



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

## VII INFORME DE SEGUIMIENTO 2016



Vicerrectorado de Cultura y Participación Social

## ÍNDICE

METODOLOGÍA	3
ÁMBITO 1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	5
ÁMBITO 2. IGUALDAD COMO ELEMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	9
ÁMBITO 3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE	17
ÁMBITO 4. REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES	19
ÁMBITO 5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO	20
ÁMBITO 6. RETRIBUCIÓN	21
ÁMBITO 7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y DISCRIMINACIÓN	22
ÁMBITO 8. CONDICIONES LABORALES	24
ÁMBITO 9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	26
ÁMBITO 10. CONDICIONES FÍSICAS EN EL ENTORNO DE TRABAJO	28

## METODOLOGÍA

Durante el año 2017 se ha llevado a cabo un análisis de la metodología empleada hasta el momento en el seguimiento del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cantabria. Dicho análisis muestra la necesidad de hacer efectiva la metodología aprobada en septiembre de 2009 por Consejo de Gobierno consistente en el envío de fichas de seguimiento por cada acción propuesta en el Plan. De esta forma se garantiza la participación sistemática de los diferentes órganos y servicios en el proceso de seguimiento y evaluación.

Con motivo de la realización del *VII Informe de seguimiento 2016*, se ha enviado a cada órgano o servicio responsable de aplicar cada acción propuesta en el Plan, la siguiente ficha de seguimiento:

FICHA DE SEGUIMIENTO POR ACCIÓN	
Acción propuesta en el Plan	
Descripción de la acción desarrollada	
Calendario (fecha de inicio – final previsto)	
Personas destinatarias	
Órgano o servicio responsable	
Resultados provisionales	
Problemas (surgidos y esperables)	
Aspectos a mejorar	

Los envíos se han realizado el día 13 de junio con dos recordatorios los días 4 de julio y 8 de agosto de 2017.

La información presentada en este *VII Informe de seguimiento 2016* corresponde a la recogida en este periodo por los siguientes órganos, servicios, facultades y centros de la Universidad de Cantabria:

- Biblioteca de la Universidad de Cantabria
- Escuela de Doctorado
- Escuela Politécnica de Ingeniería de Minas y Energía
- Escuela Técnica Superior de Náutica
- Escuela Universitaria de Enfermería

- ETS de Ingenieros Industriales y de Telecomunicación
- Facultad de Ciencias
- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
- Facultad de Derecho
- Facultad de Educación
- Facultad de Filosofía y Letras
- Facultad de Medicina
- Gerencia
- Instituto de Física de Cantabria
- Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria
- Secretaría General de la Universidad de Cantabria
- Servicio de Actividades Físicas y Deportivas
- Servicio de Comunicación
- Servicio de Publicaciones
- Unidad de Prevención
- Vicerrectorado de Cultura y Participación Social
  - Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social
  - Área de Cursos de Extensión Universitaria
  - Área de Exposiciones
  - Aulas de Extensión Universitaria
    - Aula Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género
- Vicerrectorado de Estudiantes y Emprendimiento
  - SOUCAN
- Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento

## ÁMBITO 1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### Creación de la Unidad de Igualdad

Acción implantada en 2010 (*ver I Informe de Seguimiento 2010*).

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

En el marco de la nueva estrategia de comunicación del **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** se ha impulsado la web institucional como instrumento de comunicación e información. Se ha vinculado a la página inicial de 'Destacados' de unican.es un enlace directo a la web del Área, cuyos contenidos se han reestructurado habilitando diferentes apartados que se mantienen actualizados y en los que se recoge información sobre:

- Actuaciones en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la UC: normativa general sobre igualdad y universidades, información de la Unidad de Igualdad y de la Comisión Transversal de Igualdad, datos estadísticos de mujeres y hombres en la UC, el Plan de Igualdad vigente y sus correspondientes seguimientos anuales, documentos para la comunicación en igualdad, información sobre el Premio de Igualdad UC, actuaciones para lograr un campus libre de sexismo y la pertenencia a la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria.
- Políticas de conciliación en la UC: Plan concilia, Escuela Infantil y los Campus Infantiles.
- Actuación de la UC en materia de Responsabilidad Social Universitaria: nuestros grupos de interés, comités y memorias e informes de RSU.
- Protocolo de actuación de la UC ante situaciones de acoso hacia cualquier persona de la comunidad universitaria.
- Protocolo de actuación ante la aparición de publicidad de carácter sexista en el campus universitario.
- Actividades de sensibilización llevadas a cabo por el Área.
- Convocatorias tanto internas como externas de *call for papers*, cursos, jornadas y conferencias, másteres, becas, premios y publicaciones en el ámbito de los estudios de las mujeres, feministas y de género así como de la responsabilidad social.
- Recursos sobre igualdad, conciliación, acoso en el ámbito universitario y responsabilidad social universitaria.
- Noticias en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación y la responsabilidad social.
- Publicación del informe *La Universidad de Cantabria desde la perspectiva de hombres y mujeres: un estudio empírico*.

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

Desde la **Gerencia** de la Universidad de Cantabria se ha consolidado la desagregación por sexo en los sistemas de información. Desde el año 2010 todos los informes e indicadores se elaboran con datos desagregados por sexo.

