



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

VIII INFORME DE SEGUIMIENTO 2017



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	11
ÁMBITO 3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE	21
ÁMBITO 4. REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES	24
ÁMBITO 5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO	27
ÁMBITO 6. RETRIBUCIÓN	28
ÁMBITO 7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y DISCRIMINACIÓN	30
ÁMBITO 8. CONDICIONES LABORALES	32
ÁMBITO 9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	34
ÁMBITO 10. CONDICIONES FÍSICAS EN EL ENTORNO DE TRABAJO	38

METODOLOGÍA

El VIII Informe de Seguimiento del *Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cantabria*, aprobado en septiembre de 2009 por Consejo de Gobierno, recopila las acciones planificadas y ejecutadas por los distintos órganos, servicios, facultades y centros de la institución a lo largo del año 2017.

Para recopilar la información necesaria, 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 en abril de 2018 con un recordatorio en julio de 2017.

La información presentada en este *VII Informe de seguimiento 2017* corresponde a la recogida en este periodo por los siguientes órganos, servicios, facultades y centros de la Universidad de Cantabria:

- Biblioteca Universitaria (BUC)
- Escuela Técnica Superior de Náutica
- Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales y de Telecomunicación
- Facultad de Ciencias
- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
- Facultad de Derecho
- Facultad de Educación
- Facultad de Medicina
- Gerencia
- Instituto de Hidráulica Ambiental de la Universidad de Cantabria (IH Cantabria)
- Secretaría General
- Servicio de Actividades Físicas y Deportes (SAFD)
- Unidad de Prevención
- Vicerrectorado de Cultura y Participación Social

- Área de Aulas de Extensión Universitaria
 - ♦ Aula Interdisciplinar Isabel Torres
- Área de Cursos de Extensión Universitaria
- Área de Exposiciones
- Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social
 - ♦ Unidad de Igualdad
- Vicerrectorado de Estudiantes y Emprendimiento
 - Sistema de Orientación de la Universidad de Cantabria (SOUCAN)
- Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento
- Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

ÁMBITO 1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

➤ Creación de la Unidad de Igualdad

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

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

La web institucional del **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** sirve de canal de transmisión de información hacia la comunidad universitaria. En ella se recopila información relativa al funcionamiento de la Unidad de Igualdad y de la Comisión Transversal de Igualdad, se recogen diferentes datos estadísticos sobre Mujeres y hombres en la Universidad de Cantabria (UC), se encuentra el Plan de Igualdad y sus distintos seguimientos anuales y se ofrecen recursos de distinta índole, dirigidos a construir una universidad cada vez más igualitaria.

La web institucional de la UC dispone de un acceso directo a la página de esta Área en su página de inicio:



Asimismo, las redes sociales del Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social se utilizan con este mismo propósito de divulgación e información. Para ello se dispone de cuentas en:

Facebook



Twitter



Academia



La **BUC** ha designado a una persona como responsable de las actividades incluidas en el Plan de Igualdad para este servicio.

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

Desde **Gerencia** 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 **SAFD** elabora estadísticas desagregadas por sexo correspondientes a:

- La participación en 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.

El **Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado** desagrega por sexo las siguientes estadísticas:

- Matrícula de nuevo ingreso por procedencia y género.
- Alumnado adaptado de 1º y 2º Ciclo a estudios de Grado.
- Alumnado matriculado en Cursos de Adaptación a Grado.
- Estadísticas de calificaciones de estudios de Grado.
- Resumen de estadísticas de calificaciones de Grado por título.
- Evolución del número de estudiantes de Máster de nuevo ingreso.
- Evolución del número total de estudiantes por titulaciones en estudios de Máster Oficial.
- Evolución matrículas en estudios de Doctorado.
- Estadísticas de la plantilla de profesorado.

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

En el año 2017 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 2017 no se han convocado este tipo de ayudas.

➤ **Favorecer la adquisición de fondos bibliográficos específicos
Establecer una sección de Estudios de Género en la BUC**

La **BUC** no realiza compras específicas por iniciativa propia. Se van incorporando al fondo general, aquellos títulos solicitados por el PDI o por el propio personal de la BUC de manera individualizada.

Desde las distintas Divisiones de la **BUC**, se llevan a cabo actividades de sensibilización y promoción de los estudios de género, tales como:

- Focos de interés.
- Curso de búsqueda de información con temática femenina “mujeres científicas”

- Noticias y biografías de mujeres o grupos de mujeres en el blog Imaginar la ciencia, con una categoría dedicada a “Mujeres y Ciencia”, creado y mantenido por el personal de la División de Ciencias.
- Difusión en redes sociales (Facebook).

En 2017 la BUC ha desarrollado las siguientes actividades concretas:

1. Foco de interés: “Víctimas heroínas rebeldes”: realizado para el 8 de marzo en la División de Industriales y telecomunicaciones.

Análisis de roles femeninos en los cómics: “*Víctimas, heroínas, rebeldes... las mujeres de la Comiecteca*”. No solo de supermanes, guerreros y malvados vive el cómic.

2. Formación: En el curso Transversal para estudiantes de física se organiza una actividad de búsqueda de información titulada “Grandes científicas en la sombra”.

Además, en los tres cursos transversales, se da la posibilidad de hacer el trabajo final de búsqueda de información para este módulo (10 horas) sobre un tema relacionado con *Mujeres y Ciencia en el siglo XX* y es una de las opciones más elegidas por las estudiantes.

