidad pública han de velar para que se transmita una imagen igualitaria y no estereotipada de mujeres y de hombres (III, art. 36). Cabe afirmar algo similar del papel que compete a las universidades en la comunicación interna y externa. El punto de partida es, entonces, la asunción de la responsabilidad social de la universidad como institución educativa, de investigación y como centro para difundir determinados valores culturales. En este caso, la Universidad de Salamanca debe contribuir a la remoción de los obstáculos y de los estereotipos sociales que dificultan la igualdad real entre mujeres y hombres y ello en una doble vía: dentro de la propia institución y fuera de la misma. La comunicación y difusión culturales son, en este sentido, las herramientas con las que la institución no sólo reforzará su imagen sino que la proyectará como modelo en la sociedad.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades ha de ser tenido también en cuenta en el ámbito de la producción artística y cultural, así como en su difusión, según establece la *Ley Orgánica 3/2007* (II, art. 26). La Universidad de Salamanca desarrolla numerosas actividades de creación y de comunicación en este ámbito, para el que está vigente el principio general recogido en la norma. A la vista de los datos disponibles en la actualidad (*Informe*, 2007), uno de los aspectos favorables o *puntos fuertes* de la institución es la competencia y experiencia de las personas, mujeres especialmente, que han desempeñado y desempeñan responsabilidades en estas áreas dentro de la Universidad de Salamanca:

- Gabinete del Rectorado
- Actividades culturales, artísticas y literarias
- Profesorado especializado en temas de comunicación e imagen

### **Objetivos generales**

- Favorecer el compromiso de la comunidad universitaria con el principio de igualdad entre mujeres y hombres
- Fomentar la comunicación y la responsabilidad social a favor de la igualdad entre mujeres y hombres
- Crear acuerdos en torno a las políticas de igualdad en la Universidad de Salamanca
- Fomentar la producción científica, artística y cultural a favor de la igualdad

### **Objetivos específicos**

- Hacer visibles los temas relativos a la igualdad y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre estos temas
- Reconocer que la igualdad es un principio de actuación en la universidad
- Fomentar la difusión cultural, la producción científica y artística que promuevan la igualdad real

### **Medidas concretas**

Visibilizar, sensibilizar sobre los temas de igualdad

- Integración de la perspectiva de género en el libro de estilo de la Universidad
- Campañas de difusión sobre el alcance de las medidas en favor de la igualdad.
- Difusión interna de datos sobre la distribución de las actividades entre mujeres y hombres
- Difusión de datos e información sobre temas de igualdad en la página web de la Universidad
- Establecimiento de una página web específica o de un apartado que sea visible dentro de la página de la Universidad
- Información destinada a todos los sectores sobre los recursos destinados a políticas de género en la Universidad
- En las bibliotecas de la Universidad, establecer una sección para los Estudios de Género
- Difusión y análisis de información sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres en la institución a través de los programas de Radio Universidad

Diagnóstico, análisis de la comunicación

- Análisis de la presencia de la mujer en la imagen corporativa e imagen que la institución proyecta en los medios
- Análisis de la comunicación en campañas institucionales, los servicios, los centros de la Universidad, los eventos académicos (Folletos, carteles, trípticos, página web, etc).
- Análisis del lenguaje y corrección del uso del lenguaje sexista.
- Análisis de la incidencia de las noticias sobre temas relacionados con la igualdad.
- Análisis del tratamiento de las noticias protagonizadas por mujeres.
- Análisis de la presencia de la mujer en la oferta artística y cultural y en la gestión de estos eventos
- Análisis de la participación equilibrada en las actividades culturales y deportivas de la Universidad



#### Campañas de difusión

- Campañas específicas sobre la necesidad e importancia de la igualdad de género.
- Introducir la perspectiva de género en el libro de estilo de la Universidad.
- Difusión de libros de estilo y recomendaciones sobre uso no sexista del lenguaje
- Difusión entre la comunidad académica de las actuaciones realizadas y de aquellas otras, previstas en el Plan de igualdad (cursos, jornadas, folletos)

#### Reconocimiento de la igualdad como principio de actuación

- Equilibrio entre mujeres y hombres en la concesión de honores y distinciones de la Universidad
- Incrementar el número de mujeres en doctorados *honoris causa*, premios y honores de la Universidad de Salamanca
- Acto de reconocimiento a la persona, grupo o entidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma que se haya distinguido en la defensa de los derechos de las mujeres.
- Acto de reconocimiento a la persona, grupo, departamento o centro académico que se haya distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres
- Acto institucional con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, con la participación del alumnado, del profesorado y del personal de administración y servicios

#### Difusión cultural, producción científica y artística que promueva la igualdad real

- Presencia equilibrada en los comités y órganos consultivos
- Apoyo a la producción cultural respetuosa con el principio de igualdad
- Participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades culturales y deportivas
- Atención a la diversidad en las actividades culturales y deportivas.

