



Universidad
de Huelva



I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA E IGUALDAD



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo





I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA

Isabel María Rodríguez García

Vicerrectora de Estudiantes, Empleo y Empresa

Ángel Hernando Gómez

Director del Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria

Carmen Santín Vilariño

Coordinadora de la Unidad para la Igualdad de Género

MIEMBROS DE LA COMISIÓN ENCARGADA DE LA ELABORACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA

Trinidad Banda Gallego
Otilia Castaño Dios
Emilia Castellano Burguillo
Cordón Lagares Encarnación
Yolanda De Paz Báñez
Francisca Fuentes Fernández
Alejandro Fábregas Ruano
Mar Gallego Durán
Ángel Hernando Gómez
Rafael López de Ahumada Gutiérrez
Isabel Mendoza Cordero
Manuela Mora Ruiz
Victoria Pachón Álvarez
María Soledad Palacios Gálvez
María Luisa Pérez Guerrero
Isabel María Rodríguez García
Carmen Santín Vilariño
Isabel María Suero Haldón
Esperanza Torrico Linares

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. - PRESENTACIÓN DEL PLAN | 4 |
| 2. – INTRODUCCIÓN | 5 |
| 3. - LEGISLACIÓN VIGENTE | 7 |
| 4. - RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO | 14 |
| 5. - ACTUACIONES PARA LA IGUALDAD QUE SE LLEVAN A CABO EN LA UHU | 17 |
| 6. - ESTRUCTURA DEL PLAN Y ÁMBITOS DE ACTUACIÓN | 24 |
| 7. - OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES | 25 |



1. PRESENTACIÓN DEL PLAN

El Plan que se presenta a continuación ha sido fruto del trabajo de una comisión en la que han estado representados todos los sectores de la comunidad universitaria. Ha sido nuestro objetivo desarrollar unas líneas de actuación lo más concretas y realistas posibles dentro de la situación sociocultural y económica en que nos desenvolvemos. No por ello, hemos dejado de fijarnos unas metas altas, como consideramos que corresponde al tema que se trata.

Alcanzar una igualdad real y efectiva entre todos los hombres y mujeres que conforman nuestra comunidad no es una tarea fácil. Cae sobre nosotros y nosotras todo el peso del tradicional reparto de tareas y funciones y pretender modificar de forma inmediata estas creencias, roles y valoraciones no es un objetivo realista. Pero entendemos que no podemos perder ni un minuto más en poner en marcha estrategias que permitan no sólo el cambio de actuaciones y papeles por adecuación a nuevas leyes y normativas sino además que vayan dirigidas a la concienciación y motivación al cambio de todos y todas.

Ha sido una prioridad en la elaboración de este I Plan alcanzar el mayor consenso posible entre todos los sectores, sentires y sensibilidades. Ahora nos queda la dura tarea de llevarlo a cabo y evaluar sus resultados analizando dónde puede mejorar nuestra institución para alcanzar este principio recogido en todas las declaraciones de los derechos de los hombres y las mujeres

2. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio reconocido por todos los tratados internacionales relativos a los derechos humanos. En 1979 la Asamblea General de Naciones Unidas acuerda erradicar toda forma de discriminación contra las mujeres. En 1983, el Gobierno español ratifica esta decisión.

Igualmente, la Constitución Española recoge en sus artículos 14 y 9.2 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, derechos que también se recogen en el Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999, donde la Unión Europea define entre sus objetivos la eliminación de toda discriminación y el alcance de la igualdad real entre hombres y mujeres considerando que este principio debe regir de forma transversal todas las políticas de los países de la Unión.

Más recientemente, las leyes 3/2007 del Estado Español y la 12/2007 de la Comunidad Autónoma de Andalucía recogen de manera específica las diferentes actuaciones que todas las administraciones públicas deben llevar a cabo para alcanzar la igualdad de género y erradicar la violencia por razón de sexo /género.

