



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

## X INFORME DE SEGUIMIENTO 2019



Vicerrectorado de Cultura y Participación Social

## ÍNDICE

<b>METODOLOGÍA</b>	<b>3</b>
<b>ÁMBITO 1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	<b>5</b>
<b>ÁMBITO 2. IGUALDAD COMO ELEMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	<b>10</b>
<b>ÁMBITO 3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE</b>	<b>20</b>
<b>ÁMBITO 4. REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES</b>	<b>25</b>
<b>ÁMBITO 5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO</b>	<b>29</b>
<b>ÁMBITO 6. RETRIBUCIÓN</b>	<b>30</b>
<b>ÁMBITO 7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y DISCRIMINACIÓN</b>	<b>31</b>
<b>ÁMBITO 8. CONDICIONES LABORALES</b>	<b>33</b>
<b>ÁMBITO 9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b>	<b>36</b>
<b>ÁMBITO 10. CONDICIONES FÍSICAS EN EL ENTORNO DE TRABAJO</b>	<b>41</b>

## METODOLOGÍA

El X 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 2019.

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	
<b>Acción propuesta en el Plan</b>	
<b>Descripción de la acción desarrollada</b>	
<b>Calendario (fecha de inicio – final previsto)</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	
<b>Órgano o servicio responsable</b>	
<b>Resultados provisionales</b>	
<b>Problemas (surgidos y esperables)</b>	
<b>Aspectos a mejorar</b>	

Los envíos se han realizado durante el mes de febrero de 2020, con un recordatorio a principios de marzo.

La información recogida en este *X Informe de seguimiento 2019*, se corresponde a este periodo, y ha sido enviada por los siguientes órganos, servicios, facultades y centros de la Universidad de Cantabria:

- Biblioteca de la Universidad de Cantabria (BUC)
- Escuela Politécnica de Ingeniería de Minas y Energía
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos
- Escuela Técnica Superior de Náutica
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial y de Telecomunicación
- Escuela de Doctorado
- Facultad de Ciencias
- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
- Facultad de Derecho
- Facultad de Educación
- Facultad de Enfermería
- Facultad de Filosofía y Letras
- Facultad de Medicina

- Gerencia
- Instituto de Biomedicina y Biotecnología de Cantabria (IBBTEC)
- Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria (IH)
- Unidad de Prevención
- Secretaría General
- Servicio de Comunicación
- Servicio de Actividades Físicas y Deportes (SAFD)
- Vicerrectorado de Cultura y Participación Social
  - Área de Aulas de Extensión Universitaria
    - Aula Interdisciplinar Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género
  - Área de Cursos de Extensión Universitaria
  - Área de Exposiciones
  - Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social
    - Unidad de Igualdad
  - Cátedra de Igualdad y Estudios de Género
- Vicerrectorado de Estudiantes y Emprendimiento
  - Sistema de Orientación de la Universidad de Cantabria (SOUCAN)
- 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*).

En 2019 se ha creado la **Cátedra de Igualdad y Estudios de Género** mediante un convenio de colaboración entre el Gobierno de Cantabria (Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social) y la Universidad de Cantabria, firmado el 13 de junio de 2019.

### ➤ 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 y Academia.edu, en las que acumula 650 seguidores/as aproximadamente.

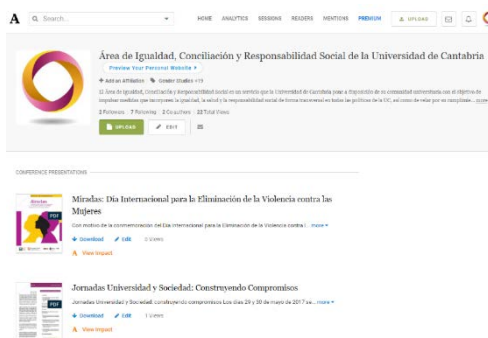
### Facebook



### Twitter



### Academia.edu



La **Biblioteca de la Universidad de Cantabria (BUC)** dispone de 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 en todos los informes e indicadores que se han elaborado desde el año 2010.

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.**

El **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** pone a disposición del público una serie de recursos sobre igualdad y el resto de ámbitos de trabajo de la misma, en su propia página web. Asimismo, está trabajando en la elaboración de una base de datos bibliográfica sobre perspectiva de género en el ámbito universitario elaborada en Mendeley.

➤ **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.**

No se dispone de información para el año 2019.

➤ **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. En este sentido, la **Cátedra de Igualdad y Estudios de Género** ha impulsado este año la adquisición de una partida amplia de fondos bibliográficos sobre estudios de las mujeres y del género.

Por su parte, la BUC está estudiando reunir en una sola colección y división los estudios de género y de las mujeres y unificar los fondos dispersos.

Desde sus distintas Divisiones, se llevan a cabo actividades de sensibilización y promoción de los estudios de género, tales como:

- Focos de interés.

- 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.
- Análisis de género a través de la Comicteca, a cargo de la División de Industriales.
- Difusión en redes sociales (Facebook).

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

En 2007, la UC se adhiere al Pacto Mundial de Naciones Unidas, cuyos Informes de Progreso se completan 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, se adhiere 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*).

En 2019 se ha elaborado y aprobado el I Plan Director de Responsabilidad Social Universitaria 2019-2023.

### **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** ha participado en las siguientes actividades:

➤ XV Día Internacional de la Universidad de Cantabria

Celebrado el 24 de octubre de 2019 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.

➤ XII Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas celebrado en la Universitat d'Alacant.

Asistencia a la reunión anual de Unidades de Igualdad, que en este caso ha contado con la participación de representantes de 48 universidades españolas.

El objetivo del XII Encuentro de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) era analizar y compartir estrategias de política universitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Así, la primera jornada estuvo dedicada a los programas universitarios para avanzar en la promoción de las vocaciones científico-tecnológicas en las niñas y jóvenes y a los planes de igualdad universitarios y a las metodologías e indicadores de seguimiento y evaluación. La segunda se centró en el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en los entornos universitarios y a la incorporación de la perspectiva de género como indicador de calidad en la docencia universitaria.

## 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 2019 no se ha convocado el *V Premio a la Igualdad de la Universidad de Cantabria*. Su convocatoria tendrá lugar en 2020.

