



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

### IX INFORME DE SEGUIMIENTO 2018



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

## METODOLOGÍA

El IX 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 2018.

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 en julio de 2019, con un recordatorio en agosto.

La información presentada en este *IX Informe de seguimiento 2018* corresponde a la recogida en este periodo por los siguientes órganos, servicios, facultades y centros de la Universidad de Cantabria:

- Biblioteca de la Universidad de Cantabria (BUC)
- Escuela Politécnica de Ingeniería de Minas y Energía
- Escuela Técnica Superior de Náutica
- Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales y de Telecomunicación
- Facultad de Ciencias
- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
- Facultad de Derecho
- Facultad de Educación
- Facultad de Filosofía y Letras
- Facultad de Medicina
- Gerencia
- Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria (IH)
- Unidad de Prevención
- Vicerrectorado de Cultura y Participación Social

- Área de Aulas de Extensión Universitaria
  - ♦ Aula Interdisciplinar Isabel Torres
- Área de Cursos de Extensión Universitaria
- Área de Exposiciones
- Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social
  - ♦ Unidad de Igualdad
- Secretaría General
- Servicio de Actividades Físicas y Deportes (SAFD)
- Vicerrectorado de Estudiantes y Emprendimiento
  - Sistema de Orientación de la Universidad de Cantabria (SOUCAN)
- Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento

## ÁMBITO 1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

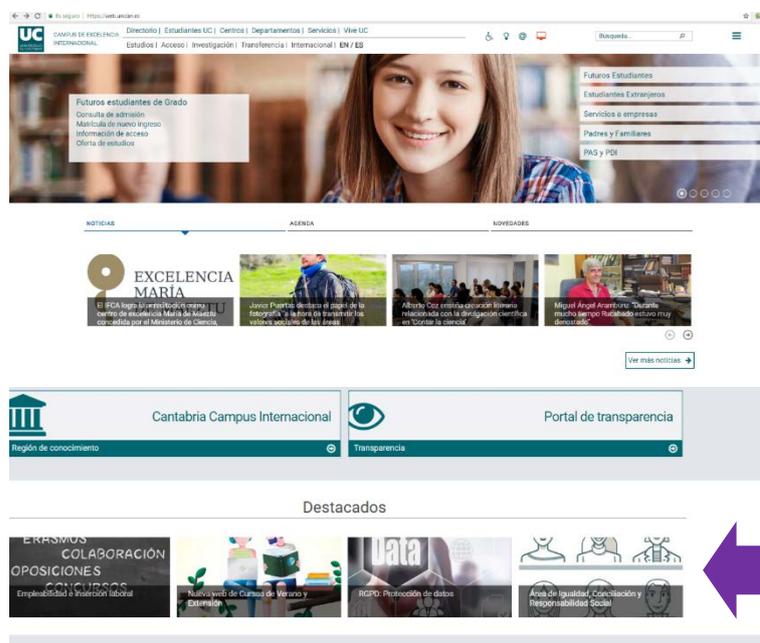
### ➤ Creación de la Unidad de Igualdad

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

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

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

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



Asimismo, las redes sociales del Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social se utilizan con este mismo propósito de divulgación e información. Para ello se dispone de cuentas en Facebook, Twitter y Academia.edu, en las que acumula 650 seguidores/as aproximadamente.

Facebook



Twitter



Academia



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. Desde el año 2010 todos los informes e indicadores se elaboran con datos desagregados por sexo.

El **Servicio de Actividades Físicas y Deportes (SAFD)** elabora estadísticas desagregadas por sexo correspondientes a:

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

En este sentido, aporta datos desagregados extraídos de su Memoria del curso 2018/2019:

- Cursos y actividades de ocio: Mujeres 991, Hombres 1.025
- Competiciones internas Universitarias: Mujeres 158, Hombres 1.457
- Campeonatos Universitarios: Mujeres 51, Hombres 86
- Deporte Federado: Mujeres 13, Hombres 24
- Tarjeta Deportiva: Mujeres 459, Hombres 750
- Plan de Movilidad Ciclista: Mujeres 116, Hombres 133
- Actividades Infantiles: Niñas 236, Niños 253

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**

En el año 2018 el **Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento** ha apoyado algunas de las actividades del programa Stem Talent Girl y ha organizado el Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia, a través de la Unidad de Cultura Científica y de la Innovación.

