



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

### III INFORME DE SEGUIMIENTO 2012



Vicerrectorado de Cultura, Participación y Difusión

## 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 .....	13
Ámbito 5: Acceso, selección, promoción y desarrollo .....	15
Ámbito 6: Retribución .....	16
Ámbito 7: Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación .....	17
Ámbito 8: Condiciones laborales .....	19
Ámbito 9: Conciliación de la vida familiar y laboral .....	21
Ámbito 10: Condiciones físicas en el entorno de trabajo .....	23

## 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

Tanto en relación al alumnado, como al personal académico, como al PAS se dispone de datos desagregados por sexo. El porcentaje total de mujeres en plantilla es del 41,83%.

El Vicerrectorado de Ordenación Académica dispone de datos del alumnado en los distintos grados y postgrados, la matrícula de nuevo ingreso por planes de estudios y estadísticas de calificaciones desagregados por sexo publicados en la página web.

El Vicerrectorado de Profesorado dispone también de datos comparativos, desagregados por sexo de las distintas categorías de profesorado y de las diversas ramas de conocimiento. El profesorado femenino representa el 33,8% del total del profesorado, siendo el 55,2% en Arte y Humanidades; el 27,2% en Ciencias; el 41,9% en Ciencias de la Salud; el 41,6% en Ciencias Sociales y Jurídicas; y el 18,0% en Ingeniería y Arquitectura. En cuanto a las categorías de profesorado, las mujeres representan el 11,8% de Catedráticos de Universidad; el 34,0% de Profesores Titulares de Universidad y Catedráticos de Escuela Universitaria; el 47,3% de Titulares de Escuela Universitaria; el 42,6% de Contratados Doctores; el 45,5% de Ayudantes Doctores; el 48,3% de Ayudantes; y el 35,6% de Asociados y otros.

Desde el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento se ha dado a conocer el porcentaje de becas pre-doctorales concedidas a mujeres (33,33%).

El Área de Igualdad recoge anualmente las estadísticas de usuarios/as del Programa Vida Activa y Saludable, desagregadas por sexo.

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 2012 aparecen datos desagregados en la dirección de los cursos y ponentes (29,9% mujeres frente a un 70,1% de varones).

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

El Vicerrectorado de Cultura, Participación y Difusión 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.

Por su parte, el Área de Igualdad y Política Social reserva un espacio en su web para la difusión de temas relevantes en materia de género y ciencia.

### **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 Ordenación Académica nos ha comunicado que en el año 2012 no se ha recibido ninguna petición en este sentido.

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. No obstante, el Código de buenas prácticas de Investigación del Comité de Ética de la Investigación de la UC (CEIUC), en el punto 10, relativo a la difusión de las normas existentes que regulan aspectos concretos de la actividad científica recoge que "de forma especial la Institución favorecerá condiciones no discriminatorias por razón de raza, sexo, opinión, religión o similares en la participación en actividades de investigación y en el acceso a puestos, cargos, o actividades de formación o representación".

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 convocado y resuelto el V Premio "Isabel Torres" de Estudios de las Mujeres y del Género. El galardón recayó en Rocio Pérez Gañán, por el estudio "Arquetipos femeninos perversos en el cine de terror: el mito y la construcción de la mujer vampiro y su (re)producción en la sociedad occidental". El premio está dotado con 2000 euros y un diploma acreditativo.

El Premio del Consejo Social a la mejor tesis en el Área de Humanidades fue concedido en el año 2012 a Araceli González Marcos, "Mujeres en Yebala: Género, Islam y alteridades en Marruecos".

La Directora del ACOIDE y el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales autorizaron una estancia de investigación-formación de una técnica del ACOIDE en la sede de la agencia UN, UN Women en Camboya entre enero y junio de 2012.

La Facultad de Filosofía y Letras ha convocado en octubre de 2012 la I Olimpiada de la Historia con el tema "El trabajo de las mujeres en la Historia" con motivo de su 35 aniversario, dirigido a los centros de enseñanza secundaria de Cantabria. Habrá tres premios que consistirán en diploma acreditativo para el alumnado participante, certificado para los tutores/as y una cantidad económica de 200 euros (1º premio), 150 euros (2º premio) y 100 euros (3º premio).