#### Difusión de la *Declaración* institucional.

- Difusión interna entre el Personal de Administración, Personal Docente, alumnado
- Difusión externa, a través de los medios de comunicación, página web, etc.

#### Difusión del Plan de igualdad

- Difusión interna entre el Personal de Administración, Personal Docente, Alumnado
- Difusión externa, a través de los medios de comunicación, página web, etc

#### **Recursos**

##### Servicios y Unidades de la Universidad

- Gabinete de Comunicación y Protocolo.

Difusión del plan y promoción de campañas de sensibilización que impliquen a la comunidad universitaria, a la ciudad y a la sociedad civil.

- SAS.

Asesoramiento a grupos con necesidades específicas

- SOU

Asesoramiento de estudiantes de la Universidad de Salamanca.

- Servicio de Actividades Culturales

Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural.

## 7. Relaciones con la Administración central, autonómica y otras instituciones

El Comité para la Igualdad del Consejo de Europa define la acción positiva en materia de igualdad como “Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”. Los gobiernos de los países occidentales han ido incorporado actuaciones políticas de acción positiva a lo largo de los últimos años. En España, la *Constitución* proclama en su artículo 14 la igualdad de todos ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna en razón del sexo. En su artículo 9.2, establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y animen la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, marca la actuación de la Administración Pública en materia de igualdad indicando que debe estar comprometida con el objetivo de conseguir la efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres. De ello se desprende que todas las políticas, económica, laboral, social, cultural y artística, han de estar informadas por el principio de igualdad. De acuerdo con esto, el Gobierno deberá aprobar periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades, en el que se establecerán las medidas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar todo tipo de discriminación por razón de sexo.

En cuanto a las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, estas podrán establecer planes estratégicos u otro tipo de planes en materia de su competencia. En Castilla y León, el Estatuto de Autonomía, en su artículo 8.2, reitera el mandato constitucional dirigido a los poderes públicos de la Comunidad. La *Ley 1/2003*, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León regula el marco adecuado en orden a promover la igualdad de la mujer, de conformidad con lo previsto en el artículo 32.1.19 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León. La citada norma contempla de forma integral los aspectos de promoción de igualdad y asistencia a la mujer. Tienen especial relevancia en la Ley los aspectos educativos, económicos y de conciliación de la vida familiar y social. Las acciones de esta Ley van dirigidas a la consecución de los siguientes objetivos:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para la mujer en el acceso al empleo, la cultura y la formación en general, mediante la adecuada planificación de las actuaciones.
- Implicar a todas las entidades públicas y privadas en la realización de programas para el fomento de la igualdad e integración de la mujer.
- Desarrollar las actuaciones que hagan visibles la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.
- Sensibilización a la población de la Comunidad de Castilla y León sobre el beneficio social de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional.
- Promover la constitución de asociaciones que tengan entre sus fines avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.
- Impulsar de forma específica la promoción económica, social y cultural de las mujeres del ámbito rural.
- Prevenir situaciones de violencia contra las mujeres, a través de la promoción de la igualdad.
- Impulsar una política de atención integral a las mujeres maltratadas y otras mujeres con necesidades especiales por razón de género.
- Eliminar aquellas manifestaciones de discriminación y desigualdad que sean detectadas en la Comunidad.

La Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres velará para que las distintas Consejerías introduzcan la variable de género en sus políticas. La *Ley 1/1998*, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León, establece en su artículo 20.1 que los municipios de Castilla y León ejercerán sus competencias en materia de promoción de la igualdad de la mujer en los términos que se establezcan en la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Por lo que respecta a las universidades, la *Ley Orgánica 3/2007* ha tenido en cuenta su papel como agentes transmisores de los valores propios de las sociedades democráticas, en las cuales se han de respetar tanto los derechos y libertades individuales como la igualdad entre mujeres y hombres. En la defensa y transmisión de valores igualitarios y de tolerancia, las universidades pueden y deben colaborar con otras instituciones, asociaciones y entidades, que pretenden incorporar a sus actuaciones principios que son básicos para las sociedades pluralistas y cohesionadas. Por lo tanto, la cooperación con todas las administraciones (central, autonómica, local) favorecerá que las políticas de igualdad en la Universidad tengan un tratamiento integral y una gestión más eficiente; lo mismo cabe decir del intercambio con asociaciones, organismos y entidades competentes en esta materia. El papel de las universidades como centros de educación y de investigación es, pues, parte sustancial del compromiso general con los avances de la sociedad civil, lo cual se ha de traducir también en iniciativas conjuntas y en la cooperación con distintos agentes sociales. Las reformas previstas para la enseñanza superior están orientadas, en efecto, hacia una mayor cooperación con otros centros, nacionales e internacionales, para favorecer tanto el desarrollo de los conocimientos especializados como la extensión de sus beneficios a toda la sociedad, en un contexto cada vez más integrado y globalizado.