El **Servicio de Actividades Físicas y Deportivas** elabora estadísticas desagregadas por sexo correspondientes a:

- La participación en cursos y actividades programadas a lo largo del año (desagregadas por sexo y centros y publicadas en la memoria de actividades que realiza el servicio).
- Las actividades que organiza el servicio, destinadas a menores, para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

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

En el año 2016 no se ha desarrollado ninguna acción al respecto.

### **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**

En el año 2016 no se tiene conocimiento de ninguna acción al respecto.

### **Favorecer la adquisición de fondos bibliográficos específicos**

En el año 2016 no se ha desarrollado ninguna acción al respecto. Desde la **Biblioteca de la Universidad de Cantabria** informan de que no hay recursos para llevarlo a cabo.

### **Establecer una sección de Estudios de Género en la BUC**

La **Biblioteca de la Universidad de Cantabria** lleva a cabo, en sus diferentes divisiones, actividades de sensibilización tales como:

- Focos de interés
- Semblanzas y biografías de mujeres o grupos de mujeres en los blogs [Imaginar la ciencia](#) y [La comicteca](#) y en las redes sociales (Facebook de la BUC y de *La comicteca*).

En 2016 se han desarrollado las siguientes actividades:

1. **Foco de interés *Planeta 50-50* en torno al Día Internacional de las Mujeres en la división de Derecho (07/03/2016)**

Este foco de interés se ha elaborado siguiendo la campaña propuesta por la ONU para celebrar el Día Internacional de las Mujeres de 2016: [Por un Planeta 50-50 en 2030: Demos el paso para la igualdad de género.](#)

En este [enlace](#) se pueden consultar las obras seleccionadas.

En el Blog *Comicteca* se compartieron las jornadas de comic *Viñetas y Mazmorras*, organizadas por la Asociación Autoras de Cómic y la asociación Amigos de la Narración Gráfica y celebradas del 10 al 13 de marzo de 2016 en Santander, Reinoso y Comillas, en torno al Día Internacional de las Mujeres.

2. **Foco de interés *Ingenieras* en la división de Caminos (05/04/2016)**

Este foco de interés se ha llevado a cabo con el objetivo de reflexionar en torno a la baja matrícula femenina en las titulaciones en ingenierías de la UC (exceptuando en Química), la ausencia de mujeres en los grupos de investigación, el estancamiento e incluso retroceso de la participación femenina en los estudios técnicos o la escasa presencia de ingenieras en el mundo laboral.

En este [enlace](#) se pueden consultar las obras seleccionadas.

Acompañando este foco de interés, en el blog *Imaginar la Ciencia* se ha publicado una [entrada](#) en reconocimiento a la profesora Teresa Rodrigo, investigadora del IFCA y catedrática de la Universidad de Cantabria, galardonada con el *Premio Julio Peláez a Pioneras de las Ciencias Físicas, Químicas y Matemáticas* de la Fundación Tatiana Pérez de Guzmán el Bueno.

Además, se ha designado a Carmen Chasco, responsable de la biblioteca de Medicina y Enfermería y coordinadora de Extensión bibliotecaria de la BUC, encargada de las acciones incluidas en el Plan de Igualdad.

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

En 2016 la Universidad de Cantabria se ha adherido a la **Red Española para el Desarrollo Sostenible (REDSN)**, antena en nuestro país de la Red de Soluciones para un Desarrollo Sostenible (SDSN). La misión de la REDSN es movilizar y sensibilizar a la sociedad española, a las instituciones públicas y al sector privado para que conozcan de manera más rigurosa y comprometida los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como favorecer su incorporación a las políticas públicas, al ámbito empresarial y en el comportamiento de la sociedad en general. La principal finalidad de la red es activar a las universidades, los centros de investigación, las empresas y la sociedad civil para la resolución de problemas prácticos sobre desarrollo sostenible. La REDSN centra su actividad en cuatro áreas prioritarias para España: energía, agua, biodiversidad y género.

## Asesoría y apoyo técnico a la comunidad universitaria para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

El **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** ha atendido peticiones internas tanto de carácter personal como por parte de otros servicios universitarios, centros, departamentos y colectivos. Igualmente, en la medida de lo posible se han atendido consultas requeridas por organismos y personas ajenas a la comunidad universitaria.

## Proyección del Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social dentro y fuera de la Universidad de Cantabria

La Universidad de Cantabria ha participado en la jornada *Networking de Igualdad en las Empresas de Cantabria* convocada el 19 de octubre de 2016 por la empresa Birla Carbón Spain, en colaboración con el Gobierno de Cantabria. La directora del Área, Montserrat Cabré i Pairet, ha intervenido en las jornadas explicando las experiencias de la UC en su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.

El Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social ha participado por primera vez en el *XII Día Internacional de la Universidad de Cantabria* celebrado el 28 de octubre de 2016 en el hall y pasillo central de la Facultad de Derecho. En un *stand* propio se han difundido las líneas de trabajo con los diversos materiales divulgativos elaborados por el Área: Protocolo de actuación frente al Acoso en el ámbito de la UC, folletos de la Escuela Infantil y Campus Infantiles así como servicios generales y actividades organizadas por el Área.



