

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE GÉNERO

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

REALIZADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO PARA LA ELABORACIÓN DEL
PLAN DE IGUALDAD (CoTEPI)

22 de Julio de 2016

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE TRABAJO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO (CoTEPI)¹

Presidencia: Ángeles Mateo del Pino (Directora de la Unidad de Igualdad de la ULPGC)

Secretaría: Diana Malo de Molina Zamora (Directora de Servicios de la Secretaría General y Boletín Oficial de la ULPGC)

Vocalías:

Vicente Báez Chesa: representante del **Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador Laboral**

Agustín Salgado de la Nuez: representante del **Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador Laboral**

José A. Herrera Valladolid: representante del **Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios Laboral**

Asesorías:

Sofía Valdivielso Gómez: **Docente e Investigadora de la ULPGC, especialista en Igualdad y Género**

Beatriz Guillemet García: **Técnica Superior en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la ULPGC**

Patricia Herrera González: **Gestora de la Unidad de Igualdad**

¹ La CoTEPI fue constituida el 2 de febrero de 2015 con las siguientes personas: Presidencia: Ángeles Mateo del Pino (Directora de la Unidad de Igualdad de la ULPGC). Secretaria: Diana Malo De Molina Zamora (Directora de Servicios de la Secretaría General y Boletín Oficial de la ULPGC). Vocalías: Margaret Hart Robertson: representante de la Junta del Personal Docente e Investigador Funcionario (con Rita María Guerra Báez como suplente), Pastora Calvo Hernández: representante del Comité de empresa del Personal Docente e Investigador Laboral (con Covadonga Mateos Padorno como suplente), Alicia Bonnet Guzmán: representante de la Junta del Personal de Administración y Servicios Funcionario (con Santiago Bolaños Sanabria como suplente), Olivia Ramírez Ojeda: representante del Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios Laboral (con José A. Herrera Valladolid como suplente), Alba Oramas Cruz: representante del Alumnado Claustal (con Alba Sánchez Rey como suplente). En reunión del día 22 de abril de 2015 se tomó el acuerdo de que, en aras de una mayor participación de los diferentes colectivos representados, titulares y suplentes serían considerados miembros de la CoTEPI en igualdad de condiciones.

Contenido

CoTEPI.....	I
0.PREÁMBULO.....	- 1 -
1.POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ULPGC	- 3 -
2. POLÍTICAS DE IMPACTO SOCIAL E INSTITUCIONAL EN LA ULPGC.....	- 6 -
3. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	- 10 -
4. REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	- 13 -
5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO.....	- 24 -
6. RETRIBUCIÓN	- 28 -
7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN.....	33
8. CONDICIONES LABORALES	36
9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, ACADÉMICA, FAMILIAR Y PERSONAL.....	38
10. CONCLUSIONES	41

PREÁMBULO

La Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) aprobó la creación de su Unidad de Igualdad (UI) en Consejo de Gobierno del 21 de julio de 2010. Se trataba así de dar cumplimiento a la legislación vigente que implica a las universidades en tanto que administraciones públicas y entornos laborales de formación, gestión, investigación y transferencia, a fin de que se corresponsabilicen en la promoción y logro de la igualdad real entre mujeres y hombres, desarrollando cada cual su propio Plan de Igualdad de Género. Para la confección del Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria se puso en marcha la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad de Género (CoTEPI), cuya primera reunión constitutiva tuvo lugar el día 2 de febrero de 2015, en la Sede Institucional de la ULPGC. Desde la fecha de su constitución hasta el 19 de julio de 2016, la CoTEPI ha mantenido 22 reuniones.

Un Plan de Igualdad de Género debe constar necesariamente del diagnóstico de la situación de partida y de unas acciones estratégicas que ayuden a avanzar en el logro de la igualdad real. Es por ello que el trabajo de la CoTEPI se centró primeramente en el diseño de indicadores y de sus respectivos criterios de referencia para el diagnóstico de la igualdad de género en la ULPGC (ver Anexo II). Con este fin, se tomaron en cuenta, entre otras, las orientaciones ofrecidas por el Grupo de Investigación de Igualdad de Oportunidades en Arquitectura, Ciencia y Tecnología (GIOPACT) de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), con el apoyo del Institut Català de les Dones, en su *Guía para el diseño y para la implantación de un plan de igualdad de oportunidades* (2006), así como las aportadas por la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía y el Instituto Andaluz de la Mujer, *La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad* (2011). Así mismo, nos ha servido de referencia el Diagnóstico y el Plan de Igualdad de Género elaborado por la CTEPI de la Universidad de La Laguna, cedidos por la Unidad de Igualdad de esa universidad (UIG), dirigida por Sara García Cuesta. La UI recabó los datos requeridos por la CoTEPI y siempre que fue pertinente los aprovechó estadísticamente para la elaboración de resultados en forma de tablas y gráficos (podrán consultarse en el Observatorio de Igualdad alojado en la web institucional de la UI, www.igualdad.ulpgc.es). En función de cada indicador y de los datos recopilados, el periodo analizado abarcó, siempre que fue posible, los cursos académicos 2005-2006, 2009-2010 y 2013-2014. La elección de estos años, además de comprender casi una década, permite conocer cómo ha afectado la crisis económica al ámbito

universitario y si mujeres y hombres han sufrido de manera diferenciada los efectos de esta, motivo por el cual optamos por analizar cursos anteriores y posteriores a 2008, y como último periodo el mismo curso en el que comenzamos la recolección de datos. No obstante, igualmente se tuvieron en cuenta algunos anteriores y posteriores a los consignados.

A continuación, la CoTEPI valoró los resultados obtenidos y realizó una propuesta de posibles medidas correctoras de los problemas detectados. La propuesta de Plan de Igualdad de Género que emitió la CoTEPI el 21 de junio de 2016 pasó a ser revisada, en primer lugar, por el Consejo de Dirección (Secretaría General, Gerencia y Vicerrectorado de Comunicación, Calidad y Coordinación Institucional) y el Servicio Jurídico de la ULPGC. Asimismo se remitió a la Consejería de Igualdad del Cabildo de Gran Canaria, a los Comités de Empresa y Juntas de Personal del PDI y del PAS y al Consejo de Estudiantes. Tras finalizar el período de revisión, la CoTEPI estudió las sugerencias recibidas y redactó la versión definitiva del Plan de Igualdad de Género, que se presentará ante el Consejo de Gobierno de la ULPGC para su aprobación el 28 de julio de 2016. Posteriormente dicho Plan se publicará en la página web de la Unidad de Igualdad de la ULPGC para que la Comunidad Universitaria pueda consultarlo.

Tanto el presente diagnóstico como el Plan de Igualdad de Género se estructuran en 9 ejes de actuación correspondientes a los 9 ámbitos analizados por la CoTEPI: 1) políticas de igualdad de género en la ULPGC; 2) políticas de impacto social e institucional de la ULPGC; 3) lenguaje y comunicación; 4) representatividad de mujeres y hombres; 5) acceso, selección, promoción y desarrollo; 6) retribución; 7) acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación; 8) condiciones laborales; 9) conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar. Para cada uno de estos ejes se presentan los indicadores básicos analizados y el estado de la cuestión en relación a los mismos, que nos han permitido evaluar la Igualdad de Género en la ULPGC.

Con todo consideramos que este Diagnóstico junto con el I Plan de Igualdad de Género de la ULPGC (2016-2019) contribuirán a integrar el principio de Igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la Universidad, tanto en la docencia, como en la investigación y en la gestión académica. De esta manera la ULPGC avanzará en el logro de una igualdad real y efectiva

1. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ULPGC

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

La Unidad de Igualdad de la ULPGC fue creada el 21 de julio de 2010 por el Consejo de Gobierno y el acuerdo fue publicado en el BOULPGC el 2 de agosto de 2010. La Universidad de Las Palmas de Gran Canaria en el III Plan Estratégico Institucional (2011-2014) adquirió el compromiso de desarrollar un Programa de responsabilidad social en el que se incluía un Plan de promoción de la igualdad de género y oportunidad en los órganos de gobierno de la Universidad y en las actividades que se generan. El IV Plan Estratégico Institucional (2015-2018) omite cualquier estrategia de género y se limita a poner de manifiesto que entre la misión y visión de los valores fundamentales de la ULPGC se encuentran la defensa de la equidad y la igualdad de oportunidades, el respeto de las ideas de libertad, la convivencia intercultural y la justicia social.

La situación de partida detectada sobre los indicadores analizados en este ámbito pone de manifiesto que:

1. La ULPGC carece de Plan de Igualdad de Género.
2. La ULPGC puso en marcha la Unidad de Igualdad (UI) desde el 2010, pero falta dotarla de reglamento propio y de plantilla de PAS para su funcionamiento óptimo.
3. La existencia de un único cargo de gestión (PDI adscrito a la Secretaría General de la ULPGC) no es suficiente para el volumen de trabajo de una Unidad con funciones transversales a todos los ámbitos de la vida universitaria.
4. La no asignación de presupuesto de funcionamiento de la UI conlleva establecer una gran diferencia con respecto a la mayoría de las Unidades de Igualdad de las universidades españolas. En otras unidades organizativas de la ULPGC no existen partidas presupuestarias para acciones de igualdad.

5. Se realizan medidas de sensibilización y formación para Personal Docente e Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicio (PAS) y Estudiantado en materia de igualdad, promovidas y organizadas por la UI, pero nos consta que no se beneficia toda la Comunidad Universitaria.

6. La ULPGC no tiene acreditación según la norma de responsabilidad social SA80001.

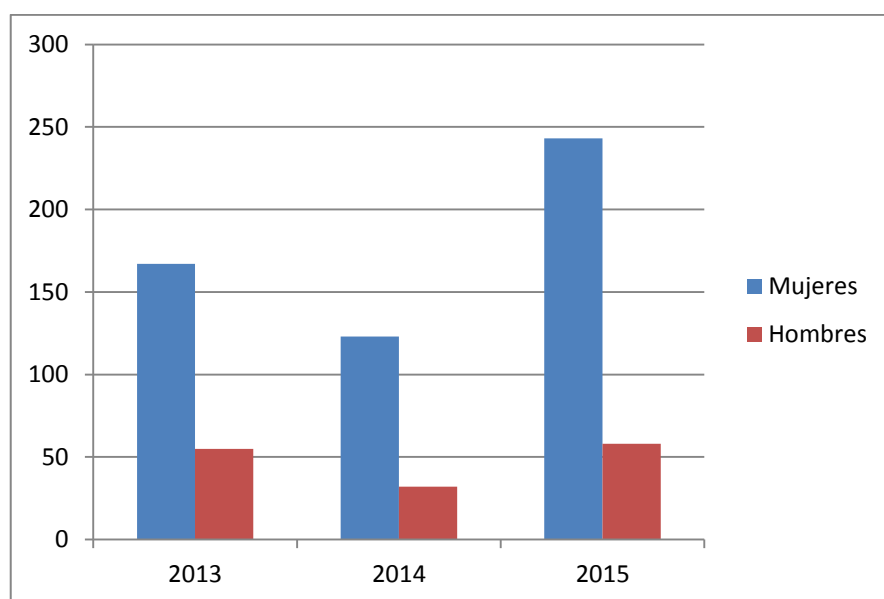
7. Y respecto a otras estructuras transversales de políticas de igualdad, existe y funciona la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad de Género (CoTEPI) con unas normas de funcionamiento, a la espera de asignarle también la función de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género. Está pendiente de poner en marcha la Comisión de Representantes de Políticas de Igualdad y dotarla de normativa de funcionamiento.

En relación a la gestión debemos remarcar que la UI está formada solamente por un cargo de gestión asignado a PDI, por lo que no es suficiente para el volumen de trabajo de una Unidad que asume funciones transversales a todos los ámbitos de la vida universitaria. Asimismo, desde su creación la UI no cuenta con un presupuesto asignado para su funcionamiento, si bien Gerencia y Secretaría General han asumido algunos gastos vinculados a actividades puntuales. De esta forma, se comparte con la mayoría de las universidades la carencia de partidas presupuestarias destinadas a acciones transversales de igualdad.

En cuanto a otras estructuras transversales de políticas de igualdad, existe y funciona la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad (CoTEPI), que cuenta con sus normas de funcionamiento propio. Actualmente se está pendiente se asignarle la función de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

Cabe resaltar de forma positiva la existencia de algunas medidas de sensibilización y formación destinadas a la Comunidad Universidad promovidas y organizadas por la UI. Desde el curso 2013/2014 la UI, cada año, lleva a cabo las denominadas Jornadas Formativas en materia de Igualdad. Desde ese momento se han organizado más de 100 sesiones formativas con diferente temáticas, entre las que resaltan: conciliación de la vida laboral-familiar, diversidad sexual, violencia de género, lenguaje inclusivo, feminismo y política, transversalidad de género, etc. Los datos recabados de estas acciones han permitido constatar los perfiles de quienes asisten a dichas actividades:

I Jornadas Formativas		II Jornadas Formativas		III Jornadas Formativas	
Personas asistentes		Personas asistentes		Personas asistentes	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
167	55	123	32	243	58
224		155		301	



La igualdad entre mujeres y hombres solo se puede lograr a través de un compromiso para evitar cualquier tipo de discriminación, **compromiso que además debería ser asumido por toda la comunidad universitaria**. Esto supone incorporar la perspectiva de género al conjunto de las políticas que se desarrollan en el ámbito universitario, promover programas específicos que compensen las situaciones de desigualdad y combatir activamente toda clase de discriminaciones por razón de sexo.

