

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA**

I INFORME DE SEGUIMIENTO 2010

Unidad de Igualdad

Área de Igualdad y Política Social

**Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y
Participación Social**



ÍNDICE

Ámbito 1: Política de igualdad de oportunidades	3
Ámbito 2: Igualdad como elemento de Responsabilidad Social	7
Ámbito 3: Comunicación, imagen y lenguaje	12
Ámbito 4: Representatividad de las mujeres	14
Ámbito 5: Acceso, selección, promoción y desarrollo	16
Ámbito 6: Retribución	17
Ámbito 7: Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación	18
Ámbito 8: Condiciones laborales	20
Ámbito 9: Conciliación de la vida familiar y laboral	22
Ámbito 10: Condiciones físicas en el entorno de trabajo	24

ÁMBITO 1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Creación de la Unidad de Igualdad

La creación de la Unidad de Igualdad fue aprobada en Consejo de Gobierno el 29 de junio de 2010 y promovida por el Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social. Esta Unidad se crea como un servicio a disposición de la comunidad universitaria con el objetivo de impulsar medidas que incorporen los valores de igualdad entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas de la UC y velar por su cumplimiento. Para ello la Unidad pretende ser un instrumento de comunicación, asesoramiento y coordinación con todas las estructuras universitarias con el que lograr una mejor canalización de todos los problemas, relativos a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la Universidad, y establecer cauces para su solución.

Además, la creación de la Unidad de Igualdad constituye una de las acciones del Plan de Transformación del Campus para el Desarrollo de un Modelo Social Integral, dentro del proyecto Cantabria Campus Internacional.

Difusión de datos y de la legislación vigente sobre igualdad entre la comunidad universitaria

Desde su creación, la Unidad de Igualdad dispone de una página web que utiliza como instrumento de difusión de todo tipo de documentación, normativa y enlaces para que toda persona interesada en la temática de igualdad de oportunidades pueda hacer sus consultas. La Unidad dispone también de un buzón de correo al que remitir cualquier duda o sugerencia.

Elaborar todas las estadísticas correspondientes al alumnado, al personal académico y al PAS desagregadas por sexo

Todos los sistemas de la Gerencia están preparados para la elaboración de estadísticas por sexo. A propósito proponen, desde esta unidad, concretar y definir los indicadores que quieran utilizarse de cara al futuro.

En los Cursos de Verano este año se han elaborado estadísticas desagregadas por sexo. El sexo femenino representa un 58% del alumnado, mientras que en el profesorado y las direcciones de los cursos no alcanza un 30%. En las próximas ediciones de los cursos se intentará mejorar estos datos favoreciendo una presencia más equilibrada entre mujeres y hombres.

El Servicio de Deportes en las actividades infantiles de pintura y patines del primer trimestre del curso 2010/2011 también ha elaborado su estadística desagregada por sexos.

El Vicerrectorado de Ordenación Académica ha modificado los modelos de estadística del Servicio de Gestión Académica para incluir información sobre mujeres.

Creación y visibilización de bases de datos sobre estudios de género en la Universidad y sobre temas de género en general

El Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social realiza una labor de visibilización de estos estudios a través, principalmente, del Aula Interdisciplinar “Isabel Torres” de Estudios de las Mujeres y del Género. Dicha Aula organiza ciclos de conferencias, publica traducciones al castellano de investigaciones sobre género y convoca bienalmente el Premio Isabel Torres a investigaciones en estudios de las mujeres y del género. Además, elabora y difunde una memoria con todas sus actividades. Como propuestas de acción de cara al futuro, se incluyen la actualización periódica de datos, la continuidad de las actividades y alcanzar una mayor capacidad de difusión.

Quedaría pendiente de realización la creación de una base de datos formal sobre temas de género, que sea conocida por toda la comunidad y abierta a las aportaciones que puedan realizarse desde todos los ámbitos.

Ayudas a proyectos sobre medidas para eliminar desigualdades entre mujeres y hombres. Ayudas a facultades, departamentos y grupos de investigación con proyectos didácticos, de difusión o de investigación para la igualdad de género

El Vicerrectorado de Investigación convoca anualmente diversas becas y ayudas a la investigación, sin embargo de momento no existe una convocatoria específica que subvencione proyectos sobre igualdad de género.

El Vicerrectorado de Ordenación Académica no ha recibido solicitudes al respecto.

El Aula Interdisciplinar Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género junto con la Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria, ha concedido el IV Premio Isabel Torres a Investigaciones en Estudios de las Mujeres y del Género, dotado con 3000 euros. El premio en 2010 ha recaído en M^a Paloma Mata Codesal por el trabajo “Árbitra no me ha llamado nadie. La situación de la mujer en el arbitraje del fútbol en Cantabria”.

La Unidad de Igualdad ha realizado en 2010 la difusión de una convocatoria de subvenciones realizada por el Instituto de la Mujer para proyectos de investigación, posgrados, y otras actividades relativas a la igualdad entre mujeres y hombres, a través del correo electrónico y la publicación en su web de dicha convocatoria.

