

# I Seguimiento del II Plan de Igualdad de mujeres y hombres UNIVERSIDAD DE CANTABRIA (2020-2021)



Este informe recopila la información de seguimiento del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC para los años 2020 y 2021



Asimismo, ofrece información sobre la contribución de la UC a los [siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible](#):



## ÍNDICE

1. METODOLOGÍA	3
2. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INTERMEDIA	9
Eje Formación	9
Eje Investigación y Colaboración con Empresas	19
Eje Sociedad	33
Eje Buen Gobierno y Comunidad Universitaria	41
Eje Internacionalización	65
Eje Transformación Digital	67
Eje Estudiantes y Emprendimiento	69
3. AVANCE DE RESULTADOS (NIVEL DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD)	73
4. LAS MUJERES EN LA UC 2021	75
5. NOTICIAS UC SOBRE IGUALDAD Y ESTUDIOS DE LAS MUJERES Y DE GÉNERO	77



## 1. METODOLOGÍA

El I Informe de Seguimiento del [II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Cantabria](#), aprobado en enero de 2020 por Consejo de Gobierno, recopila las acciones planificadas y ejecutadas por los distintos órganos, servicios y centros de la institución a lo largo de los años 2020 y 2021, en cumplimiento del compromiso de elaboración bienal.

Este Informe de Seguimiento sigue la misma estructura que el *II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC*, el cual, se encuentra alineado con el [Plan Estratégico UC](#) y se sustenta en la atención las siguientes siete necesidades fundamentales:

- A. Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria (género en docencia)
- B. Integrar la perspectiva de género en la investigación (género en investigación)
- C. Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales (género en gobernanza)
- D. Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres (carreras mujeres)
- E. Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de los ámbitos de la vida universitaria (presencia equilibrada)
- F. Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres (violencias)
- G. Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres (sensibilización)

De esta manera, el contenido del Plan, con el que se trata de dar respuesta a todas esas necesidades, queda determinado a través de sus 18 objetivos, 31 líneas de acción y 89 acciones (ver tabla 1).

Tabla 1. Cuadro resumen de la correspondencia entre objetivos propuestos y necesidades identificadas

		Necesidades identificadas						
		A. Género en docencia	B. Género en investigación	C. Género en gobernanza	D. Carreras mujeres	E. Presencia equilibrada	F. Violencias	G. Sensibilización
<b>Eje estratégico UC   Objetivos del Plan de Igualdad</b>								
<b>EJE I FORMACIÓN</b>								
I.1	Promover la igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género en la formación del personal de la UC							
I.2	Incorporar progresivamente la perspectiva de género en todos los programas y niveles formativos							

Necesidades identificadas

Eje estratégico UC   Objetivos del Plan de Igualdad	A. Género en docencia	B. Género en investigación	C. Género en gobernanza	D. Carreras mujeres	E. Presencia equilibrada	F. Violencias	G. Sensibilización
<b>EJE II INVESTIGACIÓN Y COLABORACIÓN CON EMPRESAS</b>							
II.1 Promover la plena participación de las mujeres en la investigación							
II.2 Favorecer la introducción de la perspectiva de género en la investigación en todas las disciplinas científicas							
II.3 Impulsar la transferencia de conocimiento en materia de igualdad y perspectiva de género al tejido empresarial y productivo							
<b>EJE III SOCIEDAD</b>							
III.1 Proyectar el trabajo en igualdad de la UC al conjunto de la sociedad							
III.2 Impulsar la transversalidad de la igualdad y la perspectiva de género en los programas de transferencia cultural a la sociedad							
III.3 Potenciar la igualdad de mujeres y hombres como un valor específico de la UC							
<b>EJE IV BUEN GOBIERNO Y COMUNIDAD UNIVERSITARIA</b>							
IV.1 Incorporar la igualdad en el modelo de gestión como un objetivo estratégico, dotado de recursos, conocimientos y mecanismos para la coordinación y la acción transversal							
IV.2 Adaptar el desarrollo de la carrera profesional a las necesidades de cuidado de las personas							
IV.3 Alcanzar la plena y equilibrada participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de la UC							
IV.4 Desarrollar acciones de prevención y atención ante el acoso y demás violencias por razón de sexo y/o género							
<b>EJE V. INTERNACIONALIZACIÓN</b>							
V.1 Favorecer la aplicación de la perspectiva de género en los programas de movilidad							
V.2 Desarrollar acciones de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo/género u otro tipo de violencia en los programas de movilidad							
<b>EJE VI. TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>							
VI.1 Integrar la perspectiva de género en el proceso de transformación digital de la UC							

Necesidades identificadas

Eje estratégico UC   Objetivos del Plan de Igualdad	A. Género en docencia	B. Género en investigación	C. Género en gobernanza	D. Carreras mujeres	E. Presencia equilibrada	F. Violencias	G. Sensibilización
<b>EJE VII. ESTUDIANTES Y EMPLEABILIDAD</b>							
VII.1 Apoyar la superación de estereotipos y prejuicios en la elección de las vocaciones de jóvenes							
VII.2 Desarrollar acciones para promover la igualdad de mujeres y hombres en las iniciativas destinadas a la empleabilidad y el emprendimiento							
VII.3 Colaborar con el CEUC y las delegaciones de estudiantes para avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres							

Fuente: II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC

La información recogida en este *I Informe de seguimiento* corresponde al periodo anteriormente señalado (2020 y 2021) y para recopilar la información necesaria, se envió una ficha específica a cada órgano o servicio responsable de aplicar cada acción propuesta en el Plan, durante el mes de septiembre de 2022.

En concreto, esos órganos, servicios y centros de la Universidad de Cantabria son:

**ÓRGANOS DE GOBIERNO**

- Consejo Social
- Defensoría Universitaria
- Gerencia
- Secretaría General
- Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital
- Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
- Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo
- Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global
- Vicerrectorado de Investigación y Política Científica
- Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
- Vicerrectorado de Títulos Propios y Enseñanza a Distancia
- Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento

**CENTROS E INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN**

Centros propios:

- Escuela Politécnica de Ingeniería de Minas y Energía

- Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos
- Escuela Técnica Superior de Náutica
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial y de Telecomunicación
- Escuela de Doctorado
- Facultad de Ciencias
- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
- Facultad de Derecho
- Facultad de Educación
- Facultad de Enfermería
- Facultad de Filosofía y Letras
- Facultad de Medicina

Centros adscritos:

- Centro Universitario CIESE-Comillas
- Escuela Universitaria de Fisioterapia “Gimbernat Cantabria”
- Escuela Universitaria de Turismo Altamira

Institutos de Investigación:

- Instituto de Biomedicina y Biotecnología de Cantabria (IBBTEC)
- Instituto de Física de Cantabria
- Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria (IH)
- Instituto Internacional de Investigaciones Prehistóricas de Cantabria

*UNIDADES Y SERVICIOS*

- Área de Aulas de Extensión Universitaria
  - Aula Interdisciplinar Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género
- Área de Calidad
- Área de Cursos de Verano y Extensión Universitaria
- Área de Igualdad y Responsabilidad Social
- Área de Investigación
- Biblioteca de la Universidad de Cantabria (BUC)
- Escuela Infantil
- Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación (OTRI)
- Sección de PDI
- Servicio de Actividades Físicas y Deportes (SAFD)
- Servicio de Comunicación
- Servicio de Gestión Económica, Patrimonio y Contratación
- Servicio de Gestión de la Investigación
- Servicio de PAS, Formación y Acción Social
- Servicio Web
- Sistema de Orientación de la Universidad de Cantabria (SOUCAN)



- Unidad de Prevención

Los resultados del Informe se comunican a la Comisión Transversal de Igualdad -como órgano de representación de la comunidad universitaria que integra a la representación sindical- para su consideración y aprobación; y se hacen públicos a través de la web del Área de Igualdad y Responsabilidad Social con la periodicidad establecida.



## 2. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INTERMEDIA

### EJE FORMACIÓN (F)

❖ **Objetivo I.1 Promover la igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género en la formación del personal de la UC**

➤ **Línea de Acción I.1.1 Disponer de una oferta de formación para el personal de la UC dirigida a la incorporación de la perspectiva de género**

✓ **Acción 1.** Incluir en los planes de formación docente elementos específicos sobre la forma de incorporar la perspectiva de género en las distintas materias.



⇒ **Indicador F.1** Formación para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia

En 2020 y 2021 se organizaron los siguientes cursos en el marco del Plan de Formación del Profesorado Universitario de la UC:



Los cursos realizados en este periodo fueron planteados de manera genérica, por lo que no se puede proceder a su distribución por ramas de conocimiento, tal y como estaba inicialmente establecido en el indicador:

- Género e igualdad en la universidad (2020): <https://bit.ly/3i9F0p2> (p. 31)
- La perspectiva de género en la docencia y en la investigación (2021): <https://bit.ly/3KPKlc4>

Los cursos que se incluyen en el año 2020 se corresponden al plan de formación 20/21 y los cursos del año 2021 a los del plan de formación 21/22. El plan de formación incluyó todas las acciones formativas que desde el Área de Igualdad se propusieron.

En los cursos de formación del profesorado se da acceso también al PAS en el caso de que queden plazas libres, por lo que los datos correspondientes a la tabla siguiente incluyen tanto a PDI como a PAS. En el caso del PDI, el número de asistentes a los cursos y la rama de conocimiento en la que se desempeñan, se recoge en la tabla adjunta:

Tabla 2. Acciones formativas realizadas y número de asistentes, por sexo, 2020 y 2021

	2020	2021
Nº acciones formativas realizadas	1	1

Nº asistentes y rama de conocimiento de procedencia	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Artes y Humanidades	33%	67%	3	100%	0%	5
Ciencias	0%	100%	1	60%	40%	5
Ciencias de la Salud	-	-	0	100%	0%	1
Ciencias Sociales y Jurídicas	100%	0%	1	67%	33%	3
Ingeniería y Arquitectura	50%	50%	2	-	-	0
<b>Total</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	<b>7</b>	<b>79%</b>	<b>21%</b>	<b>14</b>

Fuente: Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

➤ **Línea de Acción I.1.2** Facilitar espacios de reflexión y recursos específicos sobre igualdad y estudios de las mujeres y de género

- ✓ **Acción 2.** Actualizar el registro de personas expertas que introducen en su docencia la perspectiva de género para dar visibilidad de su actividad y resultados.



⇒ **Indicador F.2** Personas que imparten docencia con perspectiva de género

En el curso 2020/2021 se realizó un estudio acerca de la incorporación de la perspectiva de género en las guías docentes que se encuentra disponible en el siguiente enlace <https://bit.ly/3CJBUIb>.

No se han identificado, en cambio, a las personas que desarrollan su actividad docente con esta perspectiva.

- ✓ **Acción 3.** Celebrar un encuentro bienal de presentación de experiencias o buenas prácticas desarrolladas por el personal de la UC en la introducción de la perspectiva de género en su labor docente.



⇒ **Indicador F.3** Buenas prácticas sobre docencia con perspectiva de género

La ejecución de esta actividad se ha pospuesto como consecuencia de la situación sanitaria derivada de la pandemia de covid-19. Esta acción está condicionada al normal desarrollo de las convocatorias de innovación docente y la suspensión temporal de actividad totalmente presencial durante 2020 y una parte de 2021 afectó a la dinámica de los proyectos incluidos en las convocatorias.

- ✓ **Acción 4.** Enriquecer los recursos bibliográficos y documentales sobre estudios de las mujeres y de género disponibles en la Biblioteca Universitaria (BUC)



⇒ **Indicador F.4 Recursos bibliográficos y documentales sobre estudios de las mujeres y de género**



La Universidad de Cantabria ha adquirido 573 recursos bibliográficos y documentales en 2020 y 2021, que han pasado a integrar un Fondo Bibliográfico y Documental especializado en Estudios de las Mujeres y de Género y denominado “[Biblioteca para la Igualdad](#)”. Su objetivo es atender a la pluralidad de la sociedad actual y contemplar las distintas disciplinas desde la perspectiva de género y el respeto a la diversidad.

La noticia de la puesta en marcha de la “Biblioteca para la Igualdad” se puede consultar [aquí](#).

➤ **Línea de Acción I.1.3 Reconocer la integración de la perspectiva de género como una acción de innovación docente en la docencia**

- ✓ **Acción 5.** Incentivar la realización de proyectos de innovación docente que fomenten o promuevan la implantación de la perspectiva de género en las titulaciones



⇒ **Indicador F.5 Proyectos de innovación docente con perspectiva de género**



El Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado lanza, con carácter bienal, su convocatoria de Innovación Docente para apoyar al profesorado, incentivando y facilitando el esfuerzo que realiza para mejorar en todos los aspectos su actividad docente.

En su [V edición](#) se contempló, por primera vez, la introducción y desarrollo de la perspectiva de género como elemento de innovación, en colaboración con la Cátedra de Igualdad y Estudios de Género.

La resolución de la convocatoria se encuentra disponible [aquí](#).

A través de esta convocatoria se financiaron cinco proyectos que integran la perspectiva de género, los cuales se concretan en:

- Transformando las aulas universitarias a través de los ODS. Un proyecto de innovación en titulaciones del campo pedagógico
- Geografía aplicada a la formación en ODS desde la gamificación
- Cápsulas de Historia y Arte II. Historia con género y en femenino
- Una intervención blended-learning sobre los conocimientos y actitudes acerca del sistema sexo-género con el alumnado de Magisterio
- Empleo de inkscape para elaboración de cartografía histórica y cultural femenina en las edades antigua y media

Dada la situación sanitaria provocada por la pandemia de covid-19 la V convocatoria se desarrolló en los cursos 2020/2021 y 2021/2022.

Tabla 3. *Proyectos de innovación docente con perspectiva de género, por sexo, 2020 y 2021*

	2020 y 2021 (convocatoria bienal)		
	Proyectos	IP Mujer	IP Hombre
Artes y Humanidades	2	1	1
Ciencias	0	-	-
Ciencias de la Salud	0	-	-
Ciencias Sociales y Jurídicas	3	3	0
Ingeniería y Arquitectura	0	-	-
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

Fuente: Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

❖ **Objetivo I.2 Incorporar progresivamente la perspectiva de género en todos los programas y niveles formativos**

➤ **Línea de Acción I.2.1 Analizar el tratamiento de la igualdad y los estudios de las mujeres y de género en las titulaciones de la UC**

- ✓ **Acción 6.** Cartografiar las materias relacionadas con la igualdad y los estudios de las mujeres y de género impartidas en cada titulación



⇒ **Indicador F.6** Asignaturas sobre igualdad y estudios de las mujeres y de género

En 2021 se elaboró una cartografía sobre la incorporación de la igualdad y los estudios de las mujeres y de género en las guías docentes del curso 2020/2021, titulada [Análisis de las guías docentes de los programas de grado y máster oficial de la Universidad de Cantabria desde la perspectiva de género \(curso 2020/2021\)](#).

Tabla 4. Asignaturas que mencionan la igualdad de mujeres y hombres en sus guías docentes

	Artes y Humanidades	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura
<b>GRADO</b>					
Nº asignaturas / Profesorado responsable	10	2	21	124	6
% ♀	50%	0%	71%	58%	50%
% ♂	50%	100%	29%	42%	50%
<b>MÁSTER</b>					
Nº asignaturas / Profesorado responsable	20	7	1	46	0
% ♀	40%	29%	0%	50%	-
% ♂	60%	71%	100%	50%	-

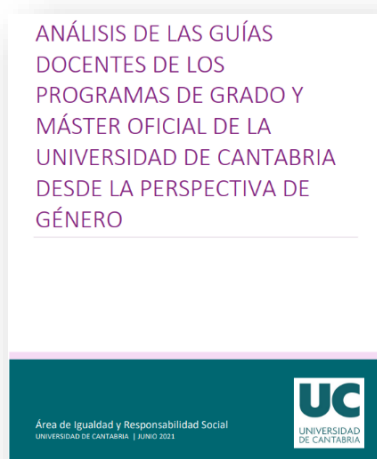
Fuente: [Análisis de las guías docentes de los programas de grado y máster oficial de la Universidad de Cantabria desde la perspectiva de género \(curso 2020/2021\)](#)

Nota: En el nivel de Máster existen varias asignaturas que hacen mención a la igualdad de manera genérica, por lo que no se puede asegurar que se desarrollen competencias o contenidos relacionados con la igualdad de género de manera específica. Esto ocurre en 4 asignaturas de la rama de Ciencias, 2 de Ciencias Sociales y Jurídicas y 37 de Ingeniería y Arquitectura.

- ✓ **Acción 7.** Visibilizar la integración de la perspectiva de género en las guías docentes de las asignaturas



⇒ **Indicador F.7** Perspectiva de género en las guías docentes



El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2022 y 2023, por lo que no es objeto de este seguimiento. Actualmente no existe un espacio específico y sistematizado en el que reflejar los contenidos sobre la perspectiva de género en las guías docentes. No obstante, a través del informe [Análisis de las guías docentes de los programas de grado y máster oficial de la Universidad de Cantabria desde la perspectiva de género \(curso 2020/2021\)](#) se han identificado un total de 163 asignaturas de grado y 74 de máster en las que se mencionan contenidos o competencias relacionados con la igualdad de alguna manera<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Para el nivel de grado se han revisado los programas de los 31 grados ofertados y para el nivel de máster oficial se han analizado las guías docentes de los 41 programas de máster oficial. Para identificar este

- ✓ **Acción 8.** Incorporar la perspectiva de género a las encuestas del alumnado y en el análisis de los resultados de las mismas: indicar sexo de quien contesta y de la persona sobre la que versa la encuesta



⇒ **Indicador F.8** Perspectiva de género en las encuestas del alumnado

La Universidad de Cantabria cuenta con un [Sistema de Garantía Interno de Calidad](#) como marco común aplicable a todos los Centros y titulaciones que se imparten en ella. Entre sus funciones se encuentran la realización y análisis de las encuestas de calidad docente, una herramienta fundamental para analizar el estado de la actividad académica de una titulación.

La unidad de evaluación es el par Asignatura – Profesor/a y se denominan “Unidades Docentes”. Por tanto, un/a mismo/a docente puede recibir más de una valoración, en función del número de asignaturas en las que participe<sup>2</sup>. Los resultados de la evaluación forman parte del currículum del profesorado y se valoran para obtener la acreditación a las figuras de la carrera académica ante un organismo externo como es la ANECA.

Para el curso 2020/2021 se dispone de los datos de las evaluaciones realizadas al profesorado por parte del alumnado, desagregados por sexos. Los datos aquí recogidos reflejan las medias de las unidades docentes para cada rama de conocimiento.