El 1º Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía marca una serie de pautas en la consecución de estos logros en las que las Universidades estarían más o menos comprometidas, es decir, establece diferentes niveles de actuación para distintas administraciones. En el caso de la Universidad, define objetivos en los que estaría implicada y otros que serían exclusivamente de su responsabilidad. La puesta en marcha de políticas de igualdad dentro del ámbito universitario ha puesto de manifiesto la sensibilidad de la institución con este tema, asumiendo compromisos, así como profundizando y formando en materias de género y, liderando la transmisión de estos conocimientos a toda la sociedad.

Es cierto que la igualdad formal se da en todos los ámbitos de nuestra comunidad pero con ella estamos aún lejos de alcanzar la igualdad real entre los hombres y las mujeres que la conforman. No es un problema implícito ni exclusivo de nuestra Universidad ya que esta no es más que un reflejo de la situación que cotidianamente vivimos todos los ciudadanos y ciudadanas de este y otros países.

Todas las sociedades se estructuran en función del género. A pesar de los numerosos cambios acontecidos en el mundo actual, los contenidos del género no han cambiado tanto. Si analizamos los contenidos del género femenino a lo largo de los últimos años podemos comprobar cómo la mujer ha ido cambiando su propia identidad configurándola de manera más independiente, lo que le ha permitido acceder a puestos en la sociedad y realizar tareas que en otros momentos históricos eran impensables. No obstante, el acceso de la mujer a la vida pública no ha conllevado el abandono de las esferas tradicionales como es la atención y cuidado de los hijos e hijas y el resto de la familia o que sigan siendo las principales responsables de las tareas del hogar (incluso cuando tienen un horario laboral similar al de sus parejas masculinas) (Rol Reproductivo y Rol Social), por lo que el tiempo dedicado a cuestiones meramente personales (hobbies, deportes, etc.) suele quedar bastante



reducido y las interrupciones en la carrera laboral o en la promoción dentro de la misma siguen siendo mucho más frecuentes que entre los varones.

También los contenidos de género masculino se han modificado permitiéndoles acceder a facetas de sí mismos y a esferas sociales antes restringidas a las mujeres como el cuidado de los hijos e hijas o la corresponsabilidad en tareas del hogar. Sin embargo, estamos aún lejos de compartir plenamente estas experiencias ya que el peso de la tradición mantiene a los hombres de forma preeminente en la esfera pública (Rol Productivo) y valorándose de forma secundaria sus actuaciones en la vida privada. Todo ello hace que la igualdad real y efectiva resulte aún una meta por alcanzar.

Es prioridad de la Universidad conseguir la máxima excelencia en el rendimiento de todos sus trabajadores y trabajadoras y velar por la aplicación de medidas que garanticen este principio y que eliminen posibles barreras invisibles que impidan el aprovechamiento de todo el potencial de cada miembro de nuestra comunidad.

Con este objetivo se presenta el actual Plan de Igualdad, definido en la Ley 3/2007 como *"un conjunto ordenado de medidas adaptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados"*

El Plan que presentamos es fruto del diagnóstico cuantitativo realizado el curso 2010/2011, y del trabajo de una comisión que ha pretendido establecer líneas generales de actuación, objetivos y acciones específicas así como indicadores para su valoración a lo largo de la implementación de estas medidas. No es ni mucho menos, un Plan definitivo. Todo lo contrario, su objetivo principal es seguir profundizando en el análisis de las situaciones que pudieran generar desigualdades en el ámbito de la comunidad universitaria y debatir y reflexionar sobre la efectividad de las medidas propuestas.

Debemos por tanto felicitarnos por este gran avance en el terreno de la igualdad que queremos llevar a cabo. Es una tarea de todos y todas. Es en beneficio de todos y todas y es, en definitiva, un gran logro para nuestra Universidad.

"La Igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del Diagnóstico y los Planes de Igualdad". Edita: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. 2011.

