



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

## II INFORME DE SEGUIMIENTO 2011



## ÍNDICE

Ámbito 1: Política de igualdad de oportunidades .....	3
Ámbito 2: Igualdad como elemento de Responsabilidad Social .....	6
Ámbito 3: Comunicación, imagen y lenguaje .....	10
Ámbito 4: Representatividad de las mujeres .....	12
Ámbito 5: Acceso, selección, promoción y desarrollo .....	14
Ámbito 6: Retribución .....	15
Ámbito 7: Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación .....	16
Ámbito 8: Condiciones laborales .....	17
Ámbito 9: Conciliación de la vida familiar y laboral .....	19
Ámbito 10: Condiciones físicas en el entorno de trabajo .....	21

## ÁMBITO 1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### Creación de la Unidad de Igualdad

Acción implantada en 2010 (*ver I Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad 2010*)

### 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 propusieron, desde esta unidad, concretar y definir los indicadores más significativos que quieran utilizarse de cara al futuro. En este sentido, el Área de Igualdad y Política Social ha informado a la Gerencia que en todas las estadísticas que tienen que ver con materia de Responsabilidad Social se recogen los porcentajes de hombres, mujeres, directivos/as, menores de 30 años, mayores de 45, personas con discapacidad, extranjeros/as, personal contratado fijo y temporal. Estos datos han sido facilitados y están incluidos en la primera Memoria de Responsabilidad Social de la UC, recientemente publicada, desagregados por sexos y por tipo de personal (PDI o PAS)

Asimismo, el Área de Igualdad recoge anualmente las estadísticas de uso del Programa Vida Activa y Saludable, desagregadas por sexos.

El Servicio de Deportes comunica regularmente a la Unidad de Igualdad las estadísticas de asistentes a las actividades infantiles de conciliación desagregadas por sexos.

En la memoria de los Cursos de Verano 2011 aparecen datos desagregados en la dirección de los cursos y ponentes (27% mujeres) y alumnado (43,5% mujeres).

El Vicerrectorado de Ordenación Académica ha comunicado este año a la Unidad de Igualdad los datos de lectura de tesis desagregados por sexos (ver ámbito 6).

### 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.

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 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 galardón, entregado en enero, recayó en M<sup>a</sup> Paloma Mata Codesal, por el estudio "Árbitra no me ha llamado nadie. La situación de la mujer en el arbitraje del fútbol en Cantabria", y posteriormente dicho estudio fue presentado en el Paraninfo de la UC.

La Unidad de Igualdad ha realizado en 2011 la difusión de diversas convocatorias a través de la publicación en su web, entre las que se encuentra la 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.

### **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.

### **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, en 2011 coordinó la Red por la Responsabilidad Social Global: Empresas Cántabras en el Pacto Mundial (a la cual se ha adherido en este año una nueva entidad), y elaboró 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. Para ello, en mayo se creó un Comité Técnico de Responsabilidad Social Universitaria que está trabajando en la elaboración de la mencionada Memoria. En este sentido, las acciones realizadas en 2011 por el comité técnico han sido las siguientes:

- Identificación y clasificación de los grupos de interés.
- Consultas a los grupos de interés a través de entrevistas y grupos de discusión, con el objetivo de recopilar y analizar información relativa a las valoraciones que realizan sobre la UC y tratar de identificar sus expectativas.
- Elaboración de los documentos previos a la Memoria de Responsabilidad Social: "Autodiagnóstico: Una aproximación a la RSU en la UC" y "Relaciones con los Grupos de Interés de la UC".
- Realización de un Taller RSU para personal de la UC.
- Inclusión en la definición de indicadores de aspectos relacionados con la igualdad y la conciliación, en el ámbito social de la Memoria.

Al mismo objetivo de seguir avanzando en la elaboración de memoria de Responsabilidad Social y colaborar en el proceso de interiorización de la responsabilidad social en la comunidad universitaria, en diciembre se creó un Comité Asesor en RSU, formado por representantes del PDI, del PAS, del alumnado y especialistas en responsabilidad social.