Tabla 5. *Unidades docentes evaluadas para el nivel de Grado, 2020/2021*

	% ♀	% ♂	Total
Artes y Humanidades	42%	58%	113
Ciencias	23%	77%	158
Ciencias de La salud	49%	51%	436
Ciencias Sociales y Jurídicas	51%	49%	677
Ingeniería Y Arquitectura	29%	71%	894
<b>Media UC</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>2.278</b>

Fuente: Área de Calidad

contenido, se ha tomado como referencia la aparición de las palabras mujer, igualdad (de género), género y sexo.

<sup>2</sup> Esta cuestión ha de ser tomada en cuenta también a la hora de contemplar los datos desagregados por sexos, pues las medias no se calculan a partir de los resultados de personas únicas, sino que lo que se analiza son los resultados de las denominadas unidades docentes. Así, si bien las unidades docentes son únicas, las asignaturas pueden estar integradas por un/a mismo/a docente en más de una ocasión.



Tabla 6. Resultados de las evaluaciones del profesorado (medias de las unidades docentes) para el nivel de Grado por ramas de conocimiento, 2020/2021

	Explica con claridad		Evalúa adecuadamente		Es accesible y resuelve las dudas planteadas		Cumple con el horario de clase		La asistencia a clase es de utilidad		Puede considerarse un/a buen/a docente		Media Total Unidades Docentes	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Artes y Humanidades	4,04	4,14	4,08	4,25	4,36	4,49	4,57	4,62	4,08	4,23	4,11	4,28	4,21	4,33
Ciencias	3,72	3,88	3,77	3,88	4,20	4,20	4,59	4,62	3,76	3,83	3,83	3,90	3,98	4,05
Ciencias de La salud	4,12	4,23	4,16	4,23	4,30	4,40	4,54	4,55	4,01	4,21	4,16	4,29	4,22	4,32
Ciencias Sociales y Jurídicas	3,85	3,85	3,88	4,00	4,10	4,17	4,48	4,50	3,80	3,84	3,95	4,01	4,01	4,06
Ingeniería Y Arquitectura	3,77	3,77	3,91	3,88	4,11	4,06	4,46	4,41	3,76	3,76	3,85	3,87	3,98	3,96
<b>Media UC</b>	<b>3,89</b>	<b>3,89</b>	<b>3,96</b>	<b>3,98</b>	<b>4,17</b>	<b>4,17</b>	<b>4,50</b>	<b>4,48</b>	<b>3,85</b>	<b>3,88</b>	<b>3,97</b>	<b>3,99</b>	<b>4,06</b>	<b>4,07</b>

Fuente: Área de Calidad

Nota: encuestas con un nivel de participación del 25,9% del alumnado de Grado

Tabla 7. Unidades docentes evaluadas para el nivel de Máster, 2020/2021

	% ♀	% ♂	Total
Artes y Humanidades	61%	39%	46
Ciencias	84%	16%	50
Ciencias de La salud	52%	48%	50
Ciencias Sociales y Jurídicas	54%	46%	139
Ingeniería Y Arquitectura	80%	20%	207
<b>Media UC</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>	<b>492</b>

Fuente: Área de Calidad

Tabla 8. Resultados de las evaluaciones del profesorado (medias de las unidades docentes) para el nivel de Máster por ramas de conocimiento, 2020/2021

	Explica con claridad		Evalúa adecuadamente		Es accesible y resuelve las dudas planteadas		Cumple con el horario de clase		La asistencia a clase es de utilidad		Puede considerarse un/a buen/a docente		Media Total Unidades Docentes	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Artes y Humanidades	4,38	4,41	4,71	4,28	4,71	4,56	4,78	4,69	4,39	4,39	4,47	4,50	4,57	4,47
Ciencias	4,31	4,25	4,50	4,54	4,79	4,63	4,75	4,63	4,37	4,33	4,42	4,34	4,52	4,45
Ciencias de La salud	4,43	4,41	4,64	4,21	4,63	4,27	4,68	4,50	4,57	4,44	4,67	4,44	4,60	4,38
Ciencias Sociales y Jurídicas	3,91	3,93	4,12	4,10	4,24	4,24	4,43	4,49	3,74	3,73	3,96	3,97	4,07	4,08

Ingeniería Y Arquitectura	4,01	4,03	4,29	4,17	4,45	4,30	4,54	4,52	4,12	3,98	4,15	4,06	4,26	4,18
Media UC	4,09	4,10	4,33	4,21	4,44	4,35	4,55	4,54	4,08	4,04	4,20	4,14	4,28	4,23

Fuente: Área de Calidad

Nota: encuestas con un nivel de participación del 38,9% del alumnado de Máster

➤ **Línea de Acción I.2.2 Promover el desarrollo curricular de la perspectiva de género**

- ✓ **Acción 9.** Diseñar un programa formativo específico en estudios de las mujeres y de género accesible a todas las titulaciones



⇒ **Indicador F.9** Programa estudios de las mujeres y de género

Esta acción no se ha puesto en marcha de forma específica. No obstante, se han desarrollado otras acciones conducentes a la incorporación y desarrollo de los estudios de las mujeres y de género en la UC que se irán explicitando a lo largo del presente informe.

- ✓ **Acción 10.** Promover la realización de TFG y TFM en el ámbito de los estudios de las mujeres y de género



⇒ **Indicador F.10** TFG/TFM estudios de las mujeres y de género



A través de la Cátedra de Igualdad y Estudios de Género. en 2020 se lanzó, por primera vez, una [convocatoria de becas de colaboración de estudiantes en departamentos e institutos universitarios para la realización de TFG/TFM en estudios de las mujeres y de género, en el marco de cualquier rama de conocimiento.](#)

Para esta convocatoria se recibieron un total de 23 solicitudes, de las cuales el 35% procedían de Artes y Humanidades, el 4% de Ciencias, el 9% de Ciencias de la Salud, el 39% de Ciencias Sociales y Jurídicas y el 13% restante de Ingeniería y Arquitectura.

Finalmente, a través de esta convocatoria y tras el pertinente proceso de selección, se concedieron 12 becas para trabajos realizados en el curso 2020/2021. La resolución de concesión se encuentra disponible [aquí](#).

Tabla 9. *Becas concedidas, 2020/2021*

	Artes y Humanidades	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura
<b>Tutor/a</b>	4	0	2	7	2
% ♀	50%	0%	50%	86%	50%
% ♂	50%	0%	50%	14%	50%
<b>Personas becasadas</b>	4	0	2	5	1
% ♀	25%	0%	100%	100%	100%
% ♂	75%	0%	0%	0%	0%

Nota: en el caso de las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas e Ingeniería y Arquitectura ha habido tres cotutorías

Fuente: Área de Igualdad y Responsabilidad Social



EJE INVESTIGACIÓN Y COLABORACIÓN CON EMPRESAS (INV)

❖ **Objetivo II.1 Promover la plena participación de las mujeres en la investigación**

➤ **Línea de Acción II.1.1** Monitorizar los patrones de divergencia de las carreras investigadoras de mujeres y hombres

✓ **Acción 11.** Desagregar por sexo los análisis de la actividad investigadora del personal de la UC



⇒ **Indicador INV.11** Actividad investigadora desagregada por sexo

A continuación, se recogen distintos indicadores que reflejan la participación de las mujeres en la actividad investigadora de la UC.

Tabla 10. *Actividad investigadora desagregada por sexo, 2020 y 2021*

	Artes y Humanidades	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura	Total
<b>2020</b>						
<b>Personal investigador</b>	95	115	94	164	272	<b>740</b>
% ♀	48%	30%	41%	55%	25%	<b>38%</b>
% ♂	52%	70%	59%	45%	75%	<b>62%</b>
<b>Dirección de grupos de investigación</b>	17	26	29	38	52	<b>162</b>
% ♀	53%	12%	34%	39%	19%	<b>29%</b>
% ♂	47%	88%	66%	61%	81%	<b>71%</b>
<b>Dirección de proyectos de investigación<sup>3</sup></b>	30	34	46	38	247	<b>395</b>
% ♀	43%	12%	22%	29%	16%	<b>19%</b>
% ♂	57%	88%	78%	71%	84%	<b>81%</b>
<b>2021</b>						
<b>Personal investigador</b>	99	116	94	169	266	<b>744</b>
% ♀	49%	31%	41%	57%	26%	<b>39%</b>
% ♂	51%	69%	59%	43%	74%	<b>61%</b>

<sup>3</sup> Se incluyen proyectos de investigación contratada y competitiva, en los proyectos competitivos puede haber casos con dos personas responsables. En ese caso, se contabilizan las dos.

<b>Dirección de grupos de investigación</b>	18	26	30	39	52	<b>165</b>
% ♀	61%	15%	33%	46%	19%	<b>32%</b>
% ♂	39%	85%	67%	54%	81%	<b>68%</b>
<b>Dirección de proyectos de investigación<sup>4</sup></b>	45	37	48	41	278	<b>449</b>
% ♀	31%	16%	21%	41%	16%	<b>20%</b>
% ♂	69%	84%	79%	59%	84%	<b>80%</b>

Fuente: Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación (OTRI)

En la tabla siguiente se muestran los sexenios alcanzados por el personal investigador de la institución:

Tabla 11. Sexenios reconocidos sobre sexenios posibles, 2020 y 2021

	2020			2021		
	% ♀	% ♂	T	% ♀	% ♂	T
<b>% Sexenios reconocidos sobre sexenios posibles</b>	62,95%	79,96%	74,29%	64,77%	81,30%	75,57%

Fuente: Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social

En lo que se refiere a la formación de investigadores e investigadoras, la UC ofrece 20 [Programas de Doctorado](#), a través de su [Escuela de Doctorado \(EDUC\)](#), en todas las áreas del conocimiento, verificados y plenamente adaptados a la nueva legislación.



En 2020 y 2021 fueron 612 (47% mujeres) y 674 (49% mujeres) personas matriculadas respectivamente, de las cuales las siguientes fueron beneficiarias de algunos de los programas de ayudas que se recogen en la tabla 12.

<sup>4</sup> Se incluyen proyectos de investigación contratada y competitiva, en los proyectos competitivos puede haber casos con dos personas responsables. En ese caso, se contabilizan las dos.

Tabla 12. Número de personas contratadas en programas de ayudas de contratos de formación de personal investigador (predoctoral), 2020 y 2021

	2020			2021		
	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T
<a href="#">Concepcion Arenal</a> y <a href="#">Biomedicina</a> <sup>5</sup>	52%	48%	63	49%	51%	67
<a href="#">Predoctorales FPI</a> <sup>6</sup>	45%	55%	38	43%	57%	47
<a href="#">Predoctorales FPU</a>	33%	67%	27	40%	60%	25
<b>Total</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>	<b>128</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>139</b>

Fuente: Servicio de Gestión de la Investigación

Dentro de los Programas de Doctorado, la UC lanza anualmente una convocatoria de Doctorado Industrial con la finalidad de promover, en el seno de las empresas, la formación de doctorado en programas de solvencia investigadora, mediante la concesión, en régimen de publicidad, objetividad y concurrencia competitiva, de cinco ayudas en cualquier área del conocimiento científico, técnico o tecnológico, ligadas a la actividad empresarial industrial.

Tabla 13. Principales magnitudes del Doctorado Industrial, 2019/2020 y 2020/2021

	2019/2020			2020/2021		
	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T
<b>Nº estudiantes doctorado</b>	25%	75%	4	50%	50%	4
<b>Nº empresas participantes</b>			4			4

Fuente: Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación (OTRI)

En este periodo, 2020 y 2021, se defendieron las siguientes tesis doctorales:

Tabla 14. Tesis doctorales leídas por rama de conocimiento y por sexo, 2020 y 2021

	2020			2021		
	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T
<b>Artes y Humanidades</b>	13%	88%	8	55%	45%	11
<b>Ciencias</b>	38%	63%	8	33%	67%	9
<b>Ciencias de la Salud</b>	65%	35%	23	70%	30%	30
<b>Ciencias Sociales y Jurídicas</b>	55%	45%	11	33%	67%	6
<b>Ingeniería y Arquitectura</b>	31%	69%	26	24%	76%	25
<b>Total</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	<b>76</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>81</b>

Fuente: Escuela de Doctorado

Adicionalmente, la UC impulsa la contratación de personal investigador de excelencia, especialmente a través de distintos programas nacionales, como Ramón y Cajal, Beatriz Galindo,

<sup>5</sup> Financiados o cofinanciados a través de los fondos del Contrato Programa: Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria – UC.

<sup>6</sup> Desde 2019, predoctorales FPI y FPU son cofinanciados a través de los fondos del Contrato Programa: Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria – UC.

Juan de la Cierva..., y de ayudas posdoctorales regionales como el programa Augusto González de Linares y UC-Parlamento.

Asimismo, en el marco de convocatorias europeas, se inició una *ERC Grant (Starting)*, en el área de Biomedicina y Biotecnología en el año 2020.

Tabla 15. *Número de personas contratadas en programas de contratación de investigadores (posdoctoral) 2020 y 2021*

	2020			2021		
	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T
Ramón y Cajal <sup>7</sup>	33%	67%	6	29%	71%	7
Beatriz Galindo	25%	75%	4	50%	50%	6
Juan de la Cierva	50%	50%	10	27%	73%	11
Programa STAR (Banco Santander)	33%	67%	3	50%	50%	2
Posdoctorales Augusto Gonzalez de Linares	50%	50%	10	48%	52%	21
Posdoctorales Parlamento-UC	50%	50%	2	50%	50%	2
Otros posdoctorales	75%	25%	4	40%	60%	10
<b>Total</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>	<b>39</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>59</b>

Fuente: Servicio de Gestión de la Investigación

Tal y como se observa en los datos recogidos en las tablas precedentes y, en términos generales, los hombres suelen obtener este tipo de ayudas de carácter competitivo en una proporción ligeramente superior a las mujeres.

- ✓ **Acción 12.** Elaborar una base de datos de investigadoras para visibilizar la investigación que hacen las mujeres



⇒ **Indicador INV.12** Base de datos de investigadoras

Esta acción no se ha puesto en marcha, a pesar de que su ejecución estaba prevista para 2021. La situación sanitaria derivada de la pandemia de covid-19 ha supuesto algunos retrasos en el normal desarrollo de las planificaciones previstas.

Adicionalmente, el avance en esta acción está supeditado al desarrollo de otras previas basadas en la adecuación de las fuentes de datos a las necesidades de información previstas.

- **Línea de Acción II.1.2** Facilitar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la actividad investigadora

<sup>7</sup> Ramón y Cajal, Beatriz Galindo, Juan de la Cierva y Posdoctorales Augusto González de Linares, financiados o cofinanciados a través de los fondos del Contrato Programa: Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria – UC.



- ✓ **Acción 13.** Incorporar criterios de valoración en las convocatorias propias de investigación que garanticen equilibrio en la participación de mujeres y hombres en cada una de las cinco grandes áreas (ciencias experimentales, biomédicas, sociales, arte y humanidades, tecnológicas)



⇒ **Indicador INV.13** Equilibrio de género en las convocatorias propias de investigación

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la puesta en marcha de esta actividad en 2022, por lo que no es objeto de este seguimiento.

No obstante, en este informe se recopilan los datos sobre la única convocatoria de propia de proyectos de la UC, los proyectos puente. Esta convocatoria ofrece financiación durante un año a proyectos que no la han obtenido a través de la convocatoria estatal, pero han recibido una evaluación positiva. Con esos proyectos puente, se trata de facilitar la financiación para continuar con la labor investigadora hasta la siguiente convocatoria.

Tabla 16. IP de los proyectos de investigación (convocatorias UC) por sexos, 2020 y 2021

		Nº proyectos investigación (convocatorias propias)	% IP Mujer	% IP Hombre
2020	Artes y Humanidades	0	-	-
	Ciencias	2	50%	50%
	Ciencias de la Salud	3	33%	67%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	3	67%	33%
	Ingeniería y Arquitectura	4	0%	100%
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>
2021	Artes y Humanidades	3	33%	67%
	Ciencias	1	0%	100%
	Ciencias de la Salud	1	100%	0%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	1	0%	100%
	Ingeniería y Arquitectura	6	50%	50%
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>

Fuente: Servicio de Gestión de la Investigación

- ✓ **Acción 14.** Evaluar el impacto de género de los programas propios de captación de personal investigador



⇒ **Indicador INV.14** Impacto de género de los programas propios de captación de personal investigador

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la puesta en marcha de esta actividad en 2022, por lo que no es objeto de este seguimiento.

Además, la ejecución de esta acción está supeditada al desarrollo de otras previas basadas en la proporción de formación y otros recursos de apoyo para su implementación.

- ✓ **Acción 15.** Desarrollar un programa voluntario de mentoría para jóvenes investigadoras



⇒ **Indicador INV.15** Programa de mentoría para jóvenes investigadoras

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la puesta en marcha de esta actividad en 2022 y 2023, por lo que no es objeto de este seguimiento.

- ✓ **Acción 16.** Establecer medidas dirigidas a alcanzar el equilibrio de género en la concesión de galardones honoríficos de la UC (Medallas de Plata, Doctorado Honoris Causa y menciones o distinciones de similar naturaleza)



⇒ **Indicador INV.16** Galardones honoríficos



La concesión de galardones honoríficos de la UC está regulada en el Título VI de los Estatutos institucionales “Honores y distinciones”, en el artículo 179 se recoge el Doctorado «Honoris Causa» y en el artículo 180 la “Medalla de la Universidad”:

En lo que respecta al Doctorado “Honoris Causa” los Estatutos establecen que:

1. La Universidad de Cantabria podrá conceder el grado de Doctor «Honoris Causa» a personas ajenas a ella misma que reúnan excepcionales méritos científicos, técnicos, académicos, artísticos o personales.
2. El grado de Doctor «Honoris Causa» es la máxima distinción académica de la Universidad y como tal será concedida por el Claustro, a propuesta del Rector, de los Centros, Departamentos o Institutos Universitarios de Investigación, con el acuerdo favorable del Consejo de Gobierno de la Universidad.
3. Los Doctores «Honoris Causa» serán considerados miembros de la comunidad universitaria y gozarán de las prerrogativas, privilegios y precedencias que se establezcan reglamentariamente.

En cuanto a la “Medalla de la Universidad”:

1. La Universidad de Cantabria concederá la medalla de la Universidad, en sus categorías de oro y plata, para hacer patente su reconocimiento a personas, instituciones o sociedades que hayan sobresalido en el campo de la ciencia, la técnica, la enseñanza, el estudio o las artes en cualquiera de sus modalidades o que de algún modo hayan prestado servicios destacados a la Universidad de Cantabria.