2. POLÍTICAS DE IMPACTO SOCIAL E INSTITUCIONAL EN LA ULPGC

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

La situación de partida detectada sobre los indicadores analizados pone de manifiesto que:

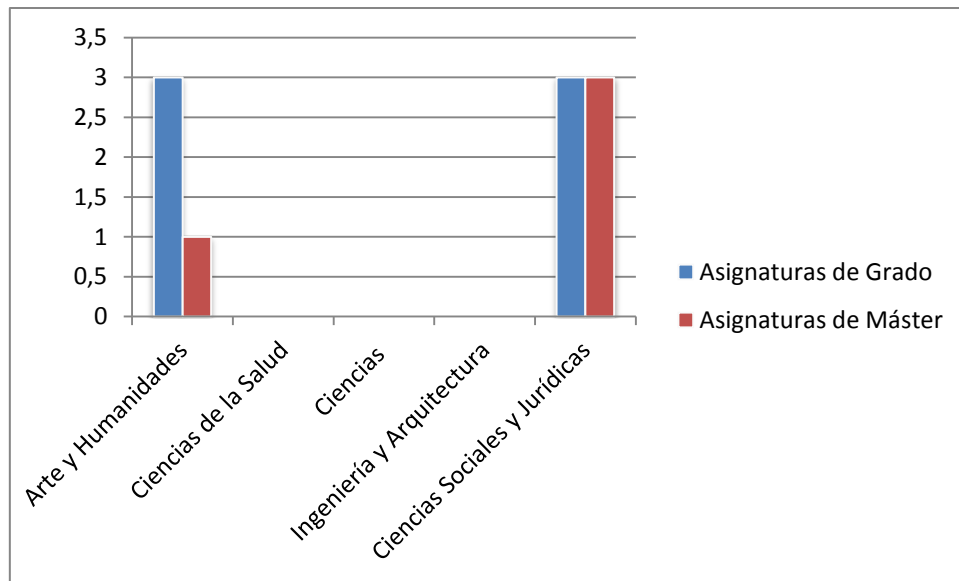
1. **Oferta educativa:** baja proporción en asignaturas con eje principal en género, que se concentran en tres ramas (Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud). Por otro lado, en otro tipo de oferta formativa (cursos de extensión universitaria, seminarios y jornadas) hay baja proporción y no se muestra una continuidad de acciones con eje principal en género. No obstante, la proporción de las acciones formativas propias de la UI es elevada, llevando a cabo más de 100 actividades (seminarios, talleres, charlas...) entre los años 2013 y 2016.

Tabla 2.1: Grupos y Líneas de Investigación en temas de género

Rama	Asignaturas en Grados	Asignaturas en Máster
Arte y Humanidades	En el grado de Lengua Española y Literaturas Hispánicas de forma optativa se oferta la asignatura de “Aplicación de los estudios de lengua a la educación para la integración y la igualdad”, en el grado de Lenguas Modernas de forma optativa se encuentra la asignatura “Multiculturalismo, identidad e igualdad” y por	Máster en Relaciones Africanas cuenta con una asignatura optativa: “Cohesión social e igualdad de género en África”.

		último, en el Grado en Historia también hay una asignatura optativa: “Historia del Género”.	
Ciencias de la Salud		No cuenta con asignaturas con eje principal en género.	No cuenta con asignaturas con eje principal en género.
Ciencias Jurídicas y Sociales		En Educación Social se imparte una asignatura obligatoria con eje principal en género denominada “Educación para la promoción de la igualdad entre los géneros” y en Trabajo Social de manera optativa la asignatura “Trabajo social y políticas de igualdad”. En el grado de Educación Infantil se imparte una optativa titulada “Educación para la igualdad de géneros”.	En el Máster de Medicación Familiar y Sociocomunitaria encontramos la asignatura optativa de “Género e Igualdad y convivencia en la Familia” y en el Máster de Intervención Familiar la asignatura optativa “Prevención de la Violencia de Género”.
Ingeniería y Arquitectura		No cuenta con asignaturas con eje principal en género.	No cuenta con asignaturas con eje principal en género.
Ciencias		No cuenta con asignaturas con eje principal en género.	No cuenta con asignaturas con eje principal en género.

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del servicio de investigación de la ULPGC



Se observa un sesgo muy claro en las ramas que ofertan estas asignaturas: Arte y Humanidades junto con Ciencias Sociales y Jurídicas. La falta de oferta en Ciencias y en Ingeniería y Arquitectura resulta significativa.

2. **Investigación en temas de género:** bajo porcentaje de grupos de investigación y de producciones académicas que incorporen en su título o descripción algún contenido relacionado con el género y una marcada concentración en las ramas de Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud.

Existen seis líneas de investigación en la ULPGC de tres Grupos de Investigación diferentes que incluyen el estudio del género:

- De 112 grupos de investigación registrados, sólo 3 (0,27%) incorporan en su título o línea de investigación algún contenido relacionado con el género. Se valora negativamente el bajo porcentaje, y que en las ramas de Ciencias e Ingeniería y Arquitectura no exista ningún grupo con eje principal en género, tal y como se refleja en la tabla 2.1.
- Los Grupos de Investigación con líneas con eje principal en género oscila entre el 0 y 0,27% del total.

Tabla 2.2: Grupos y Líneas de Investigación en temas de género

Grupo de Investigación	Línea de investigación
Pensamiento, Creación y Representación en el ámbito de los estudios culturales	Estudios de Género y Sexualidad-teoría Queer
Derecho de la Integración	Derecho de la Igualdad, Género y Asistencial
	Género en el ciclo vital
Historia, Economía y Sociedad	Historia de Género
	Salud y Género

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del servicio de investigación de la ULPGC

3. Participación en campañas, actos y proyectos que se organizan fuera de la ULPGC para promover la igualdad de género. Por ejemplo, el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales e Institucionales de la ULPGC promueve el Programa Universitario de Educación por el Desarrollo y Sensibilización Social (PUEDySS) y cuenta con Grupos de Cooperación al Desarrollo que llevan a cabo en el ámbito universitario “Semana de Erradicación de la Pobreza”, el “Ágora de los Derechos Humanos” y la “Semana por el Comercio Justo”. Además la ULPGC cuenta con una Cátedra Unesco “Derechos Humanos y Democracia”. La UI ha colaborado con el Instituto Canario de Igualdad, Consejería de Igualdad del Cabildo de Gran Canaria, Radio ECCA, UNED, Casa de Colón, etc. en diversas actividades que se han organizado fuera del ámbito universitario para promover la igualdad de género.

3. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

En este ámbito se analiza fundamentalmente hasta qué punto la ULPGC cumple con la legislación vigente respecto al uso no sexista del lenguaje y de la imagen en la comunicación institucional. La valoración general de estos aspectos indica que persiste en la ULPGC una falta de conciencia sobre la importancia del lenguaje y de cómo este influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones. En este sentido, conviene recordar la Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión con representante de los Ministros): “La utilización de un lenguaje que refleje y trate con el mismo valor y la misma dignidad la presencia, la situación y el papel de mujeres y hombres en la sociedad es simultáneamente un aspecto esencial de la igualdad entre mujeres y hombres y un medio de conseguir una igualdad material”. Entre las carencias detectadas destacamos las siguientes:

-No se ha difundido aún el ***Protocolo de Lenguaje no sexista de la ULPGC***, aprobado en Consejo de Gobierno el 21 de abril de 2016, actualmente en proceso de edición.

-Las **manifestaciones de lenguaje sexista** son bastante frecuentes en documentos de información general, formularios, impresos, normativas, reglamentos, correos electrónicos, etc. De una selección de documentos tomados de las páginas web de la ULPGC, y que fueron analizados para confeccionar la segunda parte del *Protocolo de Lenguaje no sexista de la ULPGC*, con el objeto de identificar en el discurso aquellas expresiones que, por un motivo u otro, resultan discriminatorias para la mujer, se extrae la siguiente conclusión, los documentos producidos en la universidad son de tres tipos:

- Los que han incorporado escrupulosamente las recomendaciones para evitar un lenguaje sexista (minoría).

Actividades de verano para la **infancia y personas adultas**
21 de mayo de 2015

La Universidad organiza las siguientes actividades dirigidas a **niñas, niños y personas adultas** durante los meses de verano.

PIRAGUARDERÍA VERANO 2015

- Aquellos que no lo han hecho en absoluto. Se emplea el masculino genérico (mayoría).

Bienvenido a la web institucional de la Universidad, una institución que cuenta con una amplia gama de títulos en todas las áreas de conocimiento, con la finalidad de ofrecer una formación integral a **cuantos** acuden a ella, en una apuesta basada en la calidad y la innovación.

[...]

La Universidad cuenta con más de 1.500 **profesores, los cuales** desempeñan tareas docentes y de investigación en áreas punteras del conocimiento.

[...]

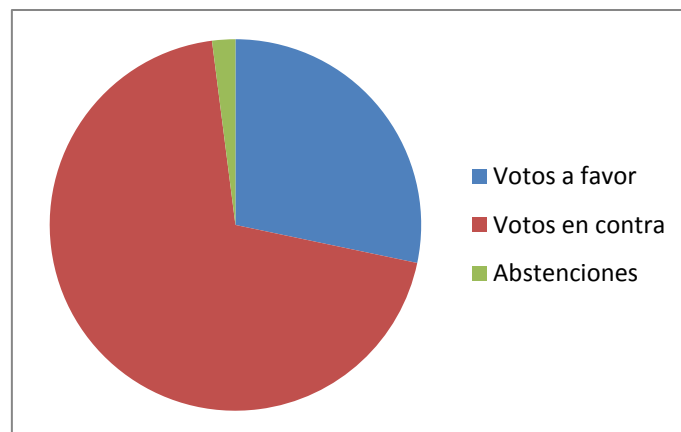
Desde la Universidad trabajamos en el apoyo a **los estudiantes** de últimos cursos de cara a su ingreso en el mercado de trabajo. Para ello, se organizan Foros de Empleo y diferentes actividades y cursos orientados a que **los estudiantes** puedan afrontar el paso al mundo laboral con las mejores garantías de éxito.

- Los que las han incorporado, pero de modo parcial. Se alterna, en un mismo documento, el uso del masculino genérico con otras manifestaciones lingüísticas que tienden precisamente a evitarlo.

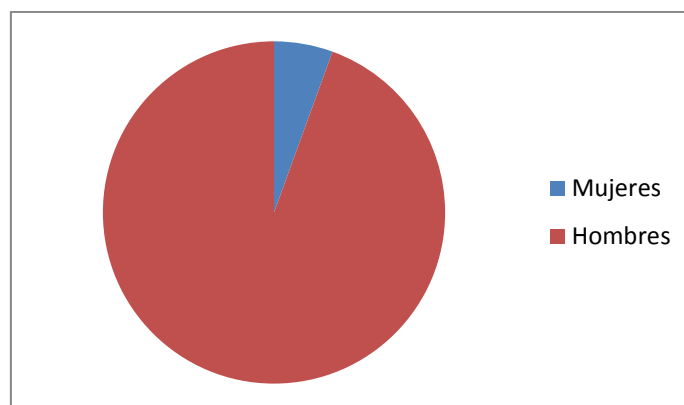
La Universidad se organiza democráticamente, en la forma y modo que indica la Ley Orgánica de Universidades, de tal manera que en su gobierno y en el de sus distintos centros está asegurada la representación y participación de los diversos sectores que integran la comunidad universitaria. Hoy la Universidad cuenta con casi 23.000 **alumnos**, 1.695 **profesores** y 851 **miembros del Personal de Administración y Servicios**.

Actualmente, la Universidad es un referente en la comunidad canaria que, con el Atlántico como puente, tiende la mano al mundo. Esta institución pública está compuesta por más de 25.000 **personas**, entre **alumnado, profesorado y personal de administración y servicios**.

- Tras la modificación de los estatutos de la ULPGC, llevada a cabo en abril de 2016 (pendiente de aprobación) se propuso una enmienda para que se eliminara del nuevo texto el desdoblamiento del sustantivo en su forma masculina y femenina (rector/rectora, decano/decana...), optándose por usar el masculino genérico e incluir, bien en la Exposición de Motivos, bien en una disposición final, una indicación a que el genérico hace referencia indistintamente al femenino y al masculino. La propuesta para el uso de un lenguaje inclusivo en los nuevos estatutos fue llevada al Claustro, donde obtuvo 28 votos a favor, 69 en contra y 2 abstenciones.



- Se constata un sesgo en la imagen institucional: de los 36 doctorados *honoris causa* nombrados por la ULPGC solo 2 han correspondido a mujeres.



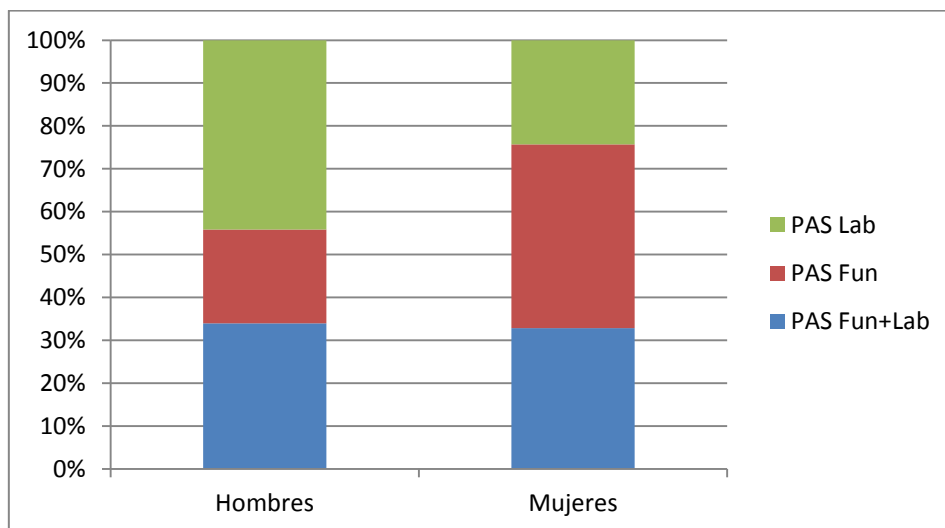
Los datos referidos al lenguaje manifiestan un incumplimiento de las diversas recomendaciones y normativas que, desde mediados de los años ochenta, velan por el uso no sexista de la lengua, tanto desde el ámbito internacional (UNESCO, Consejo de Europa y Unión Europea), el estatal, hasta el de la Comunidad Autónoma de Canarias.

4. REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES

En este ámbito se analiza si en la ULPGC existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre su personal, cargos de gobierno y representación, alumnado, y entre sus equipos humanos en proyectos de investigación financiados, o si por el contrario se observa segregación vertical (pocas mujeres en los puestos de mayor responsabilidad) y horizontal (pocas mujeres o pocos hombres en determinadas especialidades)².