## 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 2016 no se ha convocado el *IV Premio a la Igualdad de la Universidad de Cantabria* que correspondería a este año por su carácter bienal. La **Comisión Transversal de Igualdad** ha acordado llevar a cabo esta convocatoria en el año 2017.

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.

El **Área de Exposiciones**, perteneciente al Vicerrectorado de Cultura y Participación Social, ha desarrollado dos exposiciones en las que se otorga visibilidad a temáticas de género o artistas plásticas:

1. La imagen femenina en la Biblia de Gustave Doré
2. Dibujos de Rosario Weiss en la Colección Lázaro Galdiano

El público asistente a las exposiciones ha sido de 304 y 849 personas, respectivamente.

El **Aula Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género**, perteneciente al Vicerrectorado de Cultura y Participación Social, ha desarrollado las siguientes actividades:

### 1. I Jornadas de Estudios de las Mujeres y del Género de la Universidad de Cantabria

Las jornadas se llevaron a cabo el 8 de marzo de 2016 en el Edificio Tres Torres (torre C). La actividad ha tenido como objetivo visibilizar las investigaciones que se están llevando a cabo en la UC en los últimos tres años. El EEES ha conllevado la realización de trabajos de investigación como requisito para obtener los títulos de Grado y Máster que, tal y como se constata en las últimas defensas realizadas, pueden encuadrarse en la tradición de los Estudios de las Mujeres y del Género. Además, algunas tesis doctorales presentadas también forman parte de ésta.

La convocatoria estaba dirigida al alumnado de la UC que hubiera defendido sus trabajos en el periodo 2012-2015. En total fueron presentados 17 trabajos: 1 tesis doctoral, 11 Trabajos Fin de Máster y 5 Trabajos Fin de Grado. Los premios en cada categoría fueron obtenidos por:

- **Tesis doctoral:** desierto al no presentar la autora el trabajo.
- **Trabajo Fin de Máster:** se acuerda premiar a los dos mejores Trabajos Fin de Máster presentados, galardones que recaen en Marina Berasategui López por el trabajo *El sueño de un Mount Holyoke español. Una biografía de Alice Gordon Gulick (1872-1931)* y Marta López Pereda por *La escuela segregada en la España del cambio de siglo XIX-XX y las primeras reacciones críticas: Concepción Arenal y Emilia Pardo Bazán*.

- **Trabajo Fin de Grado:** Rodrigo Franco Solar por su estudio *Las transformaciones en la profesión médica: análisis de género. Cantabria, 1898-1998.*

Las jornadas fueron clausuradas con la conferencia *Las mujeres en la universidad y los estudios de las mujeres y de género* a cargo de Teresa Ortiz, catedrática de historia de la ciencia de la Universidad de Granada.

## 2. Jornada *Arquetipos femeninos en la Biblia de Gustave Doré*

La jornada a cargo de Rosa Ríos Lloret, se llevó a cabo en la sala Fray Antonio de Guevara del Paraninfo de la Universidad de Cantabria, el 13 de enero de 2016. Al acto asistieron 30 personas. Actividad realizada en colaboración con el Área de Exposiciones de la UC con motivo de la exposición *La imagen femenina en la Biblia de Gustave Doré.*

## 3. Jornada *Rosario Weiss y su obra*

La jornada a cargo de Carlos Sánchez se llevó a cabo en la sala Fray Antonio de Guevara del Paraninfo de la Universidad de Cantabria, el 4 de febrero de 2016. Al acto asistieron 25 personas. Actividad realizada en colaboración con el Área de Exposiciones de la UC con motivo de la exposición *Dibujos de Rosario Weiss en la Colección Lázaro Galdiano.*

## 4. VII Premio Isabel Torres a investigaciones en estudios de las Mujeres y del Género

La convocatoria se desarrolló entre los meses de noviembre de 2016 y enero de 2017. La actividad estaba dirigida a personas residentes en Cantabria que hubieran realizado una investigación sobre cualquier temática vinculada a los estudios de las mujeres y del género o que, residiendo en cualquier otra comunidad, hayan elaborado un trabajo relacionado con el pasado o el presente de las mujeres en Cantabria.

En total fueron presentados doce ensayos, destacando todos ellos por su calidad. El premio lo obtuvo Cella España Chico por su trabajo *Menores trans (género) en el sistema educativo: las presiones sociales y el impacto sobre su bienestar.*

El **Área de Cursos de Extensión Universitaria**, perteneciente al Vicerrectorado de Cultura y Participación Social, ha llevado a cabo diversas actividades específicas sobre el conocimiento de las mujeres y del género en el marco de la programación de Cursos de Verano:

1. **Curso de verano *Las mujeres ante el envejecimiento: nuevos roles, nuevos retos*** dirigido por Silvia Tamayo.
2. **Curso de verano *Mujeres en silencio: el monacato femenino en la España Medieval*** dirigido por Jose Ángel García de Cortázar Ruiz de Aguirre y Ramón Teja Casuso.