La *Ley Orgánica 3/2007* se refiere asimismo a los programas para desarrollar la sociedad de la información (art.28). El papel de las universidades parece clave en este contexto, tanto para la formación de la ciudadanía como en la creación de contenidos y programas. La plena integración de las mujeres en la sociedad de la información es uno de los objetivos de los programas públicos. Teniendo en cuenta su relevancia y su complejidad, la colaboración de la Universidad de Salamanca con entidades, administraciones e instituciones, que son competentes en estas materias y que están comprometidas con la remoción de los obstáculos para la igualdad real entre mujeres y hombres, permitirá contar con información contrastada y actualizada, así como con mejor acceso a los programas y a las experiencias que han tenido resultados positivos en este ámbito.

La relación con otros organismos, unidades de igualdad, centros, entidades e instituciones permitirá asimismo evaluar los resultados ya conseguidos por otros centros y, en su caso, acceder a información y a recursos externos a la Universidad de Salamanca. Participar en foros, encuentros, redes especializadas y reuniones dedicadas a las políticas de igualdad formará parte de las actividades a desarrollar y a promover desde esta Universidad. Es preciso destacar a este respecto las actividades realizadas y promovidas por el Centro de Estudios de la Mujer (CEMUSA), desde su creación en el año 2002. Para los actuales programas de Cooperación al Desarrollo en los que colabora la Universidad, se tendrá en cuenta la perspectiva de género y la diferente situación de mujeres y hombres. De manera especial, el intercambio y la colaboración estable con unidades y observatorios de igualdad de otros centros e instituciones contribuirán a la eficacia de las actuaciones previstas en el Plan de Igualdad, de carácter plurianual, ayudando también al mejor desempeño de las funciones que corresponden a la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca.

**Objetivo general**

- Colaboración con instituciones, centros, unidades de igualdad, asociaciones y programas especializados para llevar a cabo las políticas de igualdad entre mujeres y hombres

**Objetivos específicos**

- Responsabilidad social de la Universidad
- Intercambio de información con otras instituciones y entidades, competentes en materia de igualdad.
- Participación en actividades de otros centros, instituciones y programas

**Medidas concretas**

Responsabilidad social de la Universidad

- Defensa de la cultura de la igualdad en todas las actividades de la universidad y en la información corporativa

Intercambio de información sobre programas y políticas de igualdad.

- Intercambio de información con instituciones, centros, asociaciones, agentes sociales
- Intercambio de información con unidades y observatorios de igualdad de otros centros

Participación en actividades de otras instituciones

- Vinculación con unidades, oficinas y observatorios de igualdad de otras universidades
- Perspectiva de género en los programas de Cooperación al desarrollo.
- Participación en programas, actividades y redes especializadas en el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Participación en foros, reuniones, jornadas nacionales e internacionales sobre temas de igualdad.

**Recursos**

Internos

- CEMUSA
- Relaciones Institucionales y Cooperación
- Unidades, servicios, centros, departamentos, asociaciones

Externos

- Unidad “Mujer y Ciencia” del Ministerio de Educación
- Acciones complementarias del Ministerio de Educación
- Junta de Castilla y León
- Instituto de la Mujer

## Plan Integral de Igualdad. Conclusiones.

La igualdad efectiva y la no discriminación en razón de sexo es uno de los principios de actuación en la Universidad de Salamanca, según el compromiso expresado por el Sr. Rector Magnífico en la *Declaración del Equipo de Gobierno por la Igualdad de mujeres y hombres* (Salamanca, octubre 2007). Para cumplir con este objetivo, y en el marco de políticas de calidad, la Universidad ha de promover intervenciones de carácter transversal, en las cuales se integrarán las medidas y las actuaciones concretas. Estas fomentarán la existencia de buenas prácticas de igualdad en la comunidad universitaria, promoverán enseñanzas de grado y de postgrado que sean plenamente acordes con el principio de igualdad, así como investigación especializada de calidad en la materia, con el exclusivo propósito de favorecer el pleno desarrollo de los recursos humanos y la organización equitativa de las condiciones de trabajo, la docencia y la investigación. Además de esto, la cultura de la igualdad se traducirá en presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y en la toma de decisiones y, ante todo, en responsabilidad social, teniendo presente que la apertura de la institución, la participación de todos los agentes y la disposición a rendir cuentas ante la ciudadanía forman parte de los cometidos de las universidades. Las políticas activas destinadas a promover la igualdad ocupan, además, un lugar central en la búsqueda de la excelencia académica para los centros de educación superior.