1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

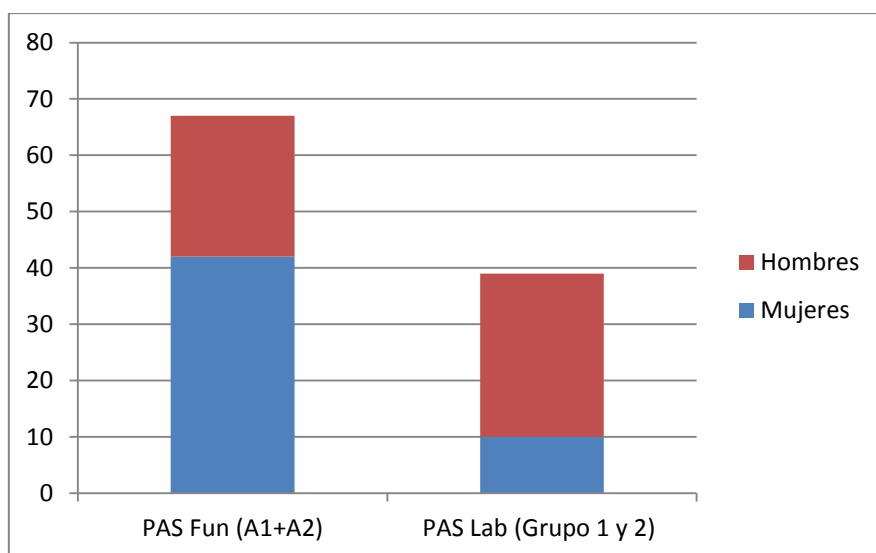
El número de trabajadoras del PAS de la ULPGC en el curso 2013-2014 era de 403 y el de trabajadores de 348, lo que supone un total de 751 personas. Respecto a ese total del conjunto del PAS (funcionario más laboral) hay un equilibrio entre mujeres (53,7%) y hombres (46,3%). Sin embargo cuando se analizan los datos por régimen jurídico (funcionariado frente a laborales) emerge un cuadro distinto. En el cuerpo funcionarial las mujeres son más del doble (240 frente a 102) representando el 70,1%. Sin embargo en el PAS Laboral la relación está más equilibrada, representando las mujeres el 39,8% del total de este grupo. Un análisis más detallado pone de manifiesto la presencia de segregación vertical y horizontal en esta plantilla, siendo más marcada entre el PAS laboral:



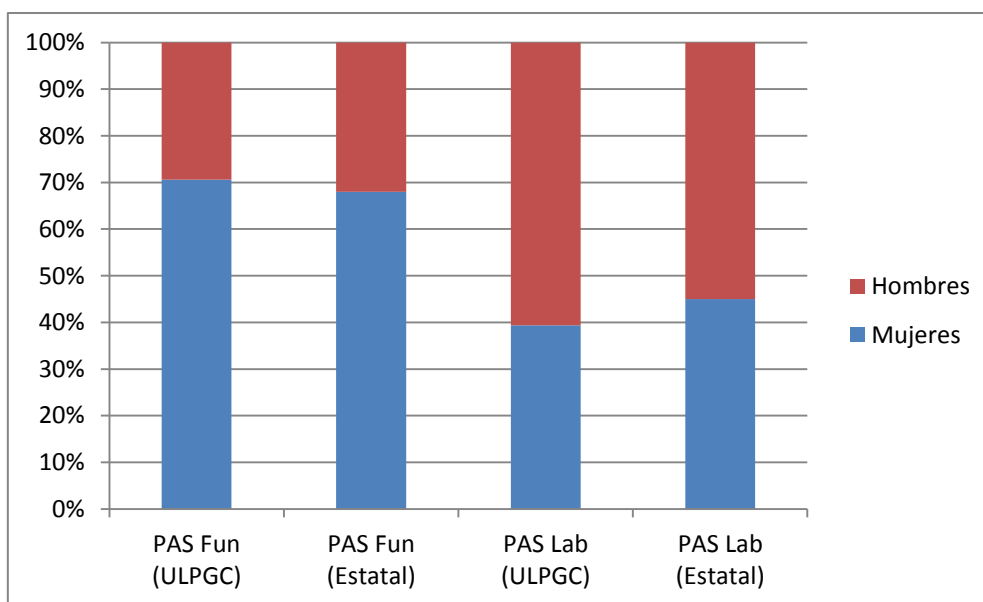
- En los puestos de más estatus (grupo A1 +A2) en el PAS funcionario se observa en el

² Todos los datos de estructura de la plantilla y alumnado en este ámbito han sido facilitados por el GAP de la ULPGC.

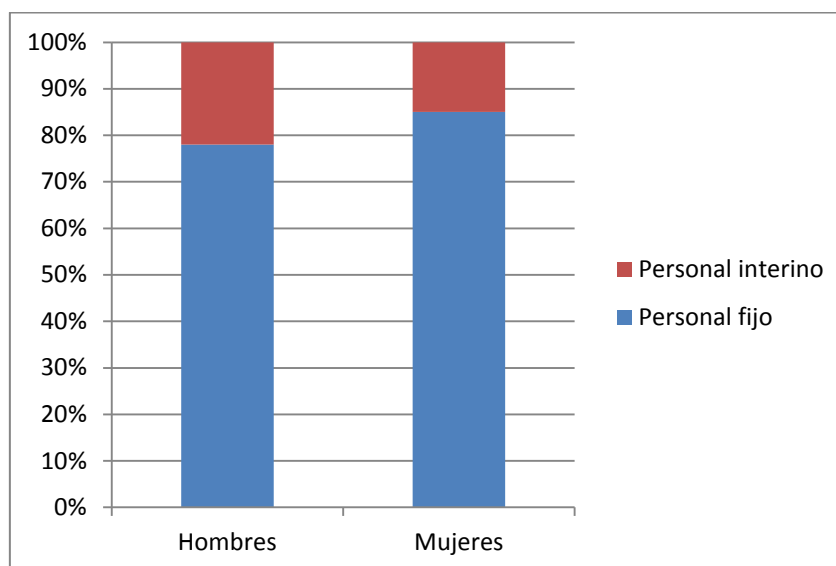
2013/14 una mayoría de mujeres (42 frente a 25 hombres), lo que en relación al conjunto de PAS funcionario representa un 7,3% de hombres frente a un 12,3% de mujeres. En el caso del PAS laboral esta relación se invierte siendo los hombres mayoría en todas las categorías laborales. En la de más estatus (grupo 1 y 2) el número de hombres era de 29 y el de mujeres de 10. Lo que indica una relación de 3 a 1, es decir, por cada PAS laboral femenino en el grupo 1 y 2, hay tres hombres.



- Respecto a la evolución de esta plantilla desde el 2005 al 2014, los porcentajes de mujeres y hombres tanto en el funcionariado como en el PAS laboral se han mantenido prácticamente inmutables a lo largo de los cuatro cursos analizados. Y comparando con los datos del conjunto de universidades públicas españolas en el curso 2009/10, en la ULPGC se observan mayores desproporciones que a nivel estatal: el 70,6% del PAS funcionario de la ULPGC son mujeres en ese curso (frente al 68% estatal), y también en el PAS laboral ULPGC hay mayor presencia de hombres (60,6%) que a nivel estatal (55%).

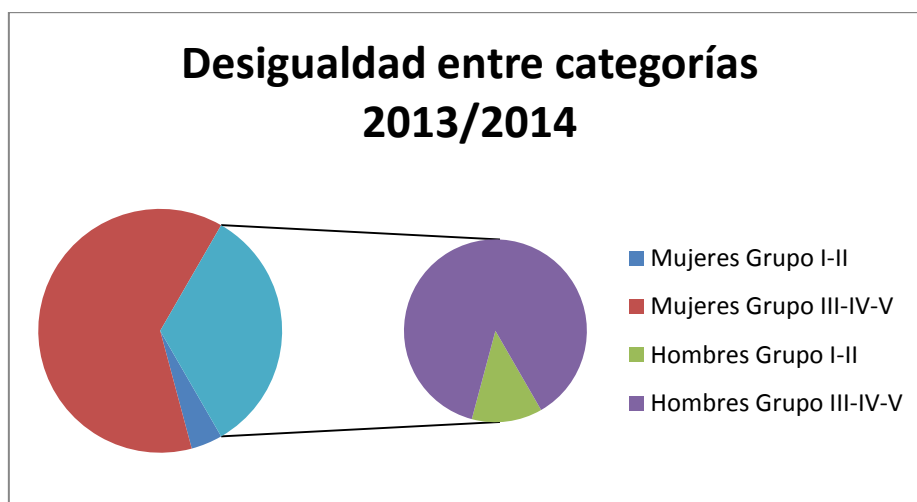


- Se valora positivamente que las proporciones entre personal fijo e interino sean similares para mujeres y hombres, tanto en el PAS funcionario como en el laboral, siendo el porcentaje de personal fijo ligeramente superior en el caso de las mujeres del PAS (85%) que en el de los hombres (78%), y consecuentemente el porcentaje de personal interino es ligeramente mayor en los hombres (22%) que en las mujeres del PAS (15%).



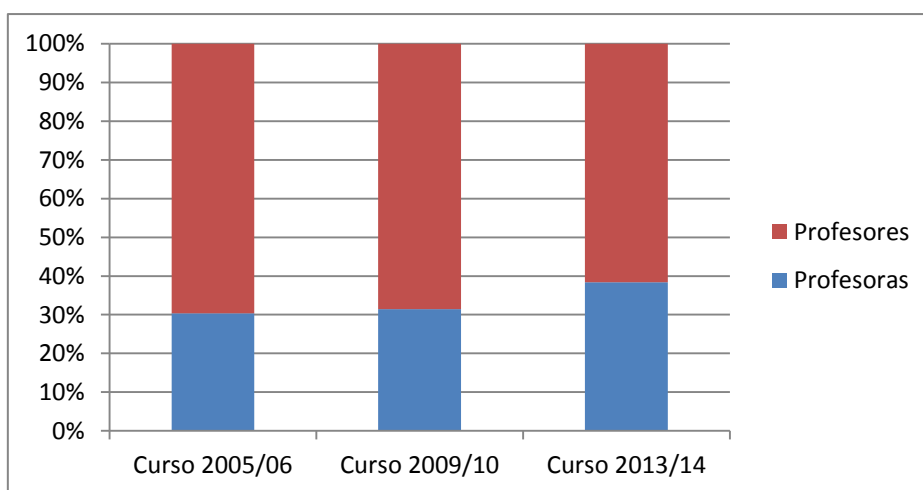
- En el caso del PAS laboral, también se valora negativamente la desigualdad expuesta por la ratio entre categorías: en el curso 2013/14 hay una trabajadora de los grupos I-II por cada 15 de los grupos III-IV-V, mientras que entre los hombres de este colectivo,

hay un trabajador de los grupos I-II por cada 7 de los grupos III-IV-V. La ratio no ha variado de forma significativa en los tres períodos analizados.



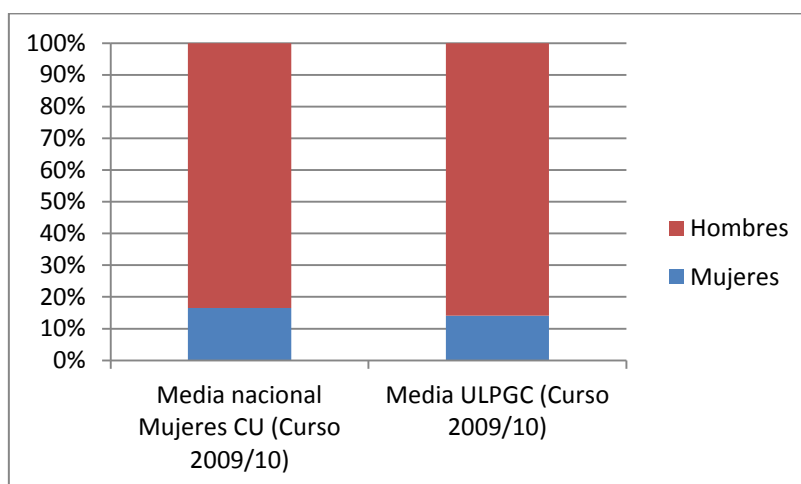
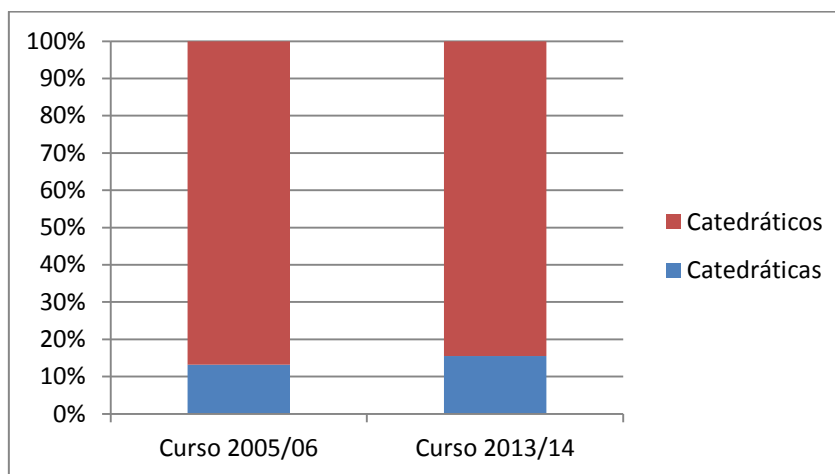
2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

El número total de profesoras de la ULPGC en el curso 2005/2006 era de 452 (30,36%) y el de profesores de 1.037 (69,64%), lo que supone un total de 1.489. Esta brecha ha ido disminuyendo en los últimos diez años, aunque a un ritmo muy lento (31,42% de mujeres en el curso 2009/2010 y 34,20% en el curso 2013-14). Y sobre todo, existen diferencias muy acusadas en función de la categoría profesional y la rama de conocimiento, que ponen de manifiesto la existencia de segregación vertical y horizontal:



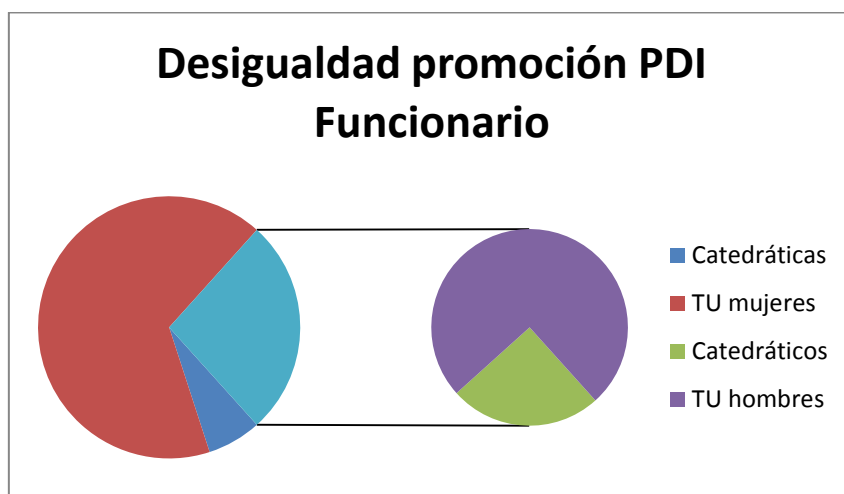
- En el análisis por **categoría profesional**, destaca la escasa representación de mujeres entre las cátedras de la ULPGC. De las 116 cátedras existentes en el curso 2013-14, sólo

en 18 era titular una mujer. Esto representa un 15,5%. Se observa una evolución positiva aunque también muy lenta puesto que la proporción de mujeres catedráticas en el 2005/2006 era de 13,20% (14 catedráticas frente a 92 catedráticos) En el periodo analizado el número de mujeres en esta categoría ha aumentado en 4 (de 14 a 18) mientras que los hombres han aumentado en el mismo periodo 6 (de 92 a 98). Esto nos sitúa 2 puntos por debajo de la media nacional en la que en el curso 2009-10 el porcentaje de mujeres CU en universidades públicas era del 16,5% mientras que en ese mismo periodo en la ULPGC el porcentaje era de 14,1% (En la ULL este porcentaje es de 19,1%)

