

**I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA**

**UNIDAD DE IGUALDAD
2013-2015**

ÍNDICE

Presentación del Rector	3
Introducción	4
Contenido del I Plan de Igualdad	7
Glosario	22

PRESENTACIÓN

El pasado 19 de abril el Consejo de Gobierno aprobó el I Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia cumpliendo así con la vocación declarada de desarrollar, más allá de la obligación legal, medidas encaminadas a procurar que la comunidad universitaria sea consciente de las situaciones provocadas por la desigualdad de género en nuestro ámbito y de las distintas posibilidades para su corrección.

La Universidad de Murcia cree firmemente que la conquista de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es fundamental para alcanzar una sociedad más justa y, sin duda, también una Universidad más moderna y desarrollada. Por ello se presenta este conjunto de acciones que iniciará la senda que nos llevará a la consecución de nuestros objetivos. Estos propósitos serán realidad gracias a la colaboración y el compromiso de cada una de las personas que integramos la comunidad universitaria.

José Antonio Cobacho Gómez
Rector de la Universidad de Murcia

INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad para la Universidad de Murcia está justificado en el cumplimiento de la [Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#), cuyo artículo 11.1 establece que, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, “*los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres*”, y que dichas medidas, que serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones, “*habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso*”.

La Universidad de Murcia, por su papel de institución transmisora de valores, debe responder a las exigencias de la mencionada Ley, y promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos. Para el logro de este objetivo, y en cumplimiento de la obligación establecida en la Disposición Adicional 8ª de la [Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público \(LEBEP\)](#), es necesario diseñar el I Plan de Igualdad para la Universidad de Murcia.

De igual manera la [Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación](#) en su Disposición Adicional 13ª establece la implantación de la perspectiva de género, y la adopción de planes de igualdad evaluables con incentivos para aquellos centros que mejoren los indicadores de género.

Por todo ello, la Universidad de Murcia creó la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres como estructura administrativa especializada dependiente directamente del Rectorado que, entre las funciones que le confiere su reglamento tiene la de “Elaborar los informes de diagnóstico de la situación en materia de género necesarios para la elaboración, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia”.

Tras la presentación en 2012 del [Estudio-Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres](#) en nuestra institución, se ha acometido la tarea de elaboración del I Plan de Igualdad, con la vocación de modificar gradualmente las situaciones de desigualdad de género que indiscutiblemente se han detectado en los diferentes colectivos de nuestra comunidad.

Los planes de igualdad son, según se definen en el artículo 46 de la [Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#),

“un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución”.

Para esta tarea se ha contado con la Comisión de Igualdad que es el órgano colegiado de carácter asesor y consultivo de la Unidad para la Igualdad que tiene atribuida, entre otras funciones, su participación en la elaboración del Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Murcia y esencialmente en el Plan de igualdad. La Comisión de Igualdad está constituida por personas de los distintos colectivos que conforman la comunidad universitaria: PDI, PAS, alumnado, así como representantes de todos los sindicatos que tienen implantación en la UMU.

El proceso seguido para la elaboración del Plan de Igualdad ha sido la elaboración de un primer borrador en el seno de una subcomisión de personas expertas, examinado posteriormente en el pleno y enriquecido con las aportaciones presentadas por diferentes miembros de la Comisión hasta llegar al texto definitivo aprobado por los órganos de nuestra Universidad.

En este punto, es necesario citar a las personas que han hecho posible que este trabajo se materialice:

Comisión de Igualdad

D.^a Encarnación Serna Meroño. Profesora Titular de la Facultad de Derecho. Directora de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

D. José Manuel Palazón Espinosa. Profesor Titular de la Facultad de Química. Defensor del Universitario.

D.^a M^a Carmen López Aniorte. Profesora Titular de la Facultad de Derecho. Por el grupo de expertos.

D.^a Concepción Martín Sánchez. Catedrática de Escuela Universitaria de la Facultad de Educación. Por el grupo de expertos.

D. Pedro Jesús Hernández Martínez. Profesor Titular de la Facultad de Economía y Empresa. Por el grupo de expertos.

D.^a Ester Torres Jiménez. Personal de Administración y Servicios. Representante Sindical

D. Fernando Madrigal de Torres. Personal de Administración y Servicios. Representante Sindical.

D.^a Gema Chicano Saura. Personal de Administración y Servicios. Representante Sindical.

D.^a Carmen Baeza García. Personal de Administración y Servicios. Representante Sindical

D.^a Bibiana Muñoz Clares. Personal de Administración y Servicios. Representante Sindical

D. Borja Ramón Giménez. Miembro del CEUM. En representación de los estudiantes.

D.^a Concha Pando Navarro. Personal de Administración y Servicios de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Colaboradoras:

M^a Ángeles Legaz Domínguez. Agente de Igualdad.

M^a Luisa Martínez García. Máster en Género e Igualdad.

CONTENIDO DEL I PLAN DE IGUALDAD

El contenido del I Plan de Igualdad se articula en torno a 5 ejes que tratan de abarcar todos los ámbitos de actuación de la UMU. En cada uno de dichos ámbitos se plantean varios objetivos que se espera alcanzar a partir de la ejecución de 57 acciones concretas.