3. En el blog *Imaginar la ciencia* se han difundido la noticia: [“Premios Nobel 2017, con ‘O’ de Género”](#)
4. Redes sociales: En Facebook se han realizado 21 entradas difundiendo noticias relacionadas con las mujeres. En la Comiecteca se han promocionado personajes femeninos.

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

En 2007, la UC se adhiere al Pacto Mundial de Naciones Unidas, cuyos Informes de Progreso completa anualmente. Asimismo, desde 2010 elabora con carácter bienal sus Memorias de Responsabilidad Social Universitaria, a partir del estándar de reporte internacional Global Reporting Initiative (ver *I Informe de Seguimiento 2010*).

En 2016, a la Red Española para el Desarrollo Sostenible (REDSN), antena en nuestro país de la Red de Soluciones para un Desarrollo Sostenible (SDSN) (ver *VII Informe de Seguimiento 2016*).

ÁMBITO 1 - ACCIONES ADICIONALES NO INCLUIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD VIGENTE

➤ **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 ha 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**

El **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** participado en las siguientes actividades:

1. XIII Día Internacional de la Universidad de Cantabria

Celebrado el 26 de octubre de 2017 en el hall y pasillo central de la Facultad de Derecho con el juego "Igualdad@s", a través del cual se ha acercado la actividad del Área al conjunto de la comunidad universitaria. 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.

2. X Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas celebrado en la Universidad de Córdoba.

Participación en el grupo de trabajo *Estrategias de promoción de igualdad en la comunidad universitaria* acorde al proceso de revisión y mejora del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la UC.

3. Colaboración en la realización del curso de verano Nuevos escenarios para la maternidad

Dirigido por Silvia Tamayo Haya, Profesora Titular de Derecho Civil de la Universidad de Cantabria y celebrado los días 26 y 27 de junio de 2017 en la sede de Santander.

4. I Premio de Investigación en Estudios de Género del G9

Difusión y participación como jurado 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 Universidad de Cantabria.

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**

Reconocimiento a la persona, departamento o centro académico de la UC que se haya distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres.

En 2017 no se ha convocado el *IV Premio a la Igualdad de la Universidad de Cantabria*. La Comisión Transversal de Igualdad ha acordado posponer esta convocatoria hasta el año 2018 para evitar su coincidencia con el *Premio Isabel Torres*, convocado en 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 **Aula Interdisciplinar Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género** ha desarrollado las siguientes actividades:

1. Mesa redonda "Género y envejecimiento: mujeres, edad y nuevas oportunidades"

El objetivo del encuentro fue ofrecer una visión del envejecimiento desde la perspectiva de género, tema del que las ponentes son autoras de diferentes investigaciones y publicaciones.

Las expertas abordaron temas como la necesidad de profundizar en el estudio del envejecimiento con perspectiva de género, el empoderamiento de las personas mayores, los cuidados de y para las personas mayores, las políticas desarrolladas para mujeres de este grupo de edad, etc... Tras su exposición se entabló un debate con las personas asistentes al acto.

Esta actividad contó con la colaboración de la Dirección General de Igualdad y Mujer del Gobierno de Cantabria, continuando de este modo la colaboración con el Aula.

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

Premio de carácter bienal que pretende reconocer la originalidad, el valor y el rigor académico de las investigaciones que utilizan las metodologías y las herramientas interpretativas desarrolladas por los estudios de las mujeres y del género.

La persona galardonada ha sido Celia España Chico, autora de *Menores trans(género) en el sistema educativo: las presiones sociales y el impacto sobre su bienestar*.

3. Conferencia: "Menores trans(género) en el sistema educativo: las presiones sociales y el impacto sobre su bienestar"

Impartida por Celia España Chico, ganadora de la 7ª edición del Premio Isabel Torres a Investigaciones de Estudios de las Mujeres y del Género.

4. Presentación del libro "El Derecho a la salud reproductiva: configuración en el marco jurídico nacional e internacional"

Realizada por Cruz Reguera de Andrés, ganadora de la sexta edición del Premio Isabel Torres a Investigaciones de Estudios de las Mujeres y de Género. El libro recoge el trabajo premiado.

El **Área de Cursos de Extensión Universitaria** 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:

- Curso de verano "Nuevos escenarios para la maternidad", dirigido por Silvia Tamayo.
- Curso de verano "Mujer y Deporte en el s. XXII", dirigido por José Gutiérrez López.
- Conferencia "Afganas, Más allá del Burka", celebrada el 2 de agosto, a cargo de Pilar Requena del Río (Periodista. Reportera del programa de TVE "En Portada").
- Conferencia "Alejandra: hace un siglo de todo aquello (1917-2017)", celebrada el 30 de agosto a cargo de Espido Freire (escritora).
- Jornada "La violencia en primera persona", celebrada 27 de noviembre.

El **Área de Exposiciones** ha desarrollado dos exposiciones en las que se aprovechan las visitas y talleres para introducir temas vinculados a la misoginia presente en algunos aspectos de la cultura occidental, en general y en la Historia del Arte, en particular:

- Cuentos de la vieja Europa
- Suite Vollard

El **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** ha desarrollado las siguientes actividades:

1. Jornada "Más allá de las Cifras"

Acto celebrado en conmemoración del *Día Internacional de las Mujeres*, contando con la impartición de dos ponencias:

- Presencia y experiencias de mujeres en la UC, a cargo de Mar Marcos Sánchez y Carmen Blanco Delgado, ambas profesoras de la Universidad de Cantabria.
- Las carreras académicas de las investigadoras en España: una contextualización europea, a cargo de Darina Martykánova y Alejandro Camino, profesora e

investigador predoctoral, respectivamente, de la Universidad Autónoma de Madrid.