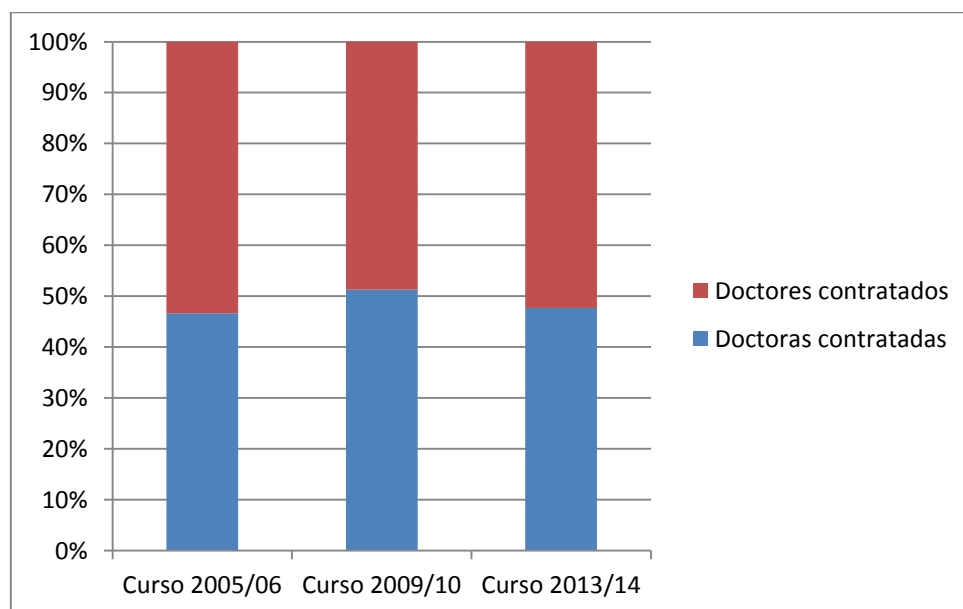


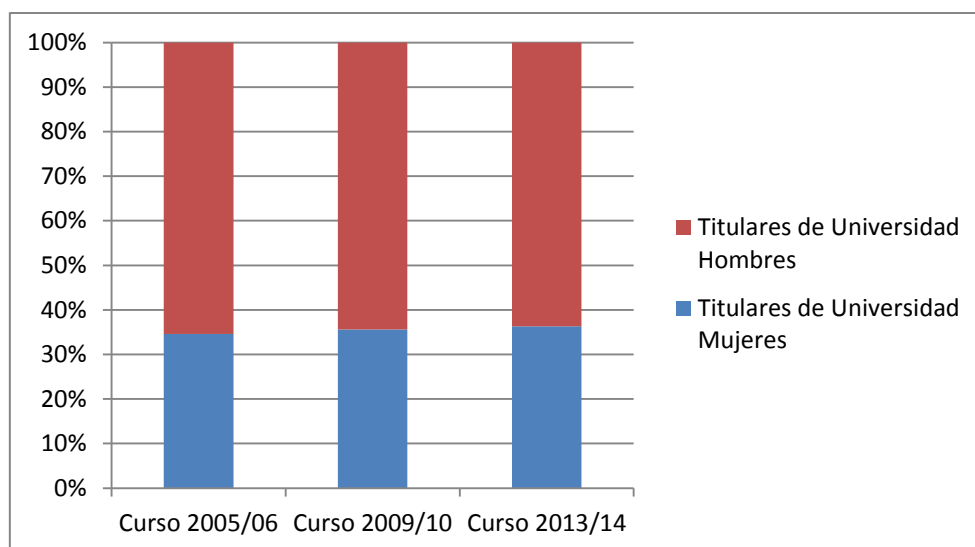
- Las ratios entre titularidades y cátedras de universidad (TU/CU) ponen de manifiesto las desigualdades de género en la promoción del PDI funcionario: mientras entre las profesoras hay una catedrática de universidad por cada diez titulares de universidad, entre los profesores la proporción análoga es de uno de cada tres. Esas proporciones se han mantenido estables, variando sólo unas décimas, a lo largo de los cursos analizados

para el conjunto de la ULPGC.

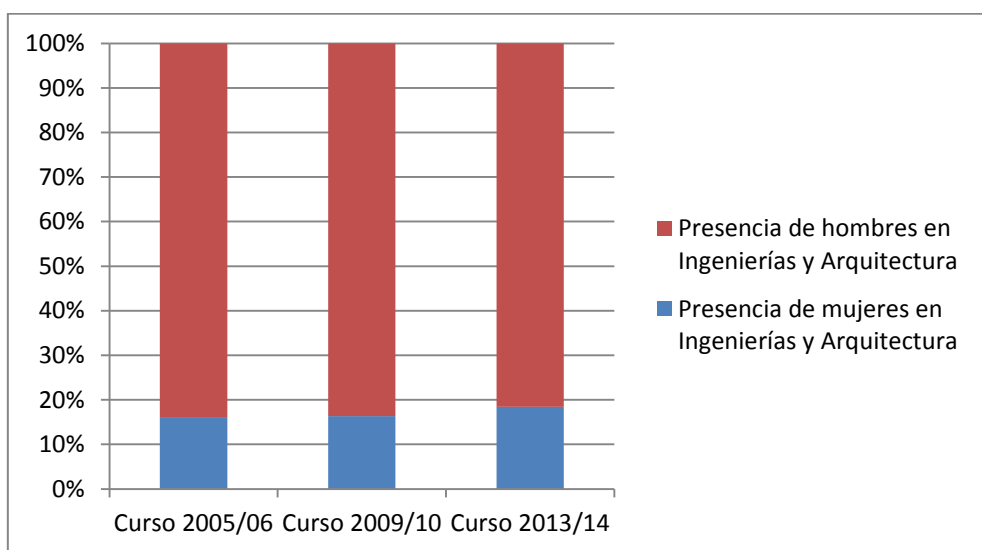
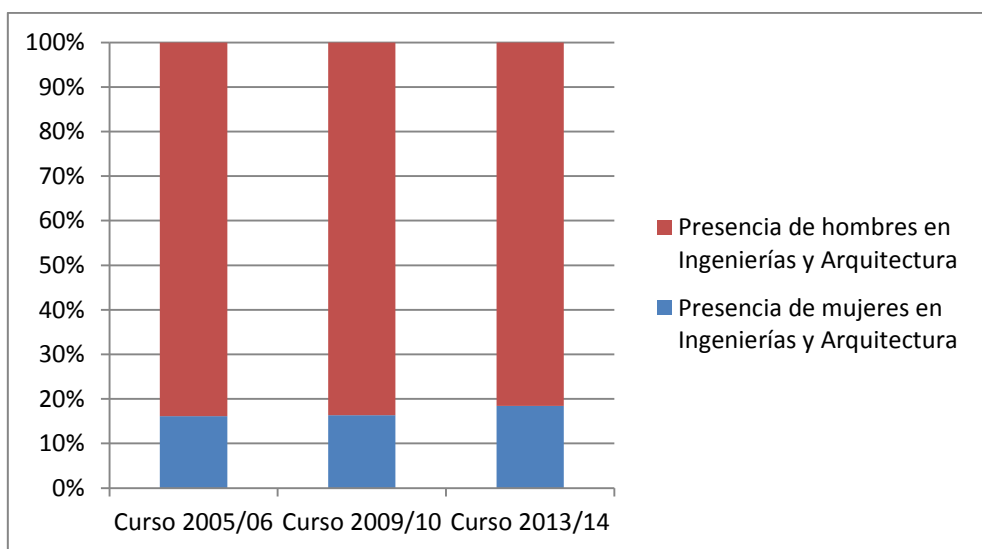
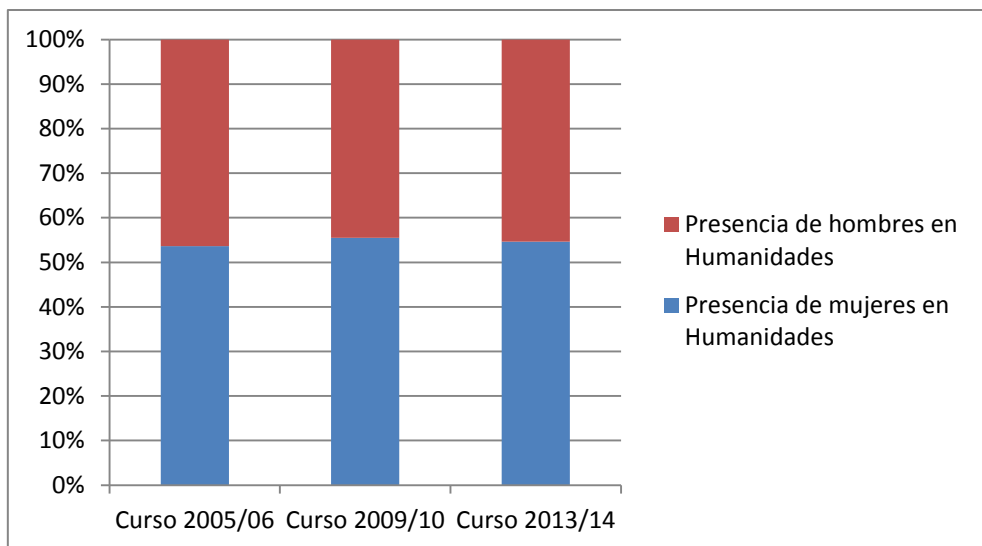


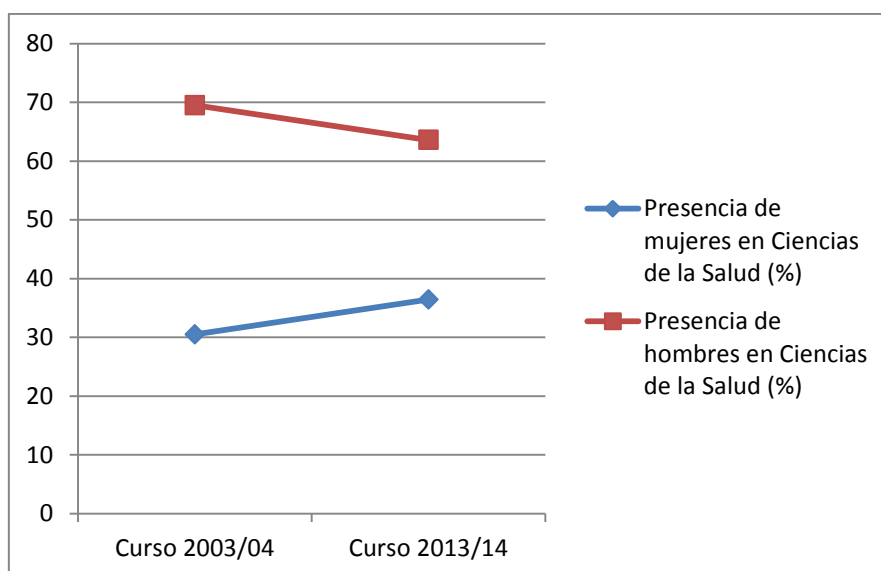
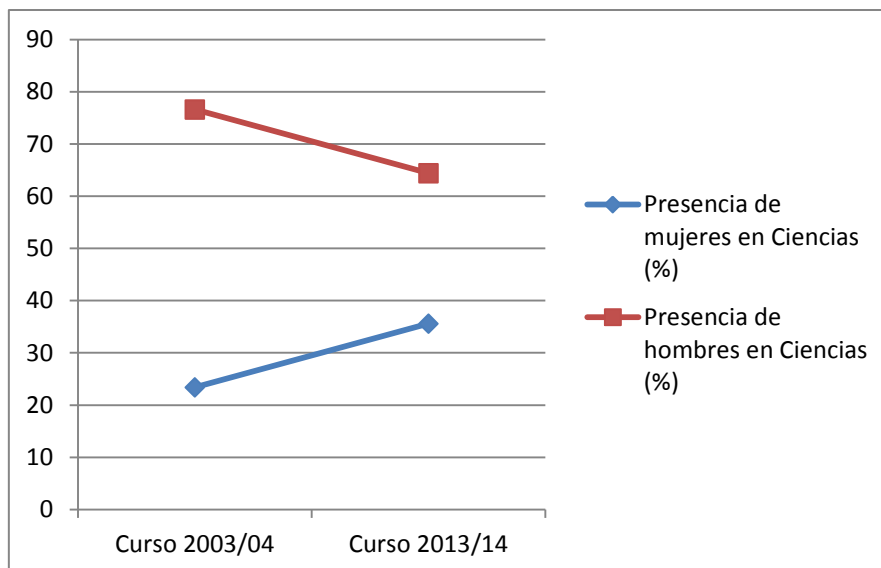
- Preocupa que mientras que la proporcionalidad entre contratadas y contratados doctores es equilibrada en el periodo analizado (46,47% en 2005; 51,26% en 2009 y 47,7% en 2014 contratadas doctoras) en el profesorado titular de universidad las mujeres no llegan al 40% (34,6%, 35,6% 36,3% en los tres años analizados). Ello sugiere que las mujeres promocionan a PDI funcionario en menor medida que los hombres.