La Unidad de Igualdad ha realizado en 2012 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 Cultura, Participación y Difusión, dispone en la BUC de un fondo específico sobre estudios de las mujeres y del género.

En el año 2012 se incorporó a la Biblioteca de la UC el Fondo “Mujeres de Cantabria, Memoria Viva”, resultado de un Convenio de la UC con el Consejo de la Mujer,

### **Solicitar la acreditación según normas de Responsabilidad Social**

El Vicerrectorado de Cultura, Participación y Difusión 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 2012 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.

La Universidad cuenta con un Comité Técnico y un Comité Asesor de Responsabilidad Social. Como última fase en el proceso de diagnóstico interno y estímulo para avanzar en la optimización de los recursos, la eficiencia de nuestro sistema y, en definitiva, en potenciar un desarrollo sostenible, en enero de 2012 se publicó la I Memoria de RS. Esta Memoria sigue las directrices del G3.1 de Global Reporting Initiative (GRI), recogiendo información relevante en el desempeño de las actividades de la UC en los ámbitos económico, social y ambiental como muestra de nuestro compromiso con el alumnado, la generación, difusión y transferencia de conocimiento, con el personal, la sociedad y el desarrollo sostenible.

## 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 2012, el Vicerrectorado de Cultura, Participación y Difusión, a través de la Unidad de Igualdad, ha entregado el "II 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. El premio fue compartido por Olga Meng González del Río y el Departamento de Enfermería de la UC. La Comisión Transversal de Igualdad que resolvió la concesión del premio consideró las dos candidaturas complementarias por su incidencia en la formación en distintas etapas de la vida y representar varias facetas de la actividad de la propia Universidad. Y en concreto, a Doña Olga Meng González del Río, por su contribución como Directora de la Escuela Infantil de la UC al desarrollo y afianzamiento de un proyecto que une la conciliación laboral y familia del personal de la UC con la formación en igualdad de sus hijos e hijas. Por su parte, al Departamento de Enfermería por la trayectoria formativa e investigadora que, desde 1992 hasta la actualidad, ha llevado a cabo, en el que se ha destacado la perspectiva de género en el ámbito de la salud y la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres.

**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 2012 ha desarrollado las siguientes actividades:

- En colaboración con la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, con motivo de su 25º Aniversario, Jornada "Mujer-Empresa" (8 de marzo).
  - \* Presentación del libro: "El poder empresarial en Cantabria desde una perspectiva de género". Autores: Francisco Javier Jimeno de la Maza y Mercedes Redondo Cristóbal.
  - \* Mesa Redonda: "Binomio mujer-empresa en Cantabria: ejemplo de éxito y retos de futuro" con la participación de Marian Rueda García y Lucía Zamora Gobeña.
- Conferencia: Nuevas Masculinidades (13 de marzo), impartida por Beatriz Moncó.
- Conferencia: Damas, meretrices y lorettes: imágenes del universo femenino en la obra de Gavarni (18 de octubre), impartida por Raquel Gutiérrez Sebastián y Francisco de Borja Gutiérrez. La conferencia versó sobre parte de la exposición "Gavarni: Masques et visages en la colección UC de Arte Gráfico" (Parainfo UC 19 septiembre-17 noviembre).

Además, en los Cursos de Verano 2012 se han organizado el siguiente curso con temática de igualdad y género:

- "Algunos escenarios sociales para la igualdad" dirigido por M<sup>a</sup> Olga Sánchez Martínez, celebrado entre los días 16 y 20 de julio. En el curso se trató la igualdad de género desde distintas perspectivas como la historia, la educación, el derecho, el lenguaje, la religión, el trabajo y la empresa o la cooperación internacional.

Otras conferencias impartidas que se han puesto en nuestro conocimiento han sido:

- "El tratamiento transversal de la igualdad y no discriminación" (18 de abril), M<sup>a</sup> Isabel Garrido Gómez. Facultad de Derecho. Departamento de Derecho Público.
- "Género y construcción de la paz: una visión desde las misiones de paz de la Unión Europea", "Mujeres, paz y seguridad en la Unión Europea: la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad" (14 de diciembre), M<sup>a</sup> Ruth Abril Stoffel y M<sup>a</sup> Rosario Ojinaga Ruiz, organizadas en el marco de las actividades del XV Curso de Derecho de la Unión Europea, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Público.