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

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

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

- Focos de interés.
- 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).

En 2018 la BUC ha desarrollado las siguientes actividades concretas:

1. Foco de interés Carmen Bravo-Villasante en la división del Interfacultativo (22/1/2018 - 10/3/2018).
2. Foco de interés Ingenieras, en la biblioteca de I. Industriales y Telecomunicación (5/2/2018 - 16/2/2019).
3. Foco de interés Feminismo: tres siglos de lucha, en la división del Interfacultativo (8/3/2018 - 31/3/2018).
4. Foco de interés Somos Catedráticas, en la biblioteca de Derecho-Económicas y Empresariales (1/3/2018 - 1/4/2018).
5. Foco interés Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer en la biblioteca de DEC (21/11/2018-22/12/2018).

## 6. Redes sociales:

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

- Difusión de la noticia sobre el centenario del sufragio femenino en Reino Unido (fuente: El País) y recomendación de bibliografía sobre Clara Campoamor (12/2).  
“Recordamos este aniversario el día del cumpleaños de Clara Campoamor, la principal defensora del sufragio femenino en nuestro país. En la BUC de y sobre ella: <https://goo.gl/jTBT1n>” (enlace a bibliografía recomendada).
- Difusión de noticias del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (fuente: El País; 8/2).  
“Acabemos la semana con una última referencia a la celebración del 11 de febrero repasando la vida y trabajo de algunas de las mujeres que fueron abriendo camino, aportando avances científicos y tecnológicos que han mejorado el mundo”.
- Difusión del ciclo “Conoce a tus científicas” de la Universidad de Cantabria: Charlas en E.T.S de I. Industriales y de Telecomunicación (8/2).
- Difusión de la exposición de cómics presentados al concurso del IFCA (Instituto de Física de Cantabria) para ayudar a eliminar los sesgos de género en la ciencia (7/2).
- Difusión de bibliografía sobre Virginia Woolf (25/1): “Su obra en la BUC: <https://goo.gl/ZddE2K>”

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

En 2007, la UC se adhiere al Pacto Mundial de Naciones Unidas, cuyos Informes de Progreso completa anualmente. Asimismo, desde 2010 elabora con carácter bienal sus Memorias de Responsabilidad Social Universitaria, a partir del estándar de reporte internacional Global Reporting Initiative (ver *I Informe de Seguimiento 2010*). En 2018 ha publicado su IV Memoria, la cual ha sido depositada en los repositorios especializados nacionales e internacionales.

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

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

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

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

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

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

1. XIV Día Internacional de la Universidad de Cantabria

Celebrado el 24 de octubre de 2018 en el hall y pasillo central de la Facultad de Derecho. Se ha realizado el juego "Be Merian, my friend", para dar a conocer la exposición Maria Sybilla Merian y Alida Withoos. Mujeres, arte y ciencia en la Edad Moderna, ubicada en el Paraninfo de la UC entre el 19 de octubre de 2018 y el 19 de enero de 2019. Asimismo, con este juego se ha tratado de acercar nuestra actividad al conjunto de la comunidad universitaria. En un stand propio se han difundido las líneas de trabajo con los diversos materiales divulgativos elaborados por el Área: Protocolo de actuación frente al Acoso en el ámbito de la UC, folletos de la Escuela Infantil y Campus Infantiles, así como servicios generales y actividades organizadas por el Área.

