



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

IV INFORME DE SEGUIMIENTO 2013



Vicerrectorado de Cultura, Participación y Difusión

ÍNDICE

ÁMBITO 1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	3
ÁMBITO 2. IGUALDAD COMO ELEMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	6
ÁMBITO 3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE	10
ÁMBITO 4. REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJERES	13
ÁMBITO 5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO	15
ÁMBITO 6. RETRIBUCIÓN	16
ÁMBITO 7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y DISCRIMINACIÓN	17
ÁMBITO 8. CONDICIONES LABORALES	19
ÁMBITO 9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.....	21
ÁMBITO 10. CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO	23

ÁMBITO 1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Creación de la Unidad de Igualdad

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

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

Desde su creación, el Área de Igualdad y Política Social dispone de una página web que utiliza como instrumento de difusión de todo tipo de documentación, normativa y enlaces para que toda persona interesada en la temática de igualdad de oportunidades pueda hacer sus consultas. El Área dispone también de un buzón de correo al que remitir cualquier duda o sugerencia.

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

En relación a los porcentajes del PAS desagregados por sexos, un total del 60% hace referencia a mujeres, mientras que el 40% está referido a hombres. Si nos referimos al personal docente investigador, debemos hacer una distinción entre los que son asociados a proyectos y a los que no; un total del 34,51% hace referencia a mujeres de la plantilla del PDI, mientras que las que son asociadas a proyectos representan el 47%.

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

El Vicerrectorado de Profesorado dispone también de datos comparativos, desagregados por sexo de las distintas categorías de profesorado y de las diversas ramas de conocimiento. El profesorado femenino representa el 34,51% del total del profesorado y el 47% asociado a proyectos, siendo el 52,3% en Arte y Humanidades; el 29% en Ciencias; el 42% en Ciencias de la Salud; el 43,1% en Ciencias Sociales y Jurídicas; y el 17% en Ingeniería y Arquitectura. En cuanto a las categorías de profesorado, las mujeres representan el 11,5% de Catedráticos de Universidad; el 32,5% de Profesores Titulares de Universidad y el 53,8% de Catedráticos de Escuela Universitaria; el 48,1% de Titulares de Escuela Universitaria; el 42,4% de Contratados Doctores; el 45,4% de Ayudantes Doctores; el 47,3% de Ayudantes; y el 35,5% de Asociados y otros.

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

El Servicio de Deportes comunica regularmente a la Unidad de Igualdad las estadísticas de asistentes a las actividades infantiles de conciliación desagregadas por sexos. Asimismo, en sus memorias anuales establece la relación de deportistas federados en sus equipos desagregados por sexos.

En la memoria de los Cursos de Verano 2013 aparecen datos desagregados en la dirección de los cursos de cada sede (40% mujeres frente a un 60% de varones).

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

El Vicerrectorado de Cultura, Participación y Difusión realiza una labor de visibilización de estos estudios a través, principalmente, del Aula Interdisciplinar “Isabel Torres” de Estudios de las Mujeres y del Género. Dicha Aula organiza ciclos de conferencias, publica traducciones al castellano de investigaciones sobre género y convoca bienalmente el Premio Isabel Torres a investigaciones en estudios de las mujeres y del género. Además, elabora y difunde una memoria con todas sus actividades.

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

Ayudas a proyectos sobre medidas para eliminar desigualdades entre mujeres y hombres. Ayudas a facultades, departamentos y grupos de investigación con proyectos didácticos, de difusión o de investigación para la igualdad de género

El Vicerrectorado de Investigación convoca anualmente diversas becas y ayudas a la investigación, sin embargo de momento no existe una convocatoria específica que subvencione proyectos sobre igualdad de género. No obstante, el Código de buenas prácticas de Investigación del Comité de Ética de la Investigación de la UC (CEIUC), en el punto 10, relativo a la difusión de las normas existentes que regulan aspectos concretos de la actividad científica recoge que “de forma especial la Institución favorecerá condiciones no discriminatorias por razón de raza, sexo, opinión, religión o similares en la participación en actividades de investigación y en el acceso a puestos, cargos, o actividades de formación o representación”.