3. Mesa redonda *El deporte femenino de alto nivel* a cargo de Itziar Abascal Rivero, Patricia Elorza Eguiara, José Gutiérrez López y María Pardo Rojo.
4. Conferencia *Los agentes femeninos en las estrategias dinásticas y políticas del emperador* a cargo de Bethany Aram Worzella, en el curso de verano *Carlos V, Dominus Mundi* dirigido por Marina Torres Arce y Susana Truchuelo García.
5. Conferencia *Aportaciones del feminismo a la investigación cualitativa* a cargo de María Isabel Blázquez Rodríguez, en el curso de verano *Investigación cualitativa en salud: desde la reflexión a la acción* dirigido por Jose Ignacio Lavín Carcoba y Patricia López Calderón.
6. Conferencia *El síndrome de la abuela esclava* a cargo de Ana Aguilera Zubizarreta, en el curso de verano *Semana de salud para mayores* dirigido por Alejandro Pontón Cortina.
7. Conferencias *Historia, mujeres y literatura* a cargo de Alejandro Fernández González y *Mujeres periodistas en la historia: Consuelo Bergés* a cargo de Raquel Gutiérrez Sebastian en el curso de verano *Literaturizar el pasado inmediato: visiones de la historia desde la literatura* dirigido por Francisco de Borja Rodríguez Gutiérrez.

El **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** ha organizado la jornada *Género y Acoso en el Ámbito Educativo* para conmemorar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres convocado cada 25 de noviembre por la ONU y con motivo de la aprobación del *Protocolo de actuación frente al acoso en el ámbito de la Universidad de Cantabria*. La jornada se ha celebrado el 21 de noviembre de 2016 y ha contado con las ponencias de cuatro profesionales especialistas en la materia:

1. Cristina Salmivalli, de la Universidad de Turku (Finlandia), a cargo de la conferencia *Bullying Among peers of same vs. opposite sex in Finland*.
2. Andrés Fernández Fuentes, de la Universidad de Cantabria, con la exposición *Coerción sexual: un estudio realizado en adolescentes de Cantabria*.
3. Eva Gómez Pérez, de la Universidad de Cantabria, a cargo de la conferencia *La importancia de las asociaciones en la prevención: el caso de CAVAS en Cantabria*.
4. Esperanza Bosch Fiol, de la Universitat de les Illes Balears, clausurando la jornada con la ponencia *El acoso por razón de sexo/género en la universidad*.

A la jornada ha asistido el alumnado del Máster de Formación del Profesorado de Secundaria y se han proporcionado certificados de asistencia para quienes así lo han solicitado. En la jornada han participado en torno a 150 personas.

La Universidad de Cantabria, a través del **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social**, ha participado en la convocatoria del *I Premio de Investigación en Estudios de Género*,

por parte del Grupo 9 de Universidades, asociación de la que forma parte la institución. El Área ha formado parte del Comité convocante y evaluador del premio y ha coordinado una subcomisión compuesta por el Vicerrector de Cultura y Participación Social, Tomás A. Mantecón Movellán; la Directora del Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social, Montserrat Cabré i Pairet; la Directora del Aula Interdisciplinar Isabel Torres, Marta García Lastra; y la profesora titular de filosofía del derecho, Olga Sánchez Martínez. Al premio han concurrido un total de 81 candidaturas (41 tesis doctorales, 25 trabajos fin de máster y 15 trabajos fin de grado) de 18 universidades.

La **Facultad de Ciencias** promueve la visibilización de las mujeres en las actividades de divulgación, para luchar contra la asimetría entre mujeres y hombres en las vocaciones STEM. En el año 2016 ha comenzado a participar en el Día Internacional de las Mujeres y la Ciencia.

### **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** de la Universidad de Cantabria difunde la producción científica, cultural y artística de las mujeres mediante la elaboración de notas de prensa y audiovisuales y su posterior distribución a medios de comunicación; a través de la página web de la UC y adaptando los contenidos a las redes sociales con perfil de la universidad (Twitter, Facebook y YouTube).

Entre las publicaciones realizadas en el año 2016 destacan las siguientes:

15/01/2016 - Convocatoria de las I Jornadas de Estudios de las Mujeres y del Género en la UC ([enlace UC](#) y [enlace vídeo](#))

02/02/2016 - La UC acogerá una exposición sobre los dibujos de Rosario Weiss de la Colección Lázaro ([enlace UC](#))

09/02/2016 - Exposición: Dibujos de Rosario Weiss ([enlace UC](#))

10/02/2016 - 11 de febrero: Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia ([enlace UC](#))

08/03/2016 - 17 trabajos participan en las I Jornadas de Estudios de las Mujeres y del Género de la UC ([enlace UC](#))

04/04/2016 - Entregados los premios de las I Jornadas de Estudios de las Mujeres y del Género de la UC ([enlace UC](#))

04/07/2016 "Hay que atajar las causas de la infertilidad social antes que combatir sus consecuencias", según experta ([enlace UC](#))

05/07/2016 - El G-9 de Universidades falla su I Premio de Investigación en Estudios de Género ([enlace UC](#))

03/11/2016 – El rector de la UC inaugura el II Congreso Internacional sobre Traducción, Ideología y Género ([enlace UC](#))

11/11/2016 - Convocada la VII edición del Premio Isabel Torres con el objetivo de difundir los estudios de la mujer y de género entre la sociedad ([enlace UC](#))

22/11/2016 - Jornada sobre género y acoso en el ámbito educativo ([enlace UC](#))

20/12/2016 - Profesora UC gana el Premio a la Mejor Tesis Doctoral de la Cátedra Santander de RSC de la Universidad de Málaga ([enlace UC](#))

18/01/2017 - El Premio Isabel Torres recae en un estudio sobre los menores transgénero en el sistema educativo ([enlace UC](#), [vídeo UC](#))

Estas actuaciones quedan recogidas en la memoria de la Universidad de Cantabria en los apartados correspondientes a los órganos y servicios organizadores y, en especial, en el apartado referido al Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social y al Aula Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y de Género.