2. XI Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas celebrado en la Universidade da Coruña.

Asistencia a la reunión anual de Unidades de Igualdad, que en este caso ha contado con la participación de 40 universidades y unas 80 personas, a través de la organización de mesas de trabajo y ponencias sobre la incorporación de la perspectiva de género en ámbitos como las campañas y premios institucionales, la investigación o la propia gestión de la universidad

Participación en la mesa dedicada a Políticas de intervención en la gestión, con una comunicación titulada *Las políticas de conciliación: un instrumento de desarrollo de la corresponsabilidad universitaria*. En ella, se presentó la actividad y desempeño de

la Escuela Infantil y los Campus Infantiles de la UC como medidas universitarias que avanzan en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, así como refuerzan el compromiso institucional que contribuye a lograr otros Objetivos de Desarrollo Sostenible: al alcance de una educación inclusiva, la reducción de la desigualdad, el impulso del trabajo decente y del pleno empleo y la promoción de sociedades justas a través de instituciones responsables y transparentes.

## 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 2018 se convocó el *IV Premio a la Igualdad de la Universidad de Cantabria*, resultando premiados la BUC (interna) y el Centro hospitalario Padre Menni (externo).

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

El **Aula Interdisciplinar Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género** ha convocado en 2018 (fallo en 2019) el VIII Premio Isabel Torres a investigaciones en estudios de las Mujeres y del Género. Se trata de un premio de carácter bienal que pretende reconocer la originalidad, el valor y el rigor académico de las investigaciones que utilizan las metodologías y las herramientas interpretativas desarrolladas por los estudios de las mujeres y del género.

El **Área de Aulas de Extensión Universitaria**, a través de sus distintas Aulas, ha desarrollado las siguientes actividades:

- Aula de la Ciencia-IFCA dentro de la programación de su Café Científico: charla divulgativa “Una historia de los movimientos de hombres por la igualdad de género”.
- Aula de Letras: “Galdós: mujeres de papel”.
- Aula de Teatro: representación del Grupo de Teatro de la UC de la obra “Lístrata” de Isaac Cuende.

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 monográfico: Reinas y nobles: promoción del matronazgo artístico entre el mundo medieval y moderno.
- Conferencia impartida por María López Villarquide: la vida de las otras. La construcción ficticia de la realidad de Luisa Medrano en La Catedrática.
- Conferencia impartida por Ritxar Bacete: los hombres ante el reto de la igualdad.
- Conferencia impartida por Elisa García Prieto: Mujeres en Palacio. Usos y modos cortesanos en la Casa de la Reina en el siglo XVI.
- Conferencia impartida por Juan José Tamayo Acosta: las mujeres en el islam. Patriarcado y perspectiva de género.

- Exposición “Voces pintadas: libros iluminados para un mundo en femenino”
- Conferencia impartida por Carmen Magallón: las mujeres y algunos retos para la tecnociencia del siglo XXI.

El **Área de Exposiciones** ha desarrollado varias exposiciones en las que se ha intentado dar visibilidad a varias autoras grabadoras a lo largo de la Historia del Arte:

- Colección UC: Obra Gráfica Española, 3 de septiembre / 5 de octubre de 2018
- Certamen de Arte Gráfico para Jóvenes Creadores 2017, 22 febrero / 19 mayo
- María Sybilla Merian y Alida Withoos. Mujeres, Arte y Ciencia en la Edad moderna, 18 octubre 2018 / 19 enero 2019.