Desde la OTRI nos han remitido la siguiente información relativa a los proyectos de investigación relativos a la mujer en la UC:

- Estudio, evaluación de las actividades realizadas durante el año 2003, por el II Plan regional de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Investigador responsable: Juan Carlos Zubieta Irun).
- Evaluación y elaboración de Plan de Igualdad de oportunidades en el municipio de Santa M^a de Cayón (Investigadora responsable: Marta García Lastra).
- Elaboración de la metodología para abordar un estudio sobre las actitudes de los adolescentes de Cantabria en relación con la violencia de género (Investigador responsable: Juan Carlos Zubieta Irun).

- Situación laboral y formativa de las mujeres en el municipio de Torrelavega (Investigador responsable: Juan Carlos Zubieta Irun).
- La mujer en Cantabria: un análisis sociológico (Investigador responsable: Juan Carlos Zubieta Irun).
- Situación laboral, hábitos de vida e integración social de las mujeres que viven en núcleos rurales de Cantabria (Investigador responsable: Juan Carlos Zubieta Irun).
- Estudio sobre las amas de casa de Santander: hábitos de vida, niveles de satisfacción, opiniones y actitudes (Investigador responsable: Juan Carlos Zubieta Irun).
- Presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad en Cantabria (Investigador responsable: Juan Carlos Zubieta Irun).
- Plan de igualdad y políticas de recursos humanos (Investigador responsable: Antonio Martín Hernández).
- Plan de comunicación, seguimiento Plan de igualdad y políticas de recursos humanos (Investigador responsable: Antonio Martín Hernández).
- Asesoramiento y Plan de implantación de políticas de recursos humanos, en especial desarrollo de red comercial (Investigador responsable: Antonio Martín Hernández).
- La valoración de las consecuencias psicológicas en los ataques contra la mujer, especial referencia a los delitos sexuales (Investigadora responsable: Paz Mercedes de la Cuesta Aguado).
- Taller de técnicas de protección para la víctima de la violencia de género (Investigadora responsable: Paz Mercedes de la Cuesta Aguado).
- Análisis comparativo del acceso de la mujer a los planes de empresa y planes agrupados en la Comunidad de Cantabria (Investigador responsable: Patricio Pérez González).
- Entendiendo la oferta de trabajo femenina y sus implicaciones (Investigadora responsable: Virginia Sánchez Marcos).
- Las reformas de los servicios públicos y su impacto sobre las diferencias por sexo y las discriminaciones de género en el empleo (Investigadora responsable: Judith Catherine Clifton).
- Desarrollo de un Aula interdisciplinar de estudios de las mujeres y del género (Investigadora responsable: Montserrat Cabre Pairet).
- Mujeres de Cantabria. Memoria viva de la acción femenina (Investigadora responsable: Montserrat Cabre Pairet).
- Los estudios de las mujeres en la docencia y la investigación de la Universidad de Cantabria (Investigadora responsable: Montserrat Cabre Pairet).

Favorecer la adquisición de fondos bibliográficos específicos y establecer una sección de Estudios de Género en la BUC

El Aula Interdisciplinar “Isabel Torres” de Estudios de las Mujeres y del Género, dependiente del Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social, dispone en la BUC de un fondo específico sobre estudios de las mujeres y del género. El objetivo del Aula es dar continuidad a esta línea de acción, a pesar de las limitaciones presupuestarias.

Solicitar la acreditación según normas de Responsabilidad Social

El Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social se encarga, a través del Área de Igualdad y Política Social, de los temas de Responsabilidad Social Corporativa de la UC. En este sentido, coordina la Red por la Responsabilidad Social Global: Empresas Cántabras en el Pacto Mundial (a la cual se han adherido cinco nuevas empresas en 2010), y elabora anualmente el Informe de Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas, en el que se enumeran las acciones y políticas que, a favor de la Responsabilidad Social, se promueven en la UC.

Uno de los objetivos del Vicerrectorado es la elaboración de una Memoria de Responsabilidad Social, utilizando indicadores objetivos internacionales, que den un mayor rigor y transparencia a la información elaborada.

ÁMBITO 2. IGUALDAD COMO ELEMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Reconocimiento a la persona, grupo o entidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma que se haya distinguido en la defensa de los derechos de las mujeres y a la persona, departamento o centro académico de la UC que se haya distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres

En el año 2010, el Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social, a través de la Unidad de Igualdad, ha convocado el “I Premio a la Igualdad” de la UC. El premio está dirigido a personas, departamentos, centros u órganos de la UC, que se hayan distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres.

En sucesivas ediciones el premio podría ampliarse al reconocimiento de personas, grupos o entidades en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

Difusión de investigación y experiencias con orientación de género con al menos la organización anual de una jornada en temas de género o un Curso de Verano sobre esta materia.

Tal y como se ha comentado en el ámbito anterior, el Aula Isabel Torres organiza diversas actividades dirigidas a la difusión de la investigación y los estudios de género.

Además, en los Cursos de Verano 2010 se han organizado dos conferencias y dos cursos en los que hubo alguna ponencia con temática de género:

- Conferencias: “Los niños y las niñas, las otras víctimas de la violencia de género” y “La revolución de las mujeres de Irán”.
- Cursos: “Los derechos y las fronteras del conocimiento” y “Evolución y situación actual de los Derechos humanos y de las libertades fundamentales”.

En la edición de los Cursos de Verano 2011 se organizará algún curso que tenga como tema la igualdad de género.