2. La concesión de la medalla se acordará por el Consejo de Gobierno a propuesta del Rector, de los Centros, de los Departamentos o de los Institutos Universitarios de Investigación de la Universidad.
3. Las personas condecoradas con la medalla de la Universidad serán consideradas miembros de la comunidad universitaria y gozarán de las prerrogativas, privilegios y precedencias que se establezcan reglamentariamente.

En 2020 el Claustro concedió el Grado de Doctor Honoris Causa a un hombre y en 2021 no se otorgó ninguna distinción, debido a las restricciones generadas por la pandemia.

Para el periodo 1980-2021, las mujeres galardonadas representan el 6% de las distinciones Honoris Causa y el 0% de las Medallas de Honor.

❖ **Objetivo II.2 Favorecer la introducción de la perspectiva de género en la investigación en todas las disciplinas científicas**

➤ **Línea de Acción II.2.1 Facilitar recursos para incorporar la perspectiva de género en cada una de las grandes áreas de conocimiento**

- ✓ **Acción 17.** Desarrollar recursos para facilitar la introducción de la perspectiva de género en el diseño y la gestión de los proyectos de investigación



⇒ **Indicador INV.17** Recursos para la introducción de la perspectiva de género en los proyectos de investigación (diseño y gestión)

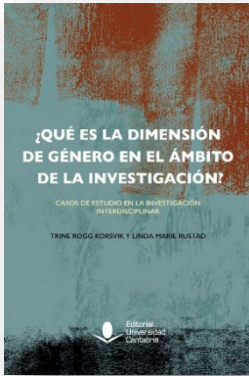
En 2021 se organizó el curso *La perspectiva de género en la docencia y la investigación* en el marco de los Planes de Formación del Profesorado Universitario [2020/2021](#).

La Universidad de Cantabria, a través de sus Planes de Formación del Profesorado Universitario [2020/2021](#) y [2021/2022](#) organizó en 2021 dos cursos: *La perspectiva de género en la docencia y la investigación* y *la perspectiva de género en la investigación*.

Tabla 17. Asistentes a los cursos por sexo, 2021

Nº acciones formativas realizadas	2021		
	% ♀	% ♂	T
Nº asistentes			
Artes y Humanidades	86%	14%	7
Ciencias	60%	40%	5
Ciencias de la Salud	100%	0%	1
Ciencias Sociales y Jurídicas	75%	25%	8
Ingeniería y Arquitectura	100%	0%	1
Otra procedencia	100%	0%	2
<b>Total</b>	<b>79%</b>	<b>21%</b>	<b>24</b>

Fuente: Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado



Asimismo, la Cátedra de Igualdad y Estudios de Género tradujo al español y editó la guía internacional *What is Gender Dimension in Research?*, publicada originalmente por [Kilden Gender Research](#).

La guía [¿Qué es la dimensión de género en el ámbito de la investigación? Casos de estudio en la investigación interdisciplinar](#) plantea qué es y qué implica la integración de la dimensión de género en la investigación en las grandes áreas de conocimiento. Para ello, además de una breve aproximación teórica, proporciona estudios de caso acerca de cómo se ha aplicado el análisis de sexo/género en distintas áreas de investigación interdisciplinares.

Esta guía está a disposición de la comunidad universitaria en la web institucional y se hizo llegar un ejemplar físico al conjunto del personal investigador de la UC.

- ✓ **Acción 18.** Coordinar la gestión de los recursos sobre igualdad de mujeres y hombres y estudios de las mujeres y de género disponibles en la BUC



⇒ **Indicador INV.18** Coordinación de los recursos sobre estudios de las mujeres y de género en la BUC

Como resultado de la inversión inicial realizada en 2019 para la adquisición de libros y otros materiales documentales especializados en estudios de las mujeres y de género, la Biblioteca de la UC (BUC) ha habilitado desde marzo de 2021 un fondo bibliográfico específico en su División de la BUC del Edificio Interfacultativo, denominado [Biblioteca para la Igualdad](#).

El objetivo de la Biblioteca para la Igualdad es atender a la pluralidad de la sociedad actual, y contemplar las distintas disciplinas desde la perspectiva de género y el respeto a la diversidad. La colección completa se encuentra disponible [aquí](#).



Este fondo se continúa nutriendo con los fondos solicitados por el personal investigador. En 2021 constaba ya de 1.112 ejemplares.

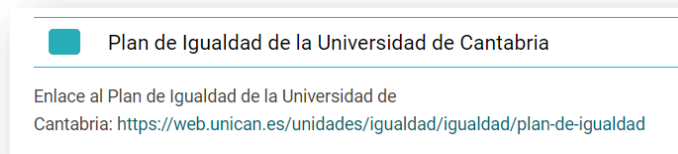
- ✓ **Acción 19.** Incluir en el soporte informático de apoyo a la gestión de los proyectos de investigación información sobre los principales indicadores o hitos que, en materia de perspectiva de género, podrán incorporar los proyectos.



⇒ **Indicador INV.19** Incorporación de indicadores sobre género en soporte informático de apoyo a la investigación

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la puesta en marcha de esta actividad en 2023, por lo que no es objeto de este seguimiento.

En la actualidad, en las páginas web del Vicerrectorado de Investigación y Política Científica que ofrecen información sobre las [convocatorias competitivas](#), incluyen, entre sus recomendaciones, el Plan de Igualdad vigente de la UC:



- ✓ **Acción 20.** Identificar y divulgar las convocatorias específicas de investigación interdisciplinar en estudios de las mujeres y de género



⇒ **Indicador INV.20** Difusión de convocatorias de estudios de las mujeres y de género

El Vicerrectorado de Investigación y Política Científica difunde su [convocatoria de ayudas de contratos predoctorales Concepción Arenal](#), la cual cuenta con una línea específica en estudios de las mujeres y de género (ver indicador INV.21).

El [Área de Igualdad y Responsabilidad Social](#) dispone de un espacio en su web donde se recopilan convocatorias internas y externas, tanto en el ámbito formativo como investigador.

➤ **Línea de Acción II.2.2 Fomentar la investigación con perspectiva de género en todas las disciplinas científicas**

- ✓ **Acción 21.** Convocar periódicamente un contrato predoctoral en estudios de las mujeres y de género



⇒ **Indicador INV.21** Convocatoria predoctoral estudios de las mujeres y de género

El programa de ayudas de Personal Investigador en Formación Predoctoral Concepción Arenal estableció en 2020, por primera vez, dos líneas de ayudas. Una de carácter general, que comprende 12 ayudas predoctorales de cualquier área de conocimiento, y otra centrada en estudios de las mujeres y de género. En este caso, el proyecto de tesis debe tener como elemento central la investigación e innovación en estudios de las mujeres y de género, recogidas en la Estrategia para la Igualdad de Género en la Investigación e Innovación de la Comisión Europea.

En 2021 se dio continuidad a esta doble línea de financiación.

En ambas convocatorias, las ayudas predoctorales fueron obtenidas por estudiantes graduadas en Historia.



- ✓ **Acción 22.** Incorporar una persona experta en estudios de género en la Comisión de Investigación



⇒ **Indicador INV.22** Composición Comisión de Investigación

La Comisión de Investigación asesora al Vicerrector de Investigación y Política Científica en los asuntos de su competencia, es decir, en todo lo relacionado con la actividad investigadora del personal docente e investigador y grupos de la Universidad de Cantabria, tanto en lo referente a realización de proyectos como a las convocatorias de recursos humanos y a transferencia de tecnología.

En 2021 se incorporó a esta Comisión, la persona que dirige el Área de Igualdad y Responsabilidad de la UC, como experta en estudios de género.

Tabla 18. Composición de la Comisión de Investigación, 2021

	% ♀	% ♂	Total
<b>Presidencia</b>	0%	100%	<b>1</b>
<b>Profesorado Doctor de distintas áreas de conocimiento y con cargos relacionados con la investigación</b>	75%	25%	<b>4</b>
<b>Ciencias de la Salud</b>	67%	33%	<b>3</b>

Ingenierías	67%	33%	3
Ciencias Sociales y Ciencias Jurídicas	67%	33%	3
Arte y Humanidades	0%	100%	3
Ciencias Experimentales	33%	67%	3
Servicios de gestión de la investigación	33%	67%	3
<b>Total</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>23</b>

Fuente: elaboración propia a partir de <https://web.unican.es/consejo-direccion/vcinvestigacion/comision-de-investigacion>.

- ✓ **Acción 23.** Visibilizar y comunicar la investigación en estudios de las mujeres y de género que se hace en la UC



⇒ **Indicador INV.23** Difusión de la investigación en estudios de las mujeres y de género UC



Aula Interdisciplinar  
**ISABEL TORRES**  
de Estudios de las Mujeres  
y del Género

La UC cuenta con un [Aula Interdisciplinar en Estudios de las Mujeres y de Género Isabel Torres](#) que tiene por objeto difundir los estudios de las mujeres y del género en la comunidad universitaria y en la sociedad cántabra. Para ello, organiza diversas actividades con el propósito de promover y

reconocer la investigación rigurosa en ese ámbito del conocimiento y estimular el debate académico y social.

En 2020 y 2021 desarrollaron las siguientes propuestas:

[III Jornadas de Estudios de las Mujeres y del Género \(2020\)](#): estas Jornadas tenían como objetivo prioritario dar a conocer las investigaciones que en el ámbito de los estudios de las mujeres y del género que se hubieran llevado a cabo en la UC en las categorías de TFG, TFM y Tesis doctorales en los cursos académicos 2017/2018 y 2018/2019. A estas jornadas se presentaron cuatro TFG y un TFM, todos ellos realizados por mujeres.

[Premio Isabel Torres a investigaciones en estudios de las mujeres y del género \(IX Edición- 2020\) y conferencias vinculadas \(2020\)](#): en otoño de 2020 se convocó la 9ª Edición del *Premio Isabel Torres a investigaciones en estudios de las mujeres y del género*. Este premio, de carácter bienal, 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 premio está abierto a la participación, sin ninguna restricción, de todas aquellas personas residentes en Cantabria que hayan realizado una investigación sobre cualquier temática vinculada a los estudios de las mujeres y del género, o que, residiendo en cualquier otra comunidad autónoma, hayan elaborado un trabajo relacionado con el pasado o el presente de las mujeres en Cantabria.

A este premio se presentaron cinco trabajos, todos ellos de autoría femenina.



Ciclo de conferencias: Modernas e incomprendidas, creadoras e intelectuales en la España del siglo XX (2020): esta propuesta se focalizó en la recuperación de la figura de aquellas mujeres (pensadoras, literatas, académicas, etc.) que, en la primera mitad del siglo XX, contribuyeron a transformar la sociedad española, especialmente, en todo lo relativo al papel que ejercía y representaba la mujer en ella.

Ciclo de conferencias: Investigadores en clave de género (2021): este ciclo se dirigió a difundir investigaciones que abordasen temas relacionados con las mujeres y el género desde diferentes disciplinas y perspectivas y a poner en valor la labor de análisis que sobre estas materias y con este enfoque está llevando a cabo un cada vez mayor número de investigadores.

Organizadas con el mismo propósito de difundir los estudios de las mujeres y del género, se desarrollan otras iniciativas como las convocatorias de becas de colaboración de estudiantes en departamentos e institutos universitarios para la realización de TFG/TFM en estudios de las mujeres y de género, en el marco de cualquier rama de conocimiento, de Proyectos de Innovación Docente de la UC y las ayudas para contratos predoctorales Concepción Arenal del Programa de Personal Investigador en formación Predoctoral de la Universidad de Cantabria.

❖ **Objetivo II.3 Impulsar la transferencia de conocimiento en materia de igualdad y perspectiva de género al tejido empresarial y productivo**

➤ **Línea de Acción II.3.1 Incorporar el género en las actividades y proyectos de transferencia del conocimiento**

- ✓ **Acción 24.** Avanzar en el desarrollo de la perspectiva de género en los proyectos de colaboración con el tejido productivo y empresarial siempre que sea procedente por su materia



⇒ **Indicador INV.24** Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de colaboración empresarial

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la puesta en marcha de esta actividad en 2023, por lo que no es objeto de este seguimiento.

- ✓ **Acción 25.** Promover la participación de mujeres en los equipos de investigación que desarrollen proyectos de colaboración con el tejido empresarial y productivo



⇒ **Indicador INV.25** Mujeres en proyectos de colaboración con el tejido empresarial

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la puesta en marcha de esta actividad en 2023, por lo que no es objeto de este seguimiento.



- ✓ **Acción 26.** Desagregar por sexo los datos de las Memorias de actividad de transferencia de conocimiento



⇒ **Indicador INV.26** Memorias de transferencia

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la puesta en marcha de esta actividad en 2022, por lo que no es objeto de este seguimiento.



## EJE SOCIEDAD (S)

### ❖ **Objetivo III.1** Proyectar el trabajo en igualdad de la UC al conjunto de la sociedad

#### ➤ **Línea de Acción III.1.1** Impulsar el trabajo en materia de igualdad de mujeres y hombres como uno de los valores de la identidad institucional

- ✓ **Acción 27.** Contribuir a las iniciativas nacionales e internacionales de sensibilización sobre las situaciones de desigualdad de las mujeres



#### ⇒ **Indicador S.27** Participación en iniciativas internacionales de sensibilización



Cada 8 de marzo y cada 25 de noviembre, la Universidad de Cantabria conmemora el Día Internacional de las Mujeres y el Día Internacional para la eliminación de la Violencia contra las Mujeres, respectivamente. Para ello, organiza una serie de conferencias y actividades y difunde los Manifiestos elaborados, tanto por la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) como de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE). Asimismo, la Unidad de Cultura Científica y de la Innovación de la UC organiza distintas actividades de divulgación y sensibilización en el marco del Día de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia. Todos estos días internacionales han sido aprobados por resoluciones de Naciones Unidas.

La programación desarrollada en 2020 y 2021 fue la que se recoge a continuación:

- Acto Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres 2021: [Cultura digital y violencia de género](#), conferencia fue impartida por Miguel Lorente Acosta, Profesor Titular de Medicina Legal en la Universidad de Granada y Experto en Violencia de Género.
- [Manifiesto RUIGEU](#) con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, 25N 2021.
- [CRUE reitera el compromiso de la Universidad con la lucha contra cualquier forma de violencia sobre las mujeres](#). 25N 2021
- Acto Día Internacional de las Mujeres 2021: [Mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Cinco mitos](#), conferencia impartida por Carmen Sarasúa, Profesora Titular de Historia Económica de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- [Manifiesto RUIGEU](#) con motivo del Día Internacional de las Mujeres, 8M 2021.
- [Manifiesto 8M, Día Internacional de la Mujer, de CRUE Universidades Españolas](#), 8M 2021.
- Programación del [Día internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia, 2021](#).
- Acto Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres 2020: [Violencia contra las mujeres: una perspectiva glocal](#), 25 N 2020. Esta Jornada se desarrolló con las conferencias "Formas extremas de violencia hacia las mujeres en Europa: el caso de Alemania" y "Recursos institucionales para la atención de la violencia de género", impartidas respectivamente por Aleida Luján Pinelo, investigadora de la Facultad de Derecho de la Universidad de Turku (Finlandia), y Alejandra Sánchez Fernández, Jefa de la

Unidad de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer de la Delegación del Gobierno en Cantabria.

- [Manifiesto RUIGEU](#) con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, 25N 2020.
- [Manifiesto de CRUE](#) Universidades Españolas por la eliminación de la violencia contra la mujer, 25N 2020.
- Acto Día Internacional de las Mujeres 2020: [Brecha de Género e Igualdad en la Universidad Española](#), 8M 2020. La conferencia iba a ser impartida por Eva Alcón Soler, Rectora de la Universitat Jaume I y Delegada para Políticas de Igualdad de la CRUE, pero tuvo que ser suspendida por la situación sanitaria derivada de la pandemia de covid-19.
- [Manifiesto de CRUE por el Día Internacional de la Mujer](#), 8M 2020.
- Programación del [Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia, 2020](#).

- ✓ **Acción 28.** Promover alianzas estratégicas y fortalecer vínculos con entidades externas especializadas en igualdad de mujeres y hombres y prevención de la violencia contra las mujeres, así como con organizaciones y/o colectivos de mujeres



⇒ **Indicador S.28** Alianzas y colaboraciones con entidades externas

La UC trabaja de manera abierta y coordinada con los agentes externos especializados en la materia. Así, acude a jornadas, foros y encuentros y pertenece a distintas redes de colaboración en las que participa activamente.

Además de las redes universitarias recogidas en el indicador S.30 *Redes nacionales e internacionales*, en el contexto autonómico la UC forma parte del Observatorio de Igualdad de Género. Este organismo se puso en marcha a través del *Decreto 53/2020, de 13 de agosto, por el que se crea y regula el Observatorio de Igualdad de Género* con la finalidad detectar, analizar y proponer estrategias para corregir situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Asimismo, colabora activamente con la Dirección General de Igualdad y Mujer y está en comunicación con Centros de igualdad municipales, especialmente el del Ayuntamiento de Santander y con plataformas ciudadanas y otras entidades sin ánimo de lucro.

- ✓ **Acción 29.** Reconocer iniciativas internas y externas en el marco del Premio a la Igualdad UC



⇒ **Indicador S.29** Premio a la Igualdad UC

El [Premio a la Igualdad de la UC](#) nace como una de las medidas de acción positiva para impulsar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el marco del I Plan de Igualdad aprobado el 24 de septiembre de 2009.

Con este premio de carácter bienal se pretende, en primer lugar, reconocer y visibilizar la aportación de personas y entidades pertenecientes o no a la UC por sus actuaciones en defensa de la igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Cantabria. En segundo lugar, se busca implicar a toda la comunidad universitaria y a la sociedad cántabra en la importancia de trabajar sobre una materia, como es la desigualdad sexual, que afecta a más de la mitad de la población. Por último, se quiere también trasladar a la sociedad el esfuerzo que desde la Universidad se hace al objeto de contribuir a construir una comunidad más igualitaria y, por ello, más justa.

En 2020 se entregó el [V Premio a la Igualdad UC](#), que resultó compartido entre Marta García Lastra, Profesora Titular de Sociología de la UC y la Comisión 8 de marzo de Cantabria.