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

1. Conmemoración del *Día Internacional de las Mujeres*, contando con la impartición de la ponencia: "Hechos, no palabras": Las sufragistas británicas y su lucha por el voto. Celebrando un centenario (1918-2018), a cargo de la profesora de la UC María Jesús González.
2. Conmemoración del *Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres* convocado cada 25 de noviembre por la ONU. Las actividades programadas se han desarrollado en dos actos diferenciados pero interrelacionados:
  - El 20 de noviembre en el salón de actos de la Escuela Técnica Superior de Náutica tuvo lugar la conferencia “*Y fueron felices y comieron perdices... ¡venga ya!*” *El mito del amor romántico* a cargo de la experta en Género y Políticas de Igualdad, Virginia Carrera. En su intervención pudo de manifiesto cómo una socialización diferenciada con base en la desigualdad de poder entre hombres y mujeres puede ser una puerta para avanzar en la violencia de género.
  - El 26 de noviembre se desarrolló otra actividad sobre *Violencia sexual en el ámbito universitario: una visión internacional* en la Sala de Grados de la Facultad de Derecho. En este caso se contó con la participación de Vicki Baars, responsable del programa estratégico de prevención y atención a la violencia sexual en Goldsmiths, Universidad de Londres. En ella detalló las distintas respuestas institucionales que se han puesto en marcha en el Reino Unido durante los últimos años, con el objetivo de desterrar toda forma de violencia sexual y para promover una transformación en la cultura de las relaciones entre mujeres y hombres, basada en el respeto a la libertad.

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

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

- 15/01/2018 Convocadas las II Jornadas de Estudios de las Mujeres y del Género de la UC <https://bit.ly/2kQaOoN>
- 19/01/2018 La UC convoca su IV Premio a la Igualdad para personas o instituciones <https://bit.ly/2IVcH3N>
- 29/01/2018 La Universidad de Cantabria celebrará el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia la primera quincena de febrero <https://bit.ly/2klk0kR>
- 12/02/2018 La UC rinde homenaje a las dos primeras científicas que realizaron una tesis doctoral en España <https://bit.ly/2IZcP25>
- 05/03/2018 La UC conmemora el día internacional de las mujeres <https://bit.ly/2mdnExI>
- 05/03/2018 Ángel Pazos y Díaz Tezanos reciben a los primeros 10 contratados predoctorales ‘Concepción Arenal’ de Investigación <https://bit.ly/2IRJJSy>
- 06/03/2018 María Jesús González: “El sufragio fue el principio de todo, aunque la lucha continúe” <https://bit.ly/2IQyRnP>
- 08/03/2018 #DóndeEstánEllas: Crue Universidades Españolas se suma a la iniciativa del Parlamento Europeo para promover la igualdad de género en actos públicos <https://bit.ly/2IQyRnP>
- 08/03/2018 Manifiesto de la CRUE por el 8 de Marzo <https://bit.ly/2kDP8fP>
- 20/03/2018 La Biblioteca de la UC y el Centro Hospitalario Padre Menni, ganadores del IV Premio a la Igualdad UC <https://bit.ly/2mk9UBt>
- 21/03/2018 Los representantes de la BUC y del Centro Padre Menni recogen sus IV Premios a la Igualdad UC <https://bit.ly/2kleVZQ>
- 27/03/2018 Laura Fernández, Lorea Romero y Montserrat Cubría, ganadoras de las Jornadas de Estudios de las Mujeres UC <https://bit.ly/2kohH0z>
- 11/03/2018 Entregados los Premios de las Jornadas de Estudios de las Mujeres y del Género UC <https://bit.ly/2kNpXav>
- 07/06/2018 El Área de Igualdad de la UC comparece en el Parlamento de Cantabria para informar sobre el Proyecto de Ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres <https://bit.ly/2kQfpHx>
- 18/06/2018 La presidenta del CSIC señala “la actitud, la vocación y la decisión de vida” como claves para una carrera científica <https://bit.ly/2JLBiDc>