Otras iniciativas llevadas a cabo en el seno de la UC para difundir temas de igualdad y género a través de diversas actividades culturales han sido:

- La exposición fotográfica “Porque te quiero” de Verónica Schulmeister, sobre la violencia de género, fue organizada por el Consejo de Estudiantes y ha sido expuesta en diferentes puntos del campus de la UC entre 2009 y 2010 (Interfacultativo, Sala de Exposiciones, Medicina y Náutica).
- Ciclo de cinco conferencias denominado “Un siglo de universitarias en España, 1910-2010”, organizado por el Aula “Isabel Torres” entre el 11 y el 25 de marzo de 2010, con objeto de conmemorar el centenario del derecho de las mujeres a acceder a la Universidad.
- El Congreso Internacional “La educación inclusiva hoy: escenarios y protagonistas”, celebrado entre los días 24 y 26 de marzo de 2010, organizado por el Departamento de Educación en la Facultad de Ciencias.

- Encuentro científico sobre “La valoración de las consecuencias psicológicas en los ataques contra la mujer” organizado por el Seminario de Derecho penal los días 14 y 15 de abril de 2010, que contó con 12 ponentes de diversas universidades españolas.
- Conferencia “Mujer e Iglesia: un matrimonio con problemas”, organizada el 26 de mayo de 2010 por el Aula de Teología y a la que asistieron un centenar de personas, propiciando un vivo debate sobre el tema.
- Seminario de Investigación “Women and the New Histories of Medieval Health and Disease: Gendering Leprosy and Plague” a cargo de Monica H. Green (Arizona State University) organizado por el Aula Isabel Torres en colaboración con el Departamento de Fisiología y Farmacología el 28 de mayo de 2010
- Coloquio sobre literatura “Ellas en el Aula”, organizado por el Aula de Letras, el 2 de junio de 2010. El acto contó con la obra y el testimonio de tres de las protagonistas más jóvenes y activas de la actualidad cultural de Cantabria: Ainara Bezanilla (editora y librería), Rebeca Le Rumeur (escritora) y Marta San Miguel (poeta, periodista y Premio José Hierro de Poesía 2010).
- Taller de “Técnicas de protección de la víctima de la violencia de género”, organizado por el Seminario de Derecho Penal del 5 al 10 de octubre de 2010. Este taller estaba dirigido a profesionales del ámbito sanitario, asistencial, educativo y jurídico, y proporcionó una formación práctica en relación con la detección, asistencia y protección de la víctima de violencia de género.
- Muestra de MedicusMundi “Salud es nombre de Mujer”, coordinada por el Aula de Cooperación Internacional y expuesta en Medicina, Enfermería y el Interfacultativo entre el 1 de noviembre y el 15 de diciembre de 2010. Esta muestra recogió una colección de fotografías sobre mujeres en diversos países en desarrollo, con la salud como elemento clave.
- Conferencia “Violencia de género en la Universidad: nuevas líneas de investigación”, a cargo de Lidia Puigvert, celebrada el día 16 de diciembre de 2010, organizada por el Aula Isabel Torres.

Difusión de la investigación, actividades culturales y artísticas realizadas por mujeres con implicaciones sobre la sociedad, destinando un apartado específico de la Memoria de la Universidad de Cantabria a dichas actuaciones

En la Memoria del curso 2009/2010 se han incluido, en el apartado de Vida Universitaria, diversas noticias relacionadas con las acciones desarrolladas en materia de igualdad.

El Servicio de Comunicación propone, para la memoria del próximo curso, crear un apartado específico en el que se detallen las actividades puestas en marcha en este ámbito, en coordinación con el Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social.

Publicación de materiales en diversos soportes sobre políticas de género y programas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la producción científica.

En el catálogo del Servicio de Publicaciones figura un libro editado por la UC relacionado con la igualdad de género (en 2010 no ha habido ninguna publicación sobre este tema):

- *Dios, patria y hogar. La construcción social de la mujer española por el catolicismo y las derechas en el primer tercio del siglo XX.* Arce Pinedo, Rebeca. Publicado en 2008

En la página web de la Unidad de Igualdad están publicados todos los documentos relativos a las políticas de igualdad de género desarrolladas en la UC, así como la normativa estatal y autonómica sobre igualdad y varias guías editadas por diversos organismos que pueden resultar de utilidad para la comunidad universitaria.

Formación del PDI y del PAS en temas de Igualdad, incidiendo en los valores que las mujeres aportan a las estructuras laborales

Dentro del Plan de Formación del PAS 2010 se han programado dos cursos en temas de igualdad, de los cuales finalmente sólo uno de ellos se ha podido impartir: “La ley 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Plan de Igualdad de la UC”. El otro, “Comunicarse en Igualdad”, se ofertará en el año 2011. Su objetivo es seguir ofertado en años sucesivos cursos sobre este tema.

En el Plan de Formación del Profesorado no se ha impartido aún ningún curso que incorpore temas de género. Desde la Unidad de Igualdad se ha enviado un escrito al Área de Innovación Educativa de la Universidad para solicitar que se valore la posibilidad de ofertar algún curso sobre “La incorporación de la perspectiva de género en la formación universitaria del profesorado” dentro de los Cursos de Formación del Profesorado para los próximos años.