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

La [Editorial de la Universidad de Cantabria](#) ha publicado en este año las obras:

- *El derecho a la salud reproductiva: configuración en el marco jurídico nacional e internacional* de María Cruz Reguera Andrés, galardonado con el IV Premio Isabel Torres a investigaciones en estudios de mujeres y del género.
- *La Escuela de enfermería "Casa de Salud Valdecilla": un modelo de formación enfermera*, de Celia Nespral Gaztelumendi.
- *Las mujeres y las emociones en Europa y América. Siglos XVII-XIX*, de M<sup>a</sup> Luisa Candau Chacón (ed.)

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

Desde [Gerencia](#) se informa de que, por motivos presupuestarios, durante el año 2016 no se ha realizado el Plan de Formación del PAS.

**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.**

Desde el curso académico 2014-2015, cada facultad y centro de la Universidad de Cantabria oferta su propio programa de asignaturas correspondientes al *Plan de desarrollo de habilidades, valores y competencias transversales* (ver *VI Informe de Seguimiento 2015*).

En el año 2016, la oferta académica con perspectiva de género (contenidos específicos) incluye las siguientes asignaturas:

Facultad o centro	Asignaturas	Titulación
Facultad de Ciencias económicas y empresariales	Habilidades, valores y competencias transversales	Grado en Economía
Facultad de Derecho	Derecho Constitucional II Derecho Penal, Parte Especial Protección Social Historia de las Instituciones Político Administrativas Españolas	Grado en Derecho
	Políticas Sociolaborales de Empleo y Género	Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Educación	Sociedad, cultura y educación Aprendizaje y desarrollo psicológico II	Grado en Magisterio de Educación Infantil
	Aprendizaje y desarrollo psicológico II	Grado en Magisterio de Educación Primaria
Facultad de Medicina	Introducción a la medicina: aspectos históricos, culturales y sociales de la salud y la enfermedad	Grado en Medicina
Escuela Universitaria de Enfermería	Salud pública y atención primaria de salud Enfermería en la salud de la mujer Ética, bioética y legislación Enfermería del envejecimiento Enfermería en la infancia y la adolescencia Atención a la salud de la comunidad <i>Community Health Care</i>	Grado en Enfermería

Igualmente, estas facultades y centros también ofertan líneas de investigación en el marco de los estudios de las mujeres y del género. En el año 2016 se ha llevado a cabo las siguientes investigaciones:

Facultad o centro	TFG/TFM	Titulación
Facultad de Derecho	TFG <i>Brecha salarial: ¿ficción o realidad?</i> , dirigido por María Dolores Odriozola Zamanillo.  TFG <i>Diferencias de género en los puestos de trabajo y dirección</i> , dirigido por María del Rosario Ojinaga Ruiz.	Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Educación	Diversos TFG y TFM	Grado en Magisterio en Educación Infantil  Grado en Magisterio en Educación Primaria  Máster en Investigación e Innovación en Contextos Educativos  Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria
Facultad de Filosofía y Letras	TFG <i>El rey sexuado: la propaganda infamante en Enrique IV</i> , dirigido por Jesús Ángel Solórzano Telechea	Grado en Historia
Facultad de Medicina	TFG <i>Mujeres y profesión médica en Cantabria: experiencias de las primeras colegiadas del siglo XXI</i> , dirigido por Montserrat Cabré i Pairet.  TFG <i>Las transformaciones en la profesión médica: análisis de género. Cantabria: 1898-1998</i> , dirigido por Montserrat Cabré i Pairet y galardonado con el <i>I Premio a Trabajos Fin de Grado en Estudios de las Mujeres y de Género</i> convocado por el Aula Interdisciplinar Isabel Torres de la UC y el <i>I Premio a Trabajos Fin de Grado en Historia de la Medicina</i> , convocado por la Sociedad Española de Historia de la Medicina.	Grado en Medicina

<p>Escuela Universitaria de Enfermería</p>	<p>Líneas de investigación ofertadas:</p> <p>Determinantes sociales y estilos de vida</p> <p>Cuidados centrados en la demencia avanzada</p> <p>Atención a la o el cuidador familiar de personas con demencia</p> <p>Determinantes socioeconómicos, estilos de vida y valoración de estados de salud y cuidados</p> <p>Economía de los cuidados de larga duración y dependencia</p> <p>Salud e inmigración</p> <p>Determinantes sociales y estilos de vida</p> <p>La salud de la mujer</p> <p>Investigación en Salud Reproductiva</p>	<p>Máster Universitario en Investigación en Cuidados de Salud</p>
--	--	---

### Promoción del deporte femenino entre las actividades ofertadas por el Servicio de Actividades Físicas y Deportivas de la Universidad de Cantabria

El **Servicio de Actividades Físicas y Deportivas** promueve el deporte femenino a través de las actividades y los equipos tanto femeninos como mixtos. En el año 2016 se ha continuado con la realización de la Escuela femenina de fútbol sala y mixta de voleibol que en origen era femenina y este año solicitaron al servicio que fuera mixta. La escuela de fútbol sala femenina se desarrolló durante los trimestres 2 y 3 del curso 2015/2016 y 1er trimestre del curso 2016/2017 y la escuela de voleibol femenina el 2º trimestre del curso 2015/2016 y el 1er trimestre del curso 2016/2017.