2. Jornadas “Miradas”

Organizadas para conmemorar el *Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres* convocado cada 25 de noviembre por la ONU. Estas jornadas se han desarrollado en dos actos diferenciados pero interrelacionados:

- El 15 de noviembre tuvo lugar la conferencia *Cambiar las imágenes para cambiar el mundo*. La conferencia pretendía hacer hincapié en una de las formas de violencia más comunes y de mayor calado hoy en día: aquella ejercida por las imágenes que afecta a niñas, adolescentes y mujeres de todo el mundo. Para ello, se contó con la participación de la artista visual Yolanda Domínguez, quien mostró también el poder subversivo de las imágenes a través de acciones y creaciones tanto individuales como colectivas.
- El 27 de noviembre se celebró la jornada de extensión universitaria *La violencia en primera persona*, que se desarrolló en el Salón de Actos de la Escuela Técnica Superior de Náutica. La jornada pretendía abordar una omnipresente realidad social desde los testimonios personales, recogiendo la historia de una superviviente de violencia de género, así como la mirada de las niñas y niños que han vivido estas situaciones en el seno de sus familias y que a menudo tienen una mayor invisibilización dentro del imaginario de las violencias machistas. La actividad se desarrolló en torno a la proyección del documental *La Maleta de Marta* (2012) y posterior reflexión y debate acerca de la violencia de género en sus diferentes manifestaciones. Se abordó este tipo de violencia desde los testimonios concretos de las personas invitadas y protagonistas de esta actividad:
 - Günter Schwaiger, director del documental *La maleta de Marta* (2012).
 - Marta Anguita, protagonista del documental y superviviente directa de la violencia machista.
 - Patricia Fernández, autora del libro *Ya no tengo miedo* (2016), fundadora de la asociación de hijos e hijas de víctimas de la violencia de género “Avanza sin Miedo”.

La **Facultad de Derecho** ha incorporado la perspectiva de género en la IX Edición del Ciclo de Conferencias “Convenio Universidad-Ministerio del Interior” con las siguientes ponencias:

- Código Penal y Violencia de Género, impartida por Prof. Dra. Paz de la Cuesta Aguado, Catedrática de Derecho Penal de la UC
- Habilidades comunicativas y aspectos psicológicos en la intervención con víctimas de violencia de género, impartida por Dña. Eva Arroyo Valiente, Facultativa especialista en Psicología Clínica del Hospital Sierrallana

- Derecho de Defensa y aspectos procesales del Estatuto de la Víctima, impartida por Prof. Dra. María Amparo Renedo Arenal, Catedrática de Derecho Penal de la UC.

La **Delegación de Estudiantes de la Facultad de Educación** ha organizado unas “Jornadas Antipatriarcales”, con el fin de visibilizar el patriarcado y denunciar micromachismos.

➤ **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** realiza la difusión de estas actividades a partir de la elaboración de notas de prensa y audiovisuales y su posterior distribución a medios de comunicación, difusión en web de la UC y adaptación a contenidos para redes sociales (utilización de perfiles de la UC: TW, FB y Youtube). Algunas de ellas son:

- 18/01/2017 El Premio Isabel Torres recae en un estudio sobre los menores transgénero en el sistema educativo ([enlace UC](#) y [vídeo UC](#))
- 23/01/2017 La UC dispone de un Protocolo Contra el acoso al que pueden recurrir todos sus miembros ([enlace UC](#) y [vídeo UC](#))
- 31/01/2017 Presentación del libro “El Derecho a la salud reproductiva: configuración en marco jurídico nacional e internacional” ([enlace UC](#))
- 31/01/2017 El IBBTEC se suma al Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia ([enlace UC](#))
- 01/02/2017 La divulgadora matemática Clara Grima visita la UC ([enlace UC](#))
- 06/02/2017 Presentado el libro "El Derecho a la Salud Reproductiva" ([enlace UC](#))
- 03/03/2017 La UC conmemora el Día Internacional de las Mujeres con la celebración de la jornada ‘Más allá de las cifras’ ([enlace UC](#))
- 07/03/2017 Pazos: “Sabemos que en la igualdad en la universidad queda camino por recorrer” ([enlace UC](#) y [vídeo UC](#))
- 08/03/2017 Ocho de cada diez cuidadores de personas con demencia son mujeres, asegura Ana María González ([enlace UC](#))
- 21/03/2017 El hall del Interfacultativo acoge una exposición sobre la desigualdad de género ([enlace UC](#))
- 02/05/2017 La Facultad de Educación pone en marcha las Jornadas Antipatriarcales ([enlace UC](#) y [vídeo UC](#))
- 24/05/2017 El Grupo de Teatro de la UC estrena este fin de semana ‘Lisístrata’, de Aristófanes ([enlace UC](#) y [vídeo UC](#))
- 26/06/2017 Profesora de la UC indica que “casi 1 niño de cada 10 en España nace por reproducción asistida” [enlace UC](#)
- 4/07/2017 Ex entrenador de las ‘Guerreras’: “Transmitían espíritu de lucha, de entrega” ([enlace UC](#))