- 02/07/2018 La UC celebra el XV aniversario de sus Campus Infantiles, por los que han pasado casi 5.000 participantes <https://bit.ly/2tPBVlr>
- 05/07/2018 “El Islam ya está cambiando gracias a un movimiento feminista que reinterpreta los textos del Corán” <https://bit.ly/2KP7YbA>
- 24/07/2018 La Escuela Infantil de la UC despide a los niños y niñas del curso 2017-2018 <https://bit.ly/2NGmhAg>
- 03/08/2018 Carmen Magallón recorre la historia para desgranar cómo han contribuido las mujeres a la ciencia <https://bit.ly/2IfNRDI>
- 07/08/2018 Ritxar Bacete: “Los hombres debemos cuestionar los privilegios que tenemos” <https://bit.ly/2mkeIH1>
- 09/08/2018 Ritxar Bacete expone en Laredo los retos de los hombres ante la igualdad <https://bit.ly/2kQj9ZB>
- 18/09/2018 El IFCA recibe el accésit del Distintivo de Igualdad del CSIC <https://bit.ly/2kljcfQ>
- 02/10/2018 Crue-Sostenibilidad aborda en Cartagena el papel «de liderazgo» de las universidades en el cumplimiento de la Agenda 2030 <https://bit.ly/2kNuD03>
- 22/10/2018 Premio Nobel de la Paz 2018 <https://bit.ly/2kEaQQO>
- 24/10/2018 El rector presenta el Plan Estratégico UC 2019-2023, un instrumento “comprometido, participativo y valiente” para “ganar el futuro” <https://bit.ly/2IViK8v>
- 30/10/2018 La UC celebra unas jornadas de sensibilización sobre el acoso en la universidad <https://bit.ly/2P26qRy>
- 12/11/2018 Convocada la VIII edición del Premio Isabel Torres para investigaciones de las mujeres y del género <https://bit.ly/2PrpCIP>
- 20/11/2018 La UC celebra el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres con una conferencia sobre el mito del amor romántico <https://bit.ly/2TFv5dB>
- 26/11/2018 La UC celebra una conferencia sobre la violencia sexual en el ámbito universitario desde una visión internacional <https://bit.ly/2KAXJbk>
- 27/11/2018 La UC realiza la campaña de sensibilización ‘Contra el machismo, activa la alarma’ <https://bit.ly/2zRR4p0>

El **Área de Aulas de Extensión Universitaria (Aula de Letras)**, utiliza las redes sociales de **Campus Cultural** como una herramienta más para difundir las campañas y actividades puntuales que persiguen la igualdad entre mujeres y hombres, procurando, además, hacer uso de un lenguaje no sexista.

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

La **Editorial de la UC** ha publicado en 2018 el catálogo de la exposición Maria Sybilla Merian y Alida Withoos: mujeres, arte y ciencia en la Edad Moderna.

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

Desde **Gerencia** se informa que, por motivos presupuestarios, en 2018 no se ha realizado el Plan de Formación del PAS en la UC. No obstante, 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:

- G9: Igualdad de mujeres y hombres. Solicitudes: 10 mujeres y 1 hombre. Admitidas 4 mujeres y 1 hombre.
- CEARC: Igualdad de Género en la Administración Pública.

En 2018 el **Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado** ha ofertado, dentro del *Plan de Formación del Profesorado Universitario*, el curso Género e Igualdad en el ámbito universitario de 4 horas de duración.

➤ **Formación del Alumnado en temas de Igualdad, incidiendo en los valores que las mujeres aportan a las estructuras laborales, garantizando que en todos los cursos académicos haya oferta formativa con perspectiva de género dentro del *Plan de desarrollo de habilidades, valores y competencias transversales*. Posibilitar el reconocimiento de créditos que se realicen en Cursos Extraordinarios especializados sobre esta materia dentro del Plan de desarrollo de habilidades, valores y competencias transversales. El alumnado podrá cursar al menos 1,5 créditos sobre esta materia.**

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 2018, 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 - Protección a las víctimas de violencia de género. Especial referencia a las oficinas de apoyo	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 - Conciliación de la vida familiar y laboral	Máster en Derecho de Familia y Menores
	- Políticas Sociolaborales de Empleo y Género	Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Educación	- Escuelas inclusivas - Escuelas y aulas inclusivas	Grado en Magisterio de Educación Primaria