En los equipos federados de los cinco existentes, dos han sido femeninos y uno mixto, lo que supone un gran esfuerzo ya que el interés femenino en deportes de competición es habitualmente muy inferior al masculino.



### 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**

Desde **Gerencia** se informa de que, por motivos presupuestarios, durante el año 2016 no se ha realizado el Plan de Formación del PAS. Desde la UC se ha facilitado la inscripción en el curso del Plan de Formación del Centro de Estudios de la Administración Pública Regional de Cantabria (CEARC), *Lenguaje no sexista en la Administración*, no resultando admitida la única persona solicitante de la universidad.

**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.**

Acción implantada en 2011 (*ver II Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad 2011*).

Desde el **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** se ha difundido la *Guía UC: Comunicación en Igualdad* a todos los órganos, servicios y personas que la han solicitado o han mostrado interés en el uso de un lenguaje representativo para mujeres y hombres.

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

La mayoría de los órganos, servicios y centros de la Universidad de Cantabria aseguran hacer uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones, cartelería y reglamentos internos. Algunos de ellos indican haber llevado a cabo un proceso de revisión de sus elementos de trabajo: comunicaciones, reglamentos, página web.

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

La **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales** ha llevado a cabo la conferencia *Marca personal, creativa y humanista*, el 30 de noviembre de 2016, a cargo de la especialista en liderazgo femenino y emprendimiento, Yolanda Sáez de Tejada. La actividad ha tenido lugar en el marco del Máster Universitario en Comercio, Transportes y Comunicaciones Internacionales.

La **Facultad de Educación** incorpora en su memoria diversos ciclos, conferencias, cursos y charlas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, realizados en el año 2016. En el marco del Máster en Investigación e Innovación en Contextos Educativos: *Taller sobre educación afectivo-sexual*, *La innovación tecnológica desde una perspectiva de género*, *Nuevas masculinidades. Alternativas y Transformación Educativa*. En el marco del Máster en Formación del Profesorado de Secundaria: *La escuela inclusiva: pautas recomendables* y, en colaboración con el Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social, el acto conmemorativo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, *Género y Acoso en el ámbito educativo*. El compromiso de esta facultad es de continuar en años posteriores con conferencias

y charlas relacionadas con la igualdad de oportunidades dada la buena recepción de las charlas impartidas por parte del alumnado.

La **Facultad de Filosofía y Letras** ha convocado a finales del año 2016 la V Olimpiada de Historia (a desarrollar en el primer semestre de 2017) y el tema elegido ha sido *La mujer en la corte de Carlos V*.

La **Facultad de Medicina**, a través de la **Asociación Juvenil de Intercambio de Estudiantes de Medicina de Cantabria**, ha continuado desarrollando el proyecto *Peer to Peer* que consiste en unas jornadas formativas para la preparación de educadoras y educadores en sexualidad, con el objetivo de realizar posteriormente sesiones con jóvenes y adolescentes sobre concienciación en sexualidad, ITS y desarrollo psicosexual, pudiendo resolver todas sus cuestiones. Esta asociación también ha organizado la mesa redonda *Las mujeres transexuales y el sistema de salud* el 17 de marzo de 2016.

El **Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria** incorpora en su memoria la cofinanciación de la *Beca Learn África* de la fundación Mujeres por África, para una estancia de investigación de 10 meses en el instituto, de una investigadora africana. La seleccionada por la fundación es la marroquí Hajar Haddou. El objetivo de este programa de becas es fomentar la transferencia de conocimiento, el intercambio y la capacitación de las estudiantes africanas de grado y postgrado, para complementar su formación universitaria en nuestro país, e invertir después lo aprendido en beneficio de sus comunidades, contribuyendo así al avance de las sociedades africanas.

El **Instituto de Física de Cantabria** incorpora en su memoria de centro el *Plan de Excelencia 2020 del Instituto de Física de Cantabria*, el cual, en su Plan de Recursos Humanos, recoge un apartado dedicado al fomento de políticas de igualdad de género. Las acciones consideradas para mejorar la paridad de género en el instituto contemplan: (1) la aplicación de prácticas respetuosas con la equidad de género en los procesos de contratación, (2) la elaboración de descripciones de trabajo con perfiles claros y lenguaje neutro, incluyendo declaraciones adicionales para recibir solicitudes de mujeres, (3) promover métodos de evaluación que minimicen las discriminaciones y (4) establecer comités paritarios de evaluación de candidaturas.

**Activación de un Protocolo de actuación ante la aparición de publicidad de carácter sexista en el campus universitario**

La **Comisión Transversal de Igualdad** aprobó un procedimiento para que el Campus de la UC sea un espacio libre de publicidad sexista y libre de imágenes que perjudiquen la igualdad entre mujeres y hombres, encomendando al Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social velar para que en todos y cada uno de los espacios de la Universidad prevalezca el trato respetuoso hacia todas las personas.