- 25/07/2017 María Ángeles Rodríguez: “Se calcula que el 100% de las mujeres refugiadas sufren violencia de género” [enlace UC](#)
- 01/08/2017 Pilar Requena: “El burka es la aniquilación total de la identidad de una mujer” ([enlace UC](#))
- 03/08/2017 Pilar Requena muestra la realidad de las mujeres afganas ([enlace UC](#))
- 05/09/2017 Más de 250 niños tomaron parte en la XIV edición del Campus Infantil de la Universidad de Cantabria ([enlace UC](#) y [video UC](#))
- 16/10/2017 La Universidad de Cantabria celebra el ‘Día de las escritoras’ con una lectura colectiva ([enlace UC](#) y [video UC](#))
- 20/10/2017 Mil millones de mujeres emprendedoras en 2020 ([enlace UC](#))
- 24/11/2017 La Universidad de Cantabria se une a la conmemoración del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres ([enlace UC](#))
- 24/11/2017 La Universidad de Cantabria organiza unas jornadas de reflexión sobre la violencia de género ([enlace UC](#))
- 27/11/2017 La UC celebra la jornada ‘La violencia en primera persona’ ([enlace UC](#) y [video UC](#))
- 22/12/2017 El G-9 de Universidades lanza el II Premio de Investigación en Estudios de Género ([enlace UC](#))

El **Área de Aulas de Extensión Universitaria (Aula de Letras)**, ha organizado junto al **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social**, por primera vez, la actividad “Vo(i)ces. Café con las escritoras”. Esta iniciativa se enmarca dentro de la conmemoración del Día de las Escritoras, dirigido a reivindicar la labor y trayectoria de las escritoras tantas veces relegadas a un segundo plano a lo largo de la historia y promovido por la Biblioteca Nacional.

Esta misma Área, utiliza las redes sociales de **Campus Cultural** como una herramienta más para difundir las campañas y actividades puntuales que persiguen la igualdad entre mujeres y hombres, procurando, además, hacer uso de un lenguaje no sexista.

La **Facultad de Letras**, por su parte, ha incorporado el tema “La mujer en la corte de Carlos V” en su V Olimpiada de Historia.

- **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 UC** ha publicado la obra *Chicas de hierro. El trabajo de las mujeres en las Reales Fábricas de Artillería de Liérganes y La Cavada (Cantabria): 1759-1837*, de Luis Bartolomé Marcos y María del Pilar Díaz García.

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

Gerencia informa de que, por motivos presupuestarios, durante 2017 no se ha realizado el Plan de Formación del PAS.

Durante este año 2017 tampoco se han ofertado cursos relacionados con la Igualdad, dentro del *Plan de Formación del Profesorado Universitario*.

- **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 2017, la oferta académica con perspectiva de género para los niveles de Grado y Máster (contenidos específicos) sobre la que se ha recibido información 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 - Protección a las víctimas de violencia de género. Especial referencia a las oficinas de apoyo	Grado en Derecho

	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho Penal - Prácticas de acompañamiento al abogado en asistencia a la víctima 	Máster Universitario en Acceso a la Profesión de Abogado
	<ul style="list-style-type: none"> - Abusos, agresiones, explotación sexual - Conciliación y dependencia - Conciliación de la vida familiar y laboral 	Máster en Derecho de Familia y Menores
	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas Sociolaborales de Empleo y Género 	Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Educación	<ul style="list-style-type: none"> - Sociedad, cultura y educación - Aprendizaje y desarrollo psicológico II 	Grado en Magisterio de Educación Infantil
	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje y desarrollo psicológico II 	Grado en Magisterio de Educación Primaria
Facultad de Enfermería	<ul style="list-style-type: none"> - Atención a la Salud de la Comunidad - Community Health Care - Enfermería en la salud de la mujer - Violencia de género en el embarazo - Violencia sexual hacia las mujeres: una epidemia invisible 	Grado en Enfermería
Facultad de Letras	<ul style="list-style-type: none"> - La aportación del género a la comprensión social - Mujer y Mundo Rural: Trabajo, Consumo y Sociabilidad - Relaciones de género en las sociedades contemporáneas 	Máster Universitario en Historia Contemporánea
	<ul style="list-style-type: none"> - Género, familia y población 	Máster Universitario en Historia Moderna: "Monarquía de España" Siglos XVI-XVIII
Facultad de Medicina	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción a la medicina: aspectos históricos, culturales y sociales de la salud y la enfermedad 	Grado en Medicina

ETS de Náutica	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades, Valores y Competencias 	Grado en Ingeniería Marina Grado en Ingeniería Marítima Grado en Ingeniería Náutica y Transporte Marítimo
----------------	---	---

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 2017 se han desarrollado los siguientes trabajos:

Facultad o centro	TFG/TFM	Titulación
Facultad de Educación	<ul style="list-style-type: none"> - TFG <i>¿Estereotipos de género en los materiales curriculares de educación infantil?</i> - TFG <i>El valor de la coeducación en Educación Infantil</i> - TFG <i>Sexismo en el espacio escolar: ocupación y utilización desigual del patio de juegos</i> - TFG <i>La construcción sociocultural de la identidad de género</i> 	Grado en Magisterio en Educación Infantil
	<ul style="list-style-type: none"> - TFG <i>El valor de la lucha feminista en una sociedad patriarcal: una aproximación desde las aulas</i> - TFG <i>Diversidad de género y discriminación en la escuela: percepción y papel docente en Educación Primaria</i> - TFG <i>El papel de los estereotipos de género: diseño de una propuesta de investigación en Educación</i> - TFG <i>Influencia de los anuncios televisivos en el pensamiento sexista de los discentes de educación primaria</i> - TFG <i>El sexismo en la literatura infantil. El álbum ilustrado</i> 	Grado en Magisterio en Educación Primaria
	<ul style="list-style-type: none"> - TFM <i>¿Cómo usan las chicas las redes sociales? Dos estudios de</i> 	Máster en Investigación e Innovación en Contextos Educativos