La Delegación de Estudiantes de Filosofía y Letras, dentro de su programación Jueves Culturales 2012, y con motivo del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo en la Sala de Grados de su Facultad, proyectó el Documental "50 años de la mujer en España", seguido de un Debate-Coloquio con la Asamblea Feminista de Langreata, Lucía Agudo Pérez (estudiante Grado en Historia) y Estefanía Gutiérrez de la Torre (Licenciada en Derecho). El evento contó con la colaboración de M<sup>a</sup> Jesús González (Profesora de Historia Contemporánea) y M<sup>a</sup> Olga Sánchez (Profesora de Derecho y Directora del Área de Igualdad).

#### **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" (capítulo 10), 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.

Además, se realiza una amplia difusión de noticias relacionadas con la Igualdad por los canales habituales de comunicación.

#### **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 la 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 2012 se ha impartido en mayo el curso “Evitar el sexismo en el lenguaje administrativo (2ª edición)”, con una duración de 10 horas y al que han asistido 24 personas (3 hombres y 21 mujeres).

En el Plan de Formación del Profesorado se ha incluido e impartido el curso “Propuestas para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Docencia Universitaria” de 8 horas de duración.

**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 2012/2013, las actividades formativas ofertadas en materia de igualdad han sido diez, 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)
- *Nueva gestión pública e igualdad* (Dpto. de Economía).
- *II Cine Foro: Cooperación al Desarrollo* (Facultad. Ciencias Económicas y Empresariales).
- *El principio de igualdad en las relaciones jurídico familiares* (Dpto. Derecho Privado)
- *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). El curso ha incluido una visita al Centro Integral de asistencia e información a víctimas de violencia de género del Gobierno de Cantabria.

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 1ª curso del Grado de Medicina.



La Facultad de Educación, a través de su Departamento de Educación, ha introducido la problemática del género en varias asignaturas de los Grados de Maestro (Educación Infantil y Primaria), Adaptación al Grado y Postgrados (Máster en Formación del Profesorado de Secundaria y Máster en Investigación e Innovación en contextos educativos).

La Facultad de Filosofía y Letras ha incluido una línea de investigación en historia de las mujeres y del género en el mundo antiguo y medieval en el Máster "Del Mediterráneo al Atlántico: la construcción de Europa entre el Mundo Antiguo y Medieval".

También en la Facultad de Filosofía y Letras se ha defendido un Trabajo de Fin de Máster sobre "Las mujeres en las villas portuarias del Cantabria: el ejemplo de Santander en la Baja Edad Media".

El Servicio de Actividades Físicas y Deportivas continua con las actividades de dos escuelas deportivas femeninas: la escuela femenina de fútbol sala y la escuela femenina de voleibol, 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.

### 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 2012 se ha impartido el curso “Evitar el sexismo en el lenguaje administrativo”, y en el Plan de Formación del Profesorado se ha desarrollado el curso “Propuestas para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Docencia Universitaria”.

En la Unidad de Igualdad reciben quejas y sugerencias sobre las imágenes y el uso del lenguaje a estos efectos y se trasladan a los responsables correspondientes para que, en la medida de lo posible, enmienden y procuren evitarlo en sucesivas actuaciones.

**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 nóminas, 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. En concreto desde la Secretaría General se enviaron a la Unidad de Igualdad y fueron revisados el texto de los Reglamentos de elecciones al Claustro y de Régimen Interno del Claustro.

En todos los Reglamentos de Centros y Departamentos que se han ido aprobando durante el año 2012 se ha incorporado una Disposición Adicional que bajo la denominación “Consideraciones lingüísticas” señala lo siguiente:

“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 el presente Reglamento 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. Cuando proceda, será válida la cita de los preceptos correspondientes en género femenino”.