En el año 2016, el **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** ha tenido conocimiento de la presencia en la Facultad de Derecho y Económicas de un cartel y folletos publicitarios de una fiesta universitaria con imágenes sexistas y se ha procedido a retirarlos.

## ÁMBITO 4. REPRESENTATIVIDAD DE LAS 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.

Desde la Secretaría de la Universidad de Cantabria nos informan de que dichas acciones no corresponden a las competencias del Claustro Universitario, Consejo de Gobierno y Consejo de Dirección como quedó aprobado en el Plan en 2009.

Desde el **Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento** informan de la constitución de la **Comisión de Investigación** con una mayor participación de mujeres. Se ha pasado de 5 a 7 mujeres en el ámbito de personas expertas científico-técnicas y se ha mantenido 1 mujer en el ámbito de gestión (Certificado 100/2016 de Consejo de Gobierno). Las mujeres representan el 40% del total de esta comisión.

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

Desde **Gerencia** se informa de que, por motivos presupuestarios, durante el año 2016 no se ha realizado el Plan de Formación del PAS. Desde la UC se ha facilitado la inscripción en dos cursos sobre liderazgo del Plan de Formación del Centro de Estudios de la Administración Pública Regional de Cantabria (CEARC), *Liderazgo público. Organización y estrategia y Liderazgo, gestión del cambio e innovación*. A pesar de que el curso no se dirige específicamente al personal femenino, cuatro de las cinco solicitudes de personal de la UC corresponden a mujeres. Sin embargo, ninguna de las personas inscritas ha sido admitida en los cursos.

**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.**

En el año 2016 no se tiene conocimiento de que se haya desarrollado ninguna acción al respecto.

**Desarrollar e impulsar 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.**

El **Servicio de Orientación de la UC (SOUKAN)** organiza a lo largo del curso los talleres SOUCAN, de empoderamiento y mejora de las habilidades de las personas asistentes. En estos talleres han participado mujeres del programa Sénior, pues se ha detectado la necesidad de

proporcionarlas autoestima y empoderamiento en sus inicios académicos, después de haber estado muchos años sin estudiar y dedicadas al cuidado de su familia.

Promover la paridad en las acciones formativas realizadas por la Universidad de Cantabria

El **Área de cursos de extensión universitaria**, perteneciente al Vicerrectorado de Cultura y Participación Social, manifiesta su compromiso con la participación paritaria de mujeres y hombres en las actividades que desarrolla este servicio.

## ÁMBITO 5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

El *Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cantabria* aprobado por Consejo de Gobierno en 2009 no recoge acciones a desarrollar en este ámbito.

## ÁMBITO 6. RETRIBUCIÓN

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

El **Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento**, a través de la Comisión de Investigación, ha incluido por primera vez la atención y el cuidado de hijas e hijos menores de 6 años en los años previos a las fechas consideradas, para la solicitud de ayudas a contratos predoctorales, acercando así la práctica científica a las experiencias de vida de las mujeres.

En el curso 2016/2017 la presencia de mujeres en las becas predoctorales concedidas fue del 50% (5/10 becas).

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 se dispone de información al respecto en este año 2016.

## 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 Universidad de Cantabria, a través del **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social**, ha aprobado en Consejo de Gobierno del 12 de julio de 2016 el **Protocolo de actuación frente al acoso en el ámbito de la Universidad de Cantabria**. Este protocolo contempla el acoso en el ámbito laboral en sus múltiples variantes, entre las que se encuentra el acoso sexual o por razón de género.

En septiembre de 2016 se ha constituido la *Comisión Técnica de Evaluación* prevista en el Protocolo:

1. María Teresa Lanza Guerricagoitia, directora de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales y presidenta de la Comisión Técnica de Evaluación.
2. Montserrat Cabré i Pairet, directora del Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social.
3. José Ramón Mira Soto, delegado de Prevención designado por el Comité de Seguridad y Salud, que hará las funciones de Secretario.
4. Eva María Gómez Pérez, Doctora en psicología.
5. Olga Sánchez Martínez, miembro de la Comisión Transversal de Igualdad.

Este Protocolo es de aplicación para la totalidad de las personas que integran la UC. Personal Docente e Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicios (PAS) y estudiantes pueden acogerse a este Protocolo cuando consideren que tienen un problema relacionado con el acoso, en sus diferentes variantes, en el ámbito de su actividad laboral o académica dentro de la Universidad. También es de aplicación para las y los becarios, el personal en formación y el personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la UC.

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

En el año 2016 no se ha tenido constancia de ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la Universidad de Cantabria.

**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 el año 2016 no se ha tenido constancia de ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la Universidad de Cantabria. En caso de producirse, se llevarían a cabo las medidas planteadas en el Plan Concilia UC (actualizado periódicamente en Mesa General de Negociación) para la Protección Integral contra la Violencia de Género.

**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.**

En 2016 no se tiene constancia de que se haya producido ninguna solicitud en este sentido. A propuesta de Gerencia, se ha incluido la exención de tasas en el *Decreto 49/2009 por el que se determinan los servicios y actividades académicas universitarias sujetos a Precios Públicos*.