- ✓ **Acción 30.** Participar en redes nacionales e internacionales de estudios de las mujeres y de género



⇒ **Indicador S.30** Redes nacionales e internacionales

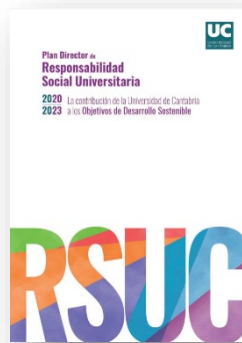
La UC forma parte de las siguientes redes universitarias relacionadas con la promoción de la igualdad y los estudios de las mujeres y de género, una de ellas de ámbito internacional y las otras dos, nacional:

- [ATGENDER, European Association for Gender Research, Education and Documentation](#) (adhesión en 2019)
- [Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria](#) (RUIGEU) (adhesión en 2010)
- [Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género](#) (EUFEM) (adhesión en 2021)

- ✓ **Acción 31.** Integrar la evaluación del impacto de género en el Plan Director de Responsabilidad Social Universitaria



⇒ **Indicador S.31** Impacto de género del PDRSUC



Esta acción no se ha puesto en marcha, a pesar de que su ejecución estaba prevista para 2021. La situación sanitaria derivada de la pandemia de covid-19 ha supuesto algunos retrasos en el normal desarrollo de las planificaciones previstas.

Así, el avance en esta acción está supeditado al desarrollo de otras previas basadas en la proporción de formación y otros recursos de apoyo para su implementación.

- ✓ **Acción 32.** Sistematizar la inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad en el sistema de contratación



⇒ **Indicador S.32** Cláusulas sociales en sistema de contratación

En todos los Pliegos de Cláusulas Particulares de los contratos para las anualidades 2020 y 2021, y, por ende, en todos los contratos, se introdujeron cláusulas genéricas en materia de igualdad entre hombres y mujeres, las cuales se recogen a continuación:

- La empresa contratista estará obligada a aplicar, al realizar la prestación, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en el mercado de trabajo, de conformidad con lo que prevé la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.
- La empresa contratista, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, garantizará la igualdad entre mujeres y hombre en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral. Asimismo, durante la ejecución del contrato la empresa contratista mantendrá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución.
- La empresa contratista, en el caso de estar obligada legalmente, deberá presentar al RESPONSABLE DEL CONTRATO el plan de igualdad entre hombre y mujeres negociado con representantes de las personas trabajadoras.

- ✓ **Acción 33.** Valorar el impacto de género de las propuestas presentadas a los presupuestos participativos



⇒ **Indicador S.33** Impacto de género de los presupuestos participativos



En 2021 se incorporó, por primera vez, la valoración del impacto de género en las propuestas de los [presupuestos participativos](#). Esta cuestión se contempla en la evaluación de los siguientes aspectos específicos:

- Impacto en la comunidad universitaria en relación con su capacidad de concienciación y transformación.
- Amplitud del alcance, al menos una facultad, escuela o centro de trabajo.
- Afección a colectivos vulnerables.
- Impacto de género de las propuestas presentadas según el II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la UC.
- Mejora de los espacios de trabajo y/o estudio de la UC.

Adicionalmente, los informes de resultados de las propuestas y votos efectivamente recibidos incorporan también la perspectiva de género.

❖ **Objetivo III.2 Impulsar la transversalidad de la igualdad y la perspectiva de género en los programas de transferencia cultural a la sociedad**

➤ **Línea de Acción III.2.1. Abordar actuaciones para difundir los estudios de las mujeres y de género en el ámbito de la extensión universitaria**

- ✓ **Acción 34.** Incorporar la perspectiva de género en las programaciones de cursos de verano y extensión universitaria y en las encuestas de valoración y análisis de resultados de las mismas



⇒ **Indicador S.34** Perspectiva de género en cursos de verano y extensión universitaria



La perspectiva de género se tiene en cuenta a la hora de diseñar la programación de los cursos, tanto en las temáticas como en la búsqueda de ponentes femeninos y masculinos.

En edición de 2020 de cursos de verano quedó suspendida por la situación sanitaria derivada de la pandemia.

En 2021, se llevaron a cabo un total de 104 actividades, de las cuales 57 eran cursos monográficos y 47 eran propuestas tanto, formativas como culturales abiertas a toda la ciudadanía.

En esta edición participaron 405 ponentes, de los cuales el 42% eran mujeres y el 58% restante, hombres.

La conferencia de clausura corrió a cargo de Montserrat Boix, que impartió la conferencia *La igualdad global en la era digital*.

En 2021 se organizaron dos cursos relacionados con la igualdad y/o los estudios de las mujeres y de género; no obstante, uno de ellos resultó finalmente suspendido.

- Curso PI.4.1 *Igualdad, género y trabajo: perspectivas y retos en la Agenda 2030* (Piélagos, 12 y 13 de julio).
- Curso SU.3.1 *Género y Cambio climático* (Suances, previsto para 5 y 6 de julio, suspendido).

Además de las propuestas de cursos, se organizaron dos conferencias con esta misma temática:

- Conferencia: *La igualdad en juego: mujer y deporte en el siglo XXI* (Colindres, 7 de julio).
- Conferencia: *Emprendimiento femenino y turismo marinerero: prácticas innovadoras en la costa gallega* (Castro Urdiales, 29 junio).

- ✓ **Acción 35.** Desarrollar una oferta específica de extensión universitaria que implique formación en materias de igualdad y/o estudios de género



⇒ **Indicador S.35** Propuesta de extensión universitaria sobre estudios de las mujeres y de género

La oferta de cursos de verano y de extensión universitaria y la distribución por sexos de las personas que los impartieron, así como de quienes asistieron, fueron como sigue:

Tabla 19. *Oferta de cursos de verano y extensión con perspectiva de género, 2021*

	2021		
Nº cursos de verano y extensión universitaria específicos sobre igualdad y/o estudios de las mujeres y de género	2 (1 se suspendió)		
Nº acciones culturales con perspectiva de género	2		
	% ♀	% ♂	T
Nº ponentes de las actividades sobre igualdad y/o estudios de las mujeres y de género	91%	9%	22
Nº asistentes a los cursos de verano y extensión sobre igualdad y/o estudios de las mujeres y de género	80%	20%	20
Nº total de asistentes a los cursos de verano y extensión	64%	36%	819

Fuente: Área de Cursos de Verano y Extensión Universitaria

- ✓ **Acción 36.** Habilitar ayudas dirigidas al alumnado para asistir a cursos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres y los estudios de las mujeres y de género





⇒ **Indicador S.36** Ayudas para cursos sobre estudios de las mujeres y de género

Esta acción estaba prevista para el año 2021, pero aún no se ha puesto en marcha.

- ✓ **Acción 37.** Impulsar la actividad del Aula Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres y del Género Isabel Torres



⇒ **Indicador S.37** Actividad del Aula Isabel Torres

El [Aula Interdisciplinar Isabel Torres en Estudios de las Mujeres y del Género](#) difunde su actividad a través de las siguientes líneas de trabajo:

- Premio Isabel Torres
- Ciclos de conferencias y jornadas
- Exposiciones
- Publicaciones

El Servicio de Comunicación de la UC publica noticias sobre las propuestas y actividad del Aula:

- 21/09/2021 - La UC inaugura el nuevo ciclo 'Investigadores en clave de género' ([enlace](#))
- 21/05/2021 - Las egresadas Olivia Matas y Adriana Cavada ganan las III Jornadas de Estudios de las Mujeres y del Género UC ([enlace](#))
- 24/03/2021 - Las galardonadas ex aequo con el Premio Isabel Torres UC 2020 difunden sus trabajos por videoconferencia ([enlace](#))
- 19/01/2021 - Fallado el Premio Isabel Torres 2020 ([enlace](#))
- 20/10/2020 - Las Aulas de Extensión Universitaria de la UC, en marcha ([enlace](#))
- 09/10/2020 - Abierta la convocatoria del Premio Isabel Torres a Investigaciones en Estudios de las Mujeres y del Género ([enlace](#))
- 09/10/2020 - El Campus Cultural UC presenta más de 50 propuestas en su programación de otoño ([enlace](#))
- 14/01/2020 - Convocadas las III Jornadas de Estudios de las Mujeres y del Género en la UC ([enlace](#))
- 13/01/2020 - Presentada la programación cultural de la UC para el primer trimestre del año ([enlace](#))

A su vez, [Campus Cultural](#) dispone de una [plataforma online](#) específica para la divulgación de propuestas culturales de la UC y reserva de entradas.



Desde el Área de Igualdad y Responsabilidad Social se contribuye a la difusión de las actividades del Aula a través de su web y redes sociales.

Tabla 20. Actividad del Aula Isabel Torres, 2020 y 2021

	2020			2021		
Nº actividades realizadas	3			1		
	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T
Nº asistentes	94	15	109	67	18	85

Nota: en 2020 existen dos actividades para las que la asistencia no se ha podido desagregar por sexos, por lo que no se han incluido en esta tabla. Por tanto, la programación de este año ha contado con la participación de 29 personas más.

Fuente: Aula Interdisciplinar Isabel Torres

❖ **Objetivo III.3 Potenciar la igualdad de mujeres y hombres como un valor específico de la UC**

➤ **Línea de Acción III.3.1 Generalizar el uso de un lenguaje no sexista e integrarlo en las comunicaciones institucionales**

- ✓ **Acción 38.** Revisar periódicamente la Guía UC de comunicación en igualdad, difundir sus contenidos en sesiones informativas y propiciar la edición y uso de una versión en lengua inglesa



⇒ **Indicador S.38** Uso de un lenguaje inclusivo



La comunicación dentro de la comunidad universitaria ha de estar regida por el uso de un lenguaje que no oculte ni subordine, infravalore o excluya; un lenguaje en el que podamos tener representación la totalidad de las personas que formamos parte de la Universidad.

La UC dispone desde 2011 de una [Guía UC de comunicación en igualdad](#), la cual se encuentra disponible tanto en formato digital como papel, y ha sido reeditada varias veces.

El Área de Igualdad y Responsabilidad Social distribuye esta guía en todos los espacios de la Universidad y ofrece formación para un uso adecuado y sencillo de un lenguaje no sexista.

- ✓ **Acción 39.** Incluir en los formularios administrativos la perspectiva de género



⇒ **Indicador 39.** Formularios con perspectiva de género

Tanto la Gerencia como los distintos Vicerrectorados de la Universidad de Cantabria afirman hacer un uso de un lenguaje no sexista en sus comunicaciones.

EJE BUEN GOBIERNO Y COMUNIDAD UNIVERSITARIA (G)

❖ **Objetivo IV.1 Incorporar la igualdad en el modelo de gestión como un objetivo estratégico, dotado de recursos, conocimientos y mecanismos para la coordinación y la acción transversal**

➤ **Línea de Acción IV.1.1 Reforzar los recursos de la UC para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres y establecer mecanismos para su coordinación**

- ✓ **Acción 40.** Asegurar que el Código Ético de la UC exige al conjunto de la comunidad universitaria un comportamiento respetuoso con la dignidad de mujeres y hombres, promoviendo la igualdad de género



⇒ **Indicador G.40** Igualdad en el Código Ético

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2023, por lo que no es objeto de este seguimiento.

- ✓ **Acción 41.** Mejorar los niveles de especialización en igualdad de mujeres y hombres en cada uno de los servicios universitarios, e incluir formación específica en el Plan de Formación anual del PAS



⇒ **Indicador G.41** Formación y especialización del PAS en igualdad

En el año 2021 han tenido lugar dos acciones formativas en materia de igualdad de mujeres y hombres dirigidas al PAS:

- [Taller práctico de comunicación en igualdad.](#)
- [Curso igualdad de oportunidades y normas: una oportunidad para hacer las cosas de otra manera.](#)

Tabla 21. Acciones formativas realizadas y número de asistentes, por sexo, 2021

Nº acciones formativas realizadas	2021		
	%♀	%♂	T
Nº asistentes	91%	9%	32

Fuente: Gerencia

- ✓ **Acción 42.** Incluir como mérito en los procedimientos de selección y/o promoción interna (PDI y PAS) la formación en materia de igualdad de género



⇒ **Indicador G.42** Igualdad en procesos de selección y/o promoción

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2022 y 2023, por lo que no es objeto de este seguimiento.

- ✓ **Acción 43.** Incorporar progresivamente la variable sexo en la totalidad de registros estadísticos y administrativos de la UC



⇒ **Indicador G.43** Variable sexo en registros estadísticos UC

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2022 y 2023, por lo que no es objeto de este seguimiento. No obstante, la mayor parte de los datos tratados en la UC se encuentran desagregados por sexos. Adicionalmente, los servicios universitarios realizan importantes esfuerzos para proporcionar toda la información desagregada por sexos cuando ésta no se encuentra automatizada.

- ✓ **Acción 44.** Incorporar progresivamente la evaluación de impacto de género en las políticas, programas y convocatorias de la UC para evitar las desigualdades observables entre mujeres y hombres



⇒ **Indicador G.44** Evaluación de impacto de género

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2023, por lo que no es objeto de este seguimiento.

La ejecución de esta actividad está condicionada a la impartición de formación especializada y dotación de recursos.

- ✓ **Acción 45.** Desarrollar una guía de recomendaciones para la elaboración de informes de impacto de género



⇒ **Indicador G.45** Guía para la evaluación de impacto de género

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2022, por lo que no es objeto de este seguimiento.

La ejecución de esta actividad está condicionada a la impartición de formación especializada.

- ✓ **Acción 46.** Incorporar medidas para evitar desigualdades derivadas de la maternidad y/o cuidados a familiares en el caso del PDI y del PAS



⇒ **Indicador G.46** Medidas de prevención de desigualdades por maternidad y/o cuidados

La UC dispone de un [Plan Concilia](#) dirigido a facilitar que las tareas profesionales puedan desempeñarse de modo equilibrado con otras facetas de la vida íntima y familiar.

Este Plan contiene diversas medidas relacionadas con la atención y el cuidado de hijos e hijas y otras personas dependientes.

Las medidas incluidas en el Plan Concilia relacionadas con la maternidad y los cuidados son las siguientes (algunas están dirigidas en exclusiva al PAS o al PDI):

- Flexibilidad horaria
- Racionalización de horarios (solo PDI)
- Bolsa de horas (solo PAS)
- Permisos previos al nacimiento, adopción o acogimiento
- Permiso por interrupción del embarazo
- Permiso retribuido a partir de la semana 37 o 35 de gestación
- Permiso de progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento
- Sustitución del permiso de lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente
- Acumulación de permisos de maternidad, paternidad y lactancia con vacaciones
- Nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados después del parto
- Fecundación asistida
- Adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente
- Reducción de jornada por razones de guarda legal
- Derecho a compatibilizar la producción científica con el cuidado de las hijas o hijos (solo PDI)
- Asistencia al horario de tutorías del Centro Escolar
- Ajuste de horario a las tareas de cuidado (solo PDI)
- Reducción de jornada para atender al cuidado de un familiar en primer grado
- Consultas médicas de hijas, hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad
- Cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave
- Flexibilización de horarios para la atención a personas dependientes
- Flexibilidad horaria por hijas o hijos con discapacidad
- Flexibilización de horarios para la conciliación de familias monoparentales
- Excedencia para el cuidado de hijos o personas dependientes

En la tabla adjunta se recogen los datos relativos a solicitudes de 2020 y 2021 para el PAS y para el PDI en el curso 2020/2021.

Tabla 22. *Solicitudes/aprobaciones de medidas de Plan Concilia relacionadas con la maternidad y/o cuidados (PAS y PDI), por sexo, 2020 y 2021*

		2020			2021		
		♀	♂	T	♀	♂	T
PAS	Nº solicitudes	170	74	244	139	83	222
	% aprobaciones	100%	100%	100%	100%	100%	100%

		2020/2021			
PDI	Nº solicitudes		46	37	83
	% aprobaciones		89%	92%	90%

Fuente: Gerencia y Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado/Sección de PDI

Todas las solicitudes efectuadas en relación con la maternidad y los cuidados han sido aprobadas en el caso del PAS.

En el caso del PDI únicamente se han producido diferencias entre las solicitudes y las aprobaciones en relación con la medida “Derecho a compatibilizar la producción científica con el cuidado de las hijas o hijos”.

- ✓ **Acción 47.** Realizar estudios en profundidad sobre las divergencias en la participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de la UC



⇒ **Indicador G.47** Estudios sobre divergencias en participación de mujeres y hombres

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2022 y 2023, por lo que no es objeto de este seguimiento. No obstante, algunos vicerrectorados, como el de Ordenación Académica y Profesorado, elaboran todos los años estudios e informes que analizan la participación y desempeño de mujeres y hombres en distintos ámbitos, como por ejemplo el nivel de inserción laboral de las personas egresadas de la UC.

- ✓ **Acción 48.** Publicar bienalmente un Informe de seguimiento del Plan de Igualdad



⇒ **Indicador G.48** Informe de seguimiento del PI

Este es el primer informe de seguimiento del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC aprobado en 2020. Dado que se estableció una periodicidad bienal para realizar estos seguimientos, este informe recopila la información relativa a los años 2020 y 2021.

- ✓ **Acción 49.** Reforzar el conocimiento de la Unidad de Igualdad (Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social) en el conjunto de la institución



⇒ **Indicador G.49** Acciones de difusión de la Unidad de Igualdad

Durante los cursos 2019/2020 y 2020/2021, fuertemente afectados por la situación sanitaria derivada de la covid-19, no se han organizado buena parte de las actividades presenciales a las que suele acudir el Área de Igualdad y Responsabilidad Social.