El Reglamento de Régimen interno de la Escuela Universitaria de Enfermería “Casa de Salud Valdecilla”, aprobado en Consejo de Gobierno el 17 de diciembre de 2012, utiliza el género femenino en los órganos de gobierno unipersonales, señalando en su Disposición Adicional Primera. Consideraciones lingüísticas que “todas las denominaciones relativas a los órganos del Centro, a sus titulares e integrantes y a los miembros de la comunidad universitaria, así como cualesquiera otras que en el presente Reglamento se efectúen en género femenino, se entenderán hechas indistintamente en género masculino, según el sexo del titular que los desempeñe, o de aquel a quien dichas denominaciones afecten. Cuando proceda, será válida la cita de los preceptos correspondientes en género masculino”.

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

- La Secretaría General ha procurado en todo momento elaborar los carteles e impresos de las elecciones al Claustro y a Rector con un lenguaje no sexista.
- Desde Gerencia se ha difundido a todo el PAS la documentación del curso “Evitar el sexismo en el lenguaje administrativo”, en el apartado de Formación de la Intranet.
- Desde la Gerencia también proponen como nuevas acciones establecer alianzas entre los Servicios/Unidades con el fin de cooperar en la redacción no sexista de los documentos tanto internos como externos, permitiendo advertir de una manera ágil y eficaz (p.e. correo electrónico) el uso incorrecto de un lenguaje sexista.
- La Facultad de Filosofía y Letras manifiesta realizar un uso del lenguaje no sexista en la redacción de su nuevo Reglamento.
- 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.
- El Departamento de Ingeniería Eléctrica y Energética también se muestra comprometido en el uso de un lenguaje que respete la comunicación en igualdad incluyendo su Reglamento de Régimen Interno.
- Desde el Vicerrectorado de Ordenación Académica se pone de manifiesto que la adecuación de los Reglamentos a los nuevos Estatutos, cartelería e impresos del Vicerrectorado se han formulado en un lenguaje no sexista.
- Desde el Vicerrectorado de Estudiantes se señala que cuidan especialmente en todas las comunicaciones utilizar un lenguaje no sexista.
- El Departamento de Educación está trabajando en un proyecto para nombrar los espacios del Departamento y la Facultad (Aulas y Seminarios) con nombres de personajes ilustres, buscando un equilibrio entre hombres y mujeres.

### **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.**

El artículo 8.2 de los Estatutos de la UC, aprobados por Decreto 26/2012, 10 de mayo (Boletín Oficial de Cantabria, 17 de mayo de 2012) establece que "la Universidad de Cantabria propiciará la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en sus órganos colegiados".

Al igual que los Estatutos, los Reglamentos de Régimen Interno del Claustro (artículos 12.6 y 21.2) y de elecciones al Claustro (artículo 1.2) incorporan en su texto la presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

Se ha constituido la Comisión de Investigación con mayor participación de mujeres, que ha pasado de 0 a 5 mujeres en el ámbito de expertos científico-técnicos, manteniéndose en una en el ámbito de gestión.

En la Facultad de CC. Económicas y Empresariales, uno de los vicedecanos ha dimitido y ha sido elegida para sustituirle una mujer. El equipo decanal está constituido en estos momentos por 4 vicedecanas y 3 vicedecano, siendo la decana una mujer.

**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, si bien ambos órganos han previsto en sus programas de formación cursos con perspectiva de género, no figura ninguno dirigido específicamente al personal femenino relativo al fortalecimiento de los roles de liderazgo, dirección y toma de decisiones.

**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 2012, la Unidad de Igualdad desarrolló la segunda edición del programa de prácticas "Universitarias Líderes" y ha solicitado una subvención al Instituto de la Mujer para poner en marcha la tercera edición en colaboración con el COIE, la Asociación de Mujeres Empresarias de Cantabria y la Dirección General de la Mujer del Gobierno 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 2012 ha tenido lugar la X 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.

## 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 que llevan trabajando desde hace años en posibilitar la incorporación de todos los egresados de la Universidad, hombres y mujeres, a la formación del Tercer Ciclo, potenciando especialmente aquellos ámbitos en que carecían de programas de doctorado, para crear sus propios programas o incorporarse a otros ya existentes.

El Vicerrectorado de Investigación, también implicado en esta acción, nos señala que el Código de buenas prácticas de Investigación del Comité de Ética de la Investigación de la UC (CEIUC), en el punto 10, relativo a la difusión de las normas existentes que regulan aspectos concretos de la actividad científica recoge que “de forma especial la Institución favorecerá condiciones no discriminatorios por razón de raza, sexo, opinión, religión o similares en la participación en actividades de investigación y en el acceso a puestos, cargos, o actividades de formación o representación”.