➤ **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** junto al **Área de Aulas de Extensión Universitaria** celebraron, de octubre a diciembre, un ciclo de tres conferencias para poner en valor la labor de las mujeres en el ámbito de la investigación, visibilizar los estudios de género y, a través de ellos, resaltar el papel clave que las mujeres han jugado a lo largo de la historia en el ámbito político, social y cultural.

- Ciclo de conferencias: *“Mujeres del pasado, investigadoras del presente”*, del 21 de octubre al 18 de diciembre de 2019, con el fin de difundir investigaciones que abordan temas relacionados con las mujeres y el género desde diferentes disciplinas.
- Ciclo de conferencias y proyección: *“Mujeres, modernidad y vanguardia en la España contemporánea”*, que tuvo lugar del 14 al 27 de noviembre, con el objetivo de recuperar la figura de un grupo de mujeres que contribuyeron a cambiar la sociedad.

El **Área de Aulas de Extensión Universitaria** ha desarrollado las siguientes actividades:

- Ciclo de conferencias de abril a mayo, *“Letras en femenino: Presencia de la mujer en la literatura, debate entre la corrección lingüística e igualdad”*, dirigida al público en general para la difusión de experiencias con orientación de género y promoción de la igualdad.
- Ciclo de cine *“La mirada femenina: mujeres tras la cámara”*, que tuvo lugar del 31 de enero al 28 de febrero en la filmoteca.

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: *“Isam y Feminismo: Patriarcado y perspectiva de género”*. Dirigido por Juan José Tamayo Acosta (director de la Cátedra de Teología y Ciencias de las Religiones de la Universidad Carlos III de Madrid), del 29 al 30 de julio de 2019.
- Curso: *“Influencia e impacto del deporte sobre el cáncer de mama”*. Dirigido por Mikel Pérez Gutiérrez (Profesor Ayudante Doctor de la Universidad de Cantabria), del 2 al 3 de julio.

- Conferencia impartida por Nuria Labari, periodista y escritora: *Ser o no ser... Madre en el siglo XXI*.

El **Área de Exposiciones** ha organizado varias actividades dentro del Año Quintanilla.

Entre las conferencias se encuentran:

- “*La iconografía femenina en la obra de Luis Quintanilla*”, impartido por Esther López Sobrado.
- “*La participación de las mujeres en la destrucción y la conservación del patrimonio durante la Guerra Civil*”, por Rebeca Saavedra

Entre las exposiciones:

- La Escuela de la República. Memoria de una ilusión.
- Proyección y mesa redonda: Documental “*Las maestras de la República*”.

Otras exposiciones:

- Maria Sybilla Merian y Alida Withoos: “*Mujeres, arte y ciencia en la Edad Moderna*” (18 de octubre de 2028 - 19 de enero de 2019).

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

1. Conmemoración del *Día Internacional de las Mujeres*, contando con la impartición de la jornada: “¿Tiene sexo la ciencia?” En la que se contó con la participación de Ana Puy, Directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. En esta jornada se analizó la presencia y desempeño de las mujeres en tanto en la UC, como en el conjunto del sistema universitario español.
2. Conmemoración del *Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres* convocado cada 25 de noviembre por la ONU, con la conferencia sobre Violencia de Género y Justicia: retos de futuro, impartida por Pilar Martín Nájera, fiscal de Sala delegada de la Fiscalía General del Estado contra la Violencia sobre la Mujer desde 2015. En su intervención, realizó un análisis de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, después de 15 años de su puesta en marcha.

La **Facultad de Derecho**, con motivo del Día Internacional de la Mujer, celebró el 6 de marzo de 2019 en la Sala de Juntas de la Facultad de Derecho una mesa redonda “*Mujeres, Justicia y Universidad*”; moderada por un miembro de la Delegación de Estudiantes de la Facultad.

Participantes:

- Dra. Dña. Paz M. de la Cuesta Aguado: Catedrática de Derecho Penal de la UC.
- Ilma. Dña. Amaya Merchán González: Magistrada del Juzgado de lo Penal nº 4 de Santander.
- Dra. Dña. Cristina San Miguel Caso: Profesora Ayudante de Derecho Procesal de la UC.
- Dña. Pilar Frade Bello: Secretaria de Mujer y Políticas Sociales en la ejecutiva de la Federación de Servicios Públicos de UGT.

- Dña. Belén Velasco Rubio: Personal de Administración y Servicios de la Facultad de Derecho de la UC.

La **Facultad de Filosofía y Letras** ha organizado las conferencias:

- “Mujer y tipografía. Siglos XV-XX., Carmen M<sup>a</sup> Alonso Riva, en la XVIII Semana Cultural.
- “La violencia contra las mujeres en la Antigüedad, Juan M<sup>a</sup> Torres Prieto, miércoles culturales.

La **Cátedra de Igualdad y Estudios de Género** ha organizado la jornada “Los estudios de las mujeres y de género: experiencias docentes en el ámbito universitario”. En esta jornada, tres especialistas de las universidades Autónoma de Barcelona, de Barcelona y de Granada expusieron las experiencias docentes que en sus instituciones se han desarrollado en los estudios de las mujeres y del género. El programa se cerró con una mesa redonda entre todas las participantes en las sesiones, con un debate abierto sobre las diferentes experiencias expuestas.

➤ **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 **Área de Aulas de Extensión Universitaria**, fomenta la participación de las investigadoras y ponentes en todos los ciclos y cursos que proponen para hacer patente la presencia de la mujer en todos los ámbitos del conocimiento a través de ciclos, jornadas, cursos y talleres.

Además, utilizan las redes sociales de **Campus Cultural** como una herramienta para potenciar el eco de las campañas y actividades puntuales que persiguen la igualdad entre mujeres y hombres y con especial cautela en la elección del lenguaje utilizado en las redes por su componente educativo que quieren aprovechar para usar un lenguaje no sexista.