3. LEGISLACIÓN VIGENTE

3.1. NORMATIVA

Respecto a la normativa en la que se basa la elaboración y desarrollo de este Plan de Igualdad, a continuación se recogen brevemente las leyes generales y específicas que han sido aprobadas en diferentes momentos, tanto a nivel nacional como autonómico, teniendo como punto de partida los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española de 1978, relativos, respectivamente, al derecho a la igualdad sin que se pueda producir discriminación por razón de sexo y la responsabilidad de los poderes públicos en el logro de la igualdad.

3.1.1. NORMATIVA ESTATAL

3.1.1.a. Normativa estatal general.

Los art. 14 y 9.2 de la Constitución Española de 1978 recogen respectivamente la igualdad sin que se pueda producir discriminación alguna por razón de sexo y la responsabilidad de los poderes públicos en el logro de la igualdad. En noviembre de 1999 se publica la ley que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (Ley 39/1999) y que plantea la necesidad de establecer determinados permisos para lograr la conciliación efectiva de estos ámbitos. Esta ley también afectó a las universidades en su condición de administraciones públicas.

El 13 octubre de 2003 se aprueba la Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el gobierno planteando la necesidad y obligación de elaborar informes de impacto de género en toda la normativa estatal, incluida la universitaria. Un año más tarde, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género, menciona expresamente en su Art. 4.7: *“Las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”*.

En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda referencia a personas, colectivos, cargos académicos, etc... cuyo género sea masculino, estará haciendo referencia, a ambos géneros, incluyendo, por tanto, la posibilidad de referirse tanto a mujeres como hombres. De igual manera, las Comisiones que pudieran establecerse a los efectos, procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres.



3.1.1. b. Normativa estatal específica/de igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es de aplicación a la Universidades, tanto como institución dedicada fundamentalmente a la educación superior y a la investigación, como Administración Pública.

De esta forma en su artículo 25 regula la igualdad en el ámbito de la educación superior y plantea las siguientes medidas:

“1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres (este mandato de la Ley orgánica ha sido desarrollado en el RD 1393 de octubre de 2007 sobre la nueva ordenación de las enseñanzas oficiales).

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia”

Artículo 25 LOEMH

En su Título IV establece el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, y concretamente el artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad, recoge:

“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.”

Artículo 45 LOEMH

Además de lo mencionado anteriormente, el Título V de la Ley Orgánica está dedicado a la aplicación de la igualdad en el empleo público, y en su artículo 51 establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas para aplicar el principio de igualdad:

“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) Establecer medidas efectivas de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.*

Artículo 51 LOEMH

3.1.2. NORMATIVA AUTÓNOMICA APLICABLE A LAS UNIVERSIDADES

3.1.2. a. NORMATIVA AUTÓNOMICA GENERAL

A las Universidades Públicas de Andalucía, además de las leyes estatales le son de aplicación la normativa autonómica.

La Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, proclama la igualdad de género como uno de los objetivos básicos y principio rector de la Comunidad Andaluza, estableciendo que las políticas de género deben centrarse, entre otras, en la presencia equilibrada, la equiparación laboral entre mujeres y hombres, incorporación de valores igualitarios en la educación, elaboración de informes de impacto de género, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc...



3.1.2. b. NORMATIVA AUTONÓMICA ESPECÍFICA

3.1.2.a.1. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En primer término, la Ley andaluza incluye sin lugar a dudas al sistema universitario andaluz en su ámbito de aplicación, tal y como dispone el art. 2.2c)

"...2. En particular, en los términos establecidos en la propia ley, será de aplicación:

- a) A la Administración de la Junta de Andalucía y sus organismos autónomos, a las empresas de la Junta de Andalucía, a los consorcios, funciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de la Junta de Andalucía.*
- b) A las entidades que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.*
- c) Al sistema universitario andaluz".*

A continuación, el Título II de la norma se dedica a la previsión de medidas para promover la igualdad de género, incluyéndose un Capítulo a la promoción en la Educación, destacando su artículo 20, sobre la Igualdad en la Educación Superior:

"1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

2. El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda.

3. Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación".