Desde la perspectiva de la integración de los sistemas educativos en la Unión Europea – con la creación del EEES –, las prácticas de igualdad representan una oportunidad para renovar los contenidos y los procesos, siendo la integración en términos de igualdad un valor añadido para las universidades, cada vez más comprometidas con el proceso de cambio. En este nuevo contexto, el pleno desarrollo de los recursos humanos y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades han de ser considerados elementos positivos, de cohesión social, uno de los factores decisivos en los procesos de modernización, según la Estrategia de Lisboa (Consejo de Europa, marzo de 2000). En el ámbito de la educación superior, la cohesión e integración de todos los agentes, sin discriminación directa o indirecta, aumentarán la eficacia, la calidad y, en todo caso, la gobernanza en las universidades. En los programas de Cooperación al Desarrollo, la perspectiva de género ayudará a ponderar el grado de integración de los agentes y la transparencia de las instituciones.

Hay que recordar, sin embargo, que en la mayoría de los países los derechos y la igualdad han sido realizados de forma incompleta, tal y como sucedió con otros ideales modernos e ilustrados. Los datos indican que la proclamación de la igualdad legal, formal, no ha sido ni es todavía suficiente para favorecer la plena participación de las mujeres en la esfera pública, motivo por el cual son necesarios cambios e intervenciones, en la dirección marcada por la *Ley Orgánica 3/2007*. En la Universidad de Salamanca, los estudios de género son el núcleo de las actividades que viene realizando desde hace varios años el Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad (CEMUSA), por tanto, es necesario trabajar en colaboración con el Centro con objeto de fomentar la integración plena y la composición equitativa de la institución. Teniendo en cuenta lo anterior, el presente Plan de Igualdad vincula los objetivos, las medidas y las actuaciones necesarias para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, en todas las actividades y sectores, con la búsqueda de la excelencia y el buen gobierno de la Universidad de Salamanca.

- *Declaración del Equipo de Gobierno por la Igualdad de mujeres y hombres*, Salamanca octubre de 2007.
  - Responsabilidad social.
  - Integración en el EEES.
  - Igualdad real, *Ley Orgánica 3/2007*.
  - Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad (CEMUSA).
  - Calidad y gobernanza en la Universidad de Salamanca.
- 
-

---

## ANEXO

---

### EJES DE ACTUACIÓN

Plan Integral de Igualdad entre mujeres y hombres, Universidad de Salamanca Eje nº 1. La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres	
<b>Objetivos</b>	
	Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad
	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en la institución
	Corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal y la actividad laboral, para mujeres y hombres.
<b>Medidas concretas</b>	
	<i>Compromiso con el principio de igualdad entre mujeres y hombres</i>
	Difusión de datos y de la legislación vigente sobre igualdad entre la comunidad universitaria
	Difusión de la <i>Declaración</i> institucional sobre igualdad entre mujeres y hombres
	Participación de la comunidad universitaria en las políticas de igualdad
	Elaboración e implantación del Plan de Igualdad
	Creación de la Unidad de Igualdad, en aplicación de la Disposición adicional duodécima,, Ley Orgánica 4/2007
	Presupuestos con perspectiva de género
	Difusión de la normativa nacional e internacional sobre igualdad
	Información sobre la distribución de las actividades de mujeres y hombres en la Universidad
	Programas para la inserción en el empleo en condiciones de igualdad
	Difusión de datos e información específica a través de la página web de la Universidad
	<i>Formación</i>
	Inclusión de la perspectiva de género en la docencia, la investigación y las actividades de difusión cultural
	Formación del Personal de Administración y Servicios (Cursos especializados en el Plan Bienal de Formación)
	Formación del Personal Docente e Investigador (Cursos Extraordinarios especializados)
	Formación del Alumnado (Cursos Extraordinarios especializados)
	<i>Acciones a favor de la igualdad como parte de las políticas de calidad</i>
	Elaboración de todas las estadísticas, con datos desagregados por sexo.
	Información sobre los acuerdos internos de centros, departamentos, institutos y servicios, con datos desagregados por sexo.
	Uso de las nuevas tecnologías como apoyo de las políticas de igualdad
	Presupuestos con recursos destinados a políticas de género.
	Reuniones periódicas con responsables de centros y de servicios para evaluar el impacto de género de las políticas de la Universidad
	Apoyo a iniciativas y planes experimentales para fomentar la igualdad real
	<i>Prevención de discriminación y violencia de género</i>
	Difusión de legislación vigente contra la violencia de género
	Asesoramiento y apoyo técnico para la detección conductas contrarias a la igualdad, violencia y acoso.
	<i>Distribución de material informativo</i>
	Distribuir guías sobre la materia.
	Difundir y, en su caso, editar guías de lenguaje no sexista.
	<i>Corresponsabilidad</i>
	Sensibilización y cambio de actitudes a favor de la igualdad, para establecer relaciones más