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: twitter, Facebook y Youtube). Algunas de ellas son:

- 02/10/2019 *Gobierno y UC comienzan a trabajar en la puesta en marcha de la Cátedra de Igualdad* <https://bit.ly/3a33Cd9>
- 27/09/2019 *El rector asegura que la Universidad “no fallará a sus estudiantes”*: La catedrática Ofelia Rey Castelao reflexionó y aportó datos sobre el techo de “algo mucho más duro que el cristal” <https://bit.ly/37QVoDq>
- 20/07/2019 *Tamayo: “Los estereotipos sobre las mujeres musulmanas se desmontan en las primaveras árabes, donde fueron las grandes protagonistas”* <https://bit.ly/32kJK2t>

- 25/11/2019 *La UC conmemora el Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres con la presentación de una campaña de sensibilización* <https://bit.ly/38V1ROW>
- 29/11/2019 *La ETSI de Caminos acoge el XV programa conmemorativo sobre los Derechos Humanos* <https://bit.ly/2vahNy9>
- 8/03/2019 *Crue Universidades Españolas, por la plena Igualdad de Mujeres y Hombres* <https://bit.ly/2PIFt9L>
- 11/01/2019 *La UC celebra el X aniversario de su Programa Senior con un ciclo de conferencias de temas de actualidad* <https://bit.ly/2vaKlIG>
- 21/10/2019 *El Aula Isabel Torres de la UC organiza un ciclo sobre el papel de la mujer en la historia, el arte y la comunicación* <https://bit.ly/38TDXDz>
- 8/10/2019 *La Facultad de Educación acoge la segunda edición de las jornadas ‘Mujer gitana, largo camino’* <https://bit.ly/2HSoYhk>
- 5/08/2019 *La UC convoca el concurso de fotografía ‘Trípticos de género’* <https://bit.ly/32lgMiV>
- 26/07/2019 *Ramales y la fotografía en las cavernas centran el protagonismo de los Cursos de Verano de la UC la próxima semana* <https://bit.ly/38SkIQc>
- 27/05/2019 *El Gobierno de Cantabria da el visto bueno a la creación de la Cátedra de Igualdad y Estudios de Género de la UC* <https://bit.ly/3a35Zwz>
- 9/05/2019 *El Consejo de Gobierno UC aprueba la creación de la Cátedra de Igualdad y Estudios de Género y de la Cátedra MARE de Economía Circular* <https://bit.ly/2vWecUy>
- 12/03/2019 *Ana Puy Rodríguez, directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia, presenta en la UC el informe “Científicas en cifras 2017”* <https://bit.ly/3a0yoTY>
- 08/03/2019 *El rector UC participa en un foro convocado por ADMEC en el Parlamento con motivo del Día Internacional de la Mujer* <https://bit.ly/2TcgMgW>
- 07/03/2019 *Raquel Fernández gana el Premio para Trabajos Jurídicos de Estudiantes con un trabajo sobre una forma de combatir el turismo sexual infantil* <https://bit.ly/2utmBOQ>
- 21/02/2019 *Continúa la campaña de la Universidad de Cantabria por la visibilización de la mujer en la investigación* <https://bit.ly/2HStJHI>
- 12/02/2019 *España se acerca a la paridad de género entre emprendedores* <https://bit.ly/39Wchhp>
- 11/02/2019 *Comunicado de Crue Universidades Españolas en el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia* <https://bit.ly/2VjgRIU>
- 11/02/2019 *La UC conmemora el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia reclamando “exactamente la mitad” para las investigadoras* <https://bit.ly/2SSYXEH>
- 07/02/2019 *Javier León Serrano: “Es una misión de cualquier universidad conseguir la paridad para aprovechar el talento”* <https://bit.ly/38SoRy8>
- 01/02/2019 *Cine, charlas con investigadoras y visitas de escolares: el prólogo de la campaña de la UC por el 11F* <https://bit.ly/3a2Skpk>
- 17/01/2019 *Un trabajo sobre la escritura de las mujeres en el Siglo de Oro gana el VIII Premio Isabel Torres* <https://bit.ly/2HOrOnc>

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

El **Área de Exposiciones** ha repartido material didáctico de las exposiciones a los centros escolares de Cantabria.

➤ **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 han lanzado las siguientes convocatorias de cursos de formación dentro del Plan de Formación para el PAS del Grupo G9 de Universidades y del CEARC:

*G-9 Universidades:*

- Igualdad de mujeres y hombres.
- Solicitudes: 3 mujeres.

*CEARC:*

- Igualdad de Género en la Administración Pública.
- Solicitudes: 2 mujeres.

El **Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado** ha ofertado, dentro del *Plan de Formación del Profesorado Universitario*, el curso “*Género e Igualdad en la UC*”, impartido en noviembre de 2019 y de 6 horas de duración. También pone a disposición un curso en la plataforma MOOC: “*Introducción a los Estudios de las Mujeres y del Género*”.

➤ **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 2019, 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
ETS de Ingeniería Industrial y de Telecomunicación	- Habilidades, Valores y Competencias Transversales	Grado en Ingeniería Eléctrica Grado en Ingeniería Electrónica Industrial y Automática Grado en Ingeniería Mecánica Grado en Ingeniería Química Grado en Ingeniería en Tecnologías Industriales Grado en Ingeniería de Tecnologías de Telecomunicación
ETS de Náutica	- Habilidades, Valores y Competencias	Grado en Ingeniería Marina Grado en Ingeniería Marítima Grado en Ingeniería Náutica y Transporte Marítimo
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
	- Derecho Penal - Prácticas de acompañamiento al abogado en asistencia a la víctima	Máster Universitario en Acceso a la Profesión de Abogado
	- Abusos, agresiones, explotación sexual - Conciliación y dependencia	Máster en Derecho de Familia y Menores

Facultad o centro	Asignaturas	Titulación
	- Políticas Sociolaborales de Empleo y Género	Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Educación	- Escuelas inclusivas - Escuelas y aulas inclusivas - La diversidad y la diferencia en los procesos socioeducativos. La construcción de identidades	Grado en Magisterio de Educación Primaria
Facultad de Enfermería	- Atención a la Salud de la Comunidad	Grado en Enfermería
Facultad de Medicina	- Introducción a la medicina: aspectos históricos, culturales y sociales de la salud y la enfermedad	Grado en Medicina

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 2019 se han desarrollado los siguientes trabajos:

Facultad o centro	TFG/TFM	Titulación
Facultad de Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>La importancia de la coeducación para alcanzar la igualdad social</i></li> <li>- <i>Educando en igualdad: de la exclusión por géneros a la Escuela Coeducativa. Propuesta didáctica en el aula de Educación Infantil</i></li> <li>- <i>La representación de la mujer en los materiales curriculares de Educación Infantil: Análisis de un proyecto editorial</i></li> <li>- <i>¿Qué valores transmite Disney a la infancia? Análisis de Brave: La ruptura con los roles femeninos tradicionales</i></li> <li>- <i>La coeducación, una cuestión de aula: el aprendizaje de la identidad infantil mediante materiales y espacios coeducativos</i></li> </ul>	Grado en Magisterio. Educación Infantil



Facultad o centro	TFG/TFM	Titulación
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Feminismo y Educación: Una intervención educativa para la igualdad de género en Educación Infantil</i></li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Género y literatura: análisis de cuentos coeducativos</i></li> <li>- <i>La difusión de los estereotipos de género a través de la alfabetización mediática</i></li> <li>- <i>El empoderamiento femenino a través de la lectura</i></li> </ul>	<p>Grado en Magisterio. Educación Primaria</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Educación afectivo-sexual en la educación secundaria obligatoria: implementación y análisis de un programa en Cantabria</i></li> <li>- <i>La realidad de la figura de la/el representante de igualdad en los centros educativos de Cantabria a través de los relatos de docentes que desempeñan esta figura</i></li> <li>- <i>El acoso escolar y el ciberacoso en el colectivo LGBT en Cantabria: incidencia y análisis de la formación del profesorado</i></li> </ul>	<p>Máster en Investigación e Innovación en Contextos Educativos</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Aspectos de género en libros de texto y una aplicación online de inglés EFL</i></li> <li>- <i>Factores de influencia en los intereses de las mujeres que cursan ciclos formativos de la familia profesional de servicios socioculturales y a la comunidad</i></li> <li>- <i>Los estereotipos de género en la elección de estudios profesionales</i></li> <li>- <i>De la inactividad a la participación activa: la educación de las mujeres españolas en los siglos XIX y XX</i></li> </ul>	<p>Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria</p>

Facultad o centro	TFG/TFM	Titulación
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>El sexismo, ¿una cuestión pendiente de la educación secundaria? La opinión del alumnado sobre la cuestión</i></li> <li>- <i>Masculinidades en las aulas. Influencia del concepto de masculinidad tradicional y sus valores en las relaciones adolescentes en un centro de secundaria</i></li> <li>- <i>Análisis de los mitos del amor romántico interiorizados en el alumno de un centro educativo para la prevención de la violencia de género</i></li> </ul>	
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>La diversidad de género en el Consejo de Administración. Análisis de las empresas del sector financiero</i></li> <li>- <i>La brecha de género en la matriculación STEM: una pérdida de oportunidades para la sociedad española</i></li> <li>- <i>La brecha salarial de género en España</i></li> </ul>	Grado en Economía
Facultad de Derecho	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Medidas de protección de las víctimas de violencia de género</i></li> <li>- <i>El derecho de sufragio femenino en la Constitución Española de 1931</i></li> <li>- <i>Medidas penales de la orden de protección en la violencia de género</i></li> <li>- <i>Derecho Penal y Víctima: víctimas de acoso laboral</i></li> <li>- <i>La evolución del papel de la mujer y de sus derechos de participación política</i></li> <li>- <i>La mujer en el matrimonio islámico: especial referencia al repudio y la pensión de viudedad en España</i></li> <li>- <i>Las cargas del matrimonio en el régimen de separación de bienes. Especial referencia al trabajo doméstico</i></li> </ul>	Grado en Derecho

Facultad o centro	TFG/TFM	Titulación
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Violencia de género, violencia doméstica y su impacto sobre el menor</i></li> <li>- <i>Conciliación de la vida laboral y familiar</i></li> <li>- <i>Maternidad subrogada y prestaciones de la seguridad social</i></li> <li>- <i>Igualdad de género: de las políticas de la comisión a los planes de igualdad. Orden jurídico y recursos humanos</i></li> <li>- <i>La agresión sexual intimidatoria y el abuso sexual de prevaecimiento: a propósito del caso de "La manada"</i></li> <li>- <i>La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas</i></li> <li>- <i>Ecofeminismo y Derechos Humanos</i></li> <li>- <i>Menores como víctimas indirectas de la violencia de género</i></li> </ul>	
Facultad de Filosofía y Letras	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>La Mujer en las Religiones del Libro: Cristianismo e Islam, ¿Religiones Misóginas?</i></li> </ul>	Grado en Historia
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>El Culto a Isis en la Italia Centro-Meridional: un Estudio de los Restos Materiales Hallados en el Lacio y Campania</i></li> </ul>	Master de Prehistoria y Arqueología
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>La Voz Femenina Silenciada: Discurso y Emociones en el "Libro de Margery Kempe" (ca. 1373-ca. 1440)</i></li> </ul>	Master "Del Mediterráneo al Atlántico : La construcción de Europa entre el mundo Antiguo y Medieval"

### 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.**

Convocatorias de cursos de formación dentro del Plan de Formación para el PAS del Grupo 9 de Universidades.

- Lenguaje inclusivo. Solicitudes: 2 mujeres.
- Lenguaje no sexista en la Administración. Solicitudes: 1 mujer, 1 hombre

- **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** elabora la cartelería, impresos y reglamentos de régimen interno evitando la invisibilización de las mujeres. Adicionalmente, han tenido en cuenta que las imágenes que se utilizan en la cartelería no presenten a mujeres en roles tradicionales que las sitúen en posiciones de desigualdad y asociadas a ciertos clichés machistas.

El **Área de Cursos de Extensión Universitaria** utiliza el lenguaje inclusivo en la difusión y convocatoria de cursos y sigue la misma orientación en la Memoria de Actividades del 2019. En cuanto a la cartelería, a la web y a otros medios de difusión y publicidad, han elegido imágenes no sexistas para los cursos de verano y de extensión.

El **Aula Interdisciplinar Isabel Torres** hace uso del lenguaje inclusivo tanto en la cartelería como en las presentaciones de sus actividades. De igual manera, han prestado especial atención en

que las imágenes e ilustraciones de la cartelería y los flyers hayan ofrecido una visión de las mujeres como seres fuertes, capaces y empoderados.