El Aula Interdisciplinar Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género, junto con la Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria convoca de manera bienal el Premio “Isabel Torres” de Estudios de las Mujeres y del Género. Para el año 2013, dicha convocatoria no se lleva a cabo.

El Área de Igualdad y Política Social ha realizado en 2013 la difusión de diversas convocatorias a través de la publicación en su web, entre las que se encuentra la convocatoria de subvenciones realizada por el Instituto de la Mujer para proyectos de investigación, posgrados, y otras actividades relativas a la igualdad entre mujeres y hombres, como cursos, coloquios, conferencias o talleres.

Favorecer la adquisición de fondos bibliográficos específicos y establecer una sección de Estudios de Género en la BUC

El Aula Interdisciplinar “Isabel Torres” de Estudios de las Mujeres y del Género, dependiente del Vicerrectorado de Cultura, Participación y Difusión, dispone en la BUC de un fondo específico sobre estudios de las mujeres y del género.

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

Solicitar la acreditación según normas de Responsabilidad Social

El Vicerrectorado de Cultura, Participación y Difusión se encarga, a través del Área de Igualdad y Política Social, de los temas de Responsabilidad Social Corporativa de la UC. En este sentido, desde 2007 es miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, habiendo elaborado el cuarto informe de progreso y de la Red de Empresas Cántabras en el Pacto Mundial.

La Universidad cuenta con un Comité Técnico y un Comité Asesor de Responsabilidad Social. Como última fase en el proceso de diagnóstico interno y estímulo para avanzar en la optimización de los recursos, la eficiencia de nuestro sistema y, en definitiva, en potenciar un desarrollo sostenible, desde el Área de Igualdad se lleva a cabo la publicación bienal de las Memorias de Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad de Cantabria. Esta Memoria, hasta la fecha, sigue las directrices del G3.1 de Global Reporting Initiative (GRI), recogiendo información relevante en el desempeño de las actividades de la UC en los ámbitos económico, social y ambiental, como muestra de nuestro compromiso con el alumnado, la generación, difusión y transferencia de conocimiento con el personal, la sociedad y el desarrollo sostenible. Asimismo, el Área de Igualdad y Política Social se encuentra inmersa en el proceso de elaboración de la II Memoria de Responsabilidad Social Universitaria de la UC.

ÁMBITO 2. IGUALDAD COMO ELEMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Reconocimiento a la persona, grupo o entidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma que se haya distinguido en la defensa de los derechos de las mujeres y a la persona, departamento o centro académico de la UC que se haya distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres

En el año 2013, el Vicerrectorado de Cultura, Participación y Difusión no ha llevado a cabo la fijación de la convocatoria para el Premio a la Igualdad en la Universidad de Cantabria como en años anteriores.

Difusión de investigación y experiencias con orientación de género con al menos la organización anual de una jornada en temas de género o un Curso de Verano sobre esta materia.

Tal y como se ha comentado en el ámbito anterior, el Aula Isabel Torres organiza diversas actividades dirigidas a la difusión de la investigación y los estudios de género. En 2013 ha desarrollado las siguientes actividades:

- Conferencia: “Los saberes de las mujeres en la Historia de la ciencia” (6 de marzo de 2013 en la Biblioteca Central de Cantabria), impartida por Montserrat Cabré.
- Conferencia: “La mujer en la industria cinematográfica, la mujer y el cine” (8 de marzo de 2013 en la E.T.S. de Náutica), impartida por Yolanda Cruz.
- Conferencia: “Cuando el país propio deja de ser apropiado. La emigración actual de españoles” (14 de noviembre de 2013 en el Parlamento de Cantabria), impartida por Fernando Esteban (Universidad de Valencia).
- Conferencia: “Las mujeres en las migraciones exteriores españolas. Ausencias y protagonistas” (21 de noviembre en el Parlamento de Cantabria), impartida por María Xosé Rodríguez Galdo (Universidad de Santiago de Compostela).
- Exposición: “Emigración de mujeres valientes” (del 5 al 28 de noviembre de 2013 en el Parlamento de Cantabria). “Emigración de mujeres valientes” es una exposición propiedad del Instituto de la Mujer que desea poner de manifiesto el protagonismo de las mujeres en las migraciones, tratando de reforzar lazos de solidaridad en un momento de profundo cambio en los procesos migratorios