## 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 2011, el Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social, a través de la Unidad de Igualdad, ha entregado el "I Premio a la Igualdad de la UC", dirigido a personas, departamentos, centros u órganos de la UC, que se hayan distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres. La ganadora del galardón fue Montserrat Cabré i Pairet, por su trayectoria profesional docente e investigadora sobre estudios de género y su contribución decisiva a la creación del Aula Interdisciplinar "Isabel Torres" de Estudios de las Mujeres y del Género, de la que fue su primera Directora. En diciembre de 2011 se ha convocado el "II Premio a la Igualdad" de la UC.

**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. En 2011 ha desarrollado las siguientes actividades:

- Exposición y ciclo de conferencias: "Las mujeres en la Prehistoria" (20 de enero – 27 de febrero). El ciclo de conferencias fue impartido por Silvia Tamayo Haya, M<sup>a</sup> del Carmen García Herrero, Josume Aguinaga Roustán, María Lozano Estivalis y Elena Soler Muñoz.
- Conferencia: Nuevas Masculinidades (13 de marzo), impartida por Beatriz Moncó.
- Conferencia: "Una historia oculta: La política de las mujeres y el adorno del cuerpo femenino en el siglo XV" (15 de marzo), impartida por Montserrat Cabré i Pairet.
- Exposición Maternidades y ciclo de conferencias "Reflexiones sobre las maternidades". (3 de noviembre – 11 de diciembre). Las conferencias fueron impartidas por Marina Picazo Gurina, Paloma González Marcén, Sandra Montón Subías, Carmen Rísquez Cuenca y Margarita Sánchez Romero.
- Conferencia: "Árbitra no me ha llamado nadie. La situación de la mujer en el arbitraje de fútbol de Cantabria" (27 de octubre), impartida por M<sup>a</sup> Paloma Mata Codesal.

Además, en los Cursos de Verano 2011 se han organizado dos cursos con temática de igualdad y género:

- "La Ley de Igualdad en las PYMES: Obligación y oportunidad", dirigido por Gema Díaz Real y Carmen Elena Mendieta Caviedes.
- "La familia en perspectiva de género. El Derecho ante el reto de unas familias liberadas de roles sexuales", dirigido por M<sup>a</sup> Olga Sánchez Martínez y Silvia Tamayo Haya.

Otra iniciativa llevada a cabo en el seno de la UC para difundir temas de igualdad y género ha sido la Exposición "Con A de Astrónomas", organizada por la Real Sociedad Española de la Física y la UC, a través del Instituto de Física de Cantabria (IFCA) entre el 2 y el 30 de septiembre, en la que se destacaba el papel de la mujer en la historia de la Ciencia y sus aportaciones a la Astronomía.

### **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**

El Servicio de Comunicación ha incluido en la Memoria de la Universidad de Cantabria un nuevo capítulo denominado "Compromiso Social", en el que se incluye un apartado relativo al Área de Igualdad y las acciones que desarrolla. Adicionalmente, en el capítulo "Vida Universitaria" figuran las noticias relativas a actividades relacionadas con la igualdad en la UC.

### **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 y publicado en 2011:

- *"El poder empresarial en Cantabria desde una perspectiva de género"*, elaborado por Francisco Javier Jimeno de la Maza y Mercedes Redondo Cristóbal. Se trata de un estudio sobre la participación de las mujeres en los consejos de administración.

Por otro lado, la Unidad de Igualdad ha elaborado y publicado en 2011 la *"Guía UC de Comunicación en Igualdad"*, que ha sido difundida entre todos los órganos y servicios. Asimismo, en su página web 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, convocatorias y cursos de formación relacionados con la 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 2011 se ha impartido el curso "Evitar el sexismo en el lenguaje administrativo", con una duración de 10 horas y 24 asistentes (16 mujeres y 8 hombres). En 2012 se realizará una nueva edición.