**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**

No nos consta información al respecto más allá de la reflejada en el apartado anterior.



## 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 en el año 2011 elaboró 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.

El texto se ha remitido al Comité de Seguridad y Salud, sin que nos conste el estado de tramitación del mismo.

### **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 tienen constancia de que se haya producido ninguna acción relacionada con estos aspectos del Plan.

**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*). En el artículo 15 del Decreto 49/2009 por el que se determinan los servicios y actividades académicas universitarias sujetas a precios públicos se introdujo esta causa de exención.

En estos cuatro cursos no nos consta que alguna persona se haya acogido a esta exención.

Desde el Vicerrectorado de Ordenación Académica se deja constancia que tanto en este y en otros supuestos, como el de las familias numerosas o el de la discapacidad, relativos a la exención o reducción de tasas y criterios de valoración de las becas, se cumplen la normativa correspondiente.

## 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 atiende a las consultas relacionadas con la flexibilidad horaria, especialmente, en relación al profesorado intentando que las partes lleguen a un acuerdo al respecto.

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. No obstante, este curso 2012/13 todavía queda 4º de licenciatura con horario de 8 a 9.

Se ha destacado en este centro que se observa un mejor ambiente entre el profesorado a la hora de fijar los horarios porque pueden compatibilizarse mejor con la familia.

- La Facultad de Ciencias ha atendido a las solicitudes recibidas en relación con la flexibilidad horaria. Dicha Facultad, en el mes de junio, elaboró un borrador de horario de clases para el curso académico que se envía al profesorado, a los departamentos y a la delegación de alumnos. Las modificaciones solicitadas fueron tenidas en cuenta.
  
- La Facultad de Filosofía y Letras señala que se siguen las indicaciones correspondientes de flexibilidad horaria para el personal con necesidades de conciliación.

#### **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: 25
  - Hombres: 3
  
- Autorizaciones concedidas:
  - Mujeres: 25
  - Hombres: 3

En relación al año anterior se ha duplicado el número de mujeres que han hecho esta solicitud, mientras se ha reducido en una persona la solicitud por parte de varones.

## 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 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**

Como consecuencia de la adopción de medidas de austeridad en materia de RR. HH, la ampliación del permiso de paternidad ha sido suspendido en 2012.

En cuanto al permiso actualmente vigente se han realizado 3 solicitudes y han sido las 3 autorizadas. Uno de los solicitantes ha disfrutado además parte del permiso de maternidad y el permiso de lactancia acumulados.

### **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 Cultura, Participación y Difusión 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. Respecto de todas estas actividades en el año 2012 se han hecho encuestas para evaluar la calidad, el grado de satisfacción de los servicios y el de apoyo a la conciliación a sus usuarios/as, habiendo sido altamente positiva la valoración.

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

Este año han manifestado haber tenido en cuenta que el horario de las reuniones no interfieran con la vida personal y familiar: Secretaría General, Vicerrectorado de Ordenación Académica, Vicerrectorado de Estudiantes, Facultad de Ciencias, Departamento de Ingeniería Eléctrica y Energética, la Facultad de Filosofía y Letras, el Departamento de Educación..

### **Crear mecanismos de contratación para agilizar las sustituciones del PDI**

No se nos ha comunicado que haya puesto en marcha ningún mecanismo de contratación para agilizar las sustituciones en este año.

### Actividades de conciliación

En coordinación con el Servicio de Deportes, desde el Área de Igualdad, se mantienen las actividades que se han venido desarrollando en los últimos años.

- Escuela Infantil: durante todo el año.
- Campus de Vacaciones: periodo vacacional de Navidad, Semana Santa y Verano.
- Campamento de Verano: primera semana de septiembre.

## 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.

En el Programa de Vida Activa y Saludable prestan sus servicios al personal de la UC un psicólogo, un entrenador personal, un fisioterapeuta y una médica deportiva que presentan todos los años sus estadísticas de atención a usuarios desagregadas por sexo.

**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.**

No nos consta ninguna nueva iniciativa al respecto este año.