Además, en los Cursos de Verano 2013 se han organizado el siguiente curso con temática de igualdad y género:

“Miremos al género a través de la maternidad y la paternidad” dirigido por Silvia Tamayo Haya, Profesora Titular de la Universidad de Cantabria, celebrado del 7 al 9 de julio de 2013.

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

- Colaboración en el II Festival “Miradas de Mujeres” de Cantabria con el fin de dar visibilidad a los trabajos y proyectos de las profesionales del sector de las artes visuales.
- Programa “Vida Activa y Saludable”, que ofrece gratuitamente al personal de la UC los servicios de especialistas de la salud.

Difusión de la investigación, actividades culturales y artísticas realizadas por mujeres con implicaciones sobre la sociedad, destinando un apartado específico de la Memoria de la Universidad de Cantabria a dichas actuaciones

El Servicio de Comunicación ha incluido en la Memoria de la Universidad de Cantabria un nuevo capítulo denominado “Compromiso Social” (capítulo 10), en el que se incluye un apartado relativo al Área de Igualdad y las acciones que desarrolla. Adicionalmente, en el capítulo “Vida Universitaria” figuran las noticias relativas a actividades relacionadas con la igualdad en la UC.

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

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

En la página web están publicados todos los documentos relativos a las políticas de igualdad de género desarrolladas en la UC, así como la normativa estatal y autonómica sobre igualdad, convocatorias y cursos de formación relacionados con la igualdad, y varias guías editadas por diversos organismos que pueden resultar de utilidad para la comunidad universitaria.

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

Dentro del Plan de Formación del PAS para 2013 no se ha llevado a cabo ningún curso con temática afín a la igualdad de género.

Se ha desarrollado el programa “Espacios para la Experiencia”, que ha constado de un curso de formación para el profesorado y un ciclo de conferencias impartido por personal jubilado de la UC, tanto del PAS como del PDI. Asimismo, se ha impartido el curso “Propuestas para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria”, con una duración de 8 horas al que han asistido 30 personas.

Formación del Alumnado en temas de Igualdad, incidiendo en los valores que las mujeres aportan a las estructuras laborales, garantizando que en todos los cursos académicos haya oferta formativa con perspectiva de género dentro del *Plan de desarrollo de habilidades, valores y competencias transversales*. Posibilitar el reconocimiento de

créditos que se realicen en Cursos Extraordinarios especializados sobre esta materia dentro del Plan de desarrollo de habilidades, valores y competencias transversales. El alumnado podrá cursar al menos 1,5 créditos sobre esta materia.

El Vicerrectorado de Ordenación Académica puso en marcha en el curso 2009/10 el Programa de Formación Transversal para estudios de Grado, el cual establece la obligatoriedad de todos los nuevos planes de Grados de asignar 6 créditos a una asignatura de formación básica en “Habilidades, Valores y Competencias Transversales” que el alumnado puede completar realizando actividades formativas, elegidas libremente, entre las ofertadas dentro de 2 subprogramas: uno, de formación de valores y derechos y otro, de desarrollo de habilidades de comunicación e información y competencias personales.