Artículo 20

Y su artículo 21 a los proyectos de investigación, en los términos siguientes:

“1. El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.

2. El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades públicas de Andalucía.

3. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán porque en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género”.

Artículo 21

3.1.2.b. 2. Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

La Ley contra la violencia de Andalucía dedica algunos de sus artículos a establecer las responsabilidades que las Universidades tienen para erradicar este tipo de violencia estableciendo medidas tales como:

- Promover los contenidos sobre violencia de género en los estudios universitarios de grado y en las enseñanzas de postgrado.
- Fomentar los estudios transversales orientados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.
- Promover los contenidos sobre violencia de género en la formación del profesorado.

Por último, el **I Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013** establece las siguientes líneas de actuación en el ámbito educativo:

- **Objetivo 1:** Fomentar una mayor sensibilización sobre el significado de la igualdad en el contexto educativo y los valores que permitan un reparto de tareas y cuidados más igualitarios.
- **Objetivo 2:** Promover las Competencias necesarias para incorporar la Igualdad de Género en el profesorado y las personas que trabajan en el ámbito educativo.
- **Objetivo 3:** Facilitar instrumentos y recursos de apoyo a las familias que garanticen condiciones de igualdad en la participación en el ámbito educativo.



- **Objetivo 4:** Eliminar los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios en los libros de texto y demás materiales curriculares.
- **Objetivo 5:** Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos estudios y profesiones. Como medidas específicas para alcanzar el Objetivo 5, en el Plan se propone:
 - Realización de actuaciones de sensibilización tanto al alumnado como a las AMPAS para promover una mayor presencia de mujeres y hombres en aquellas carreras universitarias en las que cada sexo está subrepresentado, así como, medidas de Orientación académica y profesional a través de los Departamentos y Equipos de Orientación y los Planes de Acción Tutorial.
 - Arbitrar medidas de apoyo para el cuidado de familiares a cargo en las Universidades Andaluzas
 - Estudio y análisis de la incidencia en hombres y mujeres de las becas concedidas para el acceso a estudios universitarios en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
 - Aplicación de acciones positivas para incrementar el número de mujeres catedráticas de Universidad, y en otros niveles educativos, corrigiendo la situación de desequilibrio actual entre hombres y mujeres.
 - Desarrollo de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en educación, desde una perspectiva de género. Seguimiento e inspección de su cumplimiento y desarrollo.
- **Objetivo 6:** Reconocer la Igualdad de Género como materia universitaria, investigadora y de gestión. **Medidas:**
 - Inclusión de enseñanzas en materia de Igualdad de Género en todos los Planes de Estudios Universitarios de Andalucía.
 - Implicar al Observatorio Andaluz para la Convivencia Escolar en la elaboración de propuestas para la formación Universitaria en materia de Género, especialmente en la formación inicial del profesorado.
 - Impulso de la introducción de enseñanzas en materia de Igualdad de Género como requisito para la obtención del título de Master de Profesorado en ESO, Bachillerato, FP o Enseñanza de Idiomas, en todas sus modalidades.
 - Impulsar la introducción de la titulación en materia de género, en la programación de Postgrado de las Universidades Andaluzas, como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión.
 - Apoyo al desarrollo de proyectos de investigación que tengan en cuenta la perspectiva de género.

- Aplicación de acciones positivas para la realización de investigaciones cuya titular/es sean mujeres.
- Impulso a las actuaciones necesarias para aumentar el número de mujeres dedicadas a la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i).

3.1.3. NORMATIVA UNIVERSITARIA.

3.1.3.a. LEY ORGÁNICA 6 /2001, DE 21 DE DICIEMBRE, DE UNIVERSIDADES, QUE TRAS SU MODIFICACIÓN POR LA LEY ORGÁNICA 4/2007, REFUERZA LA RESPONSABILIDAD DE LAS UNIVERSIDADES EN MATERIA DE IGUALDAD

3.1.3.b. OTRA NORMATIVA UNIVERSITARIA DE RELEVANCIA PARA LAS UNIVERSIDADES EN MATERIA DE IGUALDAD.