EJE 1: POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD

OBJETIVO 1: El principio de igualdad de oportunidades debe impregnar las acciones de gobierno de la Universidad de Murcia, aumentando el grado de compromiso e implicación de toda la comunidad universitaria.

OBJETIVO 2: Promover la implantación de la transversalidad de género en la política universitaria.

OBJETIVO 3: Transmitir una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y la no discriminación.

OBJETIVO 4: Responsabilidad con la sociedad.

EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

OBJETIVO 1: Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.

OBJETIVO 2: Verificar la perspectiva de género en los contenidos de las materias que se imparten en la Universidad.

OBJETIVO 3: Incentivar que la formación específica del profesorado incluya la perspectiva de género.

EJE 3: PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

OBJETIVO 1: Lograr una representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno, consultivos y de representación de la UMU.

OBJETIVO 2: Conseguir equilibrar la proporción de mujeres y hombres entre el alumnado de las distintas titulaciones de la UMU.

EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 1: Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres del PDI y del PAS en todos los niveles profesionales y en las distintas áreas de conocimiento.

OBJETIVO 2: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del PAS y del PDI en los procesos de acceso y promoción profesional en la UMU.

EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OBJETIVO 1: Impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PAS y estudiantes de la UMU.

OBJETIVO 2: Sensibilizar y animar a los trabajadores varones de la UMU para que hagan uso de las medidas de conciliación.

EJE Nº 1: POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD

OBJETIVO 1: El principio de igualdad de oportunidades debe impregnar las acciones de gobierno de la Universidad de Murcia, aumentando el grado de compromiso e implicación de toda la comunidad universitaria.

Justificación: Este objetivo tiene su justificación legal en el art. 24.1 de la [LOI](#), sobre la integración del principio de igualdad en la política de educación, que establece que “Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.”

Dentro de la política universitaria de igualdad destaca entre otras cosas el fomento del uso de un lenguaje no sexista dentro de la comunidad universitaria.

A este respecto, existe la obligación legal impuesta en el artículo 14.11 de la [LOI](#), de implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”; en la misma línea, el artículo 30.2.de la [Ley 7/2007 para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género \(LIHMRM\)](#), señala que la administración educativa de la Región de Murcia “garantizará la utilización de un lenguaje no sexista en todo lo referido a la educación y promoción del conocimiento”. Así pues, tanto la normativa estatal como autonómica establecen la necesidad de nombrar en femenino y en masculino, y de usar un lenguaje no sexista en el vocabulario español.

En cumplimiento de las anteriores obligaciones legales, la Unidad para la Igualdad de la Universidad de Murcia ha elaborado una [Guía de uso no sexista del vocabulario español](#), con el fin de facilitar a la comunidad universitaria un instrumento útil y de sencillo manejo que sirva para aclarar las dudas que existan y, de este modo, contribuir a la consolidación de la mencionada igualdad.

ACCIÓN 1.1: Difundir y velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad en la UMU.

ACCIÓN 1.2: Incluir en el texto de los Estatutos la existencia de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como la vocación de aplicar la perspectiva de género.

ACCIÓN 1.3: Generalizar el empleo de un lenguaje no sexista en toda la documentación académica y administrativa, contribuyendo a ello la difusión y utilización de la Guía de uso no sexista del vocabulario español de la UMU.

OBJETIVO 2: Promover la implantación de la transversalidad de género en la política universitaria.

Justificación: La transversalidad, término acuñado en la [Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín de 1995](#), alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones y para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres antes de tomar decisiones.

Por otro lado, el propio [Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres](#) elaborado por la UMU, considera necesario avanzar hacia la utilización de unos indicadores presupuestarios en clave de género que hagan posible que, antes de tomar decisiones de promoción o implantación de determinadas políticas universitarias, se conozcan los efectos en mujeres y hombres a fin de realizar un reparto más equitativo de los recursos económicos. Del mismo modo, un presupuesto con perspectiva de género implica analizar cualquier tipo de gasto público o ingreso público para ver las implicaciones y repercusiones que puedan tener en las mujeres y en los hombres.

ACCIÓN 2.1: Incluir cláusulas de cumplimiento de la legislación en materia de género en los pliegos de contratación de empresas con las que suscriba contratos de servicios, obras o suministros, donde se les exigirá haber realizado el Plan de Igualdad en las empresas que resulten obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Actualmente en la cláusula relativa a la adjudicación de contratos de la UMU, se establece como criterio de desempate en la adjudicación, tras el criterio de posesión de un mayor número de trabajadores con discapacidad en la plantilla de la empresa, que tendrán preferencia las proposiciones de las empresas que están en posesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.

ACCIÓN 2.2: Elaborar los presupuestos de la UMU con perspectiva de género.

ACCIÓN 2.3: Elaborar y publicar todas las estadísticas correspondientes al alumnado, al PAS y al PDI desagregadas por sexo, y mantener actualizada esta información de forma que sea accesible para la comunidad universitaria, a través de la página web o de cualquier otro medio.