igualitarias entre mujeres y hombres
Sensibilización para los hombres en temas de conciliación y corresponsabilidad
<i>La Unidad de Igualdad</i>
Creación de la Unidad de Igualdad, con recursos suficientes, personales y materiales
<i>Normativa interna</i>
Modificación de cuantas normas se vean afectadas por el presente Plan de Igualdad.
<b>Recursos</b>
Internos
Externos

## Plan Integral de Igualdad entre mujeres y hombres, Universidad de Salamanca Eje nº 2. La docencia

<b>Objetivos</b>
Enseñanza del significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres
Análisis de la distribución de la docencia de grado y de posgrado entre mujeres y hombres entre el Personal Docente e Investigador.
Analizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el Personal Docente e Investigador en todas las categorías profesionales y en las distintas disciplinas científicas.
Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de los centros docentes.
<b>Medidas concretas</b>
<i>Inclusión en los planes de estudio de enseñanzas en la materia</i>
Creación de posgrados específicos
Creación de asignaturas de grado
Creación de bases de datos de asignaturas sobre temas de género
Promoción de cursos especiales y de formación continua sobre temas de igualdad.
Promover la perspectiva de género en el grado y en el posgrado
Enseñanza virtual que integre temas de igualdad
Adecuación de los contenidos docentes para evitar los sesgos sexistas.
En las bibliotecas, establecer una sección de Estudios de Género
Elaboración de un sistema de indicadores que permita evaluar los programas docentes desde la perspectiva de género.
<i>Cultura de la igualdad en los planes de formación continua para Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios</i>
Adecuación de los planes de formación para Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios a la normativa vigente sobre igualdad entre mujeres y hombres.
Sensibilización sobre las necesidades de agentes y grupos en situación de especial vulnerabilidad, doble discriminación, etc.
Adaptación del temario de los cursos a la legislación vigente sobre igualdad entre mujeres y hombres
<i>Formación y sensibilización del personal docente sobre la necesidad e importancia de la igualdad entre mujeres y hombres.</i>
Adecuar los planes de formación del Personal Docente e Investigador a la normativa vigente sobre igualdad.
Favorecer la difusión de publicaciones, y la producción de trabajos y materiales de docencia con perspectiva de género.
Favorecer la formación con perspectiva de género en el uso de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación en la enseñanza superior).



Fomentar el diseño y realización de programas de orientación al alumnado para eliminar estereotipos sobre la actividad profesional.
Diseño y realización de programas para la inserción en el empleo en condiciones de igualdad
Presentar, desagregados por sexo, los datos de la planificación docente de centros y departamentos.
Formación sobre la atención a agentes o grupos susceptibles de sufrir doble discriminación.
Apoyo a las actividades realizadas por centros, departamentos, institutos para promover los estudios especializados en temas de igualdad entre mujeres y hombres
<i>Analizar los factores de desequilibrio en las actividades académicas</i>
Análisis y diagnóstico de las formas de discriminación directa e indirecta (“colegios invisibles”, “currículum oculto”, etc.)
Inclusión de la perspectiva de género en la formación para el uso de nuevas tecnologías en la enseñanza superior
Análisis del estado de la distribución de la docencia, del tipo de dedicación y carga docente, y de la gestión del personal docente, por sexo; promover el equilibrio entre mujeres y hombres en la distribución de las tareas docentes y académicas.
Realizar reuniones periódicas de responsables de centros y departamentos para el análisis y valoración de las políticas de igualdad en las actividades docentes y académicas.
<i>Acceso y promoción en igualdad de condiciones a todas las categorías profesionales del Personal Docente e Investigador.</i>
Revisar, bajo una perspectiva de género, las convocatorias de la Universidad.
Presentar, disgregados por sexo, los datos de aspirantes y de ganadores y ganadoras de plazas convocadas por la Universidad y de la composición de las comisiones evaluadoras.
Velar por la igualdad en la composición de los tribunales de los concursos del profesorado.
Revisar cuantos reglamentos internos de contratación estén afectados, para evitar que contengan elementos favorecedores de discriminación indirecta.
Revisar los procedimientos de promoción y contratación para garantizar que no se produzca discriminación indirecta de género.
<b>Recursos</b>
Internos
Externos