A pesar de ello, como objetivo general se ha buscado potenciar los proyectos de trabajo del Área y su visibilidad en el seno de la comunidad universitaria y en el conjunto de la sociedad cántabra. Con este fin se han desarrollado las siguientes líneas generales de actuación:

1. Asesoría y apoyo técnico a la comunidad universitaria: se han atendido peticiones internas tanto de carácter personal como por parte de otros servicios universitarios, centros, departamentos y colectivos. Igualmente, en la medida de lo posible se han atendido consultas requeridas por organismos y personas ajenas a la comunidad universitaria. En 2020 se han atendido un total de 100 consultas, de las cuales un 52% han sido internas y el 71% efectuadas por mujeres. En 2021 se han atendido 86 consultas, de las cuales un 70% han sido efectuadas por personas pertenecientes a la comunidad universitaria y el 79% realizadas por mujeres.
2. Impulso de la web como instrumento de comunicación e información: <https://web.unican.es/unidades/igualdad>



Esta web se utiliza como canal de información específico sobre los ámbitos de trabajo del Área de Igualdad y Responsabilidad Social de la UC. Los apartados que comprende son:

<i>Información general sobre el Área</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Presentación</li> <li>➤ Equipo</li> <li>➤ Competencias</li> <li>➤ Contacto</li> </ul>
<i>Información sobre las líneas de trabajo del Área</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Igualdad</li> <li>➤ Conciliación</li> <li>➤ Responsabilidad social universitaria</li> <li>➤ La UC ante el acoso</li> </ul>
<i>Información actualizada (interna y externa) relacionada con las líneas de trabajo del Área</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Actividades</li> <li>➤ Campañas</li> <li>➤ Convocatorias UC/Cantabria</li> <li>➤ Convocatorias externas</li> <li>➤ Guía de recursos</li> <li>➤ Noticias</li> </ul>

Para mejorar la visibilidad de las distintas temáticas, se mantenido habilitado un acceso directo a la web del Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social, desde la página principal de la UC <https://web.unican.es/>

3. Difusión de información actualizada a través de las redes sociales en las que el Área dispone de una cuenta institucional: [Facebook](#), [Twitter](#), [Academia](#).
4. Distribución de material divulgativo sobre la actividad del Área:
  - Envío de información sobre el Área y las actividades que desarrolla al inicio del curso académico.
  - Distribución de materiales de las campañas de sensibilización realizadas.
5. Orientación a la comunidad universitaria sobre el uso y aplicación de la *Guía UC de comunicación en igualdad*.
6. Participación en las siguientes comisiones y redes:

*Comisiones:*

- Comisión Transversal de Igualdad (Vicerrectorado de Cultura y Participación Social)
- Comités Técnico y Asesor de Responsabilidad Social Universitaria (Vicerrectorado de Cultura y Participación Social)
- Consejo de Dirección del Aula Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género (Vicerrectorado de Cultura y Participación Social)
- Comisión Técnica de Evaluación del Protocolo de Actuación Frente al Acoso (Defensoría Universitaria)
- Comisión de Extensión Universitaria (Vicerrectorado de Cultura y Participación Social)
- Comité de Ética en la Investigación (Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento)
- Comisión de Innovación Docente (Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado)

*Redes y organismos externos:*

- Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU).
- Grupo de trabajo de Políticas de Género de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) (Comisión Sectorial CRUE- Sostenibilidad).
- AtGender, The European Association for Gender Research, Education and Documentation
- Observatorio de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria (RR 463/2020)
- Red Española para el Desarrollo Sostenible (REDS/SNSN)

- ✓ **Acción 50.** Garantizar que dentro de los equipos decanales o de dirección de los centros e institutos de la UC una persona sea responsable de canalizar las cuestiones relacionadas con la igualdad



⇒ **Indicador G.50** Representación de igualdad en equipos directivos de los Centros

En cumplimiento de esta acción, en 2021 se ha constituido la [Red de Enlaces de Igualdad en los Centros e Institutos de Investigación](#). En la web adjunta se puede consultar el listado de las personas representantes de cada Centro e Instituto de Investigación.



- ✓ **Acción 51.** Desarrollar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales



⇒ **Indicador G.51** Perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales

Dentro de la política de prevención de riesgos laborales, la perspectiva de género se tiene en cuenta de manera fundamental en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y en la vigilancia de la salud.

En la evaluación de riesgos del puesto de trabajo se valoran tanto el diseño del propio puesto de trabajo como las tareas que ello implica (manipulación de cargas, esfuerzos...). Para ello, se tienen en cuenta las diferentes características físicas y/o fisiológicas de cada sexo, que puedan condicionar las medidas preventivas a adoptar, con especial atención a las situaciones de embarazo y lactancia.

Estas y otras diferencias por sexos se tienen también en cuenta en la evaluación de riesgos psicosociales, donde se pone especial atención en los protocolos específicos y canales de comunicación existentes para atender adecuadamente a quienes puedan necesitar de ello.

Respecto a los reconocimientos médicos (vigilancia de la salud), se solicitan pruebas analíticas específicas en función de cada sexo.

- ✓ **Acción 52.** Habilitar espacios para la lactancia en las instalaciones de la UC



⇒ **Indicador G.52** Espacios para la lactancia

La UC no dispone de un espacio dedicado exclusivamente para la lactancia, pero 10 de los 15 centros propios de la UC están en condiciones de movilizar pequeños espacios de uso compartido para atender, cuando se plantea, esta necesidad.

#### ❖ **Objetivo IV.2 Adaptar el desarrollo de la carrera profesional a las necesidades de cuidado de las personas**

##### ➤ **Línea de Acción IV.2.1 Potenciar y difundir los recursos propios de la UC para conciliación de la maternidad y la paternidad**

- ✓ **Acción 53.** Difundir las políticas y recursos de conciliación y corresponsabilidad de la UC entre la comunidad universitaria



⇒ **Indicador G.53** Política y medidas de conciliación

La UC pone su política de conciliación a disposición de la comunidad universitaria a través de la web del Área de Igualdad y Responsabilidad Social y de los servicios de personal de PDI y PAS.

El [Plan Concilia de la Universidad de Cantabria](#) integra las normativas legales y las políticas que regulan la jornada laboral y la flexibilidad horaria, medidas de aplicación ante el nacimiento o



adopción de hijas e hijos, para facilitar la atención a la infancia y el cuidado de personas dependientes, promover el ejercicio de la formación continua, así como para ofrecer una protección integral contra la violencia de género.

Se aprobó por Consejo de Gobierno, por primera vez, en su sesión de 2 de junio de 2007. Actualmente se encuentra vigente el documento actualizado en 2019

(Acuerdo Mesa General de Negociación 23/05/19). Con esta revisión se han intentado recuperar algunas de las medidas que habían sido previamente anuladas o suspendidas (a partir del año 2012 por las medidas de austeridad adoptadas por la Administración General del Estado o por la Comunidad Autónoma en el contexto de la crisis económica) e introducir otras nuevas, a medida que la mejora de la situación económica lo ha ido permitiendo.

En la tabla adjunta se recogen los datos relativos a las solicitudes efectuadas y aprobadas en 2020 y 2021 para el PAS y en el curso 2020/2021 para el PDI. La información se articula en torno a los ejes establecidos en el Plan Concilia:

- Medidas relacionadas con la jornada laboral y la flexibilidad de horarios.
- Medidas relacionadas con el nacimiento o la adopción de hijos e hijas.
- Medidas relacionadas con el cuidado de hijos e hijas y personas dependientes.
- Derecho a la formación continua.
- Protección integral contra la violencia de género.
- Otras medidas

Tabla 23. Solicitudes/aprobaciones de medidas de Plan Concilia (PAS), por sexo, 2020 y 2021

		2020			2021		
		♀	♂	T	♀	♂	T
<b>Medidas relacionadas con la jornada laboral y la flexibilidad de horarios</b>	Nº solicitudes	21	18	39	85	46	131
	% aprobaciones	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Medidas relacionadas con el nacimiento o la adopción de hijos e hijas</b>	Nº solicitudes	6	9	15	6	5	11
	% aprobaciones	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Medidas relacionadas con el cuidado de hijos e hijas y personas dependientes</b>	Nº solicitudes	144	48	192	49	32	81
	% aprobaciones	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Derecho a la formación continua</b>	Nº solicitudes	27	8	35	244	114	358

	% aprobaciones	100%	100%	<b>100%</b>	96%	97%	<b>96%</b>
<b>Protección integral contra la violencia de género</b>	Nº solicitudes	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
	% aprobaciones	-	-	-	-	-	-
<b>Otras medidas</b>	Nº solicitudes	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
	% aprobaciones	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL SOLICITUDES PAS</b>		<b>198</b>	<b>83</b>	<b>281</b>	<b>384</b>	<b>197</b>	<b>581</b>
<b>TOTAL APROBACIONES (% sobre solicitudes)</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>97%</b>	<b>98%</b>	<b>98%</b>

Fuente: Gerencia

En esta tabla 23 se observa un aumento muy significativo en la petición de medidas de flexibilidad horaria y del derecho a la formación continua por parte del PAS. El regreso a la actividad presencial, una vez superada la fase más aguda de la pandemia de covid-19, seguramente haya influido en este resultado y su variación respecto a los datos recopilados en 2020.

Tabla 24. Solicitudes/aprobaciones de medidas de Plan Concilia (PDI), por sexo, 2020/2021

		2020/2021		
		♀	♂	T
<b>Medidas relacionadas con la jornada laboral y la flexibilidad de horarios</b>	Nº solicitudes	21	15	<b>36</b>
	% aprobaciones	100%	100%	<b>100%</b>
<b>Medidas relacionadas con el nacimiento o la adopción de hijos e hijas</b>	Nº solicitudes	14	14	<b>28</b>
	% aprobaciones	100%	100%	<b>100%</b>
<b>Medidas relacionadas con el cuidado de hijos e hijas y personas dependientes</b>	Nº solicitudes	11	8	<b>19</b>
	% aprobaciones	55%	63%	<b>58%</b>
<b>Derecho a la formación continua</b>	Nº solicitudes	0	0	<b>0</b>
	% aprobaciones	-	-	-
<b>Protección integral contra la violencia de género</b>	Nº solicitudes	0	0	<b>0</b>
	% aprobaciones	-	-	-
<b>Otras medidas</b>	Nº solicitudes	0	0	<b>0</b>
	% aprobaciones	-	-	-
<b>TOTAL SOLICITUDES PDI</b>		<b>46</b>	<b>37</b>	<b>83</b>
<b>TOTAL APROBACIONES (% sobre solicitudes)</b>		<b>89%</b>	<b>92%</b>	<b>90%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado /Sección PDI

Adicionalmente, el Área de Igualdad y Responsabilidad ofrece información y asesoramiento a la comunidad universitaria en relación con las políticas de igualdad, conciliación, responsabilidad social y atención y prevención del acoso, y desde enero de 2020, registra el número de consultas recibidas para cada una de estas líneas.

En lo que se refiere concretamente a las acciones promovidas dentro de la política de conciliación y corresponsabilidad, el Área recibió 14 consultas en 2020 (14% del total) y 19 en 2021 (21% del total de consultas).

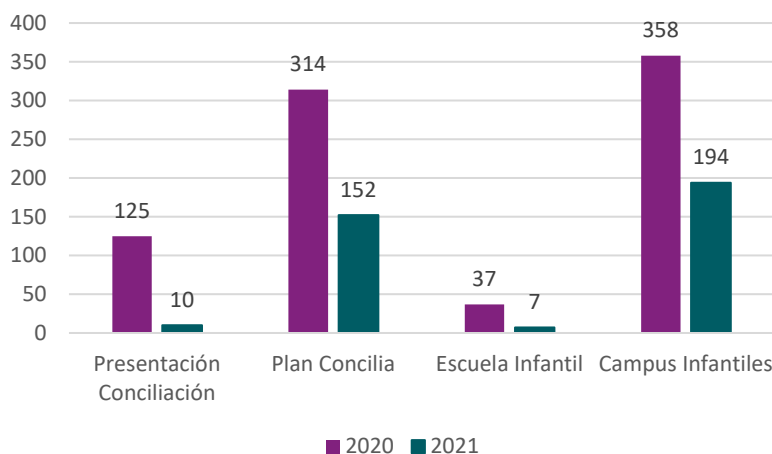
En 2020 la mayor parte de las consultas recibidas, fueron formuladas por mujeres en un 79% de los casos. El 21% restante fueron hombres que contactaron con el Área de Igualdad y Responsabilidad Social por ese motivo.

Lo mismo ocurrió en 2021, aunque con una diferencia aún mayor. Las consultas formuladas por mujeres fueron en el 94% de los casos y por hombres en el 18% restante.

El colectivo desde el que se formuló la mayor parte de las consultas fue el PDI en ambos años.

En el gráfico adjunto se recoge el número de visitas a la información y materiales sobre conciliación disponibles en el [apartado web](#) correspondiente del Área de Igualdad y Responsabilidad Social.

Gráfico 1. Nº visitas web a las páginas sobre conciliación del Área de Igualdad y Responsabilidad Social, 2020 y 2021



Fuente: Estadísticas web (01/01-31/12 de 2020 y 2021)

✓ **Acción 54.** Potenciar y difundir la labor de la Escuela Infantil



### ⇒ Indicador G.54 Escuela Infantil



La [Escuela Infantil](#) es una iniciativa de la UC ofrecida a las hijas e hijos (de cuatro meses a tres años) del personal y alumnado de la propia Universidad, así como de la sociedad en general, sobre la base de la conciliación familiar y laboral y, sobre todo, en respuesta al derecho de la infancia a la educación.

Este servicio, localizado en el campus principal de Santander, se configura como un entorno educativo y lugar de encuentro donde niños, niñas y personas adultas viven y construyen un

proyecto educativo que respeta y da respuesta a las necesidades colectivas, así como un espacio de investigación y formación para futuros enseñantes y para las profesionales que están al frente de ella.

Constituye, en definitiva, un espacio planificado intencionalmente con el fin de resultar atractivo, estimulante, creativo, cálido y educativo.

Los datos de uso y participación en la Escuela Infantil en 2020 y 2021 se recogen en la tabla adjunta:

Tabla 25. Principales magnitudes de la Escuela Infantil, 2019/2020 y 2020/2021

		2019/2020			2020/2021		
Colectivo familias	Nº plazas totales ofertadas	40 (+ 10 de tarde)			40 (+ 10 de tarde)		
	Nº criaturas inscritas desde el curso anterior (plazas ya ocupadas)	21			23		
	Nº plazas vacantes	19 (+ 10 de tarde)			17 (+ 9 de tarde)		
	Nº solicitudes recibidas para las vacantes	32			34		
	PDI	24			28		
	PAS	11			5		
	Alumnado	1			1		
	Personas externas	2			4		
		% ♀	% ♂	T	% ♀	% ♂	T
	Nº criaturas atendidas	48%	52%	40	54%	46%	41

Fuente: Escuela Infantil

- ✓ **Acción 55.** Mantener la oferta de campus infantiles en los períodos escolares vacacionales y/o no lectivos



⇒ **Indicador G.55** Campus Infantiles



Durante los periodos de vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa y verano, el Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales a través del Servicio de Actividades Físicas y Deportes, organiza los Campus Infantiles con el fin de facilitar a la comunidad universitaria la conciliación de la vida laboral y estudiantil con el ejercicio de la maternidad y la paternidad.

No obstante, esta actividad está igualmente abierta a familias cuyos integrantes no formen parte de la UC

Esta actividad está dirigida a niñas y niños desde el primer curso del 2º ciclo de Educación Infantil hasta los 14 años. El Campus se desarrolla en horario de mañana e incluye actividades lúdicas y deportivas.

En el curso 2019/2020 únicamente tuvieron lugar los Campus Infantiles de Navidad, y en 2020/2021 los de verano, puesto que el resto de la actividad estuvo suspendida por la situación sanitaria derivada de la pandemia de covid-19.

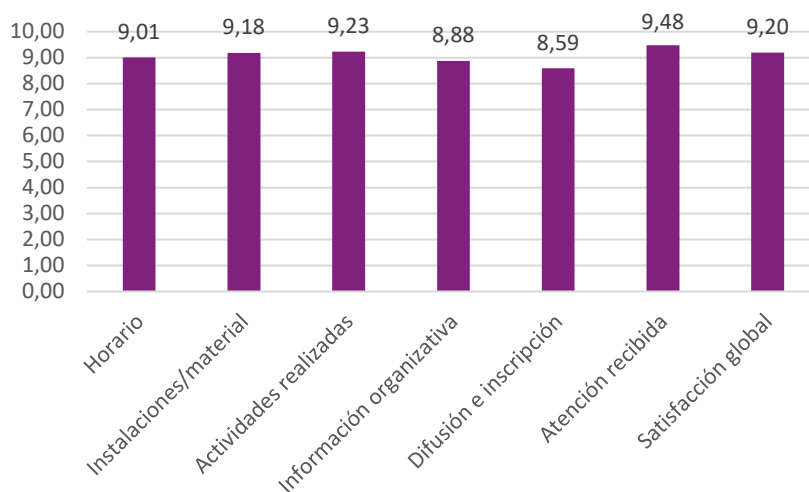
Tabla 26. Principales magnitudes de los Campus Infantiles, 2019/2020 y 2020/2021

	2019/2020			2020/2021		
	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T
<b>Nº inscripciones</b>	43%	57%	<b>77</b>	39%	61%	<b>209</b>

Fuente: Servicio de Actividades Físicas y Deportes

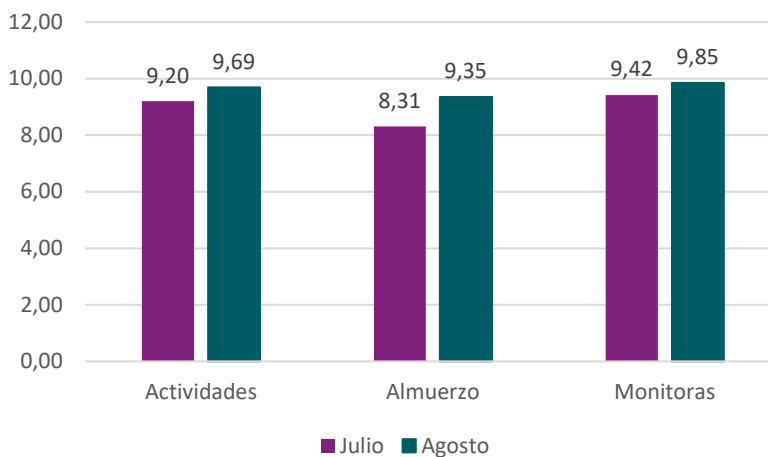
En cada edición de verano se efectúan encuestas, tanto a las familias como a las niñas y los niños mayores de seis años que acuden a los campus

Gráfico 2. Valoraciones globales de las familias, 2020/2021



Fuente: Informe de valoración de la XVII edición de los Campus Infantiles

Gráfico 3. Valoraciones de los niños y niñas asistentes a los Campus Infantiles, 2020/2021



Fuente: Informe de valoración de la XVII edición de los Campus Infantiles

➤ **Línea de Acción IV.2.2** Considerar los efectos de las medidas de conciliación en las carreras de las personas que se acogen a las mismas

- ✓ **Acción 56.** Evaluar periódicamente con perspectiva de género el Plan Concilia



⇒ **Indicador G.56** Evaluación del Plan Concilia

En 2021 se realizó por primera vez un Informe de Seguimiento del Plan Concilia. En él se recopilaron los datos relativos a solicitudes y concesiones desagregados por colectivo y sexo para el año 2020 en el caso del PAS y para el curso 2020/2021 para el PDI.

Toda la información al respecto del Plan Concilia se puede consultar en el [enlace adjunto](#).

- ✓ **Acción 57.** Asegurar que las convocatorias de reuniones en los órganos colegiados de la UC respetan las medidas de conciliación reconocidas de las personas a convocar (horarios y duración).



⇒ **Indicador G.57** Criterios para convocatorias de reuniones

El Protocolo sobre Flexibilidad Horaria incluido como Anexo en la actualización de 2019 del [Plan Concilia](#) recoge la recomendación de que las convocatorias de reuniones de trabajo se realicen en un horario que facilite la conciliación.