ACCIÓN 2.4: Agregar la perspectiva de género en todos los documentos e informes de los diferentes servicios y unidades de la UMU, teniendo en cuenta la variable sexo de forma transversal para el análisis, desde dicha perspectiva, de todas las actividades realizadas.

OBJETIVO 3: Transmitir una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y la no discriminación.

Justificación: La imagen como ejemplo de la política ejercida es fundamental en materia de igualdad sobre todo por lo que tiene de repercusión, tanto en el seno de la comunidad universitaria como en su proyección social, y su colaboración en la sensibilización con la igualdad entre mujeres y hombres.

En este sentido, es importante fomentar una mayor presencia femenina en los diferentes ámbitos de la vida universitaria y también el de las distinciones oficiales, dado

el escaso número de mujeres que consiguen tales honores; así, en el año 2008, 97 personas fueron investidas con el título de Doctores Honoris Causa por las universidades de nuestro país, y de ellas sólo un 10,3% fueron mujeres. En el año anterior (2007), las universidades privadas no otorgaron dicho título a ninguna mujer, mientras que en las universidades públicas, el porcentaje fue del 12,2%.

ACCIÓN 3.1: Difusión del I Plan de Igualdad de la UMU y actualización del Estudio Diagnóstico.

-Difusión interna entre la comunidad universitaria a través de jornadas de presentación, actos informativos en diferentes centros de la Universidad, etc.

-Difusión externa al resto de la sociedad a través de los medios de comunicación, página Web de la UMU, etc.

ACCIÓN 3.2: Realizar acciones formativas para identificar las situaciones de desigualdad, de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas a PAS, PDI y alumnado.

ACCIÓN 3.3: Colaboración de la Unidad de Igualdad en el seguimiento del vigente Protocolo de actuación de la Universidad de Murcia para la resolución de conflictos interpersonales y para la prevención del acoso, y en la elaboración del futuro plan de prevención de riesgos psicosociales previsto en el citado Protocolo.

ACCIÓN 3.4: Cuidar que el lenguaje institucional, desde la página web a las intervenciones oficiales, y que las imágenes utilizadas en la publicidad promocional estén exentas de carga sexista.

ACCIÓN 3.5: Acceso directo al enlace de la Unidad de Igualdad desde la página principal de la UMU.

ACCIÓN 3.6: Promover que exista un mayor número de mujeres entre los reconocimientos académicos, como los Doctorados Honoris Causa, concesiones y distinciones honoríficas, así como entre las personas elegidas para impartir las lecciones inaugurales y demás intervenciones institucionales, o entre los nombres elegidos para denominar los edificios universitarios.

OBJETIVO 4: Responsabilidad con la sociedad

Justificación: En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Murcia, [la LIMHRM](#), en su artículo 31.1 establece que las administraciones educativas integrarán los siguientes objetivos coeducativos: "a) Eliminación de roles, estereotipos y prejuicios en función del sexo, con el fin de garantizar un desarrollo personal completo del

alumnado”; b)“Concienciación al alumnado sobre la importancia y valor social de la corresponsabilidad”.

En esta materia, la Universidad, como institución educativa con vocación de dar una educación integral a todas las personas que forman la comunidad universitaria debe servir de modelo al resto de la sociedad. Por tal motivo, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye un principio estratégico de su política universitaria, fundamental para el buen gobierno y progreso de la institución y para su contribución a la sociedad a la que sirve mediante la difusión de la cultura y la educación en valores.

ACCIÓN 4.1: Difundir a la sociedad los conocimientos generados en la UMU en materia de género, la situación de las mujeres y la igualdad de oportunidades, mediante todos los recursos a su alcance.

ACCIÓN 4.2: Desarrollar programas y actividades que contribuyan a la consecución de la perspectiva de género, así como colaborar en las iniciativas que, con este objetivo, se organicen por otras instituciones, Universidades, entidades sociales, ONGs, etc.

ACCIÓN 4.3: Establecer medidas para la prevención y detección de la discriminación, acoso sexual y violencia de género, especialmente en lo referente a la sensibilización de estos problemas en la comunidad universitaria.

ACCIÓN 4.4: Facilitar recursos de prevención y orientación psicológica a las víctimas de acoso o violencia de género.

ACCIÓN 4.5: Publicación en DIGITUM de los trabajos realizados en la Universidad de Murcia sobre temas de igualdad, en acceso directo y con las palabras clave: mujeres, igualdad de género.

ACCIÓN 4.6: Ampliación de la sección ya existente en la Biblioteca Universitaria sobre mujeres, haciendo especial hincapié en los temas de igualdad, concentrando en ésta todos los documentos en papel que se vayan recopilando en los distintos sitios en los que puedan estar dispersos.

ACCIÓN 4.7: Crear una colección sobre género en Editum.

ACCIÓN 4.8: Convertir la página web de la Unidad para la Igualdad en un recurso de referencia sobre los diferentes ámbitos relacionados con la igualdad de género para la comunidad universitaria y el resto de la sociedad.