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- RD 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, art 6.3 y 8.1
- RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

3.1.3.c. DOCUMENTOS PROPIOS DE CADA UNIVERSIDAD

- Estatutos
- Plan Estratégico Institucional
- Convenios Colectivos



4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Desde Enero de 2011 a Marzo del mismo año se solicitaron los datos relativos a PDI, PAS, Personal contratado de Capítulo VI, Personal becario y Alumnado desagregados por sexo a los servicios responsables. Todos aquellos que pudimos recabar fueron incluidos en gráficos que evidenciaran las posibles diferencias entre hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales, presencia en cada centro y en diferentes titulaciones, o acceso a becas y posgrados y culminación de los trabajos derivados de estos estudios. Los resultados definitivos pueden consultarse en el documento "Diagnóstico Cuantitativo de Igualdad de la Universidad de Huelva".

Los datos recogidos en este diagnóstico son algo más que números y gráficos ya que representan la realidad de toda una comunidad en la que podemos apreciar algunas diferencias por género que merecen nuestra atención y comentarios. Más allá del papel está la calidad de vida y desarrollo personal y laboral de las personas que integramos esta Universidad.

Ciertamente, esta exposición de los datos recogidos no es más que un punto de partida, análisis que nos debe llevar a reflexiones mucho más profundas para poder poner en marcha nuestro I Plan de Igualdad si pretendemos que éste tenga una efectividad real.

También es cierto que, a pesar de haber intentado abordar todos los campos que integran nuestra comunidad universitaria la simple redacción y elaboración de estos datos nos ha demostrado que la necesidad de profundizar en algunos de ellos (y sobre todo en sus causas) es perentoria. Esperamos que el cuestionario que está siendo administrado a toda la población de la UHU y que contiene información cualitativa nos permita arrojar luz sobre algunas de las cuestiones que aquí se han puesto de manifiesto.

También somos conscientes, de la necesidad de mantener al día este tipo de estudios para poder comprobar si las medidas que se van tomando (y las que esperamos se tomen en el futuro) resultan eficaces para nuestro objetivo que no es otro que facilitar que los hombres y mujeres de la UHU puedan desarrollar sus vidas laborales con satisfacción y sin merma en su calidad de vida personal y familiar al tiempo que potenciar la corresponsabilidad y la conciliación sin que ello implique la renuncia a la estabilidad o promoción laboral.

El análisis de los diferentes sectores que conforman nuestra comunidad ha puesto de manifiesto algunas desigualdades (algunas de ellas muy significativas).

Respecto a los Órganos de gobierno, Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno, Consejo Social y Claustro la proporción de hombres y mujeres es claramente diferencial en la mayoría de los sectores que los conforman lo que da como resultado una presencia mayoritariamente masculina en todos ellos.

En los puestos de libre designación, los vicerrectorados siguen estando mayoritariamente en manos de hombres aunque podemos percibir una tendencia a la igualdad en los nombramientos de los últimos años que esperamos avance y se consolide. Lo mismo podemos encontrar en otros puestos de libre designación como son las direcciones generales donde también encontramos un avance de las mujeres aún sin llegar a la paridad, pero progresando en los últimos años y sobre todo a raíz de la promulgación en 2007 de la Ley de Igualdad.

I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva

No encontramos la misma representación en los cargos de elección, sobre todo entre los decanatos donde la presencia masculina es abrumadoramente superior a la femenina (probablemente porque al ser cargos de elección no están afectados en principio por la Ley de Igualdad). Sin embargo, sí encontramos porcentajes similares de mujeres y hombres entre algunos de los miembros que conforman los equipos de dirección de los centros, sobre todo entre los vicedecanatos, donde de nuevo, parece que la Ley se viene cumpliendo.