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

El **Área de Exposiciones** ha redactado un Reglamento de Régimen Interno de la Comisión Asesora de Exposiciones y el catálogo y los materiales didácticos de la exposición María Sybilla Merian y Alida Withoos. Mujeres, Arte y Ciencia en la Edad Moderna, haciendo uso del lenguaje inclusivo.

La **Escuela Politécnica de Minas y Energía** ha revisado la cartelería y el tablón de anuncios del Centro con el fin de utilizar de forma apropiada el lenguaje inclusivo.

La **Escuela de Doctorado** cuida que el lenguaje de todos sus documentos y comunicaciones sea inclusivo.

La **Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos** ha iniciado un proceso para modificar su denominación a “Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos”.

La **Facultad de Derecho** redacta las actas de las reuniones de los órganos colegiados de gobierno de centro (Juntas de Facultad, Comisiones de Calidad, Comisión de reconocimiento de créditos, etc.) utilizando lenguaje inclusivo. Asimismo, se cambió el nombre del “Vicedecanato de alumnos” a “Vicedecanato de estudiantes”.

En todos los documentos elaborados en la **Facultad de Educación**, así como en la comunicación enviada desde el centro, se utiliza lenguaje no sexista atendiendo, entre otros documentos, a la Guía de Comunicación en Igualdad de la UC.

La **Facultad de Enfermería** ha modificado el Reglamento de Régimen Interno teniendo en cuenta, en una disposición adicional referida al lenguaje inclusivo, la siguiente disposición: *“DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Consideraciones lingüísticas: Todas las denominaciones relativas a los órganos del Centro, a sus titulares e integrantes y a los miembros de la comunidad universitaria, así como cualesquiera otras que en el presente Reglamento se efectúen en género masculino, se entenderán hechas indistintamente en género neutro, según el sexo del titular que los desempeñe, o de aquel a quien dichas denominaciones afecten. Cuando proceda, será válida la cita de los preceptos correspondientes en género masculino.”*

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.

El **IH Cantabria** ha revisado los protocolos de comunicación interna y ha adecuado el lenguaje en los correos informativos.

El **IBBTEC** no ha realizado ninguna acción en este ámbito.

La **Secretaría General** procura en todo momento utilizar un lenguaje no sexista en la elaboración de su documentación. A su vez, observa la cartelería, los impresos y los reglamentos de régimen interno, etc., para evitar la invisibilidad de las mujeres.

El **Servicio de Orientación de la UC (SOUCAN)** hace uso de sustantivos genéricos en todos los impresos generados desde el servicio o, en su caso, indica tanto femeninos como masculinos.

La cartelería, impresos y normas que emite la **Unidad de Prevención** es genérica: prohibición de fumar, obligación de utilización de equipos de protección individual. Se adapta al área, a la zona o al servicio.

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

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

La **Escuela de Doctorado** elabora los informes con perspectiva de género.

La **Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial y de Telecomunicación** ha revisado los horarios de clases y exámenes para mejorar la conciliación. Asimismo, lleva a cabo una vigilancia permanente para garantizar la igualdad sin identificar casos que requieran acción por parte de la dirección.

La **Escuela Politécnica de Ingeniería de Minas y Energía** incluye en la Memoria del Centro las acciones realizadas en materia de igualdad.

La **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales** organizó una charla-coloquio con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia: “¿Investigadoras en ciencias económicas? *Descubre a tus científicas*”. Participaron varias profesoras de la facultad y actuó como moderadora Ingrid Mateo Mantecón, Coordinadora de Ordenación Académica, Igualdad y Conciliación. Estuvo destinada al alumnado y profesorado de la Facultad y del Programa Senior.

El **IH Cantabria** está adecuando el contenido de la memoria anual en materia de igualdad de oportunidades.

El **IBBTEC** no ha realizado ninguna acción en este punto.

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

#### ➤ Campaña “Desecha el machismo”

La **Universidad de Cantabria**, en colaboración con el **Gobierno de Cantabria** y a través del **Pacto de Estado Contra la Violencia de Género**, se ha lanzado la campaña de sensibilización “Desecha el machismo”, como continuación de la iniciada el año anterior “Contra el machismo, activa la alarma”. En esta ocasión, se ha organizado una campaña de sensibilización y concienciación de alto impacto que ayude al público universitario a identificar y erradicar distintas actitudes machistas y conductas asociadas que desembocan en el ejercicio de la violencia. Con este fin, se han distribuido 13 papeleras gigantes en los distintos centros universitarios de Santander y Torrelavega. Para facilitar el “desecho” de los mensajes a todas las personas, las papeleras disponen de 3 aberturas adaptadas a distintas alturas (una de ellas dirigida específicamente a personas con movilidad reducida, usuarias de silla de ruedas). Con estas medidas, las papeleras gigantes se constituyen como un elemento de impacto visual para llamar la atención sobre frases, conductas y hábitos machistas que son frecuentes entre la población más joven, especialmente en las redes sociales. Además, se constituyen como un soporte corpóreo ideal para poner distinto material a disposición de la comunidad universitaria. Así, las papeleras incorporaron varios “bolsillos” en los que se depositaron flyers, papeles en los que escribir los mensajes a desechar y post-it.

#### ➤ 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 2019, el **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** no ha tenido conocimiento de la presencia de carteles publicitarios con imágenes sexistas, pero se siguen repartiendo las pegatinas de la campaña de 2018: “Contra el machismo, activa la alarma”.

➤ **Visibilidad de mujeres relevantes en Economía.**

La **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales** ha organizado varias actividades para dar visibilidad a las empresarias. Han expuesto 5 carteles en el Hall de la Facultad con este objetivo y tienen pensado ampliarlo.

Además, organizaron varias ponencias en institutos y colegios por parte de profesoras de la facultad, dirigido al alumnado y en el marco del Día Internacional de la mujer y la niña en la ciencia.

Por último, el 24 de octubre, directivas de empresas cántabras impartieron una charla-coloquio llamada *“Dónde se esconden las mujeres de empresa en Cantabria”*, dirigida al alumnado de esta facultad.