ACCIÓN 4.9: Crear un acceso directo en la web de la Unidad para la Igualdad con la sección de mujeres de la Biblioteca Universitaria así como con organizaciones que cuenten con publicaciones o revistas dedicadas a mujeres (UE, OIT, ONU, etc).

EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

OBJETIVO 1: Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.

Justificación: Este objetivo tiene su justificación legal en dos normas:

La [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#) cuyo artículo 4.7. establece que “las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

Y la [LOJ](#), que en su artículo 24.2, contempla que las Administraciones educativas desarrollarán actuaciones, como la descrita en el apartado f) de dicho artículo: “El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia”.

ACCIÓN 1.1: Organizar todo tipo de acciones para la recuperación, difusión y visibilización de las aportaciones hechas por las mujeres en todas las ramas del conocimiento.

ACCIÓN 1.2: Promover la investigación sobre género en los distintos ámbitos del conocimiento y difundir sus resultados.

ACCIÓN 1.3: Crear una base de datos con la información referida a los grupos de investigación y su producción científica, tesis doctorales, convocatorias, etc. que incluyan perspectiva de género.

OBJETIVO 2: Verificar que la perspectiva de género está en los contenidos de las materias que se imparten en la Universidad.

Justificación: Este objetivo encuentra su fundamentación en el art. 6 de la [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#), donde se establece lo que sigue: “Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres”.

ACCIÓN 2.1: Incluir en los planes de estudio de las titulaciones de grado formación específica en materia de igualdad de género, especialmente en las que habilitan para la docencia en los distintos niveles educativos.

ACCIÓN 2.2: Incentivar la existencia de Postgrados específicos y los itinerarios de género.

ACCIÓN 2.3: Fomentar el uso de materiales docentes que incorporen la perspectiva de género.

ACCIÓN 2.4: Verificar la impartición de los contenidos sobre igualdad, género y coeducación en el “Master universitario en formación del profesorado”.

OBJETIVO 3: Incentivar y valorar la formación específica del profesorado en materia de género.

Justificación: Este objetivo se fundamenta en dos normas:

1ª) La [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#), cuyo artículo 7, sobre formación inicial y permanente del profesorado establece: “Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:

a) La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

b) La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

c) La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.

d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico”.

2ª) La [LOI](#), en su artículo 24.2 apartado c), que recoge la obligación de las Administraciones educativas de integrar el estudio y la aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

ACCIÓN 3.1: Formación del PDI en materia de igualdad a través de la elaboración de una guía de apoyo, dirigida al personal docente, para la integración de la perspectiva de género en todas las materias en que sea pertinente.

ACCIÓN 3.2: Incluir la valoración de los contenidos en género en los proyectos docentes e investigadores, y de la formación en género en las contrataciones de PDI.

OBJETIVO 4: Promover la participación de las mujeres en la dirección de proyectos de investigación.

Justificación: *El número de mujeres y hombres que inician la carrera científica es similar, hay un 51% de mujeres y un 49% de hombres entre quienes terminan el doctorado. Pero entre el Personal Docente e Investigador las mujeres sólo ocupan el 36,4% de los puestos y, entre quienes dirigen de grupos de investigación, las mujeres representan sólo el 18%.*

En el contexto europeo, según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, la proporción de mujeres entre el alumnado es del 55% y del 59% entre personas graduadas, pero únicamente representan el 32% de las personas dedicadas a la ciencia y a la ingeniería y el 19% de las personas investigadoras en el sector privado. En promedio, en los 27 Estados miembros de la UE, sólo el 22% de los miembros de los consejos (comisiones científicas, comisiones de I+D, comités, etc.) de universidades e institutos de investigación son mujeres. Existen dos tipos de discriminaciones como responsables de desigualdad, la primera territorial, que relega a las mujeres a áreas de la actividad científica de menor valoración. La segunda es jerárquica, y mantiene a las mujeres en los niveles más bajos de la jerarquía científica: ante igual cantidad y calidad de trabajo investigador, publicaciones, etc., las mujeres obtienen menor valoración que sus compañeros varones.

En la Universidad de Murcia, la participación femenina en proyectos de investigación es del 37,91%. Sin embargo, entre los responsables de los mismos sólo el 24,52% de éstos son mujeres. En los grupos de investigación (GI) propios de nuestra Universidad solamente el 20,65% de las personas investigadoras principales son mujeres mientras que la participación femenina en ellos asciende al 40,81%.

ACCIÓN 4.1: Establecer actuaciones dirigidas a estimular que las mujeres participen en la dirección de proyectos de investigación.

ACCIÓN 4.2: Incentivar y valorar positivamente los equipos de Investigación que tengan una representación equilibrada de mujeres y hombres y cuenten con una investigadora principal.

ACCIÓN 3.3: En la resolución de las solicitudes de becas y ayudas a la investigación, en igualdad de méritos, aplicar la acción positiva a favor del sexo menos representado.

EJE 3: PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

OBJETIVO 1: Lograr una representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno, consultivos y de representación de la UMU.