Respecto a las secretarías de los centros el porcentaje de varones sigue siendo superior (67%).

Por su parte, los datos sobre el PDI de nuestra Universidad nos dicen que, en la actualidad está compuesto por un 41% de profesoras frente al 59% de profesores. En el análisis por centros y titulaciones encontramos que este profesorado sigue distribuyéndose de manera bastante tradicional en lo que a las áreas de conocimiento se refiere puesto que encontramos grandes diferencias de presencia de mujeres y hombres en algunas escuelas. Por ejemplo, sigue existiendo una gran desproporción entre el número de profesoras y profesores que desarrollan sus tareas en las áreas o titulaciones de ciencias (Experimentales y Escuela Técnica Superior de Ingeniería) donde el porcentaje de mujeres no supera el 33%, y el número de profesores que vienen impartiendo docencia y desarrollando sus tareas de investigación en otras titulaciones más relacionadas con las áreas de cuidado y responsabilidad social donde el peso de las mujeres es mayor. No hemos encontrado grandes diferencias en las titulaciones relativas a las Humanidades, Ciencias de la Educación y otras ciencias sociales o del Derecho.

En lo que tiene que ver con la distribución por género en el Personal Docente e Investigador, los datos más destacables corresponden a la comparación entre cátedras y titularidades. Hay un 5 % de catedráticas (frente a un 95% de catedráticos) y un 36 % de profesoras titulares (y un 64% de profesores titulares). Tales diferencias superan con creces la media española sobre todo en el primer caso, donde el porcentaje de catedráticas de Universidad se sitúa en torno al 13%. Respecto a las profesoras titulares, la media en nuestro país se sitúa en torno al 35%, por lo que simplemente nos ajustamos a esta línea.

Quizás lo más preocupante de estos datos sea la diferencia en velocidad de evolución y desarrollo de la carrera académica. Así, en la UHU, la evolución de las mujeres que han accedido a la cátedra no ha cambiado nada en los últimos 5 años (en el 2006 se contaba con 3 cátedras, bajando a 2 en los años siguientes hasta volver a 3 en este último año). Mientras tanto, la evolución del acceso a las cátedras de los varones ha sido exponencial, subiendo progresivamente cada año y pasando de los 37 con los que contábamos en el 2006 a los 52 que habían accedido a esta categoría a diciembre de 2010. Es de sobra conocida la importante relación entre esta categoría profesional y la producción científica por lo que esta diferenciación se extrapola a las grandes diferencias entre mujeres y hombres respecto a la dirección de equipos y proyectos (aunque no hemos contrastado la producción científica final). Entendemos que al ser este uno de los requisitos para acceder a los sexenios que pueden dar lugar a la solicitud de la cátedra se convierte en un elemento clave a analizar.

La cuestión clave, pero en la que no entra este primer informe, son las razones de este desequilibrio entre las figuras académicas, la evolución del mismo, las causas



que lo explican y, en su caso, la propuesta de políticas para eliminar los factores de desigualdad.

En el caso de Personal de Administración y Servicios, el porcentaje de mujeres es mayor en casi todas las categorías profesionales, aunque no ha sido objeto de este análisis, aquellos puestos de responsabilidad en los que entendemos que podría darse algún desequilibrio. Considerado el total del PAS aparece también bastante equilibrio en la distribución (62,5% de mujeres vs. 37,5% de hombres).

Respecto a los/as estudiantes se aprecia en todos los niveles educativos como existe una mayor presencia femenina que masculina en la UHU. Si profundizamos en los datos por titulación, podemos observar que, en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, mayoritariamente de acceso masculino, sólo se dan dos titulaciones en las que la presencia femenina casi equipara a la masculina, pero aún así no la alcanza. Caso contrario ocurre en el resto de Facultades. En el caso de la Facultad de Empresariales, Enfermería y Educación el número de alumnas dobla, e incluso triplica en algunas de ellas, al de alumnos.