Para el curso 2012-2013, las actividades formativas ofertadas en materia de igualdad y políticas sociales pertenecientes al Subprograma de Formación en Valores y Derechos han sido:

- *Ciclo Cine Foro: Cooperación al Desarrollo*
- *Desigualdad y Globalización (virtual)*
- *Discapacidad, Accesibilidad e Igualdad de Género*
- *Distribución de la Renta, Desigualdad y Pobreza Relativa*
- *El Principio de Igualdad en las Relaciones Familiares*
- *Empleo y Discapacidad: Análisis en Clave de Igualdad de Oportunidades*
- *Igualdad de Género en Instituciones Totales*
- *La Mujer en las Enseñanzas Técnicas*
- *La Responsabilidad Social en la Empresa*
- *Mujeres en la Ciencia: una Introducción Histórica*
- *Taller de Técnicas de Protección de la Víctima de Violencia de Género*

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

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

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

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

ambas de carácter anual. Estas actividades son gratuitas si se está en posesión de la tarjeta deportiva. El Servicio ha destacado que el club que colabora con ellos en fútbol sala, junto con la Dirección General de la Mujer, está impulsando la actividad en las edades escolares, a través de colegios e institutos.

Además, dentro de los distintos departamentos de la UC encontramos distintas líneas de investigación con temáticas afines a cuestiones de igualdad y género:

- Departamento de Ciencias Históricas: Educación, juventud y desigualdad social.
- Departamento de Derecho Público: Violencia contra la mujer y doméstica.
- Departamento de Educación: Género y educación; maltrato infantil; sociología de la mujer; familia y educación.
- Departamento de Enfermería: Género y salud.
- Departamento de Filología: Censura, género y traducción.
- Departamento de Fisiología y Farmacología: Teoría y método de los estudios de las mujeres y del género.
- Departamento de Historia Moderna y Contemporánea: Historia de las mujeres; Historia del género.

ÁMBITO 3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

Formar a toda la comunidad universitaria en la utilización de un lenguaje no sexista y en la transmisión de modelos basados en la igualdad en todas las formas de comunicación

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

Asimismo, desde el Área se ha llevado a cabo la publicación de un Protocolo de Actuación frente a la Publicidad Sexista con el fin de promover la eliminación de cualquier forma de sexismo en nuestra sociedad y para que la Universidad de Cantabria sea un espacio libre de publicidad sexista que perjudique la igualdad entre hombres y mujeres.

El Área de Igualdad y Política Social de la Universidad de Cantabria se adhirió en 2010 a la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), la cual tiene como objetivo generar políticas y acciones comunes para superar los obstáculos que dificultan o impiden la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres; visibilizar la defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las universidades; establecer vínculos con entidades públicas y privadas, locales, autonómicas, estatales e internacionales comprometidas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo.

Completar la Guía de lenguaje neutro para elaborar un Manual de Estilo destinado a todas las formas de comunicación interna y externa, que afecte tanto al lenguaje escrito como a las imágenes y contenidos. Difundir dicho Manual y controlar su utilización

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

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

Desde Gerencia existe el compromiso de revisar el lenguaje utilizado en los modelos de nóminas, convocatorias de oposiciones y concursos del PAS. En el Presupuesto de la UC para el ejercicio 2012 se ha incluido un artículo que, bajo la denominación de “Consideración Lingüística”, indica lo siguiente:

“Las referencias a puestos de trabajo o colectivos figuran en estas Bases de Ejecución en género masculino como género gramatical no marcado. Cuando proceda, será válida la cita de los preceptos correspondientes en género femenino” (artículo 95).

Por otro lado, la Unidad de Igualdad ha realizado sugerencias acordes con la “Guía UC de Comunicación en Igualdad” a todos los órganos y servicios que así lo han solicitado en la revisión de reglamentos y otros textos.

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

“Todas las denominaciones relativas a los órganos de la Universidad, a sus titulares e integrantes y a los miembros de la comunidad universitaria, así como cualesquiera otras que en el presente Reglamento se efectúen en género masculino, se entenderán hechas indistintamente en género femenino, según el sexo del titular que los desempeñe, o de aquel a quien dichas denominaciones afecten. Cuando proceda, será válida la cita de los preceptos correspondientes en género femenino”.