Las unidades consultadas indican que las convocatorias de reuniones se realizan en horarios que facilitan la conciliación y respetando los horarios de las personas que manifiestan restricciones por este motivo.

Los centros y unidades consultadas no tienen constancia de quejas por este motivo.

❖ **Objetivo IV.3** Alcanzar la plena y equilibrada participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de la UC

➤ **Línea de Acción IV.3.1** Superar desequilibrios en la participación de mujeres y hombres en los órganos consultivos, de gobierno y de representación

- ✓ **Acción 58.** Proponer medidas para favorecer el equilibrio de género en los órganos colegiados y/o de gobierno



⇒ **Indicador G.58** Composición de los órganos colegiados y/o de gobierno

El Gobierno de la UC se articula en órganos comunes de carácter unipersonal y colegiado<sup>8</sup>. Los [órganos colegiados](#) comunes a toda la Universidad son el Consejo Social, el Claustro Universitario y el Consejo de Gobierno. Los [órganos unipersonales](#) comunes a toda la Universidad son el Rector o Rectora, Vicerrectores y Vicerrectoras, la Secretaría General y la Gerencia.

El gobierno universitario cuenta con los siguientes órganos colegiados comunes: el Consejo Social, el Claustro Universitario y el Consejo de Gobierno. Dentro de esta estructura, el Consejo de Gobierno es el órgano colegiado de gobierno ordinario de la Universidad<sup>9</sup>.

En los propios Estatutos se recoge la indicación de propiciar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los mismos<sup>10</sup>. La [composición y funciones](#) de cada uno de ellos se encuentran disponibles en la web de la UC.

Dentro de los órganos de gobierno existe una alta proporción de miembros que no son designados directamente, sino que resultan elegidos a través de procesos participativos. En este caso, la composición de dichos órganos queda condicionada por los resultados de tales elecciones<sup>11</sup>.

Los principales datos sobre diversidad en los órganos de gobierno son:

Tabla 27. *Composición del Claustro Universitario, por sexo, 2020 y 2021 (a 31 de diciembre)*<sup>12</sup>

	2020			2021		
	% ♀	% ♂	T	% ♀	% ♂	T
<b>Sector 1</b>	36%	64%	151	46%	54%	129
<b>Sector 2</b>	43%	57%	35	53%	47%	47
<b>Sector 3</b>	43%	57%	28	40%	60%	50
<b>Sector 4</b>	43%	57%	30	50%	50%	30
<b>TOTAL</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>244</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>	<b>256</b>

Fuente: Secretaría General

<sup>8</sup> Art. 7 de los Estatutos de la UC

<sup>9</sup> Su funcionamiento se encuentra regulado en los art. 24 y 25 de los Estatutos de la UC.

<sup>10</sup> Art. 8.1 y 8.2 de los Estatutos de la UC. El desempeño de los cargos y sus incompatibilidades se encuentra regulado en el art. 10 de los Estatutos de la UC.

<sup>11</sup> La composición y proceso de elecciones al Claustro se regulan en los art. 14-19 de los Estatutos de la UC, la composición del Consejo de Gobierno se puede consultar en el art. 23 y la de la Comisión Permanente, en el 26.

<sup>12</sup> Sector 1: profesorado doctor con vinculación permanente a la Universidad; Sector 2: representantes del resto del profesorado y personal investigador, funcionario o contratado en cualquiera de las categorías previstas en la Ley, incluyendo los becarios de investigación adscritos a programas oficiales y los investigadores en formación pertenecientes a los programas de doctorado; Sector 3: estudiantes; Sector 4: miembros del personal, laboral o funcionario, de administración y servicios.



Tabla 28. Composición del Consejo de Gobierno, Comisión Permanente y Consejo Social por sexo, 2020 y 2021 (a 31 de diciembre)

	2020			2021		
	% ♀	% ♂	T	% ♀	% ♂	T
<b>Consejo de Gobierno</b>	33%	67%	<b>52</b>	40%	60%	<b>53</b>
<b>Comisión Permanente</b>	45%	55%	<b>11</b>	50%	50%	<b>12</b>
<b>Consejo Social</b>	32%	68%	<b>22</b>	32%	68%	<b>22</b>

Fuente: Secretaría General y Consejo Social

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2022, por lo que no es objeto de este seguimiento.

- ✓ **Acción 59.** Adaptar las normativas de los departamentos, centros e institutos para promover el equilibrio de género en sus órganos colegiados y equipos directivos



⇒ **Indicador G.59** Composición de los equipos directivos de los departamentos, institutos y centros

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2022, por lo que no es objeto de este seguimiento. Además, su ejecución está condicionada al desarrollo previo de la acción anterior.

Los Estatutos de la Universidad de Cantabria recogen en su artículo 50 la elección y revocación del Decano o Director y en su artículo 52 de los Vicedecanos o Subdirectores, en los cuales se establece que “El Decano o Director será nombrado por el Rector y elegido por la Junta de Centro entre los profesores con vinculación permanente a la Universidad que presenten candidatura y que estén prestando servicios en el mismo. Resultará elegido el candidato que obtenga mayor número de votos, en los términos que reglamentariamente se establezcan” y que los “Vicedecanos o Subdirectores serán nombrados por el Rector entre los profesores permanentes del Centro a propuesta del Decano o Director”.

Tabla 29. Composición por sexos de los equipos decanales o directivos de los Centros, 2020 y 2021

	2020					2021				
	Decanato/ Dirección		Resto equipo directivo			Decanato/ Dirección		Resto equipo directivo		
	♀	♂	% ♀	% ♂	T	♀	♂	% ♀	% ♂	T
<b>Facultad de Ciencias</b>	1	0	0%	100%	<b>4</b>	1	0	0%	100%	<b>4</b>
<b>Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales</b>	0	1	38%	50%	<b>8</b>	0	1	38%	50%	<b>8</b>

Facultad de Educación	1	0	56%	33%	9	1	0	56%	33%	9
Facultad de Enfermería	1	0	33%	33%	3	1	0	33%	33%	3
Facultad de Filosofía y Letras	1	0	33%	50%	6	1	0	33%	50%	6
Facultad de Derecho	0	1	57%	29%	7	0	1	57%	29%	7
Facultad de Medicina	0	1	0%	100%	6	0	1	14%	86%	7
ETS de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos	0	1	67%	33%	6	0	1	67%	33%	6
ETS de Ingeniería Industrial y de Telecomunicación	0	1	56%	38%	16	0	1	38%	56%	16
Escuela Politécnica de Minas y Energía	0	1	67%	33%	3	0	1	33%	67%	3
Escuela Técnica Superior de Náutica	0	1	29%	71%	7	0	1	29%	71%	7
Escuela Universitaria de Turismo Altamira	0	1	20%	60%	5	0	1	20%	60%	5
Escuela Universitaria de Fisioterapia "Gimbernat-Cantabria"	1	0	75%	13%	8	1	0	75%	13%	8
Centro Universitario CIESE-Comillas	ND	ND	-	-	ND	ND	ND	-	-	ND
Escuela de Doctorado de la UC	1	0	0%	100%	2	1	0	0%	100%	2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>43%</b>	<b>48%</b>	<b>90</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>40%</b>	<b>52%</b>	<b>91</b>

Nota: el total se ha calculado omitiendo los datos que no han sido recopilados

Fuente: Centros propios y adscritos de la UC

La elección de las direcciones y subdirecciones de los Departamentos quedan establecidas en los artículos 65 y 67 de los Estatutos de la Universidad de Cantabria. En ello se establece que "el Director del Departamento será nombrado por el Rector y elegido por el Consejo de Departamento entre el profesorado con el grado de doctor con vinculación permanente a la Universidad que presenten su candidatura" y que "El Director del Departamento podrá designar un Subdirector de entre el personal docente e investigador de la Universidad adscrito al mismo".

Tabla 30. Composición por sexos de los equipos directivos de los Departamentos, 2020 y 2021

	2020					2021				
	Director/a		Resto equipo directivo			Director/a		Resto equipo directivo		
	♀	♂	%♀	%♂	T	♀	♂	%♀	%♂	T
Administración y Dirección de Empresas	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%	1
Anatomía y Biología Celular	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%	1
Biología molecular	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	1

Ciencia e Ingeniería del Terreno y de los Materiales	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1
Ciencias de la Tierra y Física de la Materia Condensada	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	1
Ciencias Históricas	1	0	100%	0%	1	0	1	0%	100%	1
Ciencias Médicas y Quirúrgicas	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	1
Ciencias y Técnicas de la Navegación y de la Construcción Naval	ND	ND	-	-	ND	ND	ND	-	-	ND
Ciencias y Técnicas del Agua y del Medio Ambiente	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	1
Derecho Privado	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	1
Derecho Público	ND	ND	-	-	ND	ND	ND	-	-	ND
Educación	1	0	50%	50%	2	1	0	50%	50%	2
Economía	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	1
Enfermería	1	0	100%	0%	1	1	0	100%	0%	1
Filología	1	0	100%	0%	2	1	0	100%	0%	2
Física Aplicada	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	1
Física moderna	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	1
Fisiología y Farmacología	1	0	50%	50%	2	1	0	50%	50%	2
Geografía, Urbanismo y Ordenación del Territorio	0	1	100%	0%	2	1	0	100%	0%	2
Historia Moderna y Contemporánea	1	0	100%	0%	1	1	0	100%	0%	1
Ingeniería de Comunicaciones	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1
Ingeniería Eléctrica y Energética	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	1
Ingeniería Estructural y Mecánica	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	1
Ingeniería Geográfica y Técnicas de Expresión Gráfica	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%	1
Ingeniería Informática y Electrónica	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	1
Ingenierías Química y Biomolecular	1	0	100%	0%	1	1	0	100%	0%	1
Matemática Aplicada y Ciencias de la Computación	1	0	100%	0%	1	1	0	100%	0%	1
Matemáticas, estadística y computación	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	1
Medicina y Psiquiatría	0	1	50%	50%	2	0	1	0%	100%	2
Química e Ingeniería de Procesos y Recursos	1	0	100%	0%	1	1	0	100%	0%	1

Tecnología Electrónica e Ingeniería de Sistemas y Automática	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	1
Transportes y Tecnología de Proyectos y Procesos	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%	1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>35</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	<b>35</b>

Fuente: Centros

En lo que se refiere a los Institutos de Investigación, el artículo 78 de los Estatutos de la Universidad de Cantabria establecen que los “Directores de los Institutos Universitarios de Investigación propios serán nombrados por el Rector a propuesta de la Junta del Instituto una vez oído el Claustro Científico, de entre los profesores o investigadores doctores de plantilla del Instituto”. Los relativo a las subdirecciones se recoge en el artículo 80 que indica lo siguiente: “el Director podrá designar al Subdirector del Instituto de entre los profesores o investigadores doctores del mismo, y comunicará dicho nombramiento a la Junta”.

Tabla 31. Composición por sexos de los equipos directivos de los Institutos de Investigación, 2020 y 2021

	2020					2021				
	Decanato/ Dirección		Resto equipo directivo			Decanato/ Dirección		Resto equipo directivo		
	♀	♂	%♀	%♂	T	♀	♂	%♀	%♂	T
Instituto Internacional de Investigaciones Prehistóricas de Cantabria	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	1
Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria	0	1	0%	100%	3	0	1	0%	100%	3
Instituto de Física de Cantabria	0	1	0%	100%	2	0	1	0%	100%	2
Instituto de Biomedicina y Biotecnología de Cantabria	1	1	75%	25%	4	1	1	75%	25%	4
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>	<b>10</b>

Fuente: Institutos de Investigación

➤ **Línea de Acción IV.3.2** Cumplir con el criterio de presencia equilibrada para la conformación todos los tribunales y comisiones

- ✓ **Acción 60.** Configurar todos los tribunales, comisiones orgánicas, comisiones académicas y comisiones de provisión de plazas con presencia equilibrada de mujeres y hombres



⇒ **Indicador G.60** Composición de tribunales y comisiones

La composición de los tribunales de provisión de plazas y comisiones orgánicas que dependen del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado se rigen con el criterio de presencia equilibrada de hombres y mujeres.

El Vicerrectorado indica que la composición equilibrada se cumple en todos los casos, salvo cuando se trata de áreas y figuras donde no existen representantes de uno u otro sexo.

➤ **Línea de Acción IV.3.3** Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Estudiantes (CEUC) y Delegaciones de Centro

- ✓ **Acción 61.** Elaborar propuestas para favorecer el equilibrio de género en los órganos de representación de estudiantes



⇒ **Indicador G.61** Composición de los órganos de representación estudiantil

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2023, por lo que no es objeto de este seguimiento. Además, su ejecución está condicionada al desarrollo previo de la acción 58.

Tabla 32. Composición de la Junta Directiva del CEUC por sexos, 2020 y 2021

	2020					2021				
	Presidencia		Resto equipo			Presidencia		Resto equipo		
	♀	♂	♀	♂	T	♀	♂	♀	♂	T
CEUC	0	1	40%	60%	10	0	1	10%	90%	10

Fuente: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo

Tabla 33. Presidencia de las delegaciones de estudiantes, por sexos, 2020 y 2021

	2020		2021	
	♀	♂	♀	♂
Delegación de Estudiantes de la Facultad de Ciencias	0	1	0	1
Delegación de Estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	0	1	0	1
Delegación de Estudiantes de la Facultad de Educación	0	1	1	0
Delegación de Estudiantes de la Facultad de Enfermería	0	1	0	1
Delegación de Estudiantes de la Facultad de Filosofía y Letras	1	0	0	1
Delegación de Estudiantes de la Facultad de Derecho	0	1	0	1
Delegación de Estudiantes de la Facultad de Medicina	0	1	0	1
Delegación de Estudiantes de la ETS de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos	0	1	1	0
Delegación de Estudiantes de la ETS de Ingeniería Industrial y de Telecomunicación	1		0	1
Delegación de Estudiantes de la Escuela Politécnica de Minas y Energía	0	1	0	1
Delegación de Estudiantes de la Escuela Técnica Superior de Náutica	0	1	0	1

Delegación de Estudiantes de la Escuela Universitaria de Turismo Altamira	1	0	1	0
Delegación de Estudiantes de la Escuela Universitaria de Fisioterapia "Gimbernat-Cantabria"	1	0	1	0
Delegación de Estudiantes de la Centros Universitario CIESE-Comillas	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

Fuente: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo

❖ **Objetivo IV.4 Desarrollar acciones de prevención y atención ante el acoso y demás violencias por razón de sexo y/o género**

➤ *Línea de Acción IV.4.1 Identificar situaciones y contextos de riesgo para la comunidad universitaria*

- ✓ **Acción 62.** Realizar estudios de percepción del acoso y/ o violencia sexual y por razón de sexo/género en la comunidad universitaria



⇒ **Indicador G.62** Percepción del acoso y/o violencia sexual y por razón de sexo/género

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2022, por lo que no es objeto de este seguimiento.

- ✓ **Acción 63.** Identificar, de manera participativa (alumnado, PDI, PAS), espacios de riesgo en el conjunto de la institución para prevenir, y en su caso intervenir, frente a la violencia contra las mujeres o por razón de sexo/género



⇒ **Indicador G.63** Mapa de espacios de riesgo sobre violencia contra las mujeres o por razón de sexo/género

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2022, por lo que no es objeto de este seguimiento.

➤ *Línea de Acción IV.4.2 Mejorar los instrumentos de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo/género*

- ✓ **Acción 64.** Ofrecer una atención integral en el ámbito de la UC a personas afectadas por la violencia de género



⇒ **Indicador G.64** Atención a personas afectadas por la violencia de género

Durante los cursos académicos 2019/2020 y 2020/2021, la Universidad de Cantabria recibió, estudio y atendió las siguientes solicitudes de exención del abono de los precios públicos por

servicios académicos por ser víctimas de violencia de género a las que hace referencia la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15, apartado c, del *Decreto 144/2015, de 8 de octubre*, por el que se determinan los servicios y actividades académicas universitarias sujetos a precios públicos:

- 2019/2020: 15 personas por importe de 12.648,44 €<sup>13</sup>
- 2020/2021: 14 personas por importe de 13.246,02 €.

Desde el Servicio de Orientación Universitaria de la UC (SOUKAN)<sup>14</sup> se ofrece orientación y apoyo personal y académico, y derivación a un servicio externo, gratuito para el alumnado de la UC, para llevar a cabo la intervención terapéutica. En este caso, se realiza seguimiento en coordinación con el centro externo. Asimismo, en coordinación con los Centros de la UC, se realizan adaptaciones específicas en función de las necesidades de las estudiantes derivadas de su situación como víctimas de distintas formas de violencia contra las mujeres para garantizar el derecho a la equidad e igualdad de oportunidades en la Educación Superior, y apoyar y favorecer el proceso de aprendizaje y de participación. En 2020 se ha atendido a seis víctimas directas o indirectas de violencia de género, cuatro por problemáticas en el marco de las relaciones de pareja y dos por situaciones de abusos sexuales. En 2021 se ha atendido a 13 estudiantes por situaciones relacionadas con violencia de género o problemáticas de carácter afectivo-sexual, de las cuales, se está ofreciendo apoyo psicológico a ocho, tres disponen de informes de adaptaciones y dos han sido derivadas a otros centros de atención externos.

En lo que respecta al personal, el [Plan Concilia](#) en su apartado centrado en medidas para la protección integral contra la violencia de género establece las siguientes medidas de atención a esta situación específica: ausencias del puesto de trabajo, reducción de jornada, excedencia por razón de violencia de género, incorporación de las mujeres víctimas de violencia de género tras excedencia y movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género.

En 2020 y 2021 no se produjo ninguna solicitud en este ámbito ni por parte de PDI ni del PAS

- ✓ **Acción 65.** Revisar y actualizar el Protocolo de actuación frente al acoso y difundirlo con fines de prevención e intervención



⇒ **Indicador G.65** Protocolo de actuación frente al acoso

La UC mantiene un firme compromiso por combatir toda forma de acoso que se ejerza hacia un/a integrante de la comunidad universitaria, ya sea de carácter sexual, físico, psicológico o

<sup>13</sup> Seis de las personas solicitantes de la deducción son beneficiarias de una beca del Ministerio de Educación. A cinco de ellas no se les aplica ninguna deducción por la condición de víctima de violencia de género y a la otra la deducción es parcial.