➤ **Redes sociales sobre las mujeres en informática**

La **Facultad de Ciencias** gestiona dos cuentas sobre las mujeres en la informática destinadas a personas con intereses en ingeniería informática:

- Cuenta de Twitter: <https://twitter.com/mujerinforma>
- Cuenta de Facebook: <https://www.facebook.com/mujerinforma/>



## 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 no 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 2019.

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

Convocatoria del Plan de Formación del PDI “Liderazgo y habilidades directivas en el ámbito universitario” al que **Gerencia** informa que han asistido 7 PAS, 4 mujeres y 3 hombres.

➤ **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.**

No se dispone de información al respecto de esta acción para 2019.

➤ **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.**



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:

La **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales**, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia, ha organizado la charla-coloquio: ¿investigadoras en Ciencias Económicas? “Descubre a tus científicas”. De la misma manera, y con este mismo motivo, varias profesoras de este Centro han participado como ponentes en actividades programadas en centros educativos de educación no superior.

Varias investigadoras del **IH Cantabria** han participado en la iniciativa de conmemoración del Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia del 11 de febrero. Además, con el fin de visibilizar el trabajo de las científicas, a crear roles femeninos en los ámbitos de la ciencia y la tecnología y que promuevan prácticas que favorezcan la igualdad de género en el ámbito científico-tecnológico participan a nivel nacional en el 11F, ofreciendo charlas en quince colegios e institutos con sus correspondientes investigadoras:

- Dunas Lienres, con Bárbara Ondiviela y Aina García.
- C. Verdemar con Bárbara Ondiviela, Aina García, Ana Silió y María Recio.
- Colegio Salesianos con Elvira Ramos.
- CEIP María Inmaculada con Lucía Meneses.
- VERDEMAR con Ana Julia Abascal.
- IES Cantabria y Dunas Lienres con Cristina Izaguirre.
- CEIP Rodríguez de Celis con María Merino.
- IES Torres Quevedo con Paula Camus.
- Padre Apolinar, Cabo Mayor y Augusto Linares con Jara Martínez.
- CEIP María Torner, María Maza.
- Sagrada Familia e IES El Alisal con Marta Sainz de la Maza.
- IES La Marina, Camino Fernández de la Hoz.

Estas charlas, dirigida al alumnado de estos centros, contó con la asistencia de unas 1200 personas.

Por último, la **ETS de Ingeniería Industrial y de Telecomunicación**, las **Facultades de Ciencias Económicas y Empresariales y Medicina** y el **IH Cantabria** han participado en la actividad “Descubre a tus científicas” del programa STEM Talent Girl, en conmemoración del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, que ha consistido en sesiones divulgativas sobre sus proyectos, coloquios, visitas a los laboratorios, juegos de mesa o presentación de pósteres, como han sido:

- Del IH Cantabria, una masterclass sobre “Ecosistemas Costeros”, impartida por María E. Maza, el 9 de febrero de 2019 para el alumnado y el 25 de febrero de 2019 para el público general. Trataba de concienciar de las capacidades de la mujer en las carreras STEM y visibilizar a investigadores de éxito.
- De la facultad de Medicina, la profesora Mónica López Fanarraga participa en el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, así como en el programa Stem Talent Girl.

En el **SOUCAN**, durante las ferias informativas o las charlas del programa Cicerone, a la hora de orientar académicamente al alumnado preuniversitario, no han hecho ninguna distinción en la recomendación de la oferta de grado según el género de la persona. En algunos casos, respondiendo a sus intereses y formación previa, han animado a las mujeres a realizar grados relacionados con el ámbito científico, ya que suelen mostrar ciertas reticencias a realizar este tipo de estudios universitarios tan demandados por los hombres. Un ejemplo de ello es que, en

las charlas de 1º de Bachillerato, compartimos con el alumnado el recorrido académico de tres estudiantes que se ponen como modelo que pueden seguir:

- Un hombre del grado de Ingeniería Informática
- Otro hombre del grado de Educación Primaria
- Una mujer del grado de Física

#### **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, en lo posible, y atendiendo a la configuración de las propuestas recibidas, han procurado favorecer la paridad tanto entre profesorado y dirección de cursos como en las personas del ámbito profesional y académico que han participado en las actividades culturales de la programación.

Este año, por primera vez en las 35 ediciones de cursos de verano de la UC, dos mujeres (Ángeles González-Sinde y Maia García Vergnory) protagonizaron la inauguración y clausura oficial de las actividades de cursos de verano de 2019.

El **Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado** demanda que las comisiones de plazas estén compuestas por mujeres y hombres, así como, ha incorporado el criterio de género para el desempate entre candidaturas en el procedimiento de asignación de las ofertas de empleo público.

El **Servicio de Actividades Físicas y Deportes** programa el mismo número de actividades y competiciones de mujeres y hombres.

La **ETS de Ingeniería Industrial y Telecomunicación** está trabajando en la elaboración de un estudio de retribuciones de prácticas en empresas (remuneradas y no remuneradas), desglosando en mujeres y hombres, cantidad de la remuneración, etc. en las 10 titulaciones de la ETSIIT (6 grados y 4 Másteres).

La **Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos** dispone de una Comisión de Calidad que analiza y recoge en la correspondiente memoria las titulaciones desagregadas por sexo y se lleva a cabo una comparación con la rama de conocimiento y la UC. Una vez evaluada la evolución han observado que el porcentaje de mujeres en su centro es de los más elevados dentro de la rama de ingeniería.

➤ **Plantear la existencia de varias formas de entender y vivir el género.**

El **Aula Interdisciplinar Isabel Torres** con el **Área de Aulas de Extensión Universitaria**, organizaron un concurso de fotografía denominado “Trípticos de Género”. La temática de las fotografías debía ser la representación de las diferentes identidades de género, especialmente aquellas construidas al margen del discurso dominante y normativo en torno a la mujer.

Las fotografías presentadas debían componer un tríptico que permitiera a la autora o autor cuestionar la estabilidad de la categoría género y ofrecer una visión plural y abierta de las identidades femeninas que rompiese, si así lo estimaba oportuno, con la representación tradicional de la feminidad y la esencialidad que se atribuye a ser mujer.