Con esto, generalizando, porque existen excepciones, y como ya se ha comentado en el diagnóstico, vemos como los estereotipos se siguen reproduciendo. Las mujeres siguen estudiando y formándose en aquellas profesiones que le van a permitir un trabajo más social, de ayuda, educativo, de cuidados,... Caso contrario ocurre con los varones, que siguen formándose en carreras más técnicas.

El objetivo de este informe ha sido realizar un primer acercamiento a nuestra realidad como comunidad universitaria. Será la profundización en estos datos y su relación con otros de carácter cualitativo los que esperamos nos den las claves para erradicar las diferencias por género y generar políticas que potencien la igualdad como base para construir una sociedad más justa.

Hasta ahora hemos podido comprobar que la publicación de la Ley de Igualdad parece haber ayudado a ir mejorando situaciones que parecían invariables. Queda ahora la necesidad de impulsar medidas que nos ayude a todos y todas a mejorar nuestro rendimiento y no limiten las opciones de desarrollo laboral de ningún miembro de nuestra comunidad.

Se ha querido hacer un primer análisis de los datos recogidos en los sistemas de gestión de la información y bases de datos de nuestra institución. A partir de aquí se requiere un análisis más exhaustivo, tanto cuantitativo como cualitativo, de la información disponible con la finalidad deseable de establecer políticas de igualdad en la Universidad de Huelva.

5. ACTUACIONES PARA LA IGUALDAD QUE SE LLEVAN A CABO EN LA UHU

El 16 de Junio de 2008 entra en funcionamiento la Unidad para la Igualdad de Género de la Universidad de Huelva. Esta unidad tiene como objetivo apoyar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito universitario así como visibilizar las acciones y actividades que se llevan a cabo sobre este tema y programar actuaciones futuras. Debe ser y es un centro de asesoramiento sobre género.

Esta Unidad depende del Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Empresa y constituye uno más de los servicios que desde el Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria (SACU) la Universidad de Huelva ofrece a todo el personal que la constituye. No obstante, no sólo desde estos servicios se han llevado a cabo actuaciones dirigidas a alcanzar una igualdad real entre hombres y mujeres sino que también desde otros se viene trabajando para conseguir este objetivo. Es de justicia reconocer la labor de todos y todas en este sentido y, aunque aún nos queda un largo camino que recorrer, consideramos que es importante visualizar aquí algunas de estas actuaciones.

5.1. ACCIONES GENERALES QUE SE LLEVAN A CABO EN LA UNIVERSIDAD DE HUELVA

5.1.1. MEDIDAS DE ACCIÓN SOCIAL.

Dentro de las medidas de acción social que de manera general la UHU ofrece a sus trabajadores y trabajadoras cabe destacar algunas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y profesional de sus miembros como aquellas incluidas en el epígrafe "ACCIÓN SOCIAL NO AUTOMÁTICA"

Área Educativa

- a. Compensación de matrícula por Estudios Universitarios en Universidades Públicas
- b. Ayudas para Libros y Material Escolar

Área Asistencial

- a. Ayudas para cuidado de hijos/as menores de tres años.
- b. Ayudas para la Escuela Infantil de la Universidad de Huelva.
- c. Ayudas por Tratamientos Médicos.
- d. Ayudas para discapacidades Físicas, Psíquicas o Sensoriales.



Área de Anticipo Reintegrable/Préstamos

- a. Préstamos para Adquisición de la Primera Vivienda
- b. Préstamos Reintegrables
- c. Situaciones extraordinarias e imprevistas

5.1.2. ESCUELA INFANTIL “JARDÍN DE LUZ”

Esta escuela es una iniciativa de la Universidad de Huelva (UHU) que se ofrece a los hijos e hijas de toda la Comunidad Universitaria de la UHU como muestra del compromiso de esta Universidad con las políticas activas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y de responsabilidad social. Su gestión está a cargo del Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Empresa y cada año convoca plazas para niños y niñas comprendidas entre 0 a 3 años. Tienen prioridad en el acceso los descendientes de los/as miembros de la comunidad universitaria y si hubiera vacantes, estas plazas se ofertan a personal externo a la Universidad.