	- La diversidad y la diferencia en los procesos socioeducativos. La construcción de identidades	
Facultad de Letras	- La aportación del género a la comprensión social - Mujer y Mundo Rural: Trabajo, Consumo y Sociabilidad - Relaciones de género en las sociedades contemporáneas	Máster Universitario en Historia Contemporánea
	- Género, familia y población	Máster Universitario en Historia Moderna: "Monarquía de España" Siglos XVI-XVIII
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 2018 se han desarrollado los siguientes trabajos:

Facultad o centro	TFG/TFM	Titulación
Facultad de Educación	- TFG <i>Igualdad en educación: un análisis de su evolución en las leyes del sistema educativo español y una breve investigación</i> - TFG <i>"La Bella y la Bestia". Un análisis crítico de los estereotipos de género en Disney</i> - TFG <i>Análisis del abordaje de género en Literatura Infantil</i>	Grado en Magisterio en Educación Infantil
	- TFM <i>La realidad de la figura de la/el representante de igualdad en los centros educativos de Cantabria a través de los relatos docentes que desempeñan esta figura</i>	Máster en Investigación e Innovación en Contextos Educativos
	- TFM <i>Feminismo y masculinidades. Una propuesta didáctica para fomentar la implicación de los</i>	Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria

	<p><i>hombres en la lucha por la igualdad de género</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- TFM <i>Mujeres y matemáticas</i></li> </ul>	
Facultad de Derecho	<ul style="list-style-type: none"> <li>- TFG <i>La publicidad ilícita: en especial, la publicidad sexista</i></li> </ul>	Grado en Derecho
Facultad de Letras	<ul style="list-style-type: none"> <li>- TFG <i>Las mujeres en las religiones del libro: cristianismo e islam ¿religiones misóginas?</i></li> <li>- TFG <i>Flora Tristán: acercamiento historiográfico y análisis de su obra</i></li> </ul>	Grado en Historia

### ÁMBITO 3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

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

Desde **Gerencia** se informa de que, por motivos presupuestarios, durante 2018 no se ha realizado el Plan de Formación del PAS. No obstante, la convocatoria de cursos de formación del Plan de Formación para el PAS del G9 de Universidades ha incluido los siguientes cursos:

- Lenguaje inclusivo. Solicitudes: 6 mujeres (admisión 100%)
- Nuevas masculinidades. Solicitudes: 1 mujer (admisión 100%)

- **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** hace uso de un lenguaje no sexista con especial atención a las comunicaciones y publicaciones que lanza al exterior, dado su componente educativo. Asimismo, se tienen en consideración las imágenes utilizadas y los títulos de las actividades planteadas en su propia programación.

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. Tiene pendiente revisar las normativas y reglamentos de régimen interno.

La **Facultad de Derecho** redacta las actas de las reuniones utilizando el lenguaje inclusivo. Asimismo, ha modificado la denominación del vicedecanato de alumnos por el de vicedecanato de estudiantes.

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

La **Facultad de Medicina** ha comunicado a sus estudiantes en su bienvenida al curso la política de igualdad vigente en la UC.

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

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

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

El **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 **Unidad de Prevención** asesora o participa en la elaboración de cartelería, cuando se le demanda por parte de otros servicios o unidades.

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

El **Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento** ha revisado la redacción de las convocatorias postdoctorales y personal técnico.

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

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 de la Escuela.

La Coordinadora de Ordenación Académica, Igualdad y Conciliación de la **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales** ha participado en las siguientes actividades:

- “Tertulia con científicas”. Organizada por el IFCA con motivo de la conmemoración del Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia
- “Atrévete a cambiar”. Segundo encuentro laborESO, organizado por la Cámara de Comercio de Cantabria.