Las fotografías ganadoras serían expuestas a lo largo del 2020 en varios espacios de la UC. El problema surgido ha sido la escasa participación de la comunidad universitaria.

➤ **Participación en acciones de la asociación Mujer y Talento**

El **IH Cantabria** con la Asociación Mujer y Talento ha desarrollado las siguientes acciones:

- Participación de la investigadora María E. Maza en las jornadas “Mujeres, talento y STEM” en junio de 2019 dirigida al alumnado de bachiller con especial interés en las carreras STEM.
- Participación de las investigadoras María E. Maza, Ana de los Ríos y Marta Sainz de la Maza en la visita de las alumnas mentorizadas en abril de 2019.

➤ **Recurso informático para la divulgación del trabajo de las informáticas en su ámbito**

En la **Facultad de Ciencias** han creado una página web para resaltar la relevancia de la mujer en informática, disponible en el siguiente enlace: <https://soyingenierainformatica.unican.es/>

## 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.

A solicitud y de acuerdo con la persona embarazada, se establecen los plazos para facilitar su promoción.

El profesorado de sustitución se mantiene durante el período de lactancia si hay necesidad docente.

## ÁMBITO 6. RETRIBUCIÓN

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

La UC dispone de los programas propios de becas predoctorales, Concepción Arenal y Biomedicina, a las que las personas candidatas concurren por competencia competitiva.

No se han implementado medidas de potenciación de la realización de tesis en carreras feminizadas para el año 2019.

- **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 2019.

## 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 el curso 2018/2019 no se ha producido ninguna activación del protocolo de actuación frente al acoso.

- **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**

**Gerencia** se ajusta a las medidas contempladas en la actualización del [Plan Concilia](#) (Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 23 de mayo de 2019). En 2019 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 de la Mesa General de Negociación de 23 de mayo de 2019). En 2019 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 de la Mesa General de Negociación de 23 de mayo de 2019). En 2019 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.**

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*.

En el curso académico 2019/2020 se han atendido 15 solicitudes de exención de los precios públicos por servicios académicos por ser víctimas de violencia de género.

#### **ÁMBITO 7 - ACCIONES ADICIONALES NO INCLUIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD VIGENTE**

➤ **Organización de Cursos de Defensa Personal Femenina**

El **Servicio de Actividades Físicas y Deportes** junto con el Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social ha organizado varias ediciones de este curso dirigido a la comunidad universitaria, el cual continúa teniendo gran demanda.

➤ **Promoción del deporte femenino**

El **Servicio de Actividades Físicas y Deportes** programa el mismo número de actividades y competiciones para mujeres que para hombres.

➤ **Exposición “Todas las mujeres libres de violencia”**

La **Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos** ha organizado la exposición “*Todas las mujeres libres de violencia*” de Medicusmundi Norte, asociada al acto del Día Internacional de los Derechos Humanos en diciembre de 2019 dirigida a todo el público.



## 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.

La **Escuela de Doctorado** aplica el Plan de Igualdad y de flexibilidad horaria de acuerdo al protocolo descrito anteriormente.

La **Escuela Politécnica de Ingeniería de Minas y Energía** ha revisado los horarios de clases y prácticas con el fin de centralizar las clases en horario de mañana, dejando las prácticas de laboratorio o de aula para las tardes. De esta forma, la actividad docente está distribuida de 9 a 19 h, si bien se maximiza el uso de la franja horaria de 9 a 14h, quedando incluso algunas tardes libres. De la misma manera, el 13 de febrero se ha aprobado en Junta de Centro el Plan Concilia de la Escuela, que establece el protocolo de actuación para que el PDI pueda acogerse a las medidas de dicho plan.

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.

La **Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos** durante el curso 2019-2020 no han tenido ninguna solicitud de modificación de horarios de clase por conciliación familiar. En el plan docente propuesto para el curso 2020-2021 recoge la adaptación del horario a la horquilla propuesta por la universidad distribuyendo la docencia entre las 9 y las 19 horas.

En la **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales** se informó al personal docente del Plan Concilia y se pidió que enviaran la solicitud de flexibilización por parte de aquellos que quisieran acogerse al plan, pero no han recibido ninguna solicitud hasta la fecha.

En la **Facultad de Derecho** se implementaron las acciones relacionadas con la flexibilización de dos horas, en cuanto a la asignación de horarios para las asignaturas que imparten aquellas personas que se conozca que se pueden acoger al Plan Concilia de la UC, a pesar de no ser solicitado en ningún caso por el procedimiento previsto en el Protocolo correspondiente.

En la **Facultad de Educación**, la decana ha enviado un correo electrónico al PDI del centro informando del protocolo de flexibilidad horaria y conciliación laboral. Además, se prevé una reunión, anunciada por la Junta de Facultad, en la que van a explicar estas nuevas medidas, que la impartirá una profesora implicada en la elaboración del protocolo.

En la **Facultad de Medicina** han puesto en marcha el procedimiento establecido por la UC para el Plan Concilia para dos solicitudes recibidas en el decanato, correspondientes a dos profesoras que habían solicitado acogerse a dicho Plan, habiéndose resuelto de forma satisfactoria para las solicitantes. Indican que es posible que en el futuro puedan surgir problemas para que las/los solicitantes del plan puedan acceder a determinados horarios de primera hora de la mañana por dificultad del profesorado de las asignaturas clínicas para ceder dichas horas por razones de organización de las labores asistenciales (consultas, quirófanos, etc.).

El **IH Cantabria** dispone de su propio protocolo para gestionar la flexibilidad horaria de su personal.

El **IBBTEC** considera que este protocolo no aplica a su situación específica.

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

**Gerencia** se ajusta a las medidas contempladas en la actualización del [Plan Concilia](#) (Acuerdo Mesa de Negociación 23/05/19). En 2019 las personas del colectivo PAS que han solicitado flexibilidad horaria, por motivos familiares y personales, son las siguientes:

- Mujeres: 25
- Hombres: 6
- Autorizaciones concedidas:
  - Mujeres: 25
  - Hombres: 6
- Autorizaciones vigentes en el año 2019:
  - Mujeres: 84
  - Hombres: 45

El **Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado** ha difundido entre los Centros y Departamentos el protocolo de flexibilización horaria y conciliación del PDI e informaran a su profesorado de cómo acogerse a él.