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

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

- La Secretaría General ha procurado en todo momento elaborar los carteles e impresos de las elecciones al Claustro y a Rector con un lenguaje no sexista.
- Desde Gerencia se ha difundido a todo el PAS la documentación del curso “Evitar el sexismo en el lenguaje administrativo”, en el apartado de Formación de la Intranet.
- Desde la Gerencia también proponen como nuevas acciones establecer alianzas entre los Servicios/Unidades con el fin de cooperar en la redacción no sexista de los documentos tanto internos como externos, permitiendo advertir de una manera ágil y eficaz (p.e. correo electrónico) el uso incorrecto de un lenguaje sexista.
- La Facultad de Filosofía y Letras manifiesta realizar un uso del lenguaje no sexista en la redacción de su nuevo Reglamento.
- La Facultad de Ciencias Económicas ha adaptado en los nuevos RRI las comisiones de calidad de GADE, GE, Posgrado y Centro a un lenguaje no sexista, así como los trípticos y cursos impartidos en la Facultad.
- El Departamento de Ingeniería Eléctrica y Energética también se muestra comprometido en el uso de un lenguaje que respete la comunicación en igualdad incluyendo su Reglamento de Régimen Interno.

- Desde el Vicerrectorado de Ordenación Académica se pone de manifiesto que la adecuación de los Reglamentos a los nuevos Estatutos, cartelería e impresos del Vicerrectorado se han formulado en un lenguaje no sexista.
- Desde el Vicerrectorado de Estudiantes se señala que cuidan especialmente en todas las comunicaciones utilizar un lenguaje no sexista.
- El Departamento de Educación está trabajando en un proyecto para nombrar los espacios del Departamento y la Facultad (Aulas y Seminarios) con nombres de personajes ilustres, buscando un equilibrio entre hombres y mujeres.

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

Ningún Centro ha manifestado haber realizado nada al respecto de esta acción.

ÁMBITO 4. REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJERES

Desarrollar en los estatutos y diferentes reglamentos internos las condiciones para la composición paritaria de los órganos de decisión y gobierno.

Promover la paridad en los órganos de gobierno, de dirección, en las plantillas, dentro de las estructuras sindicales y en las listas de los cargos electivos. En los cargos de libre designación, se garantizará la presencia equilibrada, debiendo justificarse los motivos en caso de incumplimiento.

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

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

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

En la Facultad de CC. Económicas y Empresariales durante el curso académico 2013-2014 la decana es una mujer; cuenta con un total de seis vicedecanos, de los cuales tres son mujeres. La Escuela Politécnica de Ingeniería de Minas y Energía cuenta con una directora. Asimismo, la Escuela Universitaria de Enfermería “Casa de Salud Valdecilla” cuenta con una mujer como directora, así como de otras dos para el puesto de subdirección. Los centros adscritos de Torrelaega, Escuela Universitaria de Fisioterapia Gimbernat-Cantabria, y Comillas, Centro Universitario CIESE-Comillas, cuentan con una mujer para el puesto de dirección.

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

Esta acción es atribuida en el Plan de Igualdad al Vicerrectorado de Profesorado y a Gerencia, si bien ambos órganos han previsto en sus programas de formación cursos con perspectiva de género, no figura ninguno dirigido específicamente al personal femenino relativo al fortalecimiento de los roles de liderazgo, dirección y toma de decisiones.

Desarrollar acciones formativas e incentivar la participación, especialmente destinadas a alumnas de la UC, orientadas al fortalecimiento del rol de liderazgo, dirección y toma de decisiones, así como desarrollo e impulso de programas y actuaciones de orientación vocacional y profesional que potencien la eliminación de estereotipos y roles de sexo en la formación de expectativas y opciones académicas y laborales

En el año 2013, el Área de Igualdad y Política Social ha desarrollado la tercera edición del programa de prácticas “Universitarias Líderes” y ha solicitado una subvención al Instituto de la Mujer para poner en marcha la tercera edición en colaboración con el COIE, la Asociación de Mujeres Empresarias de Cantabria y la Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria. El objetivo de este programa, enmarcado en el Plan de Igualdad, es el fortalecimiento de los

roles de liderazgo, dirección y toma de decisiones en las empresas por parte de las universitarias, que favorezca el conocimiento de los valores que las mujeres aportan a las estructuras laborales y fomente la orientación profesional de las universitarias en el ámbito directivo. Este programa ha sido seleccionado como “Buenas Prácticas en Prácticas Externas” en las XIII Jornadas de Servicios Universitarios de Empleo.