Justificación: La [Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades \(LOMLOU\)](#), introduce modificaciones en el ámbito universitario, tales como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las universidades públicas y privadas o el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad por parte de la Conferencia General de Política Universitaria.

Igualmente la [LOI](#) establece en el artículo 24.2.d) que las Administraciones educativas impulsarán “la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes”.

La acción 1.1 de este objetivo se refiere específicamente a la necesidad de conseguir el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de actuación y niveles de responsabilidad de la UMU. En estos casos, entenderemos por presencia equilibrada la establecida en la Disposición Adicional Primera de la [Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#): “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

ACCIÓN 1.1: Establecer medidas para garantizar la aplicación de la normativa vigente respecto a la composición equilibrada de los órganos de representación y mesas de negociación del PDI, PAS y alumnado, así como de los órganos de gobierno.

ACCIÓN 1.2: Establecer en los Estatutos de la Universidad de Murcia el compromiso con la representación paritaria, y extenderlo a los reglamentos de los distintos órganos de gobierno.

ACCIÓN 1.3: Desarrollar acciones de sensibilización dirigidas al personal femenino, para impulsar que las mujeres de la UMU se postulen para ocupar puestos de representación, responsabilidad y cargos directivos.

ACCIÓN 1.4: Composición equilibrada de mujeres y hombres entre las personas expertas e invitadas a los actos institucionales, seminarios y congresos de la UMU, así como entre las designadas por el Rector para desempeñar cargos de confianza.

OBJETIVO 2: Conseguir equilibrar la proporción de mujeres y hombres entre el alumnado de las distintas titulaciones de la UMU.

Justificación: Este objetivo tiene un doble fundamento, uno legal, contenido en el artículo 31.1 c) de la [LIMHRM](#), que establece que las administraciones educativas asumirán el objetivo de “formación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice en condiciones de igualdad, principalmente en aquellas áreas en que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas”.

El segundo fundamento radica en la situación concreta de la Universidad de Murcia, donde siguen persistiendo estudios en los que permanece la división tradicional por roles, carreras universitarias donde predomina mayoritariamente el alumnado de uno u otro sexo. La mayoría de los Centros están feminizados, y muy pocos masculinizados (sólo dos la Facultad de Ciencias del Deporte -78% hombres- y la Facultad de Informática -86% hombres-). Sin embargo los asimilados a tareas de cuidados (Psicología, Trabajo Social y Educación, Ciencias Sociosanitarias, Enfermería) y educación, son los más feminizados.

ACCIÓN 1.1: Jornadas de orientación dirigidas al alumnado de secundaria y bachillerato, que den a conocer las diferentes titulaciones universitarias ofrecidas por la UMU, con sus salidas profesionales, integrando la perspectiva de género, con el fin de facilitar la elección académica libre de sesgos de género y de evitar las carreras feminizadas y masculinizadas.

EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 1: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del PAS y del PDI en los procesos de acceso y promoción profesional en la UMU.

Justificación: Para el personal laboral, este objetivo se fundamenta en el artículo 17.4 del [Estatuto de los Trabajadores](#) donde se señala lo siguiente: “la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas la profesiones. A tal efecto podrá establecer que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencias para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate”.

Y en lo que se refiere al personal funcionario, su justificación se halla en la [LEBEP](#) cuyo art. 61.1, sobre sistemas selectivos, establece: “los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos”.

Por su parte el art. 79, sobre el concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera, en su apartado 1, dispone lo siguiente: “el concurso,

como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad”.

ACCIÓN 1.1: Respetar la paridad prevista en la ley en la composición de los tribunales de oposición y comisiones de contratación.

ACCIÓN 1.2: Garantizar que las normas que rigen las ofertas de empleo, la selección y la valoración de los aspirantes no comportan discriminación directa o indirecta alguna.

ACCIÓN 1.3: Incluir, como medida de acción positiva para corregir la diferencia porcentual a favor de los hombres en la ocupación de puestos más cualificados dentro del personal laboral, el criterio de opción por el sexo menos representado, para la adjudicación de plazas ante candidaturas con igualdad de méritos y de puntuación.

ACCIÓN 1.4: Incrementar el número de mujeres, de acuerdo con criterios de paridad, en los puestos de libre designación del PAS.

ACCIÓN 1.5: Incluir materias relativas a género en los temarios de oposiciones de acceso del PAS, y en el proyecto docente e investigador del PDI.

ACCIÓN 1.6: Promover en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género.

OBJETIVO 2: Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el PDI y del PAS en todos los niveles profesionales y en las distintas áreas de conocimiento.

Justificación: Tras las diferencias detectadas en las trayectorias profesionales de hombres y mujeres de la UMU en el [Estudio Diagnóstico](#), se plantean acciones que corrijan las divergencias en la promoción así como reducir la brecha salarial con el fin de garantizar el principio de igualdad retributiva.