En el Plan de Formación del Profesorado se ha programado, a propuesta de la Unidad de Igualdad, el curso "Propuestas para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Docencia Universitaria", que se impartirá en 2012.

### **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 a una asignatura de formación básica en “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 curso 2011/2012, las actividades formativas ofertadas en materia de igualdad han sido nueve, todas ellas 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 misoginias 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)
- *Mujeres en la ciencia: una introducción histórica* (Dpto. Fisiología y Farmacología)
- *Taller de técnicas de protección de la víctima de violencia de género* (Dpto. Derecho Público)

La Facultad de Medicina, a través de su Departamento de Fisiología y Farmacología, además de ofrecer la asignatura transversal ya mencionada, desarrolla la docencia de temas específicos y contenidos transversales de género y salud en la asignatura obligatoria “Introducción a la Medicina”, en el 1<sup>a</sup> curso del Grado de Medicina.

La Facultad de Educación, a través de su Departamento de Educación, promueve la igualdad entre mujeres y hombres introduciendo la perspectiva de género en algunas asignaturas de Grado y Postgrado, destacando especialmente en este aspecto las áreas de Sociología de la Educación y de Didáctica y Organización Escolar.

El Servicio de Actividades Físicas y Deportivas ha puesto en marcha dos escuelas deportivas femeninas: la escuela femenina de fútbol sala (19 alumnas) y la escuela femenina de voleibol (41 alumnas en dos grupos), ambas de carácter anual. Estas actividades son gratuitas si se está en posesión de la tarjeta deportiva. El Servicio ha destacado que el club que colabora con ellos en fútbol sala, junto con la Dirección General de la Mujer, está impulsando la actividad en las edades escolares, a través de colegios e institutos.

Por último, como objetivo para 2012 y con motivo del 25 aniversario de la Facultad de CC. Económicas y Empresariales se va a organizar el primer ciclo de cine foro “Cooperación para el



desarrollo”, en el cual se tratará de forma transversal el tema de género con el fin de sensibilizar al alumnado en esta materia, y se celebrarán unas jornadas centradas en el tema del libro ya mencionado anteriormente *“El poder empresarial en Cantabria desde una perspectiva 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, dentro del Plan de Formación del PAS 2011 se ha impartido el curso "Evitar el sexismo en el lenguaje administrativo", y en el Plan de Formación del Profesorado se ha programado, a propuesta de la Unidad de Igualdad, el curso "Propuestas para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Docencia Universitaria", que se impartirá en 2012.

Como objetivo para 2012, la Unidad de Igualdad solicitó al área de Formación la repetición del curso impartido al PAS, debido a las sugerencias recibidas en este sentido.

#### **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**

La "Guía UC de Comunicación en Igualdad" fue elaborada por la Unidad de Igualdad y aprobada por la Comisión Transversal de Igualdad de la UC en 2011, siendo publicada con el inicio del curso 2011-2012, tanto en la página web de la Unidad como en papel, y distribuida entre todos los órganos y servicios de la UC. Esta guía se puede solicitar bajo petición a la Unidad, habiendo recibido desde su publicación multitud de solicitudes, tanto internas como externas al ámbito universitario.

#### **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 2012 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).

Por otro lado, la Unidad de Igualdad ha realizado sugerencias acordes con la "Guía UC de Comunicación en Igualdad" a todos los órganos y servicios que así lo han solicitado en la revisión de reglamentos y otros textos. Adicionalmente, ha realizado sugerencias a la Comisión de elaboración de Estatutos en relación con este tema, siendo algunas de ellas incluidas en la redacción definitiva, como la "Disposición Adicional Tercera":

"Todas las denominaciones relativas a los órganos de la Universidad, a sus titulares e integrantes y a los miembros de la comunidad universitaria, así como cualesquiera otras que en los presentes Estatutos se efectúen en género masculino, se entenderán hechas indistintamente en género femenino, según el sexo del titular que los desempeñe, o de aquel a quien dichas denominaciones afecten."