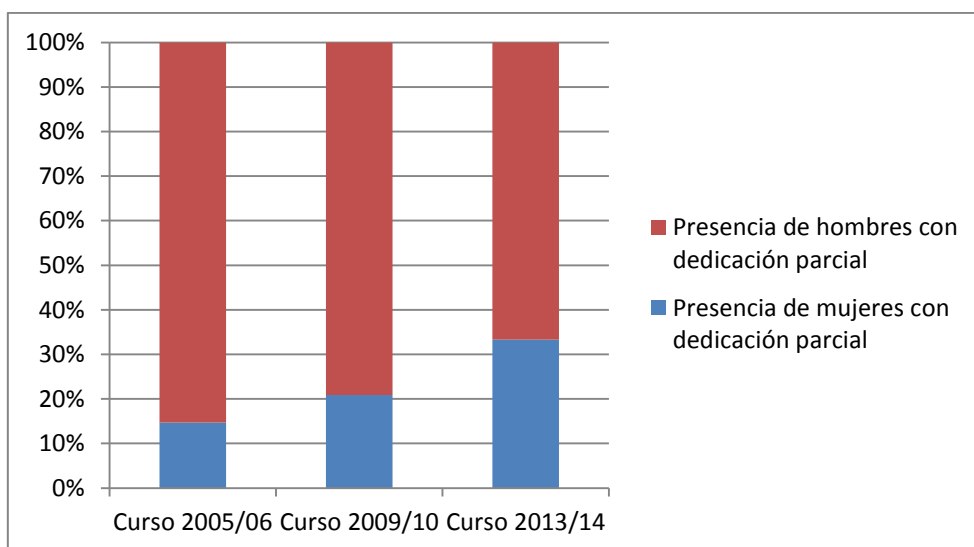
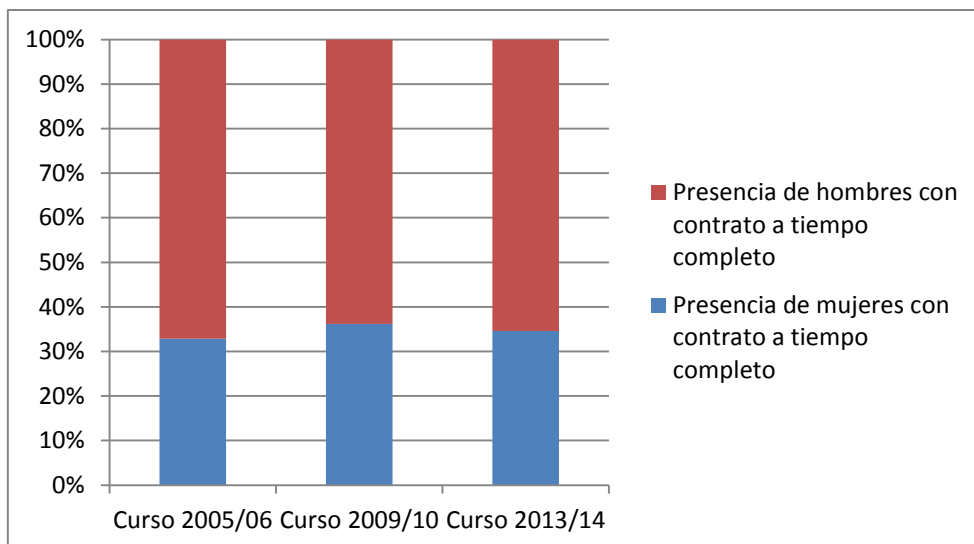


- El análisis *por ramas de conocimiento* muestra una clara reproducción de la estructura tradicional de género en la ciencia: 1) las mujeres son más del 50% en el área de Humanidades (53,61%; 55,49% y 54,67%) y son menos de 20% en las Ingenierías y Arquitectura (16,10%; 16,34% y 18,42%). En todas las demás ramas, excepto en Jurídicas donde las mujeres se encuentran en torno al 40%, los hombres son mayoría aunque la brecha entre unos y otras ha ido disminuyendo en el periodo analizado. Las ramas que mayor aumento de mujeres han registrado son las de Ciencias y la de Ciencias de la Salud. En la primera ha habido un aumento de 12 puntos porcentuales entre el 2005 y el 2014 y en la segunda se registra un aumento de 6 puntos porcentuales. Así por ejemplo en la rama de ciencias y en el curso académico 2005-06, las mujeres representaban sólo el 23,4% del PDI y en el curso 2013-2014 representan el 35,59%. En Ciencias de la Salud observamos la misma tendencia 30,50% en el 2005 y 36,42% en el 2014. Las Ingenierías y Arquitectura es la rama en la que el número de mujeres es menor al 20%. En una década la presencia de mujeres en esta rama ha aumentado sólo 2,32%. De seguir a este ritmo y de no aplicarse medidas correctivas, se necesitarán décadas para llegar a una situación equilibrada.

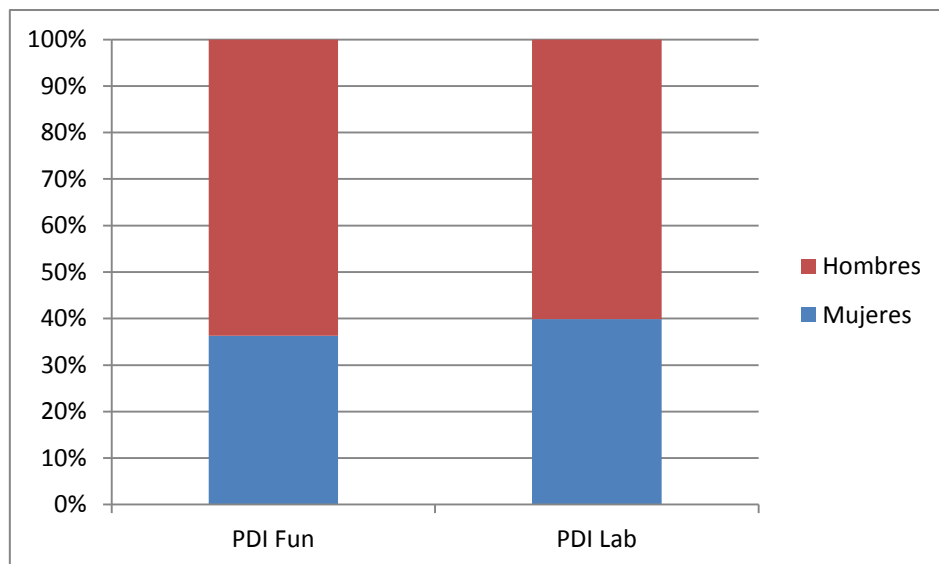




- Respecto a la **dedicación (parcial o completa)** se observa que entre el profesorado con contratos a tiempo completo hay un desequilibrio a favor de los hombres en los tres periodos analizados (67,12% en 2005, 67% en 2009 y 65,4 en 2014). Observamos que la velocidad en que se va ajustando el dato es muy lenta, pues en los últimos 10 años las mujeres sólo han mejorado en 2 puntos porcentuales. Preocupa especialmente la asimetría encontrada respecto a la *dedicación a tiempo parcial*, donde se observa una alta sobrerrepresentación masculina (85,3% en 2005; 79,1% en 2009 y 66,7%), probablemente porque este profesorado tiende a compatibilizar la docencia universitaria con otra actividad profesional fuera de la ULPGC.



- En lo que atañe al **régimen jurídico**, en el PDI funcionario (36,3% mujeres, 63,7% hombres) no se llega a alcanzar el criterio de equilibrio 40-60%, mientras que este ya es casi una realidad en el PDI laboral (39,9% mujeres, 60,1% hombres). La tendencia es que las distancias vienen acortándose muy lentamente en décimas porcentuales desde el curso 2007/08. Ahora bien, de nuevo el análisis por ramas de conocimiento pone de manifiesto que este equilibrio viene explicado por el peso de las ramas de Arte y Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas. En el resto, persiste la subrepresentación de profesoras, tanto en el caso del PDI funcionario como en el del laboral.



5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

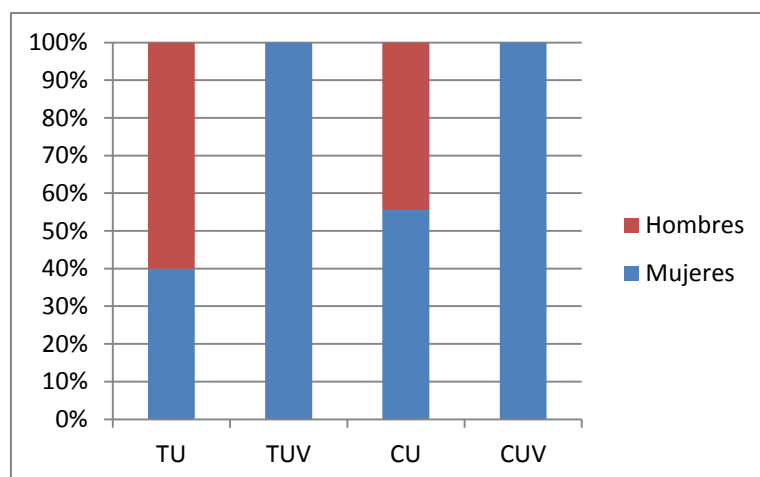
En este eje se ha estudiado, por un lado, si en la ULPGC existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el estudiantado que aspira y obtiene becas y entre quienes solicitan y consiguen plazas en el PDI y/o PAS. Asimismo se ha analizado si en la composición de los tribunales y comisiones de los concursos a las plazas del PDI existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como en el personal que se desvincula de su plaza o de la institución, y en el que accede a la prejubilación, la jubilación parcial o se jubila.

La situación de partida detectada sobre los indicadores analizados pone de manifiesto que:

En lo relacionado con el **Acceso a plazas de Cuerpos Docentes Universitarios y composición de Tribunales** hay que destacar que durante los tres cursos analizados (2005-2006, 2009-2010 y 2013-2014) se convocaron 22 concursos de los Cuerpos Docentes Universitarios: 10 de Profesorado Titular de Universidad (TU), 1 de Profesorado Titular de Universidad Vinculado (TUV), 9 de Profesorado Catedrático de Universidad (CU) y 2 de Profesorado Catedrático de Universidad Vinculado (CUV). Los datos que podemos extraer del periodo analizado son los siguientes:

- En la categoría de TU obtuvieron las plazas 6 hombres (60%) y 4 mujeres (40%)
- En la categoría de TUV, 2 mujeres (100%)
- En la categoría de CU, 4 hombres (44,44%) y 5 mujeres (55,55%)
- En la categoría de CUV, las dos únicas plazas en concurso fueron logradas por mujeres (100%)

En cuanto a los **Tribunales**, sólo el 26% tienen una composición equilibrada. Por cuerpo de acceso, los tribunales del Profesorado Catedrático son más desiguales en su composición (86%), mientras que en los tribunales del Profesorado Titular el porcentaje baja al 36,6%. Por ramas de conocimiento, la composición equilibrada de los tribunales se apreció en el 60,8% de Arte y Humanidades, en el 50% de Sociales y Jurídicas, en el 10% de Ciencias de la Salud y en el 4,5% de Ingeniería y Arquitectura (no se convocaron concursos en la rama de Ciencias).

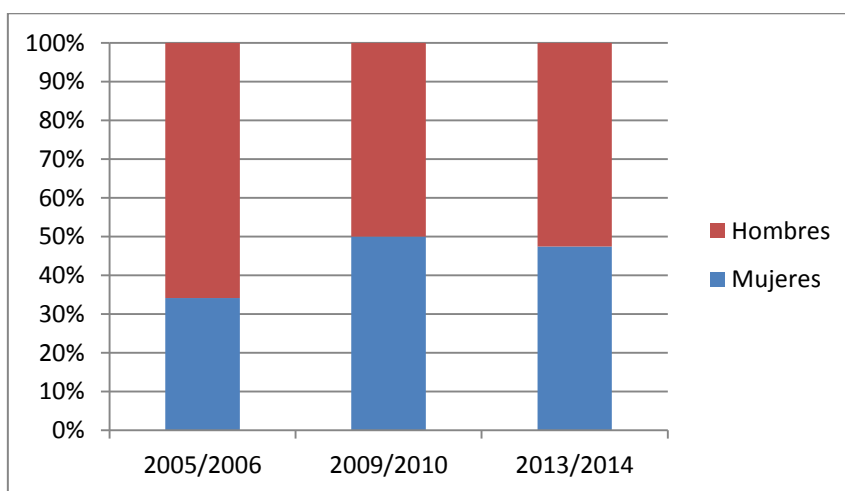


Acceso a plazas de Cuerpos Docentes Universitarios

En lo que atañe al **acceso a plazas de PDI contratado y composición de las comisiones de contratación** y analizando las 183 plazas de PDI convocadas en los cursos académicos analizados (PCD, PCDI, PAD, AYU, PCL, ATP, ACS) podemos extraer los siguientes datos:

- No se cubren todas las plazas. Se cubrieron 150 (82% de las convocadas). No siempre quedaron sin cubrir por no haber candidaturas sino que en algunos casos quedaron desiertas habiéndose presentado varias solicitudes.
- Apenas hay diferencias significativas en el porcentaje de hombres y mujeres que **se presentan**, si consideramos los tres cursos en su conjunto, pues hubo 417 candidatos (50,85%) y 403 candidatas (49,15%). Si lo vemos por curso, en el 2005-2006, los candidatos llegaron al 63,25% frente al 36,75% de candidatas. En el curso 2009-2010, el número de hombres fue inferior al de mujeres, con un 46,55% frente al 53,45%. En el curso 2013-2014 se repite la distribución (47,64% de hombres frente a 52,36% de mujeres).
- En cuanto al porcentaje de **plazas adjudicadas**, se aprecia una ligera diferencia a favor de los hombres, 83 hombres (55,33% de las plazas convocadas) y 67 mujeres (44,67% de las plazas convocadas). En el curso 2005-2006 se concedieron 41 plazas y, de ellas, los hombres ganaron el 65,85% de las ocasiones frente al 34,15% de las mujeres. Puede verse que la relación entre el porcentaje de hombres que consiguen plaza respecto del porcentaje de hombres candidatos es mayor (1,04) que en el caso de las mujeres (0,93). En el curso 2009-2010 se adjudicaron 50 plazas, de las que 25 correspondieron a hombres (50%) y 25 a mujeres (50%). Pese al aparente equilibrio, la tasa de éxito fue mayor en los hombres (1,07) que en las mujeres (0,93). En cuanto al

curso 2013-2014, con 59 plazas adjudicadas, el porcentaje de hombres que consiguieron un puesto (52,54%) fue superior al de mujeres (47,45%) a pesar de que había más candidatas que candidatos. La tasa de éxito en los hombres fue superior (1,10) a la de las mujeres (0,90).