En este objetivo se presentan acciones que tienen la finalidad de permitir que las personas con responsabilidades familiares en el PDI, especialmente las profesoras que son las que mayoritariamente las asumen, puedan obtener sexenios en igualdad de condiciones que sus compañeros varones, por los siguientes motivos:

1°. Las mujeres en la UMU poseen un menor número de sexenios reconocidos y tardan más en obtenerlos, dato que queda constatado en el estudio diagnóstico, ya que el 61,88% del PDI masculino con posibilidad de tener sexenio lo tiene, frente al 55,75% del colectivo femenino.

2°. Esta circunstancia repercute en las retribuciones y es la base de la desigualdad salarial entre profesores y profesoras.

3°. Es el factor que determina, en mayor medida, la peor situación de las mujeres en cuanto a dirección de proyectos de investigación, tesis doctorales, etc.

4°. Este aspecto también incide en materia de promoción profesional, ya que sin sexenios no es posible acceder a las Cátedras de Universidad, siendo en este aspecto donde se produce la mayor desigualdad por sexos en la Universidad, dado que las mujeres no ocupan ni el 19% de las mismas, representando esta categoría el 12,73% del PDI total.

5°. Con la reforma llevada a efecto por el [Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril](#), de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, se amplía la carga lectiva a 32 créditos a quienes no tengan reconocido un sexenio "vivo"; ello perjudicará especialmente a las profesoras universitarias que, por ejercer su derecho al descanso por maternidad y, mayoritariamente, los derechos destinados a conciliar la vida laboral y familiar, tendrán más dificultades que los hombres para obtener un sexenio en un periodo de seis años.

Y en el caso del PAS, se pretende romper el techo de cristal existente para las mujeres y acreditado extensamente en el Estudio Diagnóstico.

ACCIÓN 2.1: Establecer medidas dirigidas a compensar el tiempo dedicado al cuidado de familiares reconocido como efectivamente trabajado a efectos de promoción y desarrollo de carrera profesional del PAS; y mediante una reducción *a posteriori* del tiempo de docencia del PDI, reducción que sería destinada a la investigación y a la innovación en la docencia, cuyos resultados deberán acreditarse.

ACCIÓN 2.2: Incluir iniciativas de acción positiva para la incorporación a los distintos Departamentos, del sexo menos representado.

ACCIÓN 2.3: Garantizar que exista paridad en la dirección de las tesis doctorales, así como en los tribunales evaluadores.

ACCIÓN 2.4: Incorporar datos desagregados por sexo tanto del PDI como del PAS, especialmente en los conceptos referidos a sexenios y complementos, para determinar la evolución de las diferencias salariales por sexos.

EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

OBJETIVO 1: Impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PAS y de los estudiantes de la UMU.

Justificación: Los principales obstáculos del acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad están relacionados con las dificultades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. El hecho de que las cargas familiares recaigan casi exclusivamente sobre las mujeres, limita sus posibilidades de optar a los citados puestos, ya que normalmente exigen una mayor dedicación horaria.

ACCIÓN 1.1: Posibilitar cursos de formación a distancia para el PDI y el PAS cuando estén en situación de riesgo durante el embarazo y lactancia o ejerciten medidas de conciliación.

ACCIÓN 1.2: Tener en cuenta las responsabilidades familiares debidamente justificadas, para la asignación de horarios tanto respecto del PDI como del PAS.

ACCIÓN 1.3: Convocar las reuniones de trabajo en los distintos ámbitos de la UMU en horario que facilite la conciliación.

ACCIÓN 1.4: Organizar las acciones formativas dirigidas al PAS y al PDI en horario que facilite la conciliación.

ACCIÓN 1.5: Considerar el cuidado de menores y personas dependientes para la elección de turno, así como la asignación de grupos de prácticas por parte del alumnado.

ACCIÓN 1.6: Incentivar los programas de teletrabajo con el fin de favorecer la conciliación.

OBJETIVO 2: Sensibilizar y animar a los trabajadores varones de la UMU para que hagan uso de las medidas de conciliación.

Justificación: El Estudio Diagnóstico de la UMU refleja que las mujeres son, mayoritariamente, las solicitantes y usuarias de las medidas de conciliación; sin embargo las beneficiarias del PDI y PAS utilizan estas medidas de forma diferente.

En el PAS, prácticamente la totalidad de las reducciones de jornada por guarda legal de menor de 12 años y las excedencias para el cuidado de hijos e hijas, son solicitadas por mujeres, medidas que conllevan la reducción o la no percepción de retribuciones, siendo la modalidad más solicitada por los hombres el permiso de paternidad, que es un permiso retribuido.

Por su parte, en el PDI, sólo las mujeres solicitan los permisos por nacimiento de hijos e hijas; en cuanto a las excedencias para el cuidado de hijos e hijas, éstas son muy escasas y solamente son solicitadas por mujeres, al igual que en el PAS.