	<p><i>caso de jóvenes usuarias de Facebook e Instagram</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - TFM <i>Los Medios de Comunicación como Recurso Educativo para Abordar los Estereotipos de Género: Una Propuesta Didáctica para Educación Primaria</i> - TFM <i>La Perspectiva de Género En Los Estudios Impartidos En La Facultad De Educación De La Universidad De Cantabria. La Visión Del Profesorado.</i> - TFM <i>El Tratamiento de La Educación Afectivo-Sexual En La Educación Infantil en Un Centro de Cantabria: Análisis y Propuesta de Mejora</i> 	
	<ul style="list-style-type: none"> - TFM <i>Sexismo en las sociedades del siglo XXI. Hacia una escuela secundaria inclusiva</i> 	Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria
Facultad de Enfermería	<p>Líneas de investigación, a la que las alumnas/os se adscriben para sus TFM:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atención al cuidador familiar de personas con demencia (sobrecarga, apoyo, educación para la salud, intervenciones para mejorar la calidad de vida). - Determinantes socioeconómicos, estilos de vida y valoración de estados de salud y cuidados. Demanda y utilización. - Economía de cuidados de larga duración y dependencia. - La salud de la mujer. - Investigación en Salud Reproductiva. 	Máster Universitario en Investigación en Cuidados de Salud
Facultad de Letras	<ul style="list-style-type: none"> - TFG <i>El rey sexuado: la propaganda infamante en Enrique IV</i> 	

ÁMBITO 2 - ACCIONES ADICIONALES NO INCLUIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD VIGENTE

➤ **Promoción del deporte femenino entre las actividades ofertadas por el SAFD de la Universidad de Cantabria**

El SAFD promueve el deporte femenino a través de las actividades y los equipos tanto femeninos como mixtos. En el año 2017 se ha continuado con la realización de las escuelas femeninas de fútbol sala y mixta de voleibol que en origen era femenina y este año nos solicitaron que fuera mixta.

En equipos federados de los cuatro existentes, dos eran 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.

Para compensar la participación mayoritariamente masculina en las competiciones internas hemos organizado varias masters clases con participación mayoritariamente femenina.

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**

La convocatoria de cursos de formación del Plan de Formación del CEARC para el PAS en 2017 ha incluido los siguientes cursos:

- Enfoque multidisciplinar de la violencia de género (20 h).
- Adolescencia, sexismo y violencia de género (20 h).
- Planificación estratégica para la puesta en marcha de acciones en materia de igualdad (20h).
- La importancia de la intervención social: recursos sociales y socioeconómicos destinados a las víctimas de violencia de género (20h).

- **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, impresos, reglamentos y página web.

De manera específica, el **Área de Aulas de Extensión Universitaria** ha adecuado el nombre de algún curso para incluir y reflejar tanto a hombres como a mujeres, ha evitado el uso de imágenes que presenten a las mujeres en roles tradicionalmente asignados a este colectivo y en redes sociales procura hacer uso de un lenguaje inclusivo.

El **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** utiliza un lenguaje inclusivo en todas sus publicaciones y comunicaciones.

La **Escuela Técnica Superior de Náutica** ha revisado las redacciones de los impresos y documentos.

La **Facultad de Educación** redacta todos sus documentos de acuerdo a las indicaciones establecidas en la *Guía UC de Comunicación en Igualdad*.

Desde **Gerencia** se han adecuado las salidas del sistema de recursos humanos (RPT's, convocatorias, etc.) en cuanto a las denominaciones de los puestos de trabajo. También se ha actualizado la página web de la UC con inserción de imágenes que evitan la invisibilidad de las mujeres.

IH Cantabria ha iniciado en 2017 el desarrollo de una nueva página web en la que se está prestando especial atención a la iconografía con el fin de asegurar la igualdad de género en las imágenes utilizadas.

La **Secretaría General** procura en todo momento utilizar un lenguaje no sexista en la elaboración de su documentación.

El **Vicerrectorado de Estudiantes y Emprendimiento** hace uso de genéricos y referencias masculinas y femeninas en la normativa emanada del Vicerrectorado, impresos, folletos, así como en los escritos enviados.

En las convocatorias del **Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento** se utiliza el genérico personal investigador, o desdobra entre investigador/a.

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

En la **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales** se ha impartido una conferencia sobre Marca Personal y Visibilidad femenina impartida por Yolanda Sáenz de Tejada. Aparece recogida en CONFERENCIAS Y ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS en el apartado D dentro del ciclo de conferencias técnicas. Doña Yolanda Sáenz de Tejada y Vázquez. Empresaria, poeta y creativa. "Marca muy personal. Tu marca de valores".