Formación del Alumnado en temas de Igualdad, incidiendo en los valores que las mujeres aportan a las estructuras laborales, garantizando que en todos los cursos académicos haya oferta formativa con perspectiva de género dentro del *Plan de desarrollo de habilidades, valores y competencias transversales*. Posibilitar el reconocimiento de créditos que se realicen en Cursos Extraordinarios especializados sobre esta materia dentro del *Plan de desarrollo de habilidades, valores y competencias transversales*. El alumnado podrá cursar al menos 1,5 créditos sobre esta materia.

El Vicerrectorado de Ordenación Académica puso en marcha en el curso 2009/10 el Programa de Formación Transversal para estudios de Grado, el cual establece la obligatoriedad de todos los nuevos planes de Grados de asignar 6 créditos de formación básica a una asignatura denominada “Habilidades, Valores y Competencias Transversales” que el alumnado puede completar realizando actividades formativas, elegidas libremente, entre las ofertadas dentro de 2 subprogramas: uno, de formación de valores y derechos y otro, de desarrollo de habilidades de comunicación e información y competencias personales.

Para el ejercicio 2010/2011, los cursos ofertados en materia de igualdad han sido nueve, todos ellos pertenecientes al Subprograma de Formación en Valores y Derechos:

- *Desigualdad y globalización* (Dpto. Geografía, Urbanismo y Ordenación del Territorio)

- *Discapacidad, accesibilidad e igualdad de género* (Dpto. de Economía)
- *El principio de igualdad en las relaciones jurídico familiares* (Dpto. Derecho Privado)
- *El sexo imbécil: los mitos sobre la creación de la mujer y las misoginia en Occidente* (Dpto. de Ciencias Históricas)
- *Igualdad de género en instituciones totales* (Dpto. Ciencias y Técnicas de la Navegación)
- *Igualdad y no discriminación* (Aula de Cooperación Internacional)
- *La mujer en las enseñanzas técnicas* (Dpto. de Ingeniería Geográfica)
- *La mujer y la construcción de la igualdad. Genealogía y evolución del movimiento feminista* (Dpto. Historia Moderna y Contemporánea)
- *Mujeres en la ciencia: una introducción histórica* (Dpto. Fisiología y Farmacología)

El Departamento de Derecho Privado ha organizado en el curso 2009/2010 un “Máster en Igualdad de Género y Políticas Públicas”. Este Máster proporciona formación relativa a todos los aspectos abordados por la normativa vigente en materia de igualdad a cincuenta estudiantes con titulación previa de licenciatura o diplomatura universitaria. La organización docente está estructurada en siete módulos, con un total de 600 horas lectivas.

También el Departamento de Derecho Privado imparte formación a estudiantes de doctorado en materia de igualdad y género, a través del curso “El principio de igualdad efectiva”. Destacable en este aspecto es que muchos de los contenidos desarrollados hasta el momento en los cursos de doctorado del Departamento mencionado han adquirido entidad propia y se han integrado en el Plan de Desarrollo de Habilidades, Valores y Competencias Transversales.

En la Facultad de Filosofía y Letras se imparte un Seminario sobre Feminismo y Filosofía, como parte de las actividades tutoradas en la asignatura de 5º curso “Historia del Pensamiento y de la Cultura Contemporánea”, por el profesor Carlos Nieto. Cinco son las cuestiones que se proponen: los orígenes y tipos de feminismo, el feminismo y la lucha por la igualdad humana, el feminismo y los estudios de género, las mujeres en la historia de la filosofía e ¿influye la diferencia de sexos en los enfoques filosóficos?.

La Facultad de Educación ha organizado en marzo de 2010 el Curso de Extensión Universitaria “Aulas inclusivas, aulas coeducativas”. El curso estuvo dirigido por Concepción García Fernández, Maestra y Psicopedagoga y tuvo una duración de 20 horas. En él participaron veinticinco estudiantes.

La Facultad de Medicina imparte como asignatura troncal en el primer curso de la titulación la asignatura “Introducción a la Medicina: Aspectos Históricos, Culturales y Sociales de la Salud y de la Enfermedad”. Esta asignatura, cuya responsabilidad docente está a cargo de Montserrat Cabré y Fernando Salmón, incluye en todo el temario la perspectiva de género y tiene un bloque temático específico que, bajo el título “¿Tiene sexo la medicina?”, aborda cuestiones relativas al sexo y al género en la medicina. Integrada en el curriculum académico como asignatura troncal, el alumnado del Grado en Medicina no tiene que cursar los créditos del subprograma en valores.

La igualdad de género constituyó la quinta y última prueba de este año del concurso “Estudiantes del Milenio”. La finalidad de este concurso es contribuir al conocimiento de los

Objetivos de Desarrollo del Milenio por parte del alumnado de la UC, a través de la realización de cinco pruebas. El jurado está formado por miembros del Parlamento de Cantabria, la UC y su Consejo de Estudiantes. La conclusión final de las tres presentaciones finalistas fue la necesidad de incidir más en la educación y la concienciación como herramientas para llegar a la igualdad de género.

ÁMBITO 3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

Formar a toda la comunidad universitaria en la utilización de un lenguaje no sexista y en la transmisión de modelos basados en la igualdad en todas las formas de comunicación

Como ya se ha mencionado en el ámbito anterior, para el año 2011 se ha programado un curso sobre el uso del lenguaje organizado por Gerencia y dirigido al PAS denominado “Comunicarse en Igualdad”.