## 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

La mayoría de los centros que han facilitado información al respecto no cuentan con un protocolo de actuación sino que atiende las solicitudes de forma individual y directa acogándose a la normativa del Plan Concilia. Así se han modificado horarios lectivos, reuniones e incluso fechas de exámenes a favor del profesorado con necesidades de flexibilización horaria.

El [Instituto de Hidráulica Ambiental de la UC](#) cuenta con un protocolo de actuación para disfrutar de la flexibilidad horaria. En 2016 son 16 las personas que se han acogido al mismo.



La **Facultad de Ciencias** informa que está en proceso de definir un procedimiento asociado a la organización docente y la elaboración de horarios docentes en la facultad en el próximo curso 2017/2018.

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

Desde **Gerencia** se informa de que en el año 2016 las personas del colectivo PAS que han solicitado flexibilidad horaria, por motivos familiares y personales, son las siguientes:

- Mujeres: 14
- Hombres: 6

Todas las solicitudes presentadas han sido concedidas.

Las autorizaciones vigentes en el año 2016 son las siguientes:

- Mujeres 61
- Hombres: 32

Entre los problemas comunicados desde los servicios destaca el hecho de que el disfrute de la flexibilidad laboral de unas personas suponga, en ocasiones, un perjuicio para el resto de personas que tienen que cubrir esas horas en el puesto de trabajo.

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

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

No se dispone de información relativa al año 2016.

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

Pendiente de la entrada en vigor, el 1 de enero de 2017, la ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE núm. 242, de 7 de octubre de 2009).

### 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

En el año 2016 no se ha desarrollado ninguna acción al respecto.

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

Los órganos, servicios, facultades y centros que han facilitado información al respecto aseguran fijar las reuniones internas en horario laboral del personal convocado con el objetivo de garantizar la disponibilidad y no interferir en su vida personal. En algunos casos se fija previamente la duración de las mismas y en otros se intenta ajustar el tiempo a las necesidades de los temas a tratar y de las personas convocadas. El principal problema diagnosticado son las reuniones internacionales que tienen que ajustarse a los diferentes usos horarios y que, en el caso de algunos centros como el IFCA, son la mayoría.

El [Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria](#) ha difundido entre el personal la información relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral recogida en el Plan de Igualdad.

La [Facultad de Educación](#) ha modificado los horarios de los másteres impartidos por la tarde en el curso 2016/2017 con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Así se ha adelantado la hora de inicio y se ha acortado el tiempo de descanso entre las sesiones, logrando reducir en 60 minutos el final de las clases. La aceptación por parte de las personas implicadas ha sido buena.

La [Escuela Universitaria de Enfermería](#) publica los horarios de los másteres impartidos con varios meses de antelación para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Asimismo han atendido todas las peticiones en materia de conciliación recibidas por parte del alumnado.

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

No disponemos de información al respecto en este año 2016.

## Fortalecimiento de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en la Universidad de Cantabria

El Vicerrectorado de Cultura y Participación Social, a través del **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** continúa fortaleciendo las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral de familias de dentro y fuera de la comunidad universitaria:

- **Escuela infantil:** mantiene el proyecto pedagógico innovador puesto en marcha con un volumen de solicitudes por encima de la capacidad de oferta.
- **Campus infantiles:** en colaboración con el **Servicio de actividades físicas y deportivas** organiza anualmente tres campus en los periodos vacacionales de Navidad, Semana Santa y verano.

En este año 2016, el número de participantes en los diferentes campus ha sido el siguiente:

- Navidad (curso 2015/2016): 50
- Semana Santa: 45
- Verano: 217

El grado de satisfacción tanto de las familias como de las niñas y niños participantes es muy alto tal y como muestran los cuestionarios realizados a las y los participantes en el campus de verano.

En el año 2016 el Área ha realizado diversos informes sobre las políticas de conciliación en la UC:

- *Informe de satisfacción del Campus de Verano de 2016*, el cual recoge las evaluaciones de las niñas y niños participantes y de sus familias.
- *Informe de cobertura de los campus infantiles*, elaborado con motivo del nuevo calendario escolar implementado en el curso 2016/2017. Este informe muestra que los cambios introducidos en este curso no implican una disminución de la cobertura sino que ésta aumenta de un 70,5% de los días no lectivos en el curso 2015/2016 al 74,6% en el curso 2016/2017.

El **Servicio de Actividades Físicas y Deportivas** también desarrolla durante el curso académico la escuela de patines y de ajedrez destinada a menores para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

## ÁMBITO 10. CONDICIONES FÍSICAS EN EL 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** indican seguir en la misma línea que en los informes anteriores: evaluación de los puestos de trabajo con carácter general, atendiendo a características físicas personales y no específicamente al sexo, tomando tal consideración únicamente en situaciones 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**

El Servicio de Prevención contratado para realizar la Vigilancia de la Salud es el que realiza los reconocimientos médicos al amparo del pliego de condiciones técnicas que marca la Universidad. Este servicio cuenta con parámetros tanto para mujeres como para hombres.

Desde la **Unidad de Prevención** se informa que ya no existe el programa de vida activa y saludable.

**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.**

Los extintores se colocan acorde a la normativa vigente, accesibles, visibles y sin obstáculos para poder acceder a ellos por parte de prácticamente todas las personas usuarias de los centros de trabajo. La utilización de nuevas tecnologías facilita la adecuación de alturas de trabajo.