<sup>14</sup> Estructura dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes y Emprendimiento que desarrolla acciones de información, orientación, formación y apoyo al alumnado de la UC.

moral. Existen múltiples circunstancias personales o laborales que pueden motivar el acoso. Para ello, se pone a disposición de la comunidad universitaria un Protocolo de actuación frente al acoso que, además se comenzó a revisar en 2021 con el fin de actualizarlo y adecuarlo a las nuevas necesidades y normativas.

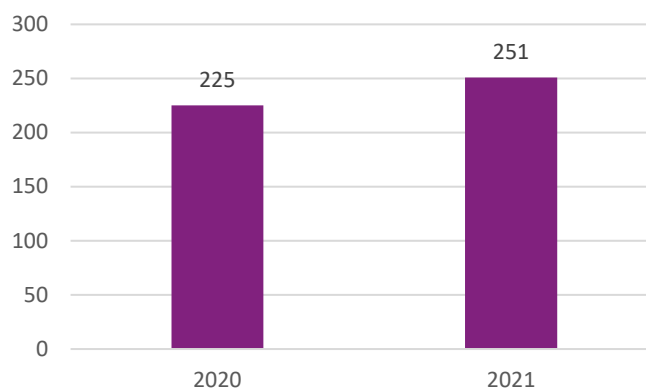
Tabla 34. *Datos de conflictos interpersonales en relación con el Protocolo de actuación frente al acoso, por sexos, 2020 y 2021*

	2019/2020			2020/2021		
	% ♀	% ♂	T	% ♀	% ♂	T
<b>Consultas</b>	100%	0%	1	50%	50%	2
<b>Quejas</b>	0%	100%	1	0%	100%	2
<b>Activaciones</b>	0%	100%	1	-	-	0

Nota: sexo de quien realiza la queja, consulta o solicita la activación del protocolo

Fuente: Defensoría Universitaria

Gráfico 4. *Nº visitas web [La UC ante el acoso](#), 2020 y 2021*



Fuente: estadísticas web (01/01-31/12 2020 y 2021)

- ✓ **Acción 66.** Desarrollar acciones de sensibilización y formación para la prevención y atención de situaciones derivadas de las violencias sexuales, así como del acoso sexual y/o por razón de sexo/género



⇒ **Indicador G.66** Sensibilización para la prevención de las violencias sexuales así como del acoso sexual y/o por razón de sexo/género

Con motivo de la conmemoración del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, la Universidad de Cantabria organiza actividades para sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las distintas violencias contra las mujeres.

En 2020 se organizó la jornada *online* titulada [Violencia contra las Mujeres: una perspectiva global](#), en la que Aleida Luján Pinelo, investigadora de la Facultad de Derecho de la Universidad de Turku (Finlandia) y Alejandra Sánchez Fernández, Jefa de la Unidad de



Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer de la Delegación del Gobierno en Cantabria, impartieron las conferencias "Formas extremas de violencia hacia las mujeres en Europa: el caso de Alemania" y "Recursos institucionales para la atención de la violencia de género", respectivamente.

Esta conferencia contó con la asistencia de 45 personas (85% mujeres).

En 2021, Miguel Lorente Acosta, Profesor Titular de Medicina Legal en la Universidad de Granada y Experto en Violencia de Género impartió la conferencia [Cultura digital y violencia de género](#). Esta actividad contó, de manera presencial, con una participación de 70 personas, siendo un 90% de ellas mujeres. Asimismo, dado que la conferencia se retransmitió también en *streaming* a través del canal de YouTube de la UC, se conectaron en directo otras 40 personas.

De igual manera, se organizó en 2021 la exposición [Desecha el machismo: los mensajes](#). Una muestra que surgió de una campaña iniciada el 25 de noviembre de 2019 y titulada “Desecha el Machismo”, la cual, a su vez, daba continuidad a otra de 2018, denominada “Contra el machismo, activa la alarma”.

Tabla 35. Visitas página web Exposición [Desecha el machismo: los mensajes](#), 2021

	2021
Visitas web exposición	167

Fuente: estadísticas web (25/11/2021-31/12/2021)

- ✓ **Acción 67.** Desarrollar actividades de formación en materia de autodefensa femenina



⇒ **Indicador G.67** Autodefensa femenina



El servicio de Actividades Físicas y de Deportes de la UC, junto el Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social, ha organizado varias ediciones de [un curso de defensa personal, dirigido a mujeres](#), con el objetivo de adquirir conocimientos para la autodefensa efectiva, facilitar herramientas y adquirir conciencia y confianza para lidiar con la situación de estrés y trauma que supone una agresión.

El curso tiene un número de plazas limitado. La constatación de la demanda por parte de la comunidad universitaria de este tipo de actividades ha derivado en la organización de más ediciones del curso.

En el curso 2019/2020 participaron 60 mujeres en este curso, siendo el 98% de ellas integrantes de la comunidad universitaria.

- ✓ **Acción 68.** Asegurar que todo centro adscrito a la UC dispone de un procedimiento propio para la prevención y atención del acoso sexual y/o por razón de sexo o, en su defecto, asume el de la UC



⇒ **Indicador G.68** Atención al acoso en centros adscritos

Los Centros adscritos de la UC, Centro Universitario CIESE Comillas, Escuela Universitaria de Turismo Altamira y Escuela Universitaria de Fisioterapia “Gimbernat Cantabria” indican que sus Centros asumen el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso de la UC e informan de no haber recibido ninguna consulta al respecto en 2020 o 2021.

- ✓ **Acción 69.** Informar a las empresas con presencia en las instalaciones de la UC de la existencia del protocolo para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo



⇒ **Indicador G.69** Información a empresas con presencia en el Campus sobre el protocolo de acoso

En todos los contratos administrativos que se formalizan con la UC se incluye la siguiente cláusula:

“El contratista asume el cumplimiento de las siguientes prescripciones para la resolución de posibles situaciones de acoso que pudieran ser objeto el personal y alumnado de la Universidad de Cantabria, por parte de personal de la empresa adjudicataria:

- En caso de que no exista en la empresa un procedimiento específico para las situaciones de posible acoso de que puedan ser objeto las personas indicadas, será aplicado el protocolo de la Universidad de Cantabria, interviniendo en el procedimiento una persona coordinadora de la empresa/institución y un delegado/a de prevención de la misma, si existiera, además de la asistencia personal del acompañante que el sujeto activo desee tener.
- En caso de que la empresa tenga establecido un procedimiento para las indicadas situaciones, deberá ponerse en marcha una vez sea comunicada por la Universidad de Cantabria a dicha empresa la denuncia formulada por las personas citadas. Deberá quedar garantizada en todo caso la intervención de la Universidad de Cantabria para posibilitar una adecuada protección y asistencia de su personal y alumnado.

La empresa adjudicataria deberá poner en conocimiento de la Universidad de Cantabria la implementación de las medidas que se adopten para corregir la situación de acoso”.

EJE INTERNACIONALIZACIÓN (INT)

❖ **Objetivo V.1 Favorecer la aplicación de la perspectiva de género en los programas de movilidad**

➤ **Línea de Acción V.1.1 Evaluar con perspectiva de género los programas de movilidad**

- ✓ **Acción 70.** Monitorizar el número de personas enviadas y recibidas a través de los programas de movilidad con perspectiva de género



⇒ **Indicador INT.70** Personas enviadas y recibidas a través de programas de movilidad

Tabla 36. *Estudiantes enviadas/os, por sexo, 2019/2020 y 2020/21*

	2019/2020			2020/2021		
	% ♀	% ♂	T	% ♀	% ♂	T
<b>Estudiantes enviados/as</b>	49,04	50,96	312	39,81	60,19	103
<b>Estudiantes recibidos/as</b>	55,73	44,27	253	48,98	51,02	98

Fuente: Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global

- ✓ **Acción 71.** Diseñar los cuestionarios y elaborar los informes de los programas de movilidad con perspectiva de género



⇒ **Indicador INT.71** Informes de programas de movilidad con perspectiva de género

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2023, por lo que no es objeto de este seguimiento.

❖ **Objetivo V.2 Desarrollar acciones de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo/género u otro tipo de violencia en los programas de movilidad**

➤ **Línea de Acción V.2.1 Garantizar la atención a todas las situaciones de acoso en los programas de movilidad**

- ✓ **Acción 72.** Incluir cláusulas específicas dirigidas a la prevención y atención del acoso en la firma de convenios de movilidad



⇒ **Indicador INT.72-73** Atención al acoso en programas de movilidad

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2022, por lo que no es objeto de este seguimiento.

- ✓ **Acción 73.** Identificar a personas de referencia en las instituciones de acogida de las personas enviadas por la UC para atender ante posibles situaciones de acoso por razón de sexo/género y cualquier otra violencia contra las mujeres, así como garantizar su coordinación con las personas de referencia en la UC



⇒ **Indicador INT.72-73** Atención al acoso en programas de movilidad

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2022 y 2023, por lo que no es objeto de este seguimiento.

➤ **Línea de Acción V.2.2** *Garantizar el acceso a la información a todas las personas sujetas a movilidad*

- ✓ **Acción 74.** Elaborar una guía práctica con las medidas existentes en la UC para facilitar la acogida y atención de las necesidades familiares de las personas que vienen a la UC (PAS, PDI o alumnado)



⇒ **Indicador INT.74** Atención de necesidades familiares de personas sujetas a movilidad

No se dispone de información al respecto de este indicador.

- ✓ **Acción 75.** Incluir referencias expresas al protocolo de intervención en casos de acoso en las reuniones de orientación (personas enviadas) informativas o actuaciones de acogida (personas recibidas) de los diferentes programas de internacionalización



⇒ **Indicador INT.75** Información sobre atención del acoso en programas de movilidad

No se dispone de información al respecto de este indicador.

EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL (D)

❖ **Objetivo VI.1 Integrar la perspectiva de género en el proceso de transformación digital de la UC**

➤ **Línea de Acción VI.1.1 Aprovechar los recursos informáticos y digitales para avanzar en igualdad**

- ✓ **Acción 76.** Modificar los programas de gestión para desagregar todos los indicadores por sexo de manera sistemática



⇒ **Indicador D.76** Desagregación por sexo de indicadores en programas de gestión

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2022 y 2023, por lo que no es objeto de este seguimiento.

La mayor parte de los datos tratados en la UC se encuentran desagregados por sexos. No obstante, hay ocasiones en las que los servicios universitarios han de realizar importantes esfuerzos para proporcionar toda la información desagregada por sexos cuando ésta no se encuentra automatizada.

- ✓ **Acción 77.** Aplicar las recomendaciones y pautas establecidas en la Guía UC de comunicación en igualdad a los espacios virtuales/digitales



⇒ **Indicador D.77** Lenguaje no sexista en espacio virtual/digital

La UC dispone de una [Guía de Comunicación en Igualdad](#) en la que se desarrollan sugerencias para facilitar la redacción de textos en el contexto universitario.

Asimismo, en mayo de 2021 tuvo lugar un taller práctico de comunicación en igualdad dirigido al PAS en el que no solo se aportaron recursos básicos, sino que también se revisaron formularios y normativas institucionales.

Tabla 36. *Asistentes al taller práctico de comunicación en igualdad, por sexo, 2021*

	% ♀	% ♂	T
Nº asistentes	87%	13%	15

Fuente: Servicio de PAS, Formación y Acción Social

- ✓ **Acción 78.** Incorporar la perspectiva de género en los formularios online



⇒ **Indicador D.78** Formularios online con perspectiva de género

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la realización de esta medida en 2022 y 2023, por lo que no es objeto de este seguimiento. No obstante, desde el Servicio Web se informa de que, debido al gran número de formularios web disponibles, se está analizando la perspectiva de género en aquellos formularios que se han de actualizar y en los formularios nuevos a implementar.

El resto de órganos y unidades consultadas indican tener en cuenta las recomendaciones establecidas en la Guía UC de comunicación en igualdad a la hora de elaborar formularios y redactar textos.

- ✓ **Acción 79.** Elaborar y divulgar píldoras informativas sobre buenas prácticas y usos no sexistas de las herramientas y plataformas digitales



⇒ **Indicador D.79** Buenas prácticas en uso de herramientas y plataformas digitales

Esta acción se encuentra pendiente de ejecución.

➤ **Línea de Acción VI.1.2** *Habilitar herramientas digitales para abordar situaciones de acoso o violencia*

- ✓ **Acción 80.** Mejorar los canales digitales o plataformas actuales para obtener información sobre posibles casos de violencia o acoso sexual y/o por razón sexo/género, así como de conductas machista



⇒ **Indicador D.80** Canal digital de comunicación de situaciones de violencia y/o acoso

El cronograma de ejecución del Plan de Igualdad contempla la ejecución de esta actividad en 2022 y 2023, por lo que no es objeto de este seguimiento.

En 2021 se comenzó a trabajar en el desarrollo del primer producto viable de una plataforma para la gestión de posibles casos de violencia o acoso sexual y/o por razón sexo/género, así como de otras conductas machistas o irrespetuosas. Dicha integración se encuentra tanto en web, como a través de la App universitaria dentro del proyecto AppCRUE al que pertenece la Universidad de Cantabria.

- ✓ **Acción 81.** Establecer sistemas de prevención del ciberacoso en materias que afectan al respeto, la sexualidad y la igualdad



⇒ **Indicador D.81** Prevención del ciberacoso

En 2021 se comenzó a trabajar en la actualización del Protocolo de Actuación Frente al Acoso vigente hasta el momento, en el que se contemplan las posibles situaciones relacionadas con el ciberacoso.

EJE ESTUDIANTES Y EMPRENDIMIENTO (E)

❖ **Objetivo VII.1 Apoyar la superación de estereotipos y prejuicios en la elección de las vocaciones de jóvenes**

➤ **Línea de Acción VII.1.1 Desarrollar programas para favorecer una elección no estereotipada de estudios universitarios**

- ✓ **Acción 82.** Colaborar con instituciones de educación no superior en la difusión de una oferta universitaria sin estereotipos de género



- ✓ **Acción 83.** Colaborar con las administraciones educativas para proponer la incorporación de contenidos relacionados con los estudios de las mujeres y de género en la formación preuniversitaria

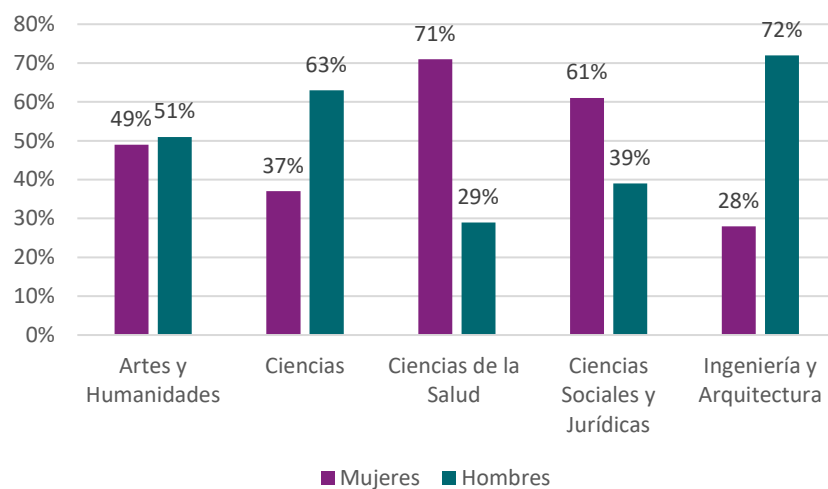


⇒ **Indicador E.82-83** Colaboración con instituciones de educación no superior para la incorporación y/o difusión de perspectiva de género

El alumnado de la UC presenta una composición equilibrada por sexos, representando las estudiantes el 51% del total de matrículas en el curso 2020/2021.

No obstante, si los datos se desagregan por ramas de conocimiento, las tendencias electivas de mujeres y hombres se observan fácilmente.

Gráfico 5. Matrículas de grado, máster oficial y doctorado, por ramas de conocimiento y por sexo, 2020/2021



Fuente: Elaboración propia a partir de la Memoria UC 2020/2021

Hasta 2022 no se empezaron a poner en marcha acciones en relación con este apartado, por lo que la información correspondiente se incluirá en el próximo informe de seguimiento.

❖ **Objetivo VII.2 Desarrollar acciones para promover la igualdad de mujeres y hombres en las iniciativas destinadas a la empleabilidad y el emprendimiento**

➤ **Línea de Acción VII.2.1 Promover la eliminación de los estereotipos laborales de género**

- ✓ **Acción 84.** Analizar con perspectiva de género las ofertas de empleo y las selecciones efectivamente realizadas



No se dispone de información al respecto de la ejecución de esta acción.

- ✓ **Acción 85.** Realizar los estudios de inserción laboral con perspectiva de género del alumnado egresado.



⇒ **Indicador E.85** Estudios de inserción laboral con perspectiva de género

La UC dispone de un Sistema de Garantía Interno de Calidad (SGIC), desde el año 2011. Este Sistema, coordinado desde el Área de Calidad del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado y en estrecha colaboración con los centros docentes, está formado por un conjunto de procedimientos encaminados a la obtención de evidencias sobre el desarrollo de la actividad académica de la institución.



Entre las encuestas que se realizan en el marco del SGIC se encuentran las de inserción laboral, que se realizan al año y a los tres años de terminar los estudios, a partir de las cuales se elabora el [Estudio sobre la Inserción Laboral de los Egresados de las UC \(curso 2019/2020\)](#).

El objetivo de este estudio es analizar el proceso de transición entre la realización de los estudios universitarios y el acceso al mercado laboral. Este estudio desagrega los datos por sexos, lo que permite analizar la diferente trayectoria y desempeño de mujeres y hombres en su acceso al mercado laboral.

Entre las conclusiones de este estudio, en lo que respecta a la inserción laboral al año de finalizar los estudios, para el nivel de Grado se aprecian desigualdades entre hombres y mujeres en algunos aspectos del empleo, como el tipo de jornada laboral, el tipo de contrato o el salario. Si bien, estas diferencias están condicionadas, en parte, por las observadas entre las ramas de conocimiento. En el nivel de Máster se aprecian fuertes desigualdades entre hombres y mujeres en aspectos clave como el tipo de jornada laboral (el 86% de los hombres tienen un empleo a jornada completa frente al 63% de las mujeres), el tipo de relación contractual (el 46% de los



hombres tienen un empleo con contrato indefinido frente a solo el 15% de las mujeres) y el salario (el 35% de los hombres perciben un salario superior a 2.000€ netos mensuales frente a 22% de las mujeres). Estas desigualdades se han dilatado con respecto a las manifestadas entre los egresados del curso precedente.