Dentro de la formación al alumnado, el Departamento de Educación imparte la asignatura “La imagen cinematográfica: técnicas y lenguaje”. Uno de los bloques temáticos de esta asignatura tiene por objeto analizar el papel de las mujeres en el cine y la concienciación del alumnado sobre el poder de la imagen en la construcción del género. Se plantea para el futuro la planificación de una conferencia con la temática “mujer-cine”.

Completar la Guía de lenguaje neutro para elaborar un Manual de Estilo destinado a todas las formas de comunicación interna y externa, que afecte tanto al lenguaje escrito como a las imágenes y contenidos. Difundir dicho Manual y controlar su utilización

En 2010 la Unidad de Igualdad ha iniciado la elaboración de la “Guía UC de Comunicación en Igualdad” que, con una dimensión práctica, pueda alcanzar los siguientes objetivos:

- Evitar la ambigüedad de ciertos mensajes y poner de manifiesto la presencia de la mujer en el discurso de la Universidad, sin incurrir en incorrecciones gramaticales.
- Ser un instrumento de consulta ante las dudas que se puedan presentar en nuestras actividades de trabajo cotidiano.
- Fomentar la eliminación del lenguaje sexista en la Universidad.
- Ser vehículo de concienciación social.

Una vez esté elaborada se difundirá entre toda la comunidad universitaria. Al respecto, el Servicio de Comunicación, ha manifestado el compromiso de tener especial cuidado en la selección de imágenes de los distintos materiales que utiliza, evitando cualquier tipo de discriminación de género.

Modificación de la cartelería, impresos, reglamentos de régimen interno, etc, para evitar la invisibilidad de las mujeres

Desde Gerencia existe el compromiso de revisar el lenguaje utilizado en los modelos de convocatorias de oposiciones y concursos del PAS. En el Presupuesto de la UC para el ejercicio 2011 se ha incluido un artículo que, bajo la denominación de “Consideración Lingüística”, indica lo siguiente:

“Las referencias a puestos de trabajo o colectivos figuran en estas Bases de Ejecución en género masculino como género gramatical no marcado. Cuando proceda, será válida la cita de los preceptos correspondientes en género femenino” (artículo 95).

Otras unidades que han realizado acciones en este sentido han sido:

- El Departamento de Derecho Privado ha aprobado en su Consejo la adaptación del RRI a las normas sobre el lenguaje no sexista establecidas en el Plan de Igualdad de la UC.
- El Departamento de Ingeniería Geográfica y Técnicas de Expresión Gráfica en el Consejo celebrado en diciembre ha presentado la propuesta de modificación del RRI para adaptarlo al Plan de Igualdad. Dicho documento será enviado para su conformidad a la Asesoría Jurídica y aprobado en el siguiente Consejo de Departamento.
- El Departamento de Ingeniería Eléctrica y Energética tratará la modificación del RRI para evitar el lenguaje no sexista en el próximo Consejo.
- El Departamento de Biología Molecular ha difundido entre todo el personal la guía existente sobre el lenguaje y ha solicitado al profesorado un especial cuidado en la utilización de un lenguaje no sexista en la impartición de sus clases.
- La Cátedra CRV de Derecho e Innovación ha introducido el lenguaje no sexista en trabajos, dossiers y documentos elaborados en su seno. Esta unidad propone también introducir en su página web enlaces a las acciones que en materia de igualdad se desarrollen en la UC y otras instituciones, cuando vengan referidas a materias objeto de la Cátedra.
- La Facultad de Ciencias Económicas ha adaptado en los nuevos RRI las comisiones de calidad de GADE, GE, Posgrado y Centro a un lenguaje no sexista, así como los trípticos y cursos impartidos en la Facultad.
- La Secretaría General está incorporando progresivamente el lenguaje no sexista en todos los trabajos realizados, así como en el ámbito del Claustro, Consejo de Gobierno y Consejo de Dirección.
- La Facultad de Educación ha incorporado el uso del lenguaje no sexista en la cartelería existente en el centro, en todas las normativas y reglamentos (comisión de postgrado, comisiones de calidad, etc.) así como en todos los documentos que se elaboran desde la Facultad.

Incorporación en las Memorias de los Centros de las actuaciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades

Ningún Centro ha manifestado haber realizado nada al respecto de esta acción. Desde la Unidad de Igualdad se recordará a todos los órganos implicados que incorporen a las Memorias de los Centros las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades que hayan realizado.

ÁMBITO 4. REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJERES

Desarrollar en los estatutos y diferentes reglamentos internos las condiciones para la composición paritaria de los órganos de decisión y gobierno.

Promover la paridad en los órganos de gobierno, de dirección, en las plantillas, dentro de las estructuras sindicales y en las listas de los cargos electivos. En los cargos de libre designación, se garantizará la presencia equilibrada, debiendo justificarse los motivos en caso de incumplimiento.

En la consideración de que la Reforma de los Estatutos de la UC debe contemplar algunas de las exigencias que al respecto se contienen en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y a la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de modificación de la Ley Orgánica de Universidades, desde la Unidad de Igualdad se ha hecho llegar un escrito al Presidente de la Comisión de la reforma de dichos Estatutos sobre la necesidad de establecer mecanismos que promuevan y garanticen la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, en los grupos de investigación y en las comisiones de selección de plazas convocadas.