La Unidad de Igualdad recibió una petición de una doctora, para adecuar el lenguaje utilizado en la certificación de su título, petición que fue trasladada y solventada por el Servicio de Gestión Académica.

La Unidad de Igualdad también trasladó a la Gerencia la solicitud de una trabajadora en relación con el lenguaje que aparecía en su nómina. La Gerencia, tras solucionarlo y aplicarlo a la totalidad de las nóminas, indicó que esta situación concreta era un caso aislado, ya que las nóminas del PAS se habían adaptado a un lenguaje no sexista desde la aprobación del IV Estudio de Organización.

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

- El Departamento de Educación ha puesto un especial cuidado en el uso no sexista del lenguaje en la redacción de las actas de sus consejos de departamento y en las actas de otras reuniones de coordinación docente que se promueven desde el Departamento. Además, su objetivo es adaptar su Reglamento de Régimen Interno.
- El Departamento de Ingeniería Eléctrica y Energética ha modificado su cartelería.
- El Departamento de Ingeniería Química y Química Inorgánica utiliza lenguaje no sexista en la redacción de documentos tanto internos como externos.
- La Facultad de Filosofía y Letras ha procurado no incurrir en lenguaje discriminatorio en la cartelería y en los impresos.
- 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. Además, en la redacción de los nuevos Estatutos se tuvieron en cuenta algunas de las sugerencias aportadas desde la Unidad de Igualdad.

El Departamento de Educación sugiere la modificación de los documentos de permisos, licencias y ayudas donde consta a pie de página el cargo como "Director de Departamento".

### **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.

#### 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 el proyecto de Estatutos, pendiente de aprobación por el Gobierno de Cantabria, incorpora la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, tal y como establece la ley 4/2007. La Secretaría General propone que una vez sean aprobados los nuevos Estatutos, se realice la reforma de todos los reglamentos.

Como ejemplos de los avances en relación a la composición equilibrada de los órganos de gobierno, pueden señalarse la Facultad de CC. Económicas y Empresariales, cuyo equipo decanal está formado por 3 Vicedecanas y 4 Vicedecanos, siendo la Decana una mujer, la Escuela de Enfermería, con 1 Subdirectora y 2 Subdirectores, siendo la Directora una mujer y la Facultad de Educación, que cuenta con 5 Vicedecanas.

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

Esta acción es atribuida en el Plan de Igualdad al Vicerrectorado de Profesorado y a Gerencia, los cuales no han manifestado nada al respecto.

**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 2011, la Unidad de Igualdad ha solicitado una subvención al Instituto de la Mujer para poner en marcha la segunda edición del 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.

En el año 2011 ha tenido lugar la IX edición de los "Premios al Emprendedor Universitario UCem". El certamen, coordinado por el COIE, 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 2011 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 al proyecto Atrium, presentado por Isabel Lamelas.

## 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 nos informa de que en 2011, del total de tesis leídas (85), 47 han sido leídas por mujeres, lo que indica que las mujeres han presentado el 55% del total de tesis, distribuidas de la siguiente manera:

Ciencias de la Salud: 15 de un total de 25 (60%)

Ingeniería y Arquitectura: 14 de un total de 32 (44%)

Ciencias Experimentales: 4 de un total de 8 (50%)

Ciencias Sociales y Jurídicas: 9 de un total de 15 (60%)

Arte y Humanidades: 5 de un total de 5 (100%)

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**

El Vicerrectorado de Calidad no ha remitido información al respecto.

## 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**

La Unidad de Igualdad ha elaborado en 2011 un borrador del Protocolo de Acoso, en el que se incluye también el acoso sexual y por razón de sexo. Dicho documento se ha puesto en común con el Defensor Universitario y la Unidad de Prevención de la UC, con el objeto de elaborar el protocolo definitivo de manera consensuada.