El **IH Cantabria** ha incorporado en la memoria del centro de 2017 la actuación realizada por parte del instituto consistente en la cofinanciación de una beca de la fundación Mujeres por África. Se trata de una beca para una estancia de investigación de 10 meses en IHCantabria de una investigadora africana para así poder contribuir al progreso e igualdad de oportunidades de las excelentes investigadoras que lamentablemente viven en países donde no hay una igualdad de oportunidades

ÁMBITO 3 - ACCIONES ADICIONALES NO INCLUIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD VIGENTE

- **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 (*ver VII Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad 2016*).

En el año 2017, el **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** ha tenido conocimiento de la presencia de carteles publicitarios de una fiesta universitaria con imágenes sexistas y se ha procedido a su retirada.

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.

La **Secretaría General** de la UC aclara que desarrolla normativa ni interviene en la elección del personal que ocupa los distintos cargos / puestos de trabajo en la UC. Por tanto, no se dispone de información al respecto del desarrollo de esta acción en 2017.

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

Por motivos presupuestarios, durante el año 2017 no se ha realizado el Plan de Formación del PAS.

- **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 2017 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 (SOUCAN)** ejecuta anualmente el Programa Cicerone, el cual tiene como objetivo ofrecer información sobre los estudios universitarios al alumnado de 1º y 2º de Bachillerato, así como del último curso de los Ciclos Formativos de Grado Superior.



Con motivo de la conmemoración del “Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia”, la **Unidad de Cultura Científica y de la Innovación (UCC+i)** ha organizado una serie de actividades en unas jornadas denominadas “Descubre a tus científicas”, en las que se ha contado con la participación de:

En la **Facultad de Ciencias** se han desarrollado acciones dirigidas a visibilizar e incentivar la presencia femenina en las carreras STEM, en general, y en Ingeniería Informática, en particular. Las acciones desarrolladas con este propósito se concretan en:

- Organización de **charlas divulgativas sobre ciencia** en el hall de la Facultad con motivo del “Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia”. Dichas charlas, desarrolladas los días 13, 14 y 15 de febrero, fueron impartidas por las científicas, Diana Tordesillas, Belén Barreiro, Nuria Corral, Marta Zorrilla y Paula Navarro.
- **Habilitación de cuentas Twitter y Facebook, un blog y un panel físico** sobre la Mujer en Ingeniería Informática. Esta acción estaba dirigida al personal y alumnado del propio centro, pero especialmente, al alumnado a de Bachillerato.
- Creación de un **Observatorio de la Mujer en Ingeniería Informática**: se ha realizado una encuesta a las alumnas de la Ingeniería Informática sobre su elección del Grado a estudiar.

En la **Facultad de Medicina** estas jornadas tuvieron lugar el 6 de febrero en la Sala de Grados de la Facultad y pretendieron dar una visión diferente de las mujeres que se dedican a la investigación tratando de darles más visibilidad y exponiendo cómo surgieron sus vocaciones científicas o las barreras que han encontrado a lo largo del camino.

El catedrático José Ramón de Miguel Sesmero habló sobre la **Dra. Virginia Apgar** y cómo, a pesar de sus dificultades, consiguió desarrollar uno de los test que se aplica sistemáticamente a todo recién nacido: el denominado Test de Apgar. Finalizó con un coloquio sobre la situación de la mujer en relación al mundo científico. A continuación, las investigadoras Rosa Ayesa y Esther Setién explicaron **por qué es emocionante estudiar la psicosis** y cómo lo están haciendo desde el IDIVAL y el HUMV.

Finalizaron los actos con la charla de la codirectora de la Unidad del Sueño y de Ventilación del HUMV Mónica González Martínez que analizó las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el tratamiento de los **trastornos respiratorios del sueño**, así como incidió en la necesidad de que hubiera más mujeres en las cotas más altas del mundo académico.

ÁMBITO 4 - ACCIONES ADICIONALES NO INCLUIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD VIGENTE

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

El **Área de Cursos de Extensión Universitaria** manifiesta que, a la hora de seleccionar al profesorado de los mismos, no se tiene en cuenta su género, sino su relevancia en el ámbito profesional y la pertinencia de su participación en la actividad correspondiente.

El **Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento** vela por la paridad entre el personal investigador seleccionado para las actividades de divulgación de la actividad científica.

ÁMBITO 5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

Este apartado del Plan de Igualdad no lleva acciones asociadas. No obstante, desde el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, por un lado, y desde el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento, por otro, se han desarrollado las siguientes acciones:

ÁMBITO 5 - ACCIONES ADICIONALES NO INCLUIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD VIGENTE

- **Modificaciones en las finalizaciones de contratos por motivo de maternidad, desde el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado**

A las personas que han disfrutado de un permiso por maternidad se les ofrece la posibilidad de decidir si desean o no extender su contrato en el tiempo equivalente a la duración del permiso maternal.

- **Modificaciones en las convocatorias del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento y modificación del Procedimiento de Análisis de Actividad Investigadora del Profesorado (PAIIT) aprobado en Consejo de Gobierno de mayo 2018.**

Se han alargado los plazos de las convocatorias predoctorales y posdoctorales atendiendo a la maternidad/paternidad de las/os candidatas/os.

Se ha cambiado el período de vigencia del PAIIT de las profesoras que han sido madres.

ÁMBITO 6. RETRIBUCIÓN

- **Potenciar la realización de tesis por parte de las mujeres.**
Impulsar el doctorado en las carreras feminizadas.

En el curso 2016/17 las matrículas de doctorado se distribuyen por sexo como sigue: 328 mujeres (47%) y 370 hombres (53%).