Desde la Secretaría General señalan que, una vez aprobados los nuevos Estatutos, se procederá a la reforma de los Reglamentos.

Desarrollar acciones formativas, especialmente destinadas al personal femenino de la UC, orientadas al fortalecimiento del rol de liderazgo, dirección y toma de decisiones

La Jefa del Servicio de PAS, Formación y Acción Social ha asistido en 2010 al seminario “Dirigir personas en las instituciones de educación superior”, organizado por la Fundación Politécnica de Cataluña.

Desarrollar acciones formativas e incentivar la participación, especialmente destinadas a alumnas de la UC, orientadas al fortalecimiento del rol de liderazgo, dirección y toma de decisiones, así como desarrollo e impulso de programas y actuaciones de orientación vocacional y profesional que potencien la eliminación de estereotipos y roles de sexo en la formación de expectativas y opciones académicas y laborales

En el año 2010, la Unidad de Igualdad ha solicitado una subvención al Instituto de la Mujer para poner en marcha un programa de prácticas denominado “Universitarias Líderes”, en colaboración con el COIE, la Asociación de Mujeres Empresarias de Cantabria, la Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria y el Consejo de la Mujer de Cantabria. El objetivo de este programa, enmarcado en el Plan de Igualdad, es el fortalecimiento de los roles de liderazgo, dirección y toma de decisiones en las empresas por parte de las universitarias, que favorezca el conocimiento de los valores que las mujeres aportan a las estructuras laborales y fomente la orientación profesional de las universitarias en el ámbito directivo.

La Universidad de Cantabria ha colaborado con el Gobierno de Cantabria, a través de la Dirección General de la Mujer y la Dirección General de la Juventud, en la puesta en marcha de la “Escuela de Jóvenes Líderes para el Cambio”. Esta Escuela nace con el propósito de formar a la juventud de la región en valores de igualdad y comunicación que les permita ejercer un

nuevo liderazgo transformador, potenciar su participación activa en la sociedad y aportar nuevas perspectivas que permitan avanzar en un mundo compartido por hombres y mujeres. Las Jornadas son gratuitas, constan de 30 horas formativas y otorgan 3 créditos de libre elección.

En el año 2010 ha tenido lugar la VIII edición de los “Premios al Emprendedor Universitario UCem”. El certamen, coordinado por el COIE de la UC, tiene como objetivo fomentar entre estudiantes y recién titulados/as la inquietud por la creación de nuevas empresas en la comunidad, contribuyendo así a la consolidación del tejido empresarial relacionado con la explotación del conocimiento y la innovación tecnológica. Entre los ganadores y finalistas se adjudica el premio al proyecto con mayor implicación de mujeres. En el año 2010 el Premio al Emprendedor Universitario al Proyecto con Mayor Implicación de Mujeres de la Asociación de Mujeres Empresarias de Cantabria, dotado con un ordenador portátil, fue concedido a British School of Cantabria cuya promotora es Marta Ortiz Viota.

ÁMBITO 5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

No tiene asignada ninguna acción.

ÁMBITO 6. RETRIBUCIÓN

Potenciar la realización de tesis por parte de las mujeres e impulsar el doctorado en las carreras feminizadas.

El Vicerrectorado de Ordenación Académica ha iniciado el estudio de la situación actual, para poder valorar posibles actuaciones.

El Vicerrectorado de Investigación, también implicado en esta acción, no ha remitido información al respecto.

Considerar como indicador de calidad la constitución de equipos equilibrados de mujeres y hombres en los proyectos de investigación, o como mínimo con una presencia de mujeres que refleje la estructura de personal en dicho área o ámbito de conocimiento.

Considerar como indicador de calidad la organización de cursos o programas de postgrado con presencia equilibrada de mujeres y hombres, o como mínimo con una presencia de mujeres que refleje la estructura de personal en dicho área o ámbito de conocimiento

Desde el Vicerrectorado de Calidad entienden, desde la perspectiva de la retribución, innecesaria esta acción porque no hay diferencias al respecto ya que “la UC abona un solo tipo de retribución independientemente de si la percibe un hombre o una mujer”.

ÁMBITO 7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y DISCRIMINACIÓN

Realización de un protocolo de actuación para la prevención, detección y actuación contra la violencia de género y frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral

En el año 2010, desde la Unidad de Igualdad, se han mantenido conversaciones con el Centro de Atención a las víctimas de violencia de género del Gobierno de Cantabria de cara a la elaboración del “Protocolo de actuación para la prevención, detección y actuación contra la violencia de género y frente a situaciones de acoso”. Desde dicho Centro se ha ofrecido a la Universidad la posibilidad de colaborar activamente en las situaciones de violencia de género que puedan producirse en la Universidad. El asunto ha sido tratado también en la Comisión Transversal de Igualdad, donde se ha acordado que el Protocolo sea mínimo: de recepción y transferencia de las denuncias al mencionado Centro.

A la espera de la aprobación de la Ley de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria y a la provisión de un espacio propio para la Unidad de Igualdad de la UC, queda pendiente para el año 2011 la elaboración del protocolo.