### **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**

La Gerencia informa de que este año no ha recibido ninguna petición 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.**

*Acción implantada en 2009 (ver I Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad 2010)*

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

En la Unidad de Igualdad se ha recibido en 2011 una solicitud relacionada con este tema, que finalmente fue solventada con acuerdo entre la persona interesada y su Centro.

Destacamos los siguientes Centros, que nos han comunicado su actuación al respecto:

- 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 Filosofía y Letras ha ajustado los horarios de clase de todas las titulaciones en función de las peticiones presentadas. Dicha Facultad nos ha

facilitado el número de solicitudes de flexibilidad horaria: 2 profesoras y 2 trabajadoras del personal de administración.

- 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.
- La Facultad de Ciencias ha atendido a las solicitudes recibidas en relación con la flexibilidad horaria. 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.
- El Departamento de Física Moderna nos ha comunicado que, además de mantener la máxima flexibilidad respecto a horarios de docencia y de permanencia del profesorado en la Universidad en labores de tutoría e investigación, han potenciado el uso de las conexiones electrónicas, correo y páginas web para la relación con el alumnado y en la toma de decisiones administrativas.
- Por último, el Departamento de Biología Molecular permite una gran flexibilidad horaria, pudiendo escoger su PDI un rango horario de trabajo que le permita conciliar.

### **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: 12
  - Hombres: 4
- Autorizaciones concedidas:
  - Mujeres: 12
  - Hombres: 4

## ÁMBITO 9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

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

Los Vicerrectorados implicados en esta medida (Profesorado y Calidad) no han informado de ninguna medida en este sentido.

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

La Gerencia ha establecido en 2011 un procedimiento independiente para solicitar los 15 días adicionales aprobados en el Plan de Igualdad (deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, EBEP 48.1.j). Este permiso se tramita, como el resto, en el Servicio de Recursos Humanos.

En cuanto al número de solicitudes, en 2011 han solicitado este permiso de paternidad adicional 6 trabajadores, habiéndose autorizado las 6 solicitudes.

### **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**

Estas acciones aún no se han implantado, ya que están supeditadas a las posibilidades presupuestarias y de espacio, siendo la actual coyuntura económica un obstáculo para llevarlas a cabo.

Sin embargo, el compromiso del Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social con la conciliación es patente, y prueba de ello son todos los programas que ya ha implantado y mantiene a pesar de los recortes presupuestarios, como la Escuela Infantil, los Campus Infantiles o el Campamento de Verano.

A este respecto, el Departamento de Física Moderna sugiere que se analice la alta demanda sobre estas actividades, para que se procure en lo posible ampliar el número de plazas.

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

Todas las reuniones convocadas por el Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social se han desarrollado dentro del horario de trabajo, fijando en las que dependían de la Unidad de Igualdad la duración aproximada en la convocatoria, no excediendo nunca de dos horas.

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, la Facultad de Filosofía y Letras, el Departamento de Educación, el Departamento de Biología

Molecular, el Departamento de Ingeniería Química, el Departamento de Ingeniería Eléctrica, la Secretaría General o el Servicio de Actividades Físicas y Deportivas.

### **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 maternales, 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 la Unidad de Prevención nos han comunicado 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 sí 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**

Según la Unidad de Prevención, las pruebas médicas se realizan por el Servicio de Vigilancia de la Salud que se haya contratado en concurso, para lo cual se establece un pliego de condiciones técnicas, en el cual se tienen en cuenta unas pruebas analíticas básicas. Lo que no se tramite a través de dicho pliego no se puede modificar.

Sin embargo la Unidad de Prevención ofrece en su página web una amplia información sobre la prevención de riesgos laborales y dispone de enlaces a protocolos sobre "Protección de la salud de las mujeres" y "Violencia de género", del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales 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 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.