ÁMBITO 5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

No tiene asignada ninguna acción.

ÁMBITO 6. RETRIBUCIÓN

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

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

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

Considerar como indicador de calidad la constitución de equipos equilibrados de mujeres y hombres en los proyectos de investigación, o como mínimo con una presencia de mujeres que refleje la estructura de personal en dicho área o ámbito de conocimiento.

Considerar como indicador de calidad la organización de cursos o programas de postgrado con presencia equilibrada de mujeres y hombres, o como mínimo con una presencia de mujeres que refleje la estructura de personal en dicho área o ámbito de conocimiento

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

ÁMBITO 7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y DISCRIMINACIÓN

Realización de un protocolo de actuación para la prevención, detección y actuación contra la violencia de género y frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral

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

A través de la Comisión Transversal de Igualdad se llevarán a cabo las objeciones y correcciones pertinentes con el fin de elaborar un protocolo lo más acorde posible a las necesidades de la comunidad universitaria y, finalmente, para consensuar su futura aprobación.

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

En la UC se aplica el régimen disciplinario establecido para los funcionarios públicos en la normativa general, tal y como se señala en sus Estatutos, correspondiendo al Rector la apertura y resolución de cualquier procedimiento de carácter disciplinario (art. 130 y 155).

Favorecer la movilidad de aquellas empleadas víctimas de acoso sexual en su puesto de trabajo hacia otros puestos de igual categoría dentro de la Universidad

Favorecer la movilidad de aquellas empleadas víctimas de violencia de género o de acoso sexual hacia otros puestos de igual categoría en otras universidades (*posible acuerdo entre Universidades*)

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

La Gerencia informa de que este año no tienen constancia de que se haya producido ninguna acción relacionada con estos aspectos del Plan.

Exención de tasas académicas a víctimas de violencia de género y a sus descendientes. Se deberá ostentar dicha condición al comienzo del curso académico y deberá acreditarse mediante certificación de la orden de protección o de la medida cautelar dictada a favor de la víctima, sentencia de cualquier orden jurisdiccional, informe de los servicios sociales, sanitarios o de acogida de la administración pública autonómica o local que acrediten la existencia de episodios de violencia de género.

Acción implantada en 2009 (*ver I Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad 2010*). En el artículo 15 del Decreto 49/2009 por el que se determinan los servicios y actividades académicas universitarias sujetas a precios públicos se introdujo esta causa de exención.

Desde el Vicerrectorado de Ordenación Académica se deja constancia que tanto en este y en otros supuestos, como el de las familias numerosas o el de la discapacidad, relativos a la

exención o reducción de tasas y criterios de valoración de las becas, se cumplen la normativa correspondiente.

ÁMBITO 8. CONDICIONES LABORALES

Establecer un protocolo de actuación para disfrutar de la flexibilidad horaria que recoge el Plan Concilia en el caso del PDI a tiempo completo. Se amplía la flexibilidad a 2 horas en todos los casos:

- La flexibilidad horaria no puede ir en detrimento de la organización racional de los planes de estudio ni en perjuicio del alumnado.
- Dentro del área de conocimiento se facilitará a aquellas personas que deseen cambiar de asignatura por motivos de horario el realizarlo.
- No se podrán producir cambios en el horario de las asignaturas de aquellas personas acogidas a la flexibilidad horaria en diferentes cursos académicos, excepto en aquellos casos en que el horario actual esté en perjuicio del alumnado.
- Se deberá solicitar con antelación a la fijación de horarios y justificar su necesidad.
- Se señalará en qué momento de la jornada laboral se desea optar a dicha flexibilidad (que deberá ser el mismo para todos los días de la semana).
 - ♦ Si es dentro de una única jornada laboral (de mañana o de tarde) las 2 horas deberán ser consecutivas.
 - ♦ En aquellos centros o asignaturas en que se imparten clases de 2 horas dicha flexibilidad debe contemplar un único bloque horario.
 - ♦ Si se desea dividir las horas de flexibilidad a jornada de mañana y de tarde se podrá elegir el momento en el que se desean, únicamente en los centros en los que se imparten clases de una hora.