El **IH Cantabria** ha incorporado en la memoria del centro de 2018 la actuación realizada por parte del instituto consistente en la cofinanciación de una beca de la fundación Mujeres por África. Se trata de una beca para una estancia de investigación de 10 meses en IHCantabria de una investigadora africana para así poder contribuir al progreso e igualdad de oportunidades de las excelentes investigadoras que lamentablemente viven en países donde no hay una igualdad de oportunidades

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

#### ➤ **Campaña “Contra el machismo, activa la alarma”**

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 “Contra el machismo, activa la alarma”. Esta campaña dirigida a la comunidad universitaria, fija su atención en las situaciones en las que se coarta la libertad a través de la intimidación y del control referidos como micromachismos y llama la atención sobre la necesidad de identificar estas situaciones para así poder erradicarlas, ya que sostienen y legitiman las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. La campaña se centra en un icono en forma de alarma, que simboliza la actitud de alerta que debemos mantener frente a este tipo de situaciones. Para ello, se han desarrollado cuatro videos y otros tantos carteles complementarios, que versan sobre las temáticas de control, consentimiento, intimidación y complicidad ante las faltas de respeto, a través de los hashtags #AlarmaON #MachismoOFF.

#### ➤ **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 2018, el **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** ha tenido conocimiento de la presencia de carteles publicitarios de una fiesta universitaria con imágenes sexistas y se ha procedido a su identificación con las pegatinas de la campaña “Contra el machismo, activa la alarma”.

## 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 2018.

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

Convocatoria por la **Gerencia** de la UC del curso de formación Taller introductorio del Liderazgo, no destinado especialmente al personal femenino, pero sí con un alto porcentaje de inscripciones de PAS femenino: Solicitudes: 13 mujeres, 10 hombres.

El **SOUKAN** ha participado en cursos de inclusión y en la impartición de un curso en la plataforma MOOC.

- **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 2018.

- **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:

En la **Facultad de Ciencias** se han desarrollado acciones dirigidas a visibilizar e incentivar la presencia femenina en las acciones de divulgación para luchar contra la asimetría entre mujeres y hombres en las vocaciones STEM:

- Participación en los programas “Science for Her” y “Mentor Women”
- Más de 100 charlas concertadas en centros educativos expuestas por investigadoras de la UC.
- Apartado en la página web dedicado a “Descubre a las investigadoras de la UC”.
- Habilitación de cuentas Twitter y Facebook, un blog y un panel físico sobre las Mujeres en Ingeniería Informática.
- Celebración de la Feria de la Mujer en la Informática.

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. Este instituto ha organizado, también, una visita guiada y una charla explicativa a las estudiantes participantes en el programa de la Fundación Mujer y Talento.

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 STEMtalentGirl.

#### **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 no se atiende únicamente a la cuestión del género en el diseño de la programación de los cursos que se rige en primer lugar por las competencias profesionales del profesorado.

Se procura, no obstante, la presencia paritaria en actividades culturales como conferencias, aunque sin plantearse esto como criterio prioritario a la hora de confeccionar la programación.

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

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

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

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

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

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

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

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

## ÁMBITO 6. RETRIBUCIÓN

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

En el curso 2017/2018 las matrículas de doctorado se distribuyen por sexo como sigue: 208 mujeres (56%) y 166 hombres (44%).

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

	ARTES Y HUMANIDADES	CIENCIAS	CIENCIAS DE LA SALUD	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	TOTAL DOCTORADO
♀	39	15	105	49	68	276
%♀	48%	28%	68%	59%	32%	47%
♂	43	39	50	34	143	309
%♂	52%	72%	32%	41%	68%	53%
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>54</b>	<b>155</b>	<b>83</b>	<b>211</b>	<b>585</b>

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 2017.

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

No se dispone de información al respecto para el año 2018.

## 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 2018 se ha producido la primera activación del el *Protocolo de actuación frente al acoso en el ámbito de la UC*.

- **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 Consejo de Gobierno 11/04/17). En 2018 no se ha planteado ningún caso.