Plazas adjudicadas al PDI

- En lo que se refiere a las **comisiones de contratación**³, contamos con los datos de 127 de ellas. En las plazas convocadas en el curso 2005-2006, las comisiones con una composición Paritaria o Equilibrada (CPE) alcanzaron el 36% frente al 64% con una composición no Paritaria o no Equilibrada (CnPE). Sólo el 7,4% de los CnPE estaban integrados por más del 60% de mujeres frente al 92,6% de casos en que las comisiones de contratación tenían más de un 60% de hombres. En el curso 2009-2010, desciende el porcentaje de CPE (27,77%) y aumenta el de CnPE (72,22%). En el caso de los CnPE, el 23% tienen más del 60% de mujeres integrantes frente al 77% de CnPE en los que el número de hombres supera el 60%. En el curso 2013-2014, hubo un 34,70% de CPE frente al 65,30% de CnPE. En esta ocasión, el porcentaje de CnPE con un 60% de mujeres integrantes fue del 2,04% frente al 97,96% de CnPE con un porcentaje superior al 60% de hombres integrantes.

³ Las comisiones de contratación están reguladas por el procedimiento para la contratación de personal docente e investigador contratado (Consejo de Gobierno de 21 de julio de 2003), Título III, Artículo 8, por el cual la mayoría de los componentes lo son en función del cargo académico que ostenten (vicerrectorado, direcciones de departamento, decanatos o direcciones del centro afectado).

- En el caso de las **becas solicitadas por el estudiantado** contamos con datos de las otorgadas por el Ministerio de Educación y Ciencia (MEC) desagregadas por sexo para los tres cursos objeto de análisis (2005-2006, 2009-2010 y 2013-2014). En los tres periodos analizados, pese a haber un mayor número de mujeres solicitantes, el porcentaje de becas concedidas es similar en ambos sexos. En cambio, de las becas concedidas por la Comunidad Autónoma de Canarias (CAC) sólo disponemos de los datos por sexos del curso 2013-2014, siendo la distribución de las becas similar a los datos del MEC.
- Como la ULPGC es una universidad relativamente joven, el número de **jubilaciones** del PDI son mayoritariamente de varones, debido a que en su comienzo las contrataciones fueron principalmente de hombres. Entre el curso académico 2005-2006 y el 2012-2013, de un total de 39 jubilaciones, 30 corresponden a hombres y 9 a mujeres. En el caso del PAS, el número de las jubilaciones fue de 16 (9 hombres y 7 mujeres). Según los datos de los que disponemos, de los 36 departamentos de la ULPGC, sólo en 21 de ellos ha habido jubilaciones. Como la ULPGC es una universidad relativamente joven, el número de jubilaciones del PDI entre el curso académico 2005-2006 y el 2012-2013, último año en los que tenemos datos, es de un total de 39, de las cuales 30 son hombres y 9 son mujeres. Esto es un indicador indirecto de la desigualdad histórica en la contratación de mujeres en la ULPGC.

En el curso académico 2005-2006 el número total de jubilaciones entre el PDI fue de tres, siendo todos ellos hombres. Uno del departamento de derecho público, otro del departamento de Filología Moderna y el último del departamento de Ingeniería de procesos. En el curso académico 2009-2010, el total de las personas jubiladas del PDI aumentó a 8, de las cuales 7 eran hombres y 1 mujer. Los departamentos a los que pertenecían eran los siguientes: Ciencias médicas y quirúrgicas, 1 hombre; Construcción arquitectónica, 2 hombres; Expresión gráfica y proyectos arquitectónicos, 1 hombre; Ingeniería mecánica, 2 hombres y Psicología y sociología, 1 hombre y 1 mujer. El último año de los que tenemos los datos es el 2012-2013. En este curso académico se jubilaron 3 miembros del PDI, todos hombres. Pertenecían a los departamentos de Ciencias Jurídicas Básicas, Educación Física y Física.

6. RETRIBUCIÓN

En este eje se analiza si existe en la ULPGC diferencias en las tablas salariales entre hombres y mujeres respecto a lo que deben cobrar por el mismo puesto o complemento. El análisis se ha realizado a partir de los datos suministrados por la subdirección de retribuciones, desagregados entre PDI o PAS funcionarios o laborales.

El diagnóstico sobre los indicadores utilizados pone de manifiesto una situación de partida en la que se observan brechas retributivas derivadas del acceso desigual de mujeres y hombres a ciertas categorías laborales, dedicación, complementos y cargos unipersonales de gobierno.

En las tablas que se muestran a continuación solo se han incluido aquellos complementos recibidos por la mayoría del personal universitario. Se han eliminado aquellos complementos que lo reciben un pequeño número de personas para evitar fuertes desviaciones en los resultados que dieran lugar a conclusiones erróneas (o no suficientemente sustentadas debido al tamaño de la muestra).

En el caso del PDI funcionario, la proporción entre hombres y mujeres respecto a las **retribuciones percibidas** muestran una tendencia favorable a los hombres en trienios (5%), cargos académicos (10,5%) y en complementos de productividad (22,73%). En cambio, esta proporción favorece a las mujeres en los complementos retributivos (reconocidos en el art.55 de la LOU) (2,56%). En cuanto a los datos relacionados con el complemento de productividad no disponemos de información del número de sexenios de investigación desagregado por sexo y antigüedad.

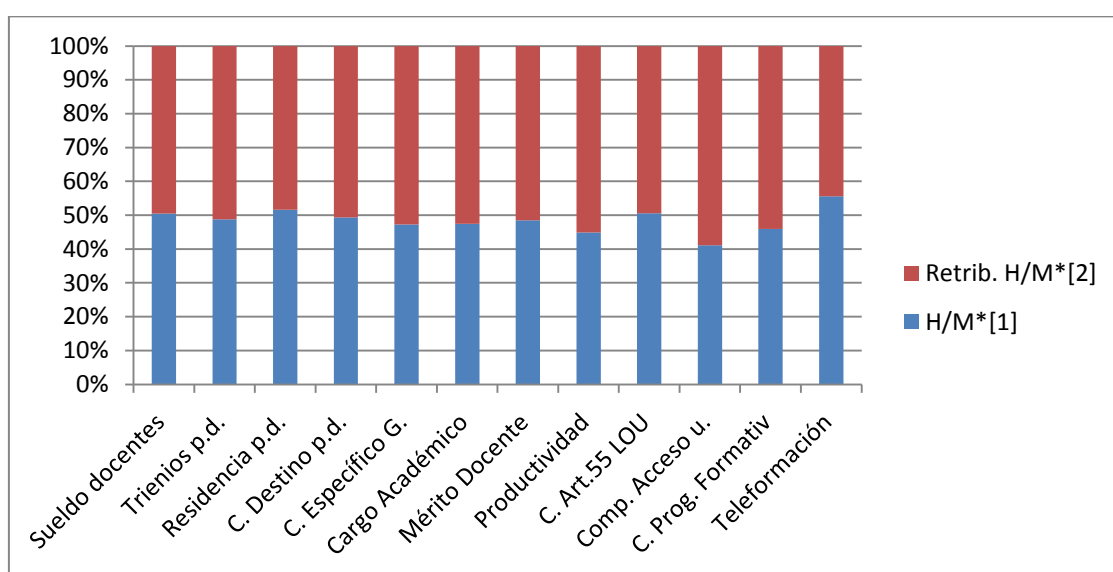
CONCEPTO	H/M* ⁴	Retrib.	% Diferencia* ⁶
		H/M* ⁵	
Sueldo docentes	2,15	2,11	-1,81
Trienios personal docente	2,11	2,22	4,99
Residencia personal docente	2,11	1,98	-6,34
Complemento Destino personal docente	2,11	2,17	2,48
Complemento Específico Genérico	2,12	2,37	12,08

⁴ H/M = (Número de hombres)/(Número de mujeres). Proporción entre los colectivos de hombres y mujeres.

⁵ Retribución H/M = (Importe recibido por los hombres)/(Importe recibido por las mujeres). Proporción de retribuciones recibidas entre los colectivos de hombres y mujeres.

⁶ % Diferencia=100*((Retribución H/M)/(H/M)-1). Porcentaje entre las proporciones indicadas por "Retribución H/M" y "H/M".

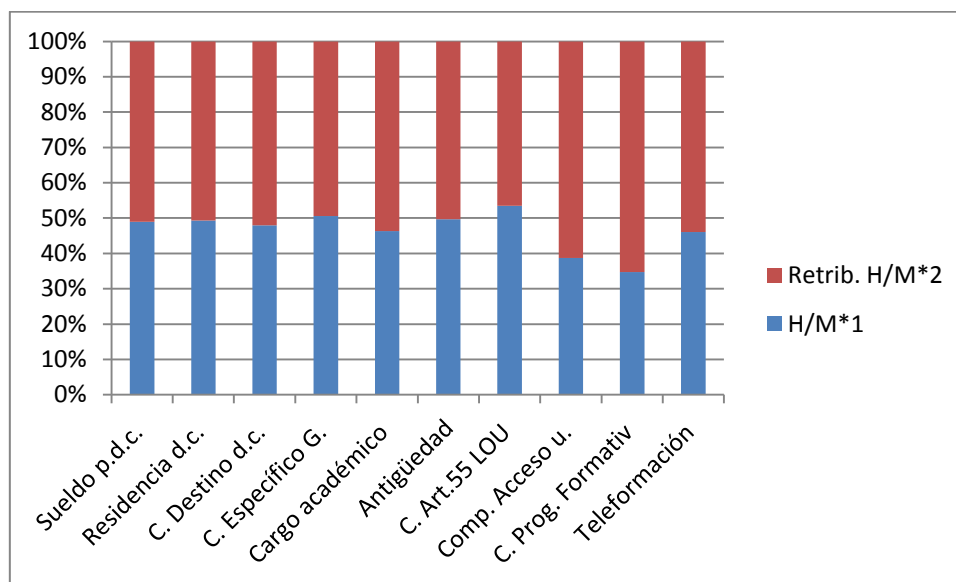
Cargo Académico	2,05	2,27	10,51
Mérito Docente	2,11	2,24	6,38
Productividad	2,55	3,13	22,73
Complementos Autonómicos (Art.55 LOU)	2,12	2,07	-2,56
Complemento Acceso Universidad (PAU)	1,87	2,68	43,59
Complemento Programas Formativos	1,92	2,26	17,36
Especiales			
Teleformación	2,09	1,67	-19,78



En el PDI laboral, se observa una tendencia similar a la reflejada en el PDI funcionario relativo a las retribuciones percibidas: trienios (1,5%) y cargos académicos (15,6%) a favor de los hombres y complementos retributivos (13%) a favor de las mujeres.

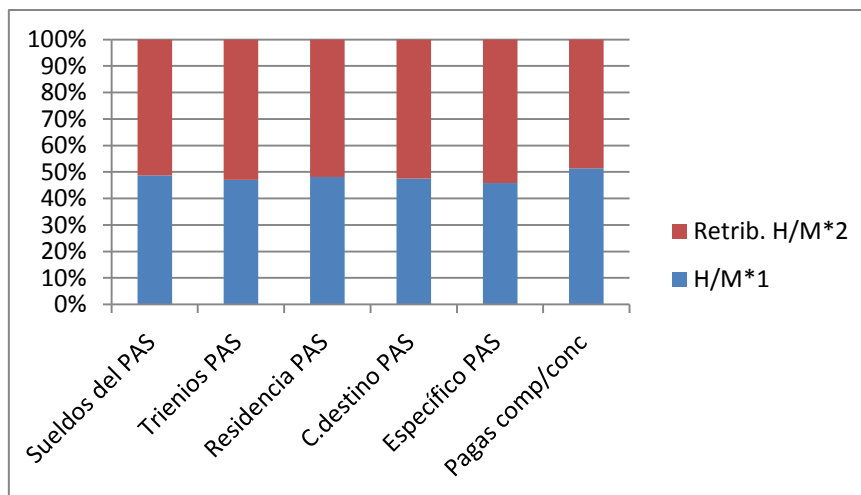
CONCEPTO	H/M* ¹	Retrib. H/M* ²	% Diferencia* ³
Sueldo personal docente contratado	1,41	1,47	4,15
Residencia docente contratado	1,35	1,39	2,93
Complemento Destino docente contratado	1,41	1,53	8,91
Complemento Específico Genérico	1,37	1,34	-2,28
Cargo académico	1,56	1,81	15,63
Antigüedad	1,45	1,47	1,52
Complementos Autonómicos (Art.55 LOU)	1,68	1,46	-12,91

Complemento Acceso Universidad (PAU)			0,79	1,25	58,48
Complemento	Programas	Formativos	1,00	1,88	88,45
Especiales					
Teleformación			1,16	1,36	17,27



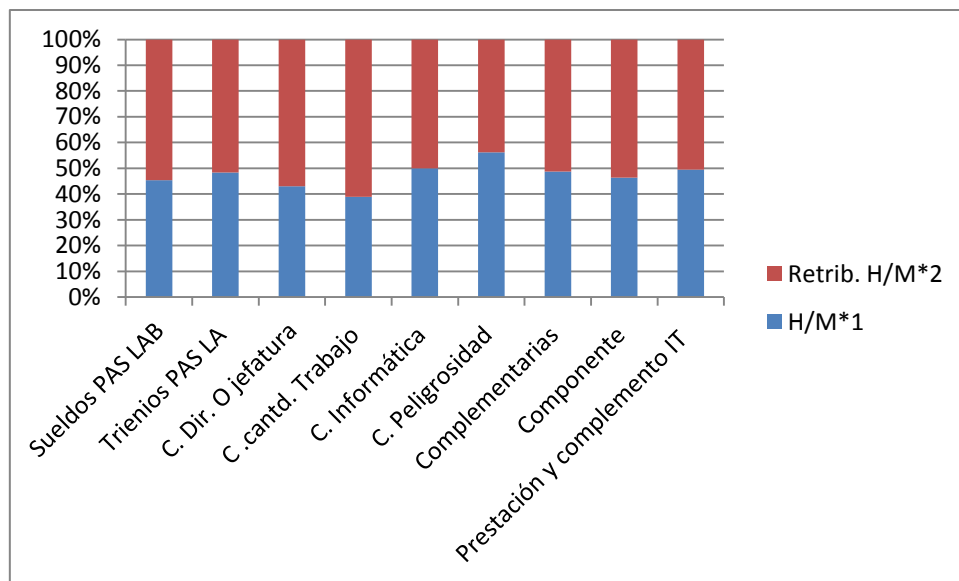
Tanto en el PAS Funcionario como en el Laboral existen **brechas retributivas** desfavorables a las mujeres, que parecen estar claramente relacionadas con la diferente posición que unas y otros ocupan en la estructura de la plantilla. En el PAS funcionario, se observan diferencias de las retribuciones percibidas a favor de los hombres en los trienios (12%) y a favor de las mujeres en las pagas complementarias (4,9%).