El procedimiento de solicitud de flexibilidad horaria será el siguiente:

- Se enviará escrito de solicitud de flexibilidad al Consejo de Departamento junto con la presentación de los planes docentes.
- El Consejo de Departamento presentará el plan indicando horarios y profesorado, señalando aquéllos que se acojan a la flexibilidad horaria.

En caso de conflicto (varias solicitudes pidiendo la misma flexibilidad), el Centro resolverá con anterioridad a la fijación de los horarios

En el Área de Igualdad y Política Social se atiende a las consultas relacionadas con la flexibilidad horaria, especialmente, en relación al profesorado intentando que las partes lleguen a un acuerdo al respecto.

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

La Gerencia de la UC ha llevado a cabo dicho seguimiento y ha facilitado los siguientes datos:

	Hombres	Mujeres	Total

PAS con horario flexible año 2013	35	79	109
--	----	----	-----

ÁMBITO 9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

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

Los Vicerrectorados implicados en esta medida no han informado de ninguna medida en este sentido.

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

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

Ampliación de la Escuela Infantil con la creación de, al menos, cuatro nuevas aulas.

Diseño, construcción y puesta en funcionamiento del Centro de Día.

Programa de becas y ayudas para el personal que tenga a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años o personas con discapacidad

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

Sin embargo, el compromiso del Vicerrectorado de Cultura, Participación y Difusión con la conciliación es patente, y prueba de ello son todos los programas que ya ha implantado y mantiene a pesar de los recortes presupuestarios, como la Escuela Infantil, los Campus Infantiles o el Campamento de Verano. Respecto de todas estas actividades se han hecho encuestas para evaluar la calidad, el grado de satisfacción de los servicios y el de apoyo a la conciliación a sus usuarios/as, habiendo sido altamente positiva la valoración.

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

Como en años anteriores se sigue manteniendo que Secretaría General, Vicerrectorado de Ordenación Académica, Vicerrectorado de Estudiantes, Facultad de Ciencias, Departamento de Ingeniería Eléctrica y Energética, la Facultad de Filosofía y Letras, el Departamento de Educación han manifestado haber tenido en cuenta que el horario de las reuniones no interfieran con la vida personal y familiar

Crear mecanismos de contratación para agilizar las sustituciones del PDI

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

Actividades de conciliación

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

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

ÁMBITO 10. CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO

Incorporar la perspectiva de género en la evaluación individualizada de puestos de trabajo por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde la Unidad de Prevención nos han comunicado que la valoración de los puestos de trabajo se hace con carácter general atendiendo a características físicas personales y sin atender específicamente al sexo. Sin embargo, tal consideración sí que se valora en aquellos puestos en los que la persona que los ocupa puede considerarse en situación de riesgo, como es el caso del embarazo o la lactancia.

Analizar las pruebas que se realizan en el reconocimiento médico con el objeto de incluir pruebas de prevención de enfermedades de alta incidencia en mujeres y hombres y adaptar las pruebas a las particularidades de los puestos de trabajo dentro de la UC

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

Sin embargo la Unidad de Prevención ofrece en su página web una amplia información sobre la prevención de riesgos laborales y dispone de enlaces a protocolos sobre “Protección de la salud de las mujeres” y “Violencia de género”, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. También se ofrece información sobre las normas de Seguridad en Laboratorios en los que se hace referencia a las situaciones de embarazo y lactancia.

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

Adaptar el contenido de los botiquines de los Centros a las necesidades de las mujeres y revisar la altura de los equipamientos (extintores, pizarras,...) de manera que sean accesibles para personas de diferente altura.

No nos consta ninguna nueva iniciativa al respecto este año.