Desarrollar acciones sancionadoras en casos de acoso sexual o cualquier otro tipo de discriminación por sexo dentro de la propia Universidad

En la UC se aplica el régimen disciplinario establecido para los funcionarios públicos en la normativa general, tal y como se señala en sus Estatutos, correspondiendo al Rector la apertura y resolución de cualquier procedimiento de carácter disciplinario (art. 130 y 155).

Favorecer la movilidad de aquellas empleadas víctimas de acoso sexual en su puesto de trabajo hacia otros puestos de igual categoría dentro de la Universidad

Favorecer la movilidad de aquellas empleadas víctimas de violencia de género o de acoso sexual hacia otros puestos de igual categoría en otras universidades (*posible acuerdo entre Universidades*)

Reducción de jornada por violencia de género con iguales características que la reducción de jornada por guarda legal

En este año no se ha recibido ninguna solicitud relacionada con la violencia de género, por lo que no ha habido que aplicar ninguna de estas acciones.

Exención de tasas académicas a víctimas de violencia de género y a sus descendientes. Se deberá ostentar dicha condición al comienzo del curso académico y deberá acreditarse mediante certificación de la orden de protección o de la medida cautelar dictada a favor de la víctima, sentencia de cualquier orden jurisdiccional, informe de los servicios sociales, sanitarios o de acogida de la administración pública autonómica o local que acrediten la existencia de episodios de violencia de género.

Esta exención de tasas se introdujo a propuesta de la Gerencia en el Decreto 49/2009, de 11 de junio, por el que se determinan los servicios y actividades académicas universitarias sujetos a precios públicos (art. 15.4), y está incluida en las convocatorias de becas del Vicerrectorado de Ordenación Académica.

Como se ha mencionado en el apartado anterior, en este año no se ha recibido ninguna solicitud relacionada con la violencia de género, por lo que no ha habido que aplicar esta exención.

ÁMBITO 8. CONDICIONES LABORALES

Establecer un protocolo de actuación para disfrutar de la flexibilidad horaria que recoge el Plan Concilia en el caso del PDI a tiempo completo. Se amplía la flexibilidad a 2 horas en todos los casos:

- La flexibilidad horaria no puede ir en detrimento de la organización racional de los planes de estudio ni en perjuicio del alumnado.
- Dentro del área de conocimiento se facilitará a aquellas personas que deseen cambiar de asignatura por motivos de horario el realizarlo.
- No se podrán producir cambios en el horario de las asignaturas de aquellas personas acogidas a la flexibilidad horaria en diferentes cursos académicos, excepto en aquellos casos en que el horario actual esté en perjuicio del alumnado.
- Se deberá solicitar con antelación a la fijación de horarios y justificar su necesidad.
- Se señalará en qué momento de la jornada laboral se desea optar a dicha flexibilidad (que deberá ser el mismo para todos los días de la semana).
 - ♦ Si es dentro de una única jornada laboral (de mañana o de tarde) las 2 horas deberán ser consecutivas.
 - ♦ En aquellos centros o asignaturas en que se imparten clases de 2 horas dicha flexibilidad debe contemplar un único bloque horario.
 - ♦ Si se desea dividir las horas de flexibilidad a jornada de mañana y de tarde se podrá elegir el momento en el que se desean, únicamente en los centros en los que se imparten clases de una hora.

El procedimiento de solicitud de flexibilidad horaria será el siguiente:

- Se enviará escrito de solicitud de flexibilidad al Consejo de Departamento junto con la presentación de los planes docentes.
- El Consejo de Departamento presentará el plan indicando horarios y profesorado, señalando aquéllos que se acojan a la flexibilidad horaria.

En caso de conflicto (varias solicitudes pidiendo la misma flexibilidad), el Centro resolverá con anterioridad a la fijación de los horarios

Desde el Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social se envió en mayo de 2010 un correo electrónico a todos los Centros y Departamentos recordando el protocolo de flexibilidad horaria establecido en el Plan de Igualdad, con el objetivo de que fuera aplicado en la elaboración de los horarios de clase en todos los Centros.

Destacan las siguientes iniciativas:

- La Facultad de Ciencias ha atendido a las solicitudes recibidas en relación con la flexibilidad horaria (6). Dicha Facultad, en el mes de mayo, elabora un borrador de horario de clases para el curso académico que se envía al profesorado, a los departamentos y a la delegación de alumnos. A continuación se establece un plazo de alegaciones tras el cual se realizan los ajustes necesarios. En este proceso se

tienen en cuenta las necesidades que manifiestan tanto el profesorado como el alumnado.

- La Facultad de CC. Económicas ha atendido todas las solicitudes de flexibilidad horaria y ha adaptado la franja horaria de docencia del centro para los nuevos grados, pasando a ser de 9 a 1 y de 3 a 7. Con ello, se pretendía facilitar al profesorado la conciliación familiar, eliminando la franja horaria de 8 a 9, que presenta más problemas al colectivo de profesorado con descendencia.
- La Facultad de Educación ha atendido las peticiones de cambio de horario a todo el profesorado que así lo ha solicitado por el cuidado de sus hijos e hijas, para de este modo posibilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. De igual modo, se ha dado respuesta a las demandas de cambio de grupo formuladas por alumnas de los grados con hijas e hijos menores, o en periodo de lactancia, para poder atender estas necesidades.