CONCEPTO	H/M* ¹	Retrib. H/M* ²	% Diferencia* ³
Sueldos del PAS	0,39	0,41	5,39
Trienios PAS	0,40	0,45	12,11
Residencia PAS	0,38	0,41	7,96
Complemento destino PAS	0,38	0,42	8,68
Específico PAS	0,38	0,45	16,91
Pagas compensatorias concedidas	0,38	0,36	-4,30



En el PAS laboral, las diferencias de las retribuciones percibidas es favorable en casi todos los complementos a los hombres, destacando los trienios (6,6%), los complementos de dirección o jefatura (32,5%) y los de cantidad de trabajo (57%). En cambio, los complementos de peligrosidad (22%) son favorables a las mujeres.

CONCEPTO	H/M* ¹	Retrib. H/M* ²	% Diferencia* ³
Sueldos PAS Laboral	1,40	1,68	19,81
Trienios PAS Laboral	1,50	1,60	6,61
Complemento Dirección o Jefatura	2,57	3,41	32,56
Complemento de puesto de trabajo	1,60	2,51	57,45
Plus Informática	7,86	7,86	0,02
Plus Peligrosidad, Toxicidad y Penosidad	3,29	2,56	-22,32
Complementarias	0,78	0,82	4,43
Componente	1,45	1,68	16,17
Prestación y complemento incapacidad transitoria	1,00	1,02	1,83



7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

En este ámbito se ha intentado analizar si en la ULPGC existen estructuras especializadas (comisiones, servicios, unidades, personas de referencia), criterios de detección y protocolos de actuación para informar y sensibilizar a la comunidad universitaria, para presentar y resolver quejas y denuncias sobre acoso en el ámbito institucional (sexual, sexista, psicológico), sobre trato discriminatorio por razón de sexo, género u opción sexual y otras violencias de género. Asimismo se pretende estudiar cuál es la percepción de la incidencia de estos comportamientos y el número de quejas y denuncias de mujeres y hombres que se presentan y resuelven.

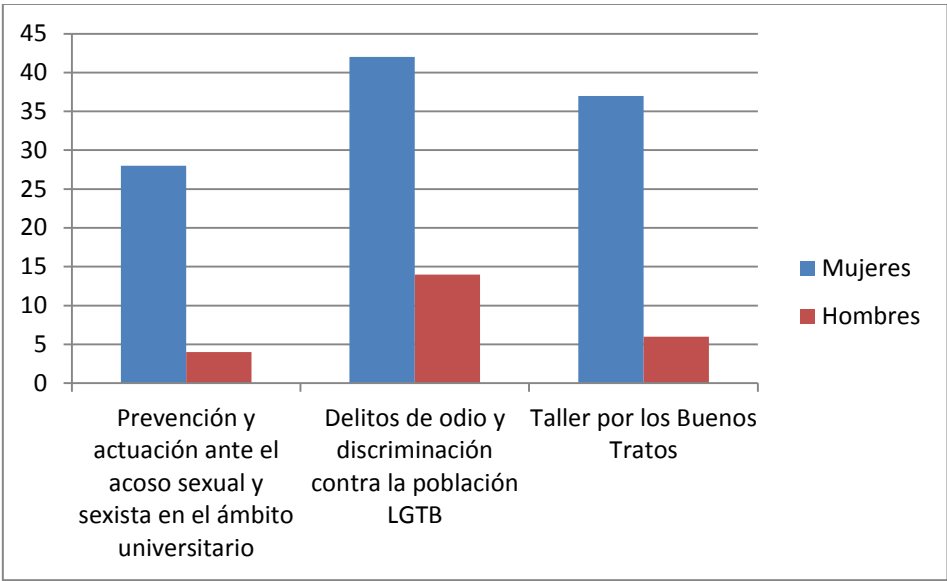
-En lo que se refiere a la **existencia de una persona, un comité o una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso en el ámbito institucional**, todavía no hay una figura clara, aunque existen varios servicios. 1) La Defensoría Universitaria actúa como un servicio de mediación y conciliación de los desacuerdos y enfrentamientos que puedan producirse entre quienes pertenecen a los diferentes sectores. 2) Servicio de Atención Integral (Vicerrectorado competente en Cultura y Atención Integral), destinado a la Comunidad Universitaria (PDI y PAS). Su principal objetivo es orientar y ayudar a resolver posibles conflictos personales e interpersonales. 3) Servicio de Inspección, que presta asesoramiento a los centros, departamentos, unidades, dependencias y servicios de la Universidad, a instancia de sus responsables o del Rector o Rectora. En ningún caso establecen medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso en el ámbito institucional. Desde la UI y desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se ha iniciado un proceso de construcción de protocolos que determinarán, entre otras cuestiones, cuáles deben ser los procedimientos, las personas, la unidad organizativa, el comité o la comisión de referencia en la ULPGC.

-En lo que atañe a **medidas de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio y otras violencias de género**, hasta el 2010 no se habían puesto en marcha, pero el camino se inició mediante: 1) I Taller de formación del Servicio de Inspección de la ULPGC, “Acoso y Perfil del acosador” (febrero de 2010), impartido por personal Técnico del Servicio de Prevención Propio de la ULPGC; 2) Sesiones formativas organizadas por la UI en el curso 2014/15, con medidas de formación y sensibilización específicas de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género; 3) actividades formativas sobre violencia de

género, factores de Intervención contra la violencia sexista a cargo de asociaciones externas a la ULPGC; 4) los protocolos en construcción arriba mencionados contemplarán la realización de estas medidas.

Asistencia a sesiones formativas llevadas a cabo por la IU sobre acoso.

Prevención y actuación ante el acoso sexual y sexista en el ámbito universitario		Delitos de odio y discriminación contra la población LGTB		Taller por los Buenos Tratos	
Personas asistentes		Personas asistentes		Personas asistentes	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
28	4	42	14	37	6
33		52		43	



-Otro de los indicadores analizados fue la **existencia y difusión de criterios para identificar los tres tipos de acoso en el ámbito institucional (sexual, sexista, psicológico)**. En este sentido hay que destacar que para los protocolos en construcción anteriormente citados se están elaborando criterios que podrán ser difundidos en la comunidad universitaria una vez aprobados. Asimismo están previstas campañas informativas sobre los diferentes tipos de acoso.

-En relación a la **existencia y difusión de protocolos específicos para presentar y resolver quejas y denuncias de acoso y otras violencias de género**, La ULPGC aún no dispone de protocolos e instrumentos específicos para consultas, quejas y denuncias de acoso y otras violencias de género. De nuevo, se considera positivo el proceso iniciado respecto a los protocolos en construcción.

-Respecto a la **existencia y difusión de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias de discriminación por razón de sexo, género u opción sexual**, La ULPGC aún no dispone de protocolos e instrumentos específicos para consultas, quejas y denuncias de discriminación por razón de sexo, género u opción sexual. De momento la UI asume entre sus funciones la de proponer y promover, en su caso, medidas correctoras de las desigualdades e incumplimientos detectados y la de asesorar en materia de igualdad de género a personas, colectivos, unidades organizativas y órganos de la universidad, lo que implica velar por la ausencia de este tipo de discriminación en la ULPGC.

-En lo que atañe a la **percepción de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género**, se ha elaborado una encuesta, pendiente de difundir entre Estudiantado, PAS y PDI, con la que se pretende registrar el conocimiento que sobre los distintos tipos de acoso, discriminación y otras violencias de género tiene la Comunidad Universitaria. Además de informar sobre los indicadores, procedimientos a seguir o los derechos de las personas afectadas. A la Oficina de la Defensoría Universitaria, al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, al Servicio de Inspección y a la UI han llegado quejas, consultas, demandas o referencias indirectas sobre situaciones percibidas como acoso o discriminación (de PAS, PDI y Estudiantado, mayoritariamente mujeres).

-Por último y en relación al **número de quejas y denuncias recibidas de hombres y mujeres y resueltas anualmente**, La Oficina de la Defensoría Universitaria recoge en su memoria anual de 2010 un caso de trato discriminatorio (PAS) y en 2012 un caso de acoso Sexual (PDI). El Servicio de Inspección señala en su memoria anual cuántas actividades ha llevado a cabo, pero no qué tipo de denuncias y actuaciones ha realizado. No existen datos del Servicio de Atención Integral. En cualquier caso, los datos estadísticos no están desagregados por sexo.

8. CONDICIONES LABORALES

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

La situación de partida detectada sobre los indicadores analizados pone de manifiesto que:

-En relación a la **asignación de horarios al personal**, en el caso del PAS el horario es consustancial al puesto, el personal puede solicitar flexibilidad horaria según se establece en la instrucción de Gerencia de fecha 14 de diciembre de 2015 sobre permisos, licencias, vacaciones, jornadas y horario del personal de administración y servicios siendo necesario estar en el puesto de trabajo de 08:00 a 15:00 o de 14:00 a 21:00 según sea el turno. Para el disfrute de las vacaciones se establecen los meses de junio, julio, agosto y septiembre o fuera de esos meses por necesidades del servicio. En caso de que no haya acuerdo entre el personal, se establece un sorteo el primer año y turnos rotatorios los años siguiente, siendo un criterio neutro que podría vulnerar las necesidades de conciliación.

-Respecto al PDI y para el reparto de horarios y carga docente se aplica el Reglamento de Planificación Académica. Según el artículo 23 de dicho reglamento el docente por causa justificada puede solicitar una modificación del horario de impartición de su docencia sin que repercuta en el tiempo asignado para la actividad docente. En relación a la asignación de docencia, el uso prioritario del criterio de categoría y antigüedad en la elección de asignaturas implica discriminación indirecta de las profesoras, dado que se encuentran subrepresentadas en las categorías de mayor estatus, tal y como se analizó en el eje 4. De hecho, son mayoritariamente las mujeres quienes eligen en los últimos lugares, por lo que tienen más probabilidad de encontrarse con más dispersión de asignaturas, centros y horarios de docencia, lo que repercute negativamente en el tiempo que se dedica a la investigación y dificulta la promoción laboral.

-En lo que atañe a la **adecuación del puesto de trabajo o estudio y de los espacios compartidos**, hay que destacar que a finales del año 2013 y principios del año 2014 se culmina en la ULPGC la Evaluación Inicial de Riesgos de todos los puestos de trabajo no habiéndose difundido aún el plan de medidas correctoras en la comunidad universitaria.

En cuestión de **formación en materia preventiva** casi la totalidad del PAS desde el año 2000 al 2003 dispone de formación de nivel básico en materia de Seguridad y Salud. Se ha continuado con más formación específica abarcando las diferentes especialidades a nivel superior en prevención de riesgos laborales. En cuanto al PDI se dispone de una oferta de formación en materia de Seguridad y Salud en su plan de formación continua del profesorado, aunque no de carácter obligatorio.

En algunas Facultades y Escuelas Universitarias los espacios de trabajo son deficitarios, necesitando una mejora en la distribución y uso de los mismos.

Las trabajadoras que comuniquen una situación de embarazo parto o lactancia son valoradas por el Servicio Médico de la ULPGC (Vigilancia de la Salud) a fin de comprobar que su situación biológica es compatible con las condiciones de trabajo de su puesto. Si dicha situación no es del todo compatible se establecen limitaciones de tareas mediante adaptación del puesto de trabajo, de forma que quede exento de riesgo. Si es imposible la adaptación y no se le puede cambiar de tareas o de puesto de trabajo se considera situación de riesgo y pasa a ser valorada por la Entidad Gestora (Mutua).

En el reglamento general de trabajo de fin de título (TFT) figura en su artículo 20 la posibilidad de ausentarse de los tribunales de TFT a las profesoras que a la fecha de lectura se encuentren al menos en el quinto mes de embarazo.

-Por último y en relación a las **condiciones del espacio, recursos disponibles y criterios para su asignación, adquisición e instalación**, según el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales los puestos de trabajo en Facultades y Escuelas Universitarias se deduce que algunos espacios resultan deficitarios, necesitando una mejora en la distribución y uso de los mismos. Habría que realizar un estudio más detallado de los espacios ocupados por las trabajadoras y los trabajadores, principalmente puestos de personal docente asociado que ocupan despachos algo reducidos y más teniendo en cuenta, si se diera el caso, de alguna docente en situación de embarazo.

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

En este eje se analiza, por un lado, en qué medida la ULPGC ha desarrollado o mejorado en su normativa interna los derechos básicos de conciliación de la vida laboral, académica, familiar y personal según la legislación vigente. Por otro, si la ULPGC resuelve las solicitudes que se le plantean cumpliendo la normativa vigente.

La situación de partida detectada sobre los indicadores analizados pone de manifiesto que:

-Respecto a la **Normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar**, se pone de manifiesto que con la información disponible, solo se ha podido hacer el análisis de la normativa interna, pero no de su aplicación efectiva y solo en relación al PAS. El Convenio Colectivo mejora sustancialmente los derechos reconocidos por la legislación vigente. En el caso del PAS funcionario, la instrucción de permisos, licencias y vacaciones que anualmente se aprueba, y que es común a ambos colectivos del PAS, mejora las condiciones recogidas en el EBEP.

-Respecto al PDI, se constata que en materia de permisos, licencias y vacaciones la normativa interna de la ULPGC debería adaptarse a los principios sobre protección de la maternidad y conciliación familiar previstos en la legislación vigente estatal y autonómica, tal y como sucede en el ámbito de la enseñanza no universitaria en Canarias.

-En relación a los **Recursos de la propia institución destinados a facilitar la conciliación**, hay que destacar que en la normativa del PAS, se valora positivamente la existencia de permisos por conciliación de la vida laboral, familiar y personal y por razones de violencia de género, además de la existencia de un fondo de ayuda social para atender determinados gastos de carácter formativo y sanitario e, inclusive, indemnizaciones por invalidez o defunción. En el caso de PDI no existen tales ayudas sociales, pero sí una póliza de seguro de vida y de accidente que también es aplicable a todo el personal de la ULPGC.

-En lo que atañe al número de **Mujeres y hombres que solicitan y acceden a medidas de conciliación** y de acuerdo con lo señalado en el punto 1 se observa una clara diferencia entre

los colectivos del PDI y PAS. En el caso del PAS las solicitudes de medidas de conciliación se resuelven favorablemente. Sin embargo, esto no sucede en el caso de PDI, por lo que el profesorado afectado recurre a la mediación de la Unidad de Igualdad. En este sentido, se han recibido quejas de profesoras que solicitan que a continuación del permiso por maternidad (durante el mes de agosto) se les conceda el disfrute de sus vacaciones que no podrán disfrutar al estar de permiso por maternidad y/o permiso por acumulación de las horas de lactancia.