### Plan Integral de Igualdad entre mujeres y hombres, Universidad de Salamanca Eje nº 3. La investigación

<b>Objetivos</b>
Distribución equilibrada de la investigación
Investigación especializada en temas de género
<b>Medidas concretas</b>
<i>Información y apoyo</i>
Fomentar una línea de investigación específica
Incentivar la participación en proyectos europeos e internacionales
Elaborar una guía informativa sobre convocatorias competitivas
Ayudas a proyectos sobre medidas para eliminar desigualdades entre mujeres y hombres
Apoyo a la gestión eficiente de los proyectos ya concedidos
Ayudas a facultades y departamentos con proyectos para la igualdad de género

Programa de becas y ayudas posdoctorales para Personal Docente e Investigador con cargas familiares (descendiente y personas dependientes a su cargo).
Ampliación del Programa de años sabáticos para investigadoras/investigadores
Programa de apoyo a la contratación de Profesoras visitantes
<i>Bases de datos</i>
Datos desagregados por sexo sobre participación en actividades I+D.
Información sobre bases de datos sobre temas de género
Datos actualizados sobre las acciones y los proyectos solicitados y los proyectos concedidos
Creación de bases de datos sobre estudios de género en la Universidad de Salamanca
<i>Difusión de resultados</i>
Incentivos a la producción científica especializada
Difusión de investigación especializada con orientación de género
Apoyo a la publicación en revistas extranjeras
Publicación de materiales en diversos soportes sobre políticas de género y programas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la producción científica.
Línea de publicaciones y materiales para docencia sobre temas de género.
Incentivos al intercambio con otros grupos y centros de investigación especializada sobre temas de género
Incentivos a la movilidad y a la participación en congresos nacionales e internacionales
Jornada anual sobre el estado de la investigación especializada en temas de género
<i>Formación de Personal Investigador</i>
Programa específico de becas FPI sobre temas de género
Información y apoyo para participar en los Programas del Ministerio de Educación (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, etc.)
Información y apoyo para solicitar becas y ayudas de los programas europeos e internacionales
<i>Condiciones de trabajo</i>
Incentivar la presentación a convocatorias para evaluar méritos de investigación, y para presentar recursos en caso de resultados negativos
Descontar el tiempo dedicado a atender las cargas familiares (descendientes y personas dependientes) en la evaluación de la actividad investigadora
<i>Evaluación</i>
Sistema específico de indicadores para evaluar los proyectos
Perspectiva de género como indicador de calidad en los proyectos
Incrementar el número de expertas en las comisiones de investigación
<i>Grupos de Investigación</i>
Incentivar la composición equilibrada de los Grupos de Investigación
Reconocer Grupos de Investigación sobre temas de género
<i>Contratos LRU</i>
Incentivar presencia equilibrada de mujeres y hombres
Perspectiva de género como indicador de calidad
<i>Apoyo a la movilidad y años sabáticos</i>
Programa de movilidad para asistencia a congresos internacionales
Programa amplio de años sabáticos para investigadoras/investigadores
<b>Recursos</b>
Internos
Externos

**Plan Integral de Igualdad entre mujeres y hombres, Universidad de Salamanca**  
**Eje nº 4. Las condiciones de trabajo y política de personal.**