Si se observan los datos de matrícula por áreas de conocimiento y por sexo, en algunas áreas la proporción entre mujeres y hombres presenta algunos desequilibrios:

	ARTES Y HUMANIDADES	CIENCIAS	CIENCIAS DE LA SALUD	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	TOTAL DOCTORADO
♀	44	19	120	64	81	328
%♀	44%	28%	67%	52%	36%	47%
♂	56	50	59	58	147	370
%♂	56%	72%	33%	48%	64%	53%
TOTAL	100	69	179	122	228	698

Dentro de cada área de conocimiento, en el curso 2016/17 los Programas de Doctorado anteriores al Decreto 99/2011 (a extinguir) que cuentan con una participación femenina inferior al 30% son: Historia Contemporánea (25,00%), Prehistoria y Arqueología (0,00%), Ingeniería Civil (11,11%), Ingeniería Industrial (0,00%), Ciencias, Tecnología y Computación (18,75%).

En los de la Escuela de Doctorado aquellos Programas que presentan una matrícula femenina inferior al 30% son: Historia Contemporánea (16,67%), Ciencia y Tecnología (27,91%), Química Teórica y Modelización Computacional (0,00%), Ingeniería Industrial: Tecnologías de Diseño y Producción Industrial (28,00%), Ingeniería Náutica, Marina y Electrónica Naval (10,00%), Patrimonio Arquitectónico, Civil, Urbanístico y Rehabilitación de Construcciones Existentes (16,67%) y Tecnologías de la Información y Comunicación en Redes Móviles (14,29%).

La UC dispone de los programas propios de becas predoctorales, Concepción Arenal y Biomedicina, a las que las personas candidatas concurren por competencia competitiva. Las personas que ganaron esta convocatoria de 2017 fueron 11 mujeres y seis hombres.

No se han implementado medidas de potenciación de la realización de tesis en carreras feminizadas para el año 2017.

- **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 para el año 2017.

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 UC, aprobó 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 (ver VII Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad 2016).

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 institución.

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

En 2017 no se ha tenido constancia de ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo.

- **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**

Desde **Gerencia** se informa de que en 2017 no se ha planteado ningún caso.

- **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*)**

Gerencia se ajusta a las medidas contempladas en la actualización del [Plan Concilia](#) (Acuerdo Consejo de Gobierno 11/04/17). En 2017 no se ha planteado ningún caso.

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

Gerencia se ajusta a las medidas contempladas en la actualización del [Plan Concilia](#) (Acuerdo Consejo de Gobierno 11/04/17). En 2017 no se ha planteado ningún caso.

- **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.**

El **Vicerrectorado de Ordenación Académica** y la **Gerencia** de la UC informan de que en el curso académico 2016/2017 se han atendido cuatro solicitudes de exención de los precios públicos por servicios académicos por ser víctimas de violencia de género y en el curso académico 2017/2018 seis solicitudes.

La exención del pago de los precios públicos por servicios académicos por ser víctima de violencia de género se encuentra regulada en el artículo 15, c) del *Decreto 144/2015, de 8 de octubre, 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 de Igualdad o del Plan Concilia. Así se han modificado horarios lectivos, reuniones e incluso fechas de exámenes a favor del profesorado con necesidades de flexibilización horaria.

En la ETS **de Náutica** el jefe de estudios encargado de programar los horarios es quien recoge las solicitudes a través del correo electrónico, preferentemente durante el mes de junio, aunque no en exclusiva.

En la **Facultad de Derecho** se implementan las acciones previstas en el Ámbito 8 del Plan de Igualdad de la UC, en concreto las establecidas en la pág. 28, en relación con la flexibilización de dos horas, en cuanto a la asignación de horarios para las asignaturas que imparten aquellas personas que se pueden acoger al Plan Concilia de la UC.

En la **Facultad de Educación** se atienden las peticiones del profesorado a la hora de confeccionar los horarios para facilitar la conciliación de su vida laboral, personal y profesional.

En la **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales** se ha realizado un primer borrador de un protocolo para implementar el Plan Concilia, para lo que se ha consultado al Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social y que se pretende implementar en un futuro.

En los casos específicos del **IH Cantabria** y de la **Facultad de Ciencias** se han establecido procedimientos propios para sus centros. En el caso de la **Facultad de Ciencias** se ha aprobado, en Junta de Facultad (22/05/2017), un protocolo para conocer y atender las necesidades de flexibilidad horaria del PDI, recogidas en el *Plan de Igualdad*, además de otras necesidades de compatibilidad horaria por otros motivos como la docencia en otros centros de la UC, dificultades personales por motivos de salud, etc. La casuística tan variada del personal solicitante supone una de las mayores dificultades para sistematizar y normalizar el proceso.

➤ **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 2017 las personas del colectivo PAS que han solicitado flexibilidad horaria, por motivos familiares y personales, son las siguientes

- Mujeres: 18
- Hombres: 15
- Autorizaciones concedidas:
 - Mujeres: 18
 - Hombres: 15
- Autorizaciones vigentes en el año 2017:
 - Mujeres: 64
 - Hombres: 41

En el **IH Cantabria** se han acogido a medidas de flexibilidad horaria 21 personas.

El **Área de Aulas de Extensión Universitaria** ajusta determinados horarios del personal becario para favorecer la conciliación y la participación en acciones de formación.

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 2017.