En 2019 se ha incorporado una nueva medida al Plan Concilia específica para el PDI, dirigida a compatibilizar la producción científica con el cuidado de las hijas y/o hijos. En lo que va de curso 2019/2020, han tramitado 21 solicitudes de las que se han concedido 14.

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

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

El **Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica** en el plan de formación del PDI incluye 12 cursos online, 5 semipresenciales y 20 MOOCs.

- **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 23 de mayo de 2019.

- **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 2019 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.**

En términos generales, 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 Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** programa 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 Aulas de Extensión Universitaria** da flexibilidad en el horario de trabajo al personal becario con permisos para concurrir a exámenes finales o demás pruebas de evaluación y asuntos familiares.

El **Área de Exposiciones** desarrolla las reuniones en un horario compatible.

En la **Escuela de Doctorado** programan las reuniones del Comité de Dirección, Administración, Representantes de profesorado y doctorandas/os dentro del horario laboral de mañana sin que sobrepase su finalización de las 14 horas.

En la **Escuela Politécnica de Ingeniería de Minas y Energía** las reuniones, tanto de la Dirección del Centro como de las diferentes Comisiones Académicas, se desarrollan en horario de mañana de 9 a 14 h.

La **Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos** ajustan las reuniones al intervalo de 9 a 19 horas.

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

La **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales** realizan todas las reuniones en horarios adecuados y con una duración máxima que se indica a priori.

En la **Facultad de Derecho**, las reuniones del equipo decanal, las de los diferentes órganos colegiados de gobierno del Centro, así como las reuniones de coordinación y de las diversas Comisiones de Calidad, se procuran realizar en horas que no perjudiquen a aquellas personas que tengan necesidades de conciliación.

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 Filosofía y Letras** ha convocado y desarrollado sus reuniones en horario de mañana entre las 11.30 y las 13.30 h.

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 **IBBTEC** afirma realiza las reuniones en horario compatible.

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

El **SOUKAN** convoca las reuniones dentro del horario laboral y teniendo en cuenta su duración aproximada, para que no interfiera con la vida familiar o personal de las trabajadoras. El resultado provisional, afirman, es una conciliación satisfactoria de la vida laboral y personal.

La **Secretaría General** convoca las reuniones de manera que no interfieran en la vida personal, fijando previamente el tiempo previsto de duración. Afirman no haber recibido quejas relativas a los horarios y duración de las reuniones convocadas y, por tanto, consideran que no interfieren con la vida personal.

La **Unidad de Prevención** establece sus reuniones en un horario en el que estén todas las personas integrantes del Servicio, respetando siempre lo solicitado por conciliación familiar.

El **Vicerrectorado de Estudiantes y Emprendimiento** cuenta 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 a tratar.

El **Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica** convoca las Comisiones de Ordenación Académica y Permanente de Consejo de Gobierno, por norma general, en horario de mañana, entre 9h15 y 14h. Lo mismo ocurre con las reuniones de la mesa sindical y resto de colectivos con los que trabajan, como en las organizadas para los decanatos, las directivas y el profesorado, que se acuerdan y tienen lugar preferentemente en horario de mañana.

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

Los procedimientos de sustitución por bajas maternales e incapacidad temporal están funcionando correctamente. Se acuerda, si procede, la opción más adecuada entre la dirección del Departamento y el Vicerrectorado.

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

Con motivo de la aprobación de la actualización del Plan Concilia, se ha incorporado algunas nuevas medidas dirigidas al PAS:

➤ **Reducción de Jornada por razones de guarda legal** en horario de verano (por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33 % de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá

ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años. Esta medida se aplica de acuerdo con la jornada reducida que establece la UC para esta situación.

**Gerencia** informa que el número de personas del colectivo PAS que han solicitado reducción de jornada por guarda legal en jornada de verano (por cuidado de hijos menores y/o personas mayores y personas con discapacidad hasta primer grado) son:

- a) Solicitudes efectuadas: 102
  - a. Mujeres: 67
  - b. Hombres: 35
- b) Autorizaciones concedidas: 102
  - a. Mujeres: 67
  - b. Hombres: 35

➤ **Bolsa de horas** de hasta un 5% de la jornada anual de cada empleado o empleada, con carácter recuperable, para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento, así como para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Según indica **Gerencia**, el número de personas del colectivo PAS que han solicitado bolsa de horas (por cuidado de hijos menores y/o personas mayores y personas con discapacidad hasta primer grado) se concreta en:

- a) Solicitudes efectuadas: 6
  - a. Mujeres: 2
  - b. Hombres: 4
- b) Autorizaciones concedidas: 6
  - a. Mujeres: 2
  - b. Hombres: 4

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

➤ **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 varios campus infantiles en los periodos vacacionales, dirigidos a familias, independientemente de su vinculación (o no) con la UC.

➤ **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.



## 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** realiza evaluaciones de puestos individualizadas, valorando siempre la adaptación del puesto al personal trabajador. Esto se acentúa en situaciones de embarazo y lactancia (siempre por comunicación de la situación por la propia trabajadora por cumplimiento de la ley de protección de datos). En estas situaciones de embarazo y/o lactancia, se cambia de puesto de trabajo o se informa del derecho a la prestación de incapacidad por riesgo para el embarazo.

La valoración de estos puestos se hace en base a la normativa vigente.

- **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.**

La **Unidad de Prevención** solicita, en las analíticas realizadas a mujeres, algún parámetro específico para valorar determinada patología más frecuente en mujeres. También hay una prueba específica para hombres mayores de 50 años.

Con estas pruebas se hace *screening* de patologías no laborales que ayuda a detectar patologías en estadio inicial y que debe ser seguida por el servicio médico de atención primaria; mientras que para las patologías laborales se realizan los protocolos específicos marcados por el Ministerio de Sanidad.

- **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. Desde la Unidad únicamente se marca la necesidad de que se disponga de botiquín.

La altura del botiquín se adecua al personal que tiene acceso a él. Las adaptaciones de alturas de los equipos de extinción se van adecuando según normativa, esta va disminuyendo la altura a la que se deben colocar.