<b>Objetivo</b>
Completa adecuación del marco de relaciones laborales y funcionariales a las nuevas previsiones legales en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres
<b>Medidas concretas</b>
<i>Diagnóstico de la situación</i>
Creación y regulación de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca.
Información a los órganos unipersonales y colegiados de las novedades normativas existentes en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias.
Información a los miembros de la comunidad universitaria de las novedades normativas existentes en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Preparación conjunta de documentos y campañas informativas al respecto por el Vicerrectorado de Profesorado y organización docente y la Gerencia y por los órganos de representación unitaria y las secciones sindicales.
Evaluación de la situación y difusión de los resultados de la misma.
Repaso de los convenios colectivos aplicables al personal de la Universidad de Salamanca y preparación con los sujetos legitimados de las novedades que han de introducirse.
Estudio del marco normativo interno con repercusión en el régimen de prestación de servicios y de las necesidades de modificación.
Implantación del Plan Integral de Igualdad de la Universidad de Salamanca.
<i>Análisis de las condiciones de trabajo</i>
Identificar por sexo el tipo de dedicación y carga docente y de gestión del profesorado en los departamentos.
Realizar un estudio monográfico sobre las condiciones de trabajo del colectivo de becarios y becarias por sexo y grupo.
Estudio sobre salud laboral desde la perspectiva de género
Estudios sobre medidas específicas para personas en situación de especial vulnerabilidad
<i>Conciliación de la actividad profesional y familiar, para mujeres y hombres</i>
Aplicación de todas las medidas para conciliar la actividad profesional y familiar
Atención a personas en situación de especial vulnerabilidad
Catálogo de cambios organizativos que faciliten la conciliación para mujeres y hombres
Sistemas de jornada laboral para mujeres y hombres, con menos horas presenciales y mayor uso de nuevas tecnologías.
<i>Igualdad real en la promoción profesional</i>
Revisión de los sistemas de promoción, concursos y convocatorias
Revisar, con perspectiva de género, los anuncios publicitarios y las convocatorias de la Universidad.
Presentar desagregados por sexo los datos, tanto los referidos a las/los aspirantes y a quienes obtengan las plazas convocadas por la Universidad como a la composición de las comisiones.
Ante la elección de candidatos con méritos equivalentes, aplicar una acción positiva a favor del sexo menos representado.
Revisar los reglamentos internos de contratación para evitar que contengan elementos que generen discriminación indirecta.
Revisar los procedimientos de promoción y contratación para garantizar que no se produzca discriminación indirecta de género.
En las nuevas contrataciones o cambios de nivel, en igualdad de condiciones, incentivar el equilibrio entre la proporción de mujeres y de hombres en las diversas

<p>categorías del profesorado y del personal de administración y servicios.</p> <p>Velar por la igualdad en la composición de las comisiones para los concursos de profesorado y del personal de administración y servicios.</p> <p><i>Adecuación de los convenios, contrata y subcontratas.</i></p> <p>Asegurar que las contrata y subcontratas de la universidad con empresas concesionarias tengan en cuenta la política de igualdad de oportunidades y organización del trabajo con perspectiva de género.</p> <p>Contratas adecuadas al principio de igualdad y no discriminación</p> <p><i>Prevención de situaciones de discriminación y violencia</i></p> <p>Promover los recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género.</p> <p>Prevenir los riesgos sanitarios y psicosociales que afectan al bienestar de las mujeres, a partir de la información disponible sobre condiciones sanitarias.</p> <p><i>Prevención de riesgos laborales</i></p> <p>Realizar políticas de prevención de riesgos laborales que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p> <p>Promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en relación con la seguridad y salud en el trabajo</p> <p><i>Negociación colectiva</i></p> <p>Promoción de la igualdad en la negociación colectiva</p> <p>Medidas a negociar con los representantes legales de los trabajadores, según lo establecido en la legislación laboral.</p> <p>Promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en relación con la seguridad y salud en el trabajo</p> <p><i>Corresponsabilidad</i></p> <p>Campañas informativas sobre medidas legislativas a favor de la conciliación de la esfera personal y la actividad profesional, para mujeres y hombres</p> <p>Integración de los principios de igualdad y de corresponsabilidad en las actividades de orientación laboral en el ámbito educativo.</p> <p>Catálogo de buenas prácticas de conciliación y de distribución equitativa de actividades, que favorezcan la productividad y competitividad en la Universidad</p> <p>Desarrollo de la Administración Pública digital en el Plan Avanza, para mujeres y hombres</p>
<b>Recursos</b>
Internos
Externos

**Plan Integral de Igualdad entre mujeres y hombres, Universidad de Salamanca**  
**Eje nº 5. La participación y el gobierno de la Universidad de Salamanca**

<b>Objetivo</b>
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en los órganos de gobierno
<b>Medidas concretas</b>
<i>Fomentar la presencia equilibrada en la toma de decisiones</i>
Incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en consejos, comisiones, juntas, tribunales, jurados de premios, cargos de la Universidad
Plan de formación en temas de género, dirigido a las personas que ocupan o pueden ocupar puestos de responsabilidad en la Universidad
<i>Crear las condiciones para la presencia equilibrada en los órganos de gobierno</i>
Estudio de las barreras internas y externas para la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad de Salamanca

Revisión de Reglamentos de funcionamiento de unidades, servicios, centros, departamentos, institutos.
Velar por una presencia equilibrada en comisiones, comités, tribunales
<b>Recursos</b>
Internos