Así pues, al ser las mujeres quienes principalmente concilian en la Universidad de Murcia, es preciso el logro de este objetivo con la finalidad de concienciar a los trabajadores varones de la UMU sobre la necesidad de la corresponsabilidad, entendida como la asunción de responsabilidades por parte de los hombres en las tareas domésticas, el cuidado, la atención y la educación de los hijos e hijas, y el cuidado de familiares dependientes, como acción indispensable para el reparto equilibrado e igualitario de las cargas familiares entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 2.1: Realizar campañas de sensibilización dirigidas a toda la comunidad universitaria (PDI, PAS y alumnado) para concienciar sobre la necesidad de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

ACCIÓN 2.2: Campañas de sensibilización dirigidas a los trabajadores de la UMU para que hagan uso de las medidas de conciliación disponibles (permisos de paternidad, maternidad –ejercicio delegado del derecho-, excedencia, etc.)

GLOSARIO¹

A

ACCIÓN POSTIVA

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "discriminación positiva")

ACOSO SEXUAL

Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas.

ANÁLISIS POR GÉNERO

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

ATENCIÓN A LA INFANCIA

Concepto amplio que abarca la prestación de servicios tanto públicos como privados, individuales o colectivos, destinados a cubrir las necesidades de los niños y de los padres.

ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES

Prestación de asistencia a personas jóvenes, enfermas, de edad avanzada o discapacitadas que dependen de otra persona.

ANÁLISIS EN FUNCIÓN DE GÉNERO

Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género".

B

BARRERAS INVISIBLES

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones / para su plena participación en la sociedad.

C

CAPACITACIÓN

Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente y modelar la vida propia y la de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos.

¹ Versión reducida de [100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres](#), Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998.

CARGA DE LA PRUEBA

Cuando una persona presenta una denuncia, en principio le corresponde demostrar que ha sido víctima de discriminación. En el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres una directiva establece, basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación. Cuando una persona se considera perjudicada por la no aplicación del principio de la igualdad de trato, y si existe presunción de discriminación, corresponde al demandado demostrar que no ha contravenido el principio.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

CONTRATO BASADO EN LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO

Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).

CUOTA

Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

D

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo/análisis teniendo en cuenta las especificidades del "género".

DÉFICIT DEMOCRÁTICO

Repercusión que, entre otras causas, una participación desequilibrada de hombres y mujeres tiene en la legitimidad de la democracia.

DEMOCRACIA PARITARIA

Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.

DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS DE LA MUJER

Derechos de la mujer y de la niña, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales.

DESAGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación (vertical/horizontal) en el mercado de trabajo.

DESEMPLEO

Proporción de personas, comparadas con el total de la población activa, inscritas como paradas, en busca de trabajo y disponibles para trabajar en un momento dado. (Encuesta sobre la población activa de la Comunidad Europea.)

DESEMPLEO OCULTO

Situación de los parados que no cumplen los requisitos para figurar en los sistemas nacionales de desempleo (requisitos que pueden excluir, especialmente, a las mujeres).

DIFERENCIA DEBIDA AL GÉNERO

Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

DIFERENCIA DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres.

DIFERENCIAL RETRIBUTIVO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Diferencias de sueldo que existen entre hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

DIGNIDAD EN EL TRABAJO

Derecho al respeto, y, en particular, a un lugar de trabajo libre de acoso sexual o de otro tipo.

DIMENSIÓN DE LA IGUALDAD

Aspecto relativo a la igualdad, en cualquier situación.

DIMENSIÓN DEL GÉNERO

En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y de la mujer debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

DIRECTIVAS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO

Directivas que amplían el alcance del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Véase "Acción positiva".

DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Véase "División del trabajo (debida al género)".

DIVERSIDAD

Panoplia de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida de las personas de un colectivo dado.

DIVISIÓN DEL TRABAJO (debida al género)

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

E

ECONOMÍA SUMERGIDA/TRABAJO SUMERGIDO

Actividades económicas no remuneradas realizadas para beneficio directo del hogar propio, de parientes o de amigos, con carácter de reciprocidad, incluido el trabajo doméstico diario y una gran variedad de actividades de autoaprovisionamiento. Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.

EMPODERAMIENTO – América

Véase "Capacitación".

ENCUESTA SOBRE EL USO DEL TIEMPO

Medición del uso que las personas hacen del tiempo, especialmente en relación con el trabajo remunerado y no remunerado, las actividades mercantiles y no mercantiles, el tiempo dedicado al ocio y a sí mismas.

EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces "desagregadas por género".

ESTUDIOS SOBRE LA MUJER

Enfoque académico, generalmente interdisciplinario, del análisis de la condición femenina y de las correlaciones sexistas, así como de lo relativo a las diferencias hombre-mujer en todos los demás ámbitos.

EVALUACIÓN COMPARATIVA

Establecimiento de un criterio, norma o referencia con respecto al que puedan fijarse objetivos y evaluarse los progresos realizados.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

EVALUACIÓN GLOBAL TENIENDO EN CUENTA EL GÉNERO

Control de cualquier propuesta de política para verificar que se hayan evitado sus posibles efectos discriminatorios y que se promueve la igualdad.

F

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos.

G

GÉNERO, TOMADO EN SENTIDO SOCIOLÓGICO

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

H

HORARIO FLEXIBLE

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.