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

**Gerencia** se ajusta a las medidas contempladas en la actualización del [Plan Concilia](#) (Acuerdo Consejo de Gobierno 11/04/17). En 2018 no se ha planteado ningún caso.

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

**Gerencia** se ajusta a las medidas contempladas en la actualización del [Plan Concilia](#) (Acuerdo Consejo de Gobierno 11/04/17). En 2018 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 2018/2019 se han atendido 12 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 las jornadas El acoso en la universidad ¿te concierne?**

El **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social** ha organizado días 29 y 30 de octubre de 2018 en la Sala de Conferencias del Edificio Tres Torres. Este encuentro se planteó como un espacio de reflexión común dirigido al conjunto de la comunidad universitaria en el que se presentaron experiencias desarrolladas tanto dentro como fuera de la institución.

## 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 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, se aplica flexibilización horaria al PDI con hijos e hijas menores de 12 años, a quienes se les asigna la docencia a partir de las 10.00 h.

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

En la **Facultad de Ciencias** se aplica el procedimiento diseñado y aprobado en el propio Centro.

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

En la **Facultad de Medicina** se han desarrollado reuniones con las profesoras del Centro que han solicitado acogerse al Plan Concilia. Como respuesta a tal solicitud, se han arbitrado soluciones temporales que permitan dar cobertura a dichas peticiones dentro de las posibilidades organizativas del Centro.

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

➤ **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 Consejo de Gobierno 11/04/17). En 2018 las personas del colectivo PAS que han solicitado flexibilidad horaria, por motivos familiares y personales, son las siguientes

- Mujeres: 18
- Hombres: 9
- Autorizaciones concedidas:
  - Mujeres: 18
  - Hombres: 9
- Autorizaciones vigentes en el año 2017:
  - Mujeres: 66
  - Hombres: 46

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

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

No se dispone de información relativa al año 2018.

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

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

- **Ampliación de la Escuela Infantil con la creación de, al menos, cuatro nuevas aulas.**  
**Diseño, construcción y puesta en funcionamiento del Centro de Día**  
**Programa de becas y ayudas para el personal que tenga a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años o personas con discapacidad**

En 2018 no se han podido ampliar las instalaciones y prestaciones existentes.

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

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

Los órganos, servicios, facultades y centros que han facilitado información al respecto aseguran fijar las reuniones internas en horario laboral del personal convocado con el objetivo de garantizar la disponibilidad y no interferir en su vida personal. En algunos casos se fija previamente la duración de las mismas y en otros se intenta ajustar el tiempo a las necesidades de los temas a tratar y de las personas convocadas.

El Área de **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 Exposiciones** planifica las reuniones tratando de ajustarlas a horarios que facilitan la conciliación familiar y laboral.

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

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

En la **Facultad de Derecho**, las reuniones del equipo decanal, así como las de los diferentes órganos colegiados del Centro, 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.

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

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

El **SOUCAN** está compuesto de manera íntegra por mujeres y, a la hora de programar reuniones, siempre se tiene consideración la disponibilidad y/o restricciones de cada una.

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

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

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

El **Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento** fija e informa a los y las asistentes de la duración prevista de las reuniones.

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

No se dispone de información para 2018.

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

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

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

En colaboración con **Vicerrectorado de Cultura y Participación Social** a través del **Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social**, organiza anualmente varios campus infantiles en los periodos vacacionales, dirigidos a familias, independientemente de su vinculación (o no) con la UC.

2. Actividad deportiva en familia

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

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

1. Sala de lactancia

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

2. Sala de oración

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

## ÁMBITO 10. CONDICIONES FÍSICAS EN EL ENTORNO DE TRABAJO

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

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

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

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

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

La **Unidad de Prevención** informa de que la disposición del botiquín la realiza cada unidad, servicio o departamento de manera independiente. Desde la Unidad únicamente se marca la necesidad de que se disponga de botiquín.