- **Incremento del permiso de paternidad a 30 días
Permiso equivalente al de paternidad (30 días) por acogimiento.**

La UC se rige por lo establecido en el [Plan Concilia](#), actualizado por Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 4 de abril de 2017.

- **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 2017 no se han podido ampliar las instalaciones y prestaciones existentes.

No obstante, se ha mantenido del proyecto pedagógico innovador de la Escuela Infantil, con un volumen de solicitudes por encima de la capacidad de oferta.

- **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 **Área de Aulas de Extensión Universitaria** ofrece flexibilidad horaria al personal becario para poder atender otras responsabilidades derivadas del cuidado de familiares.

Las **Áreas de Cursos de Extensión Universitaria** y de **Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** programan sus reuniones de manera acordada con cada una de las personas asistentes, de manera que se pueda adaptar la convocatoria a las necesidades personales y tratar de evitar su interferencia con otras actividades.

El **Área de Exposiciones** planifica las reuniones en horario de mañana y antes de las 13 h.

Desde el decanato de la **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales** se impulsan este tipo de actuaciones indicándose el inicio y fin de las reuniones y algunas comisiones de la Facultad.

La **Facultad de Educación** ha introducido cambios en los horarios de los másteres impartidos en la Facultad en horario vespertino para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Gracias al adelanto de la hora de inicio y de la reducción del tiempo de descanso entre las sesiones, se ha logrado reducir en 60 minutos el final de las clases.

La **Facultad de Náutica** convoca las reuniones en aquellos horarios que producen menos interferencias con la vida personal.

El **IH Cantabria** difunde las medidas establecidas en el Ámbito 9 del Plan de Igualdad de la UC, relativo a la conciliación de la vida familiar y laboral.

El **SAFD** fija todas las reuniones de forma que tanto el inicio como el final se produzcan dentro del horario laboral.

El **SOUCAN**, se realizan ajustes de horario en función de las condiciones familiares de las técnicas tales como la maternidad u otras responsabilidades en el cuidado de familiares.

La **Secretaría General** convoca las reuniones de manera que no interfieran en la vida personal, fijando previamente el tiempo previsto de duración.

La **Unidad de Prevención** convoca todas sus reuniones en horario laboral, respetando siempre los horarios de conciliación.

El **Vicerrectorado de Estudiantes y Emprendimiento** siempre se trata de contar con la disponibilidad de las personas convocadas, contemplando tanto sus obligaciones profesionales como también personales. Si bien no se fija previamente el tiempo de duración, sí se procura que la misma sea moderada y ajustada a las necesidades de los temas objeto de la misma.

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

No se dispone de información para 2017.

ÁMBITO 9 - ACCIONES ADICIONALES NO INCLUIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD VIGENTE

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

El **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** ha realizado un *Informe de Cobertura de los Campus Infantiles* ante el nuevo calendario escolar implementado en el curso 2016/2017. El informe sobre la cobertura de los campus infantiles 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.

Con el fin de atender los periodos no lectivos del alumnado no universitario, de acuerdo con el nuevo calendario escolar de la Comunidad Autónoma de Cantabria (fuera de la Navidad y el verano), en 2017 la UC ha firmado un acuerdo con un centro deportivo externo que ofrece dichos servicios a la comunidad universitaria.

El **SAFD** ha desarrollado las siguientes actividades relacionadas con esta acción:

1. Organización de actividades destinadas a menores para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

En colaboración con **Vicerrectorado de Cultura y Participación Social** a través del **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social**, organiza anualmente tres campus infantiles en los periodos vacacionales de Navidad, Semana Santa y verano, dirigidos a familias, independientemente de su vinculación (o no) con la UC. El número de participantes de cada edición ha sido:

- Navidad (curso 2016/2017): 85
- Semana Santa: 54
- Verano: 254

2. Actividad deportiva en familia

Anualmente organiza cursos de patines para niñas, niños y adultos con el mismo horario e instalación, fomentando la participación de los padres/madres, hijos e hijas de forma que después puedan disfrutar de esta actividad en familia. El número de participantes en los diferentes cursos trimestrales ha sido de:

- Enero-Marzo: 33 niños y niñas y 18 adultos
- Abril-Junio: 36 niños y niñas y 25 adultos
- Octubre-Diciembre: 26 niños y niñas y 22 adultos
- Total: 95 niños y niñas y 65 adultos. Las personas adultas son en gran parte los padres y/o madres de los niños y niñas.

El **IH Cantabria** ha habilitado los siguientes espacios, en aras de facilitar la conciliación:

1. Sala de lactancia

Habilitación de un espacio, disponible tanto para el personal del Instituto con hijos lactantes como para personas visitantes con hijos lactantes que se encuentren en las instalaciones del Instituto.

2. Sala de oración

Habilitación de un espacio para la oración, a disposición del personal que reza en horario de trabajo.

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.**

La **Unidad de Prevención** continúa con las evaluaciones de riesgo teniendo en cuenta las condiciones fisiopatológicas de quien desempeña las funciones del puesto, pero no se hace distinción de género.

- **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**

En el pliego de condiciones técnicas para la licitación del servicio de vigilancia de la salud en 2017, realizado por la **Unidad de Prevención**, se mantuvo la condición de realización de determinadas pruebas analíticas para mujeres y otras para hombres.

- **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.**

La **Unidad de Prevención** informa de que la disposición del botiquín la realiza cada unidad, servicio o departamento de manera independiente.