-Respecto a la **sensibilización y difusión para la promoción de las medidas de conciliación**, hay que señalar que aún no se han puesto en marcha, de forma generalizada, para toda la comunidad universitaria. No obstante, cabe destacar que el PAS está mejor informado que el PDI. Anualmente se acuerda entre los órganos de representación del PAS y Gerencia la instrucción de vacaciones, permisos y licencias. Esta instrucción, que contempla medidas relacionadas con la conciliación, se difunde adecuadamente en los medios de información del PAS.

-En relación a los **Criterios para el establecimiento de horarios de reuniones, actividades formativas y docentes que favorezcan la conciliación de la vida laboral, académica, familiar y personal**, se destaca que en el caso del PAS, respecto a las reuniones no existen franjas institucionalizadas sino que los criterios para fijar tales horarios se establecen en función del tipo de reunión. Habitualmente se llevan a cabo dentro de la jornada laboral. Las reuniones de tribunales de selección se establecen por consenso. En cuanto a la formación, existen criterios para la conciliación recogidos en el Reglamento de Formación del PAS. Respecto al PDI, solo el Reglamento de Planificación Académica (art. 23) recoge algún supuesto que facilita la conciliación aunque no la resuelve.

-Por último y respecto a los **Plazos de respuesta a las medidas de conciliación y a las sustituciones por licencia**, se destaca que el PAS dispone de procedimientos con lista de sustitución. Prevalece el derecho de quien solicita la licencia si cumple los requisitos para su disfrute. No consta información sobre plazos de respuesta a la solicitud ni de comienzo de la

sustitución efectiva. En PDI, no hay un plazo específico para las respuestas a las solicitudes de medidas de conciliación.

10. CONCLUSIONES

Este Diagnóstico del estado de la igualdad de género en la ULPGC ha sido elaborado por la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad (CoTEPI). Este documento, junto con el Plan de Igualdad de Género, forma parte de un proceso que persigue contribuir a integrar el principio de Igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la Universidad, tanto en la docencia y en la investigación, como en la gestión académica.

El Diagnóstico da cuenta del estado de la igualdad de género en la ULPGC, examinando una variedad de datos procedentes de diversas unidades de esta Universidad, especialmente del Servicio de Informática de la ULPGC y sus Aplicaciones de Gestión, en particular, el acceso en línea a la base de datos corporativa (*Discoverer*). También han aportado datos la Subdirección del PAS, la Subdirección del PDI y la Vicegerencia de Recursos Humanos. Del análisis de estos datos se desprenden cuáles son los principales retos que han motivado la propuesta de medidas correctoras presentadas por la CoTEPI para integrar el I Plan de Igualdad de la ULPGC (2016-2019).

El diagnóstico refleja que, a pesar de los avances en la igualdad, todavía queda por delante un largo camino. La voluntad colectiva se manifiesta claramente a favor de que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y puedan desarrollarse de igual manera en la Universidad, sin que medie ningún factor que impida tal logro. El reto está en visibilizar y reconocer cuáles son las claves de los desequilibrios observados para poder erradicar las desigualdades gracias a acciones concretas y eficaces. Numerosos son los estudios realizados que coinciden en afirmar que las desigualdades no son simples diferencias sin relevancia, sino que, por el contrario, revelan la fuerte influencia de estereotipos y tradiciones culturales sexistas que, de la misma manera que se difunden en las distintas esferas de la sociedad, también se transmiten en el ámbito educativo, científico y laboral, por lo que la Universidad no se halla ajeno a esto. Así, pues, corresponde a una institución como la nuestra, implicada en los ámbitos mencionados y con una gran responsabilidad social en la propagación de valores, velar para que no se produzcan condiciones desigualitarias.

Tras la lectura de este documento, se habrá podido observar algunas claves y retos en los que incidir para potenciar este avance. A continuación recogemos los siguientes a modo de conclusión:

1.-La **aprobación del I Plan de Igualdad de la ULPGC (2016-2019)** resulta imprescindible, máxime teniendo en cuenta que ha sufrido un considerable retraso, debido, entre otras razones, a la tardía puesta en marcha de la UI, cuya creación fue aprobada en Consejo de Gobierno del 21 de julio de 2010 (BOULPGC del 2 de agosto de 2010). La primera directora de la UI, M^a Luisa Iglesias Hernández, no fue nombrada hasta el 1 de julio de 2011 (1ª etapa) y el 30 de abril de 2012 fue nombrada nuevamente (2ª etapa). El 24 de abril de 2013 asume el cargo una nueva directora, Ángeles Mateo del Pino (BOULPGC del 3 de mayo de 2013). Todo ello ha dificultado el normal desarrollo de la Unidad de Igualdad, pues los primeros datos recogidos por la anterior directora, correspondientes al curso académico 2010-2011, quedaban obsoletos si se trataba de analizar el estado de la igualdad de género en la ULPGC con cierta actualidad. Por otro lado, la dificultad a la hora de recopilar los datos claves para el diagnóstico ha ralentizado la elaboración del presente plan.

2.- Para cumplir con la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que requiere que toda la producción científica se realice con transversalidad de género, es necesario un mayor esfuerzo para **formar al PDI en la perspectiva de género** y su aplicación en la investigación. En el caso del estudiantado esa formación debe realizarse fundamentalmente mediante la necesaria incorporación normalizada de ejes transversales o principales en género, tanto en las asignaturas de grados como en las de postgrados.

3.- Dado que la ULPGC no cumple con la legislación vigente respecto al **uso no sexista del lenguaje** en la comunicación institucional y en la denominación y descripción de los puestos de trabajo, se precisa revisar seriamente dicha política de comunicación, imagen y lenguaje. Con este fin, se ha confeccionado un Protocolo, aprobado en Consejo de Gobierno el 21 de abril de 2016, en el que se recogen y especifican las normas para el uso del lenguaje no sexista en la comunidad universitaria. Llama la atención que de los 36 doctorados *honoris causa* nombrados por la ULPGC, sólo dos han correspondido a mujeres y esto revela una imagen institucional muy sesgada en favor de los hombres. Lo mismo sucede con la lección magistral de apertura de curso, desde el primer curso académico 1989-1990 al 2016-2017, dicha lección ha recaído en 23 hombres frente a 5 mujeres.

4.- En lo que se refiere a la **plantilla de la ULPGC** destacamos que tanto entre el Personal de Administración y Servicios (PAS) como entre el Personal Docente e Investigador (PDI) se observan signos de segregación vertical y horizontal. La presencia equilibrada se da en el conjunto del PAS (54% mujeres, 46% hombres), pero hay subrepresentación de profesoras en el PDI (34% mujeres, 66% hombres), con porcentajes similares a los del conjunto de

universidades públicas españolas. La composición equilibrada de los **Órganos de Gobierno** sólo se alcanza en el primer nivel del Equipo Rectoral (40% mujeres), Defensoría Universitaria (50% mujeres), Junta de Personal del PDI funcionario (52% mujeres), Comité de Empresa del PDI laboral (52% mujeres) y Junta de Personal del PAS funcionario (54% mujeres). Por el contrario, la representación masculina es mayor en el Claustro (66% hombres), Consejo de Gobierno (78% hombres), segundo nivel del Equipo Rectoral (72% hombres), Consejo Social (63% hombres) y Comité de Empresa del PAS laboral (77% hombres). En las **Facultades y Escuelas** solo se alcanza el criterio de composición equilibrada en los Equipos Decanales y Direcciones de Escuela (44% mujeres), si bien es cierto que los cargos de máxima responsabilidad (Decanatos y Direcciones) están ocupados mayoritariamente por hombres (87% hombres). Lo mismo sucede en las direcciones de los Departamentos, donde las mujeres están subrepresentadas (20% mujeres), siendo mayor la presencia de mujeres en las secretarías y jefaturas de servicio, pero no alcanzando el 40%. En el análisis por ramas de conocimiento se observan diferencias significativas, teniendo el Área de Humanidades equilibrio en las direcciones y sobrerrepresentación de mujeres en las secretarías y jefaturas de servicio. En lo que atañe al **Estudiantado**, en el último curso analizado se mantiene mayoría de alumnas de nuevo ingreso (55%) así como en la matrícula de grados y licenciaturas (56%). El estudiantado de postgrado (doctorado y máster) se distribuye entre 55% mujeres y 45% hombres. Respecto a los programas de intercambio, hay mayoría de mujeres tanto en el estudiantado del Programa Erasmus como en el de Séneca. Sin embargo, no ocurre lo mismo con el Programa América Latina/Otros en el que el porcentaje de participantes es mayormente masculino. En lo relativo a la **Dirección de proyectos de investigación** financiados, se observa una subrepresentación de mujeres tanto en la participación como en la dirección de proyectos de investigación.

5.- Los **concursos** convocados a los **Cuerpos Docentes Universitarios** durante los años académicos analizados se resolvieron de forma equilibrada tanto para Titulares de Universidad como para Cátedras de Universidad. En cuanto a los tribunales, solo el 26% tienen una composición equilibrada, siendo los de acceso a cátedras más desequilibrados en su composición (86% hombres) que los de acceso a titularidades (36,6% mujeres). El porcentaje de hombres y mujeres que se presentan a **plazas de PDI contratado** apenas presenta diferencias significativas si consideramos los tres cursos en su conjunto. Sin embargo, se aprecia una diferencia de 10 puntos a favor de los hombres en el porcentaje de plazas adjudicadas (55,33% frente 44,67%). También hay que destacar que la mayoría de las comisiones de contratación carece de una composición paritaria o equilibrada. El porcentaje

de **becas solicitadas y concedidas** al MEC es similar en ambos sexos. La misma tendencia se observa en las becas concedidas por la Comunidad Autónoma de Canarias (CAC). Por último, en lo relativo a las jubilaciones del PDI y PAS, el número de jubilaciones del PDI son mayoritariamente de varones, debido a que en su comienzo las contrataciones fueron principalmente de hombres.

6.- En el caso del PDI funcionario la proporción entre hombres y mujeres respecto a las **retribuciones** percibidas muestran una tendencia favorable a los hombres en trienios (5%), cargos académicos (10,5%) y en complementos de productividad (22,73%). En cambio, esta proporción favorece a las mujeres en los complementos retributivos (reconocidos en el art.55 de la LOU) (2,56%). En cuanto a los datos relacionados con el complemento de productividad no disponemos de información del número de sexenios de investigación desagregado por sexo y antigüedad. En el PDI laboral se observa una tendencia similar a la reflejada en el PDI funcionario en lo relativo a las retribuciones percibidas: trienios (1,5%) y cargos académicos (15,6%) a favor de los hombres y complementos retributivos (13%) a favor de las mujeres. En lo que concierne al PAS funcionario se aprecian diferencias de las retribuciones percibidas a favor de los hombres en los trienios (12%) y a favor de las mujeres en las pagas complementarias (4,9%). En el PAS laboral las diferencias de las retribuciones percibidas es favorable en casi todos los complementos a los hombres, destacando los trienios (6,6%), los complementos de dirección o jefatura (32,5%) y los de cantidad de trabajo (57%). En cambio, los complementos de peligrosidad (22%) son favorables a las mujeres.

7.- En lo que atañe a la **percepción de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género** es destacable el inicio del proceso de construcción de protocolos para la prevención y erradicación de los distintos tipos de acoso, que posibilitarán herramientas para la defensa activa de los derechos. A su vez, estos protocolos y las futuras actividades de sensibilización contribuirán a incrementar la responsabilidad social en la promoción del buen clima laboral y el respeto interpersonal, así como en la detección y tolerancia cero ante quienes tengan o consientan actitudes de este tipo de en la ULPGC.

8.- Este diagnóstico también ha puesto de manifiesto que se requiere avanzar en la **evaluación de los puestos de trabajo de la ULPGC**, en su adaptación a las diferencias físicas entre mujeres y hombres, en la formación en salud y prevención de riesgos laborales y en la prevención de los riesgos específicos de trabajadoras y alumnas en periodo de embarazo, parto reciente o lactancia.

9.- Una de las mayores **debilidades detectadas** en este diagnóstico es el incumplimiento de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. Con la información disponible relacionada con el PAS solo se ha podido hacer el análisis de la normativa interna, pero no de su aplicación efectiva. Respecto al PDI, se constata que en materia de permisos, licencias y vacaciones la normativa interna de la ULPGC debería adaptarse a los principios sobre protección de la maternidad y conciliación familiar previstos en la legislación vigente estatal y autonómica, tal y como sucede en el ámbito de la enseñanza no universitaria en Canarias. Respecto a la mejoras de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, de nuevo, dada la ausencia de normativa interna del PDI en esta materia, sólo se analiza el PAS. Para el PAS laboral, el Convenio Colectivo mejora sustancialmente los derechos reconocidos por la legislación vigente. En el caso del PAS funcionario, la instrucción de permisos, licencias y vacaciones que anualmente se aprueba, y que es común a ambos colectivos del PAS, mejora las condiciones recogidas en el EBEP en lo que se refiere a los criterios para el establecimiento de horarios de reuniones, actividades formativas y docentes que favorezcan la conciliación de la vida laboral, académica, familiar y personal. En el caso del PAS, no existen franjas institucionalizadas para reuniones sino que los criterios para fijar tales horarios se establecen en función del tipo de reunión, habitualmente se llevan a cabo dentro de la jornada laboral. Las reuniones de tribunales de selección se establecen por consenso. Por otro lado, para acceder a cursos de formación existen criterios para la conciliación recogidos en el Reglamento de Formación del PAS. Para el PDI, solo el Reglamento de Planificación Académica (art. 23) recoge algún supuesto que facilita la conciliación aunque no la resuelve. Es fundamental concienciar a la comunidad universitaria con medidas de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad, en aras de promover el derecho de mujeres y hombres a desarrollar las distintas facetas de su vida en igualdad de condiciones y trato.

10.- En la línea de apuntar **mejoras** sobre el estado de las fuentes y la información, hacemos hincapié en la necesidad de que se debe contar con unos datos desagregados por sexo, lo que permitirá profundizar en los diferentes análisis que se lleven a cabo. Las lagunas en la información son especialmente llamativas cuando afrontamos el estudio del PDI. Sería aconsejable que toda la información contemplara la variable sexo y otros indicadores (edad, salario, complementos, sexenios, antigüedad...), y que esta estuviera disponible con el fin de incrementar la calidad de la ULPGC.