La Unidad de Igualdad no ha recibido hasta el momento ninguna queja en la aplicación de esta medida. De cara al futuro, se recordará periódicamente a Centros y Departamentos el protocolo mencionado.

Seguimiento de la flexibilidad de horarios en el PAS, con posibilidad de incluir criterios en la concesión por motivos de organización de los servicios

La Gerencia de la UC ha llevado a cabo dicho seguimiento y ha facilitado los siguientes datos:

- Personas que han solicitado la flexibilidad horaria por motivos familiares y personales:
 - Mujeres: 13
 - Hombres: 2
- Autorizaciones concedidas:
 - Mujeres: 13
 - Hombres: 2

ÁMBITO 9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Posibilitar cursos de formación a distancia (PDI) para quienes se acojan al Plan Concilia

Hasta el momento no se ha implantado ninguna medida en este sentido. Desde la Unidad de Igualdad se valorará la necesidad y posibilidad de implantar estas acciones para comunicárselo a los órganos correspondientes.

Incremento del permiso de paternidad a 30 días y permiso equivalente al de paternidad (30 días) por acogimiento

No se ha establecido un procedimiento concreto ante los problemas que puede provocar su aplicación práctica a efectos de la Seguridad Social. No obstante, nadie ha solicitado expresamente y por escrito a Gerencia acogerse al permiso de treinta días.

El número de solicitudes del permiso previsto legalmente (15 días) ha sido:

- Solicitudes: 9 (de las cuales, 3 han solicitado también permiso de lactancia)
- Autorizaciones: 9

Como aspecto a destacar, la Gerencia ha dictado instrucciones para el establecimiento de un procedimiento independiente para solicitar los quince días adicionales aprobados en el Plan de Igualdad.

Ampliación de la Escuela Infantil con la creación de, al menos, cuatro nuevas aulas.

Diseño, construcción y puesta en funcionamiento del Centro de Día.

Programa de becas y ayudas para el personal que tenga a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años o personas con discapacidad

Tanto la ampliación de la Escuela Infantil como la puesta en marcha del Centro de Día son acciones que por su gran complejidad y la cantidad de medios necesarios para su implantación no han podido aún resolverse. Puede destacarse que la ampliación de la Escuela Infantil es una prioridad para el equipo rectoral y que, al respecto, se están estudiando diversas alternativas.

Destacable es también el fuerte compromiso del Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social con la conciliación. Prueba de ello, son todos los programas que ya ha implantado y mantiene, como es la Escuela Infantil, los Campus Infantiles o el Campamento de Verano. Como reconocimiento a esta actividad la UC ha recibido en 2010 el XIV Premio Empresarial e Institucional "Familia" 2010, otorgado por el Grupo de Entidades Catalanas de la Familia.

Ajustar los horarios de las reuniones internas de manera que no interfieran con la vida personal, fijando previamente el tiempo previsto de su duración

A partir de 2011, se procurará en todas las reuniones convocadas por el Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social fijar previamente su duración aproximada, teniendo siempre en cuenta que se desarrollen dentro del horario de trabajo.

Otras unidades que este año han manifestado haber tenido en cuenta que el horario de las reuniones no interfieran con la vida personal y familiar han sido: la Facultad de CC. Económicas, el Área de Cooperación Internacional, el Departamento de Ingeniería Geográfica, la Secretaría General o la Cátedra CRV de Derecho e Innovación.

Crear mecanismos de contratación para agilizar las sustituciones del PDI

El Vicerrectorado de Profesorado no nos ha comunicado que haya puesto en marcha ningún mecanismo de contratación para agilizar las sustituciones en este año.

Destaca la iniciativa al respecto de la Facultad de CC. Económicas que, en caso de bajas maternas, ha tratado de agilizar las sustituciones solicitando la ampliación de los contratos del profesorado asociado con menos horas.

ÁMBITO 10. CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO

Incorporar la perspectiva de género en la evaluación individualizada de puestos de trabajo por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales nos han informado que la valoración de los puestos de trabajo se hace con carácter general atendiendo a características físicas personales y sin atender específicamente al sexo. Sin embargo, tal consideración si que se valora en aquellos puestos en los que la persona que los ocupa puede considerarse en situación de riesgo, como es el caso del embarazo o la lactancia.

Analizar las pruebas que se realizan en el reconocimiento médico con el objeto de incluir pruebas de prevención de enfermedades de alta incidencia en mujeres y hombres y adaptar las pruebas a las particularidades de los puestos de trabajo dentro de la UC

No nos consta que esta acción se haya llevado a cabo. Sin embargo el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ofrece en su página web una amplia información sobre la prevención y dispone de enlaces a protocolos sobre “Protección de la salud de las mujeres” y “Violencia de género”, del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. También se ofrece información sobre las normas de Seguridad en Laboratorios en los que se hace referencia a las situaciones de embarazo y lactancia.

Adaptar el contenido de los botiquines de los Centros a las necesidades de las mujeres y revisar la altura de los equipamientos (extintores, pizarras,...) de manera que sean accesibles para personas de diferente altura.

Destaca en este sentido la iniciativa de la Facultad de CC. Económicas, que este año ha adaptado el contenido de los botiquines del Centro a las necesidades de las mujeres y ha mejorado las instalaciones de las aulas para que al profesorado de menor altura le sea más fácil manejar la pantalla de proyección.