A los tres años desde la finalización de los estudios en las titulaciones de Grado se han mantenido las desigualdades entre hombres y mujeres en algunos aspectos relacionados con la calidad del empleo (tipo de jornada, contrato y salario) que ya se detectaron al año de finalizar los estudios. En las de Máster, se mantienen las desigualdades que ya estaban presentes al año de finalizar los estudios de Máster. Estas desigualdades experimentaron una reducción el curso precedente, pero se han vuelto a intensificar.

Los resultados completos de este estudio se pueden consultar en [este enlace](#).

➤ **Línea de Acción VII.2.2** *Extender la aplicación del protocolo de actuación frente al acoso a las prácticas realizadas fuera de la institución*

- ✓ **Acción 86.** Poner en conocimiento del alumnado en situación de prácticas curriculares o extracurriculares el Protocolo de actuación frente al acoso



⇒ **Indicador E.86** Difusión del protocolo de actuación frente al acoso en situación de prácticas extracurriculares

El [Protocolo de actuación frente al acoso de la UC](#) incluye dentro de su ámbito de aplicación a alumnado que se encuentre realizando prácticas externas y en su Anexo II establece las cláusulas a incorporar con este fin en los convenios de prácticas externas.

La [Normativa de Prácticas Formativas de Colaboración de la UC](#) recoge esta cuestión en su artículo 24 sobre medidas contra situaciones de acoso: “Resultará de aplicación en este ámbito el Protocolo de actuación contra el acoso, aplicable tanto a estudiantes como al personal. Para abordar las posibles situaciones de acoso de que pueda ser objeto el alumnado de la UC, se seguirá el protocolo definido al efecto”.

En cambio, las Normativas de Prácticas Académicas Externas UC de [Grado](#), [Máster](#) o [Títulos Propios](#) no hacen mención a este Protocolo.

➤ **Línea de Acción VII.2.3** *Favorecer el emprendimiento femenino*

- ✓ **Acción 87.** Favorecer el desarrollo del Programa Innovatia 8.3 y demás programas destinados a impulsar el emprendimiento femenino



⇒ **Indicador E.87** Programas de impulso del emprendimiento femenino

No se dispone de información sobre este indicador para los años 2020 y 2021.

❖ **Objetivo VII.3 Colaborar con el CEUC y las delegaciones de estudiantes para avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres**

➤ **Línea de Acción VII.3.1 Colaborar en la organización y desarrollo de acciones de sensibilización, prevención e intervención entre el alumnado**

- ✓ **Acción 88.** Intensificar la participación del CEUC en los órganos de gestión del vicerrectorado con competencias en igualdad



⇒ **Indicador E.88** Participación CEUC en Igualdad

El Consejo de Estudiantes de la Universidad de Cantabria (CEUC) está integrado por diez representantes, una mujer y nueve hombres. Dos de esos estudiantes forman parte de la Comisión Transversal de Igualdad de la UC.

No se han mantenido reuniones al margen de las establecidas en la Comisión Transversal de Igualdad en 2020 y 2021.

- ✓ **Acción 89.** Identificar una persona responsable de canalizar las cuestiones relacionadas con la igualdad en las delegaciones de estudiantes



⇒ **Indicador E.89** Responsables de igualdad en delegaciones de estudiantes

Esta acción se encuentra pendiente de ejecución.

### 3. AVANCE DE RESULTADOS (NIVEL DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD)

La ejecución del *II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres 2020-2023* se ha visto fuertemente afectada por dos cuestiones fundamentales:

- El confinamiento y medidas posteriores de regreso progresivo a la actividad presencial con limitaciones como consecuencia de la situación sanitaria derivada de la covid-19 (el documento final fue aprobado el 31 de enero de 2020 en Consejo de Gobierno).
- Las modificaciones legislativas introducidas por los *Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, promulgados con posterioridad a la aprobación del II Plan de Igualdad y que obligaron a trabajar en la adaptación en algunas partes del documento inicialmente establecido.

Este es el primer informe de seguimiento del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC. Este nuevo Plan ha variado sustancialmente su estructura con respecto al Plan anterior, lo que supone que haya cambios también en el contenido y metodología del informe de seguimiento.

El Plan de Igualdad establecido para el periodo 2020-2023 consta de 18 objetivos, 31 líneas de acción y 89 acciones, cuya ejecución se distribuye entre los cuatro años previstos de vigencia.

Tal y como estaba previsto en el [cronograma de ejecución](#), en el primer periodo que comprende este informe de seguimiento (años 2020 y 2021), estaba previsto desplegar 57 de las 89 acciones. El nivel de ejecución alcanzado en estos dos años se recoge en la tabla adjunta:

Tabla 37. Resumen del nivel de ejecución del II Plan de Igualdad de la UC

Estado de las acciones	Nº de acciones	% sobre total
<b>Acciones previstas para 2020 y/o 2021</b>	57	100%
<b>Acciones previstas no ejecutadas</b>	13	23%
<b>Acciones para las que no se dispone de información</b>	3	5%

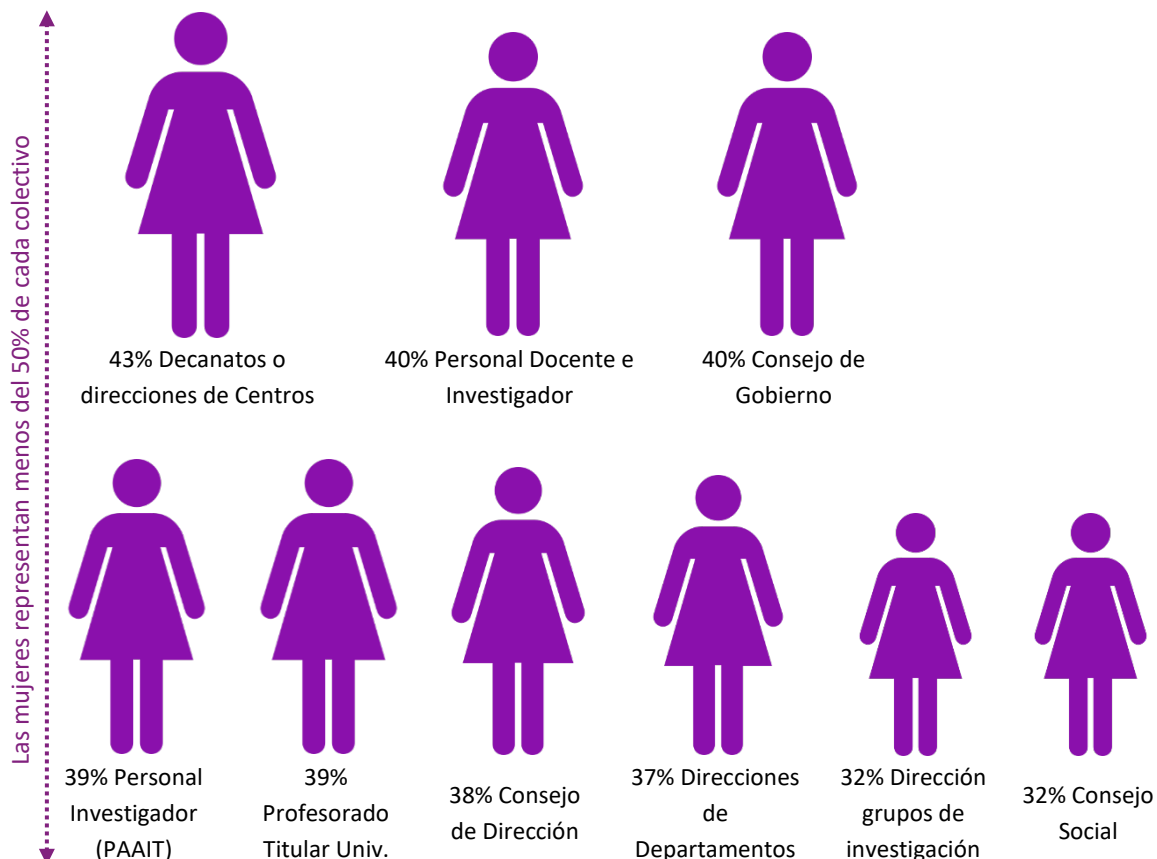
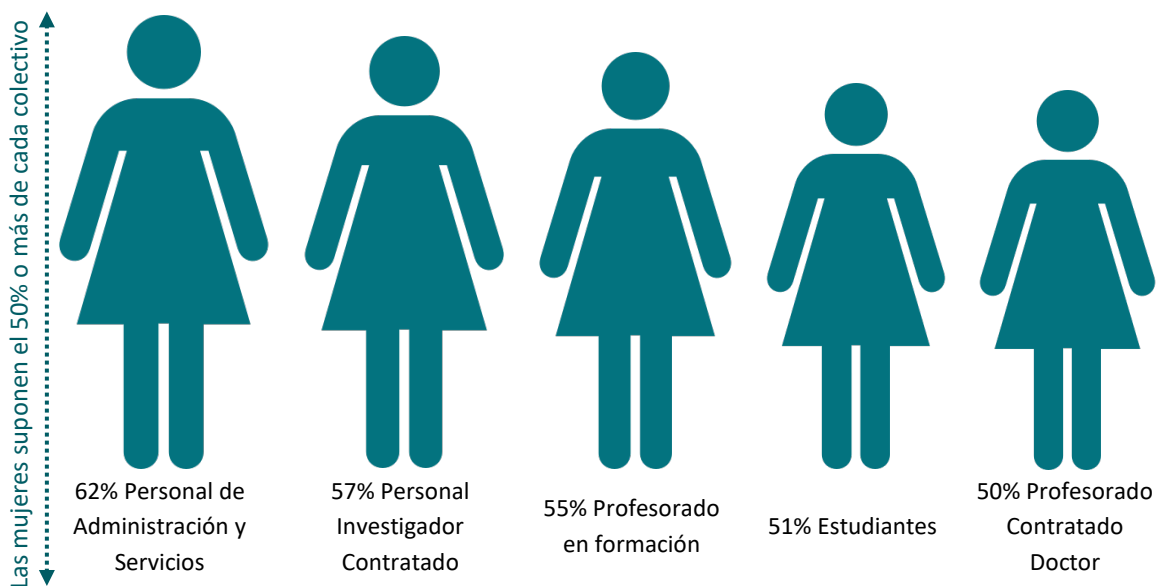
Adicionalmente, se ha iniciado la ejecución de otras 13 acciones cuya realización no estaba prevista hasta 2022 o 2023.

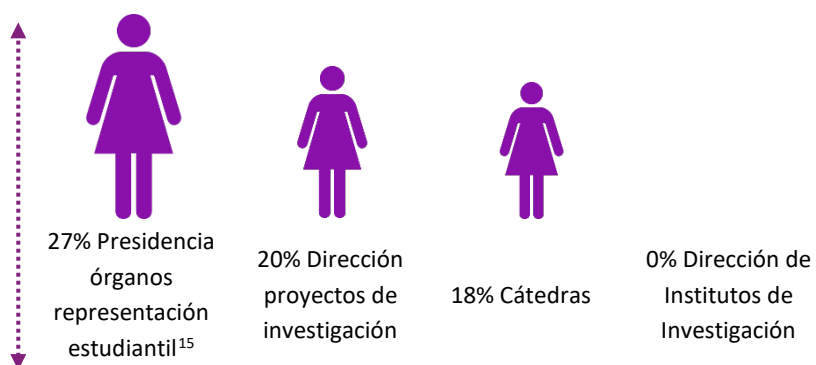
Por tanto, a mitad del periodo de vigencia, este Plan ha alcanzado un nivel de ejecución del 61%. A pesar de este buen nivel de desarrollo de la actividad prevista, también se han identificado varias acciones que es posible que no se lleguen a poner en marcha en el periodo inicialmente establecido.



#### 4. LAS MUJERES EN LA UC 2021

A continuación, se recoge el porcentaje de mujeres presentes en cada uno de los ámbitos de trabajo de la UC en 2021 o en el curso 2020/2021, según corresponda<sup>16</sup>. Las figuras coloreadas en verde muestran aquellos colectivos donde las mujeres representan un porcentaje superior al 50%. En morado, los colectivos donde representan menos del 50%.





<sup>15</sup> Este dato comprende las presidencias, tanto del CEUC como de las delegaciones de estudiantes

<sup>16</sup> Los datos sobre las distintas figuras de profesorado se han obtenido del informe *Datos estadísticos de la plantilla de profesorado de la UC 2021*

## 5. NOTICIAS UC SOBRE IGUALDAD Y ESTUDIOS DE LAS MUJERES Y DE GÉNERO

2020	
14/01/2020	Convocadas las III Jornadas de Estudios de las Mujeres y del Género en la UC ( <a href="#">enlace</a> )
23/01/2020	La Universidad de Cantabria convoca su V Premio a la Igualdad ( <a href="#">enlace</a> )
31/01/2020	El Consejo de Gobierno aprueba el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC ( <a href="#">enlace</a> )
10/02/2020	El Consejo Social de la UC aprueba el Plan Director de Responsabilidad Social Universitaria 2020-2023 ( <a href="#">enlace</a> )
19/02/2020	“El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombre es el primer instrumento de la UC para avanzar en igualdad en todas las facetas”, afirma el rector Ángel Pazos ( <a href="#">enlace</a> )
06/03/2020	La UC celebrará el Día Internacional de las Mujeres con una conferencia de la rectora de la Universitat Jaume I ( <a href="#">enlace</a> )
06/03/2020	Manifiesto de CRUE por el Día Internacional de las Mujeres ( <a href="#">enlace</a> )
30/04/2020	Abierto el plazo en la Escuela Infantil de la UC de cara al curso 2020-2021 ( <a href="#">enlace</a> )
06/06/2020	La RUIGEU publica una guía de buenas prácticas en teletrabajo para las universidades contextualizada en la Covid-19 ( <a href="#">enlace</a> )
30/09/2020	La UC publica la convocatoria “Concepción Arenal” que incluye 13 ayudas predoctorales, 1 de ellas en estudios de las mujeres y de género ( <a href="#">enlace</a> )
09/10/2020	Abierta la convocatoria del Premio Isabel Torres a Investigaciones en Estudios de las Mujeres y del Género ( <a href="#">enlace</a> )
11/11/2020	La UC convoca becas de colaboración para realizar trabajos fin de grado y máster sobre estudios de las mujeres y de género ( <a href="#">enlace</a> )
11/11/2020	Innovación docente: los estudiantes del Máster en Patrimonio Histórico y Territorial aprenden a hacer cartografía histórica y cultural femenina ( <a href="#">enlace</a> )
20/11/2020	La UC conmemora el lunes el Día Internacional contra la Violencia de Género con un debate on-line ( <a href="#">enlace</a> )
23/11/2020	La violencia de género debe abordarse “desde su complejidad”, apunta una experta en la UC ( <a href="#">enlace</a> )
24/11/2020	Manifiesto de CRUE Universidades Españolas por la eliminación de la violencia contra la mujer ( <a href="#">enlace</a> )
02/12/2020	Entregado el V Premio de Igualdad UC ( <a href="#">enlace</a> )
2021	
19/01/2021	Fallado el Premio Isabel Torres 2020 ( <a href="#">enlace</a> )
25/01/2021	La UC publica su V Memoria de Responsabilidad Social Universitaria ( <a href="#">enlace</a> )
03/03/2021	La Universidad de Cantabria se suma al 8M abordando la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral ( <a href="#">enlace</a> )
05/03/2021	La UC inaugura el 8-M una “Biblioteca para la Igualdad” ( <a href="#">enlace</a> )

08/03/2021	Manifiesto 8M, Día Internacional de las Mujeres, de CRUE Universidades Españolas ( <a href="#">enlace</a> )
10/03/2021	Carmen Sarasúa (UAB); “El mayor de los mitos es que la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral ya están en vías de conseguirse” ( <a href="#">enlace</a> )
11/03/2021	CRUE Universidades Españolas, el Ministerio de Universidades y ANECA acuerdan la elaboración de una investigación sobre brecha salarial con perspectiva de género ( <a href="#">enlace</a> )
24/03/2021	Las galardonadas ex aequo con el Premio Isabel Torres UC 2020 difunden sus trabajos por videoconferencia ( <a href="#">enlace</a> )
25/03/2021	La Escuela Infantil de la Universidad de Cantabria abre el plazo de matrícula para el curso 2021-2022 ( <a href="#">enlace</a> )
31/03/2021	Un nuevo proyecto de innovación docente de la UC traslada al alumnado el papel desempeñado por mujeres en el cambio histórico en formato audiovisual y bilingüe ( <a href="#">enlace</a> )
08/04/2021	La Cátedra de Igualdad y Estudios de Género de la Universidad de Cantabria analiza su actividad de 2020 y 2021 ( <a href="#">enlace</a> )
18/05/2021	Una veintena de trabajadores y trabajadoras del PAS de la UC participa en un taller práctico de comunicación en igualdad ( <a href="#">enlace</a> )
21/05/2021	Teresa Rodrigo Anoro, homenajeada en el Paraninfo de la Universidad de Cantabria ( <a href="#">enlace</a> )
21/05/2021	Las egresadas Olivia Matas y Adriana Cavada ganan las III Jornadas de Estudios de las Mujeres y del Género UC ( <a href="#">enlace</a> )
07/07/2021	“Los éxitos del deporte femenino están, pero les falta visibilidad”, Natalia Flores Sanz (CSD) ( <a href="#">enlace</a> )
12/07/2021	Igualdad, género y trabajo, tema central de un curso de verano de la UC en la sede de Piélagos ( <a href="#">enlace</a> )
02/08/2021	Más de 200 niños y niñas participarán este verano en los Campus Infantiles de la Universidad de Cantabria ( <a href="#">enlace</a> )
13/09/2021	La Facultad de Derecho UC acoge la exposición “Historia de una lucha. Amelia” ( <a href="#">enlace</a> )
21/09/2021	La UC inaugura el nuevo ciclo “Investigadores en clave de género” ( <a href="#">enlace</a> )
17/11/2021	Miguel Lorente asegura que “la responsabilidad de la universidad es esencial” en la lucha contra la violencia de género ( <a href="#">enlace</a> )
24/11/2021	Crue reitera compromiso de la Universidad con la lucha contra cualquier forma de violencia sobre las mujeres ( <a href="#">enlace</a> )
25/11/2021	La Universidad de Cantabria conmemora el 25N con la doble exposición “Desecha el machismo: los mensajes” ( <a href="#">enlace</a> )
07/12/2021	CRUE, ANECA y el Ministerio de Universidades presentan un informe para identificar y corregir la brecha salarial en la Universidad ( <a href="#">enlace</a> )
17/12/2021	La UC facilita a su PDI una guía para incorporar la perspectiva de género en sus investigaciones ( <a href="#">enlace</a> )
21/12/2021	La Universidad de Cantabria convoca su VI Premio a la Igualdad ( <a href="#">enlace</a> )