<b>Plan Integral de Igualdad entre mujeres y hombres, Universidad de Salamanca Eje nº 6. La comunicación y la difusión cultural</b>
<b>Objetivos</b>
Favorecer el compromiso de la comunidad universitaria con el principio de igualdad entre mujeres y hombres
Fomentar la comunicación y la responsabilidad social a favor de la igualdad entre mujeres y hombres
Crear acuerdos en torno a las políticas de igualdad en la Universidad de Salamanca
Fomentar la producción científica, artística y cultural a favor de la igualdad
<b>Medidas concretas</b>
<i>Visibilizar, sensibilizar sobre los temas de igualdad</i>
Integrar la perspectiva de género en el libro de estilo de la Universidad
Difusión interna de datos sobre la distribución de las actividades entre mujeres y hombres
Difusión de datos e información en la página web de la Universidad
Página web específica o apartado visible en la página web de la Universidad
Información destinada a todos los sectores sobre los recursos destinados a políticas de género.
Difusión y análisis de información sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres en la institución a través de los programas de Radio Universidad
<i>Diagnóstico, análisis de la comunicación</i>
Análisis de la presencia de la mujer en la imagen corporativa e imagen que la institución proyecta en los medios
Análisis de la comunicación en campañas institucionales, los servicios, los centros de la Universidad, los eventos académicos (Folletos, carteles, trípticos, página web, etc)
Análisis del lenguaje, con objeto de fomentar el uso del lenguaje no sexista.
Análisis de la incidencia de las noticias sobre temas relacionados con la igualdad.
Análisis de la presencia de la mujer en la oferta artística y cultural y en la gestión de estos eventos
Análisis de la participación en las actividades culturales y deportivas de la Universidad
<i>Campañas de difusión</i>
Campañas específicas sobre la necesidad e importancia de la igualdad de género.
Introducir la perspectiva de género en el libro de estilo de la Universidad.
Difusión de libros de estilo y recomendaciones sobre uso no sexista del lenguaje
Difusión entre la comunidad académica de las actuaciones realizadas y de aquellas otras, previstas en el Plan de igualdad (cursos, jornadas, folletos)
<i>Reconocimiento de la igualdad como principio de actuación</i>
Equilibrio entre mujeres y hombres en la concesión de honores y distinciones
Incrementar el número de mujeres en doctorados <i>honoris causa</i> , premios y honores
Acto de reconocimiento a la persona, grupo o entidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma que se haya distinguido en la defensa de los derechos de las mujeres.

Acto de reconocimiento a la persona, departamento o centro académico que se haya distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres
Acto institucional con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora con la participación del Alumnado, del Profesorado y del Personal de Administración y Servicios.
<i>Difusión cultural, producción científica y artística que promueva la igualdad real</i>
Presencia equilibrada en los comités y órganos consultivos
Apoyo a la producción cultural respetuosa con el principio de igualdad
Participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades culturales y deportivas
Atención a la diversidad en las actividades culturales y deportivas.
<i>Difusión de la Declaración institucional.</i>
Difusión interna entre el Personal de Administración, Personal Docente, Alumnado
Difusión externa, a través de los medios de comunicación, página web, etc.
<i>Difusión del Plan de igualdad</i>
Difusión interna entre el Personal de Administración, Personal Docente, Alumnado
Difusión externa, a través de los medios de comunicación, página web, etc
<b>Recursos</b>
Internos
Externos

### Plan Integral de Igualdad entre mujeres y hombres, Universidad de Salamanca Eje nº 7. Relaciones con la Administración central, autonómica y otras instituciones

<b>Objetivo</b>
Colaboración con instituciones, centros, unidades, asociaciones y programas para llevar a cabo las políticas de igualdad
<b>Medidas concretas</b>
<i>Responsabilidad social de la Universidad</i>
Defensa de la cultura de la igualdad en todas las actividades de la universidad y en la información corporativa.
Intercambio de información sobre programas y políticas de igualdad
Intercambio de información con instituciones, centros, unidades, asociaciones, agentes sociales
Vinculación con unidades de igualdad y observatorios de otros centros
Participación en actividades de otras instituciones
Perspectiva de género en los programas de Cooperación al desarrollo
Participación en programas, actividades y redes para fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Participación en foros, reuniones, jornadas nacionales e internacionales sobre temas de igualdad.
<b>Recursos</b>
Internos
Externos

---

---

Salamanca, Diciembre 2007

Comisión de Igualdad de la Universidad de Salamanca:

Enrique Cabero, M<sup>a</sup> Jesús Elías, Ángela Figueruelo, Reyes Hernández, Pilar Jiménez, M<sup>a</sup> Teresa López de la Vieja, Sara Martín, Alberto del Rey, Mercedes Romero, Paula Rubio.

<http://www.usal.es/~igualdad/Principal.htm>  
igualdad@usal.es

Con la colaboración de las siguientes Profesoras y Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Salamanca:

Ana Díaz Medina, M<sup>a</sup> Luisa Ibáñez, Esther Martínez Quinteiro, Yolanda Morea, Inmaculada Pechero, M<sup>a</sup> Teresa Riesco.