I

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución (artículo 141[antiguo 119] del Tratado).

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (véase también "Discriminación directa" y "Discriminación indirecta").

IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (igualdad entre los sexos)

Principio de igualdad de derechos y de trato entre hombres y mujeres (véase "Igualdad entre los sexos").

INSENSIBLE A LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO

Relativo a políticas, programas o instituciones que no tienen en cuenta las particularidades de hombres y mujeres (frente a las que las tienen en cuenta y a las no discriminatorias).

INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/PERSPECTIVA DE GÉNERO

Véase "Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/transversalidad".

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS/TRASVERSALIDAD

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen

M

MALTRATO DE MUJERES

Violencia ejercida contra las mujeres por su pareja (Véase "Violencia de género").

N

NO DISCRIMINATORIO CON RESPECTO AL SEXO/NO SEXISTA

Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto a las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres.

P

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

PERMISO PARENTAL

Derecho individual -y, en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo

PERMISO POR MATERNIDAD

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales

PERMISO POR PATERNIDAD

Licencia normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo.

PERMISO POR RAZONES FAMILIARES

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO

Hecho de que una política o acción particular sea pertinente en cuanto a las relaciones entre los sexos o a la igualdad entre mujeres y hombres.

PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO

Enfoque activo de la planificación, en que se toman en consideración, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente lo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones.

POBLACIÓN ACTIVA

Toda persona que realiza un trabajo para la producción de bienes y servicios económicos, según lo definido por el sistema de contabilidad nacional de la ONU, durante un período determinado (Naciones Unidas).

R

RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO

Medición cuantitativa, con la valoración y su inclusión en cuentas complementarias, del trabajo no remunerado que queda fuera del ámbito de las cuentas nacionales (sistema de contabilidad nacional de la ONU), como es el trabajo doméstico, la atención a la infancia y a otras personas dependientes, cocinar para la familia o la colectividad y otros trabajos voluntarios.

REGULACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Introducción de normas que rigen el ámbito y la aplicación del trabajo a tiempo parcial, dirigidas a evitar todo tipo de discriminación de quienes lo ejercen, mejorar la calidad del mismo y facilitar su desarrollo como opción personal.

RELACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Relación y distribución desigual de las prerrogativas de hombres y mujeres que caracteriza a todo sistema sexista (véase "Contrato social de género").

ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "Contrato basado en las diferencias de género".

S

SALARIO MÍNIMO

Nivel salarial determinado por ley o por convenio, que constituye la tarifa más baja que se le permite a un empresario pagar a su personal.

SALUD EN MATERIA DE PROCREACIÓN/SALUD REPRODUCTIVA

Situación de bienestar físico, mental y social completo (no limitada a la ausencia de enfermedad o discapacidad) en todo lo relativo a la procreación, sus funciones y procesos.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL

Véase "Segregación en el trabajo/en el empleo".

SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO/EN EL EMPLEO

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos (véase "Segregación en el trabajo/en el empleo").

SEGREGACIÓN VERTICAL

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos (véase "Segregación en el trabajo/en el empleo").

SENSIBILIDAD CON RESPECTO AL GÉNERO

Que aborda y toma en consideración el factor igualdad.

SEXO (en sentido biológico)

Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

SISTEMA DE GÉNEROS

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres (véase "Contrato basado en las diferencias de género").

T

TASAS DE PARTICIPACIÓN

Índice de participación de un grupo dado -por ejemplo, mujeres, hombres, familias monoparentales, etc.- expresado en porcentaje de la participación global, generalmente en el empleo.

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

TRABAJO A DOMICILIO

Trabajo remunerado realizado por una persona en su hogar o en otro lugar que decida, con excepción del lugar de trabajo de su empresario, cuyo resultado es un producto o servicio según lo especificado por éste, independientemente de quién proporcione el equipo, materiales u otros elementos utilizados.

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Empleo con horario laboral más corto que el habitual o estándar.

TRABAJO COMPARTIDO

Situación en que un empleo, su remuneración y sus condiciones, son compartidos por dos (por regla general) o más personas que trabajan según un plan o unos turnos determinados.

TRABAJO NO REMUNERADO

Trabajo que no conlleva remuneración directa u otra forma de pago (véase "reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado").

TRABAJO REMUNERADO

Trabajo por el que se recibe una remuneración en metálico o en especie.

TRATO PREFERENTE

Trato dado a una persona o un grupo de personas, de modo que puedan alcanzar más beneficios, derechos, oportunidades o mejor acceso o situación que otra persona o grupo. Puede utilizarse de manera positiva, mediante una acción positiva destinada a eliminar una práctica discriminatoria previa, o negativa, si se pretende mantener diferencias o ventajas de una persona o conjunto de personas sobre otras.

V

VIOLENCIA DE GÉNERO (tipificada en España como delito)

Toda violencia ejercida como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, y que se ejerce sobre las mujeres por quienes sean o hayan sido sus cónyuges o quienes sean o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad aún sin convivencia.

VIOLENCIA DOMÉSTICA/VIOLENCIA EN LA FAMILIA

Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.