El servicio de atención socioeducativa que presta se realiza en horario de 9:00 a 17:00 horas. No obstante, también ofrece la posibilidad de adaptar su apertura a las necesidades de los/as progenitores a través del “*aula de acogida*” donde los niños y niñas pueden acceder al centro para realizar tareas de entretenimiento y vigilancia hasta que se inicie la labor educativa propiamente dicha.

En horario adicional (de 16:00 a 21:00) también ofrece un servicio de *Ludoteca* y *taller de juegos* durante todos los meses del año excepto en agosto.

Toda la información sobre este servicio puede encontrarse en la página:

Escuela Infantil Jardín de Luz (http://www.uhu.es/sacu/escuela_infantil)

5.1.3. ESCUELA DEPORTIVA DE VERANO

El objetivo principal de este servicio es ofrecer a los hijos e hijas de los/as miembros de la comunidad universitaria la posibilidad de realizar actividades deportivas y al aire libre diferentes a las que llevan a cabo en el periodo escolar.

Sus actividades se llevan a cabo desde finales del mes de junio a finales de julio en horario de mañana (9:00 a 14:00) permitiendo así a los progenitores la conciliación de la vida familiar y laboral en el periodo en que se inician las vacaciones escolares. Va dirigido a niños y niñas de entre 3 y 12 años y el cupo es del 80% para la comunidad universitaria y un 20% para personal externo a la Universidad.

Toda la información relativa a este servicio puede encontrarse en la página:

Servicio de Actividades Deportivas - Universidad de Huelva

(<http://www.uhu.es/deporte/actividades.htm>)

5.1.4 UNIVERSEM - UNIVERSIDAD Y EMPLEO DE MUJERES

Desde el SOIPEA se lleva a cabo este programa de colaboración entre la UHU, el Instituto Andaluz de la Mujer y el Fondo Social Europeo dirigido a 40 mujeres universitarias que estén a punto de finalizar sus estudios o que estando tituladas requieran mejorar su situación de empleabilidad o acercarse al mercado laboral.

El programa desarrolla un itinerario integral de inserción para 40 mujeres, combinando distintas actuaciones como:

- ✓ Jornadas de difusión y presentación del programa.
- ✓ Orientación Laboral y Acompañamiento al Empleo.
- ✓ Formación Específica en idioma, TIC, Marketing personal, Habilidades personales y profesionales.
- ✓ Prácticas Profesionales en Empresas nacionales y de la Unión Europea.
- ✓ Encuentros empresariales y visitas a empresas, entidades...
- ✓ Motivación al Autoempleo.

La información específica sobre este programa se encuentra en el enlace:

UNIVERSEM-UNIVERSIDAD Y Empleo de Mujeres | www.uhu.es/soipea

(<http://www.uhu.es/soipea/?q=node/52>)

5.2. ACTUACIONES FORMATIVAS SOBRE GÉNERO QUE SE INTEGRAN EN LOS NUEVOS PLANES DE ESTUDIO DE GRADO

Tanto la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres promulgada por el estado español como la Ley 12/2007, del 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, instan a las Universidades a incluir en los planes de estudio de los nuevos Grados enseñanzas en materia de igualdad así como el desarrollo y puesta en marcha de Posgrado específicos relacionados con el género.



A continuación se detallan las titulaciones y Posgrados que actualmente están desarrollándose en nuestra Universidad y que incluyen de manera específica estas materias recomendadas.

5.2.1 DIPLOMATURAS/LICENCIATURAS/GRADOS

- a. Grado en Educación Social: "Estructuras, Desigualdades Sociales", "Antropología Social", "Psicología del Desarrollo" "Tª e Instituciones educativas contemporáneas" oferta en la nueva Titulación de Grado de Educación Social
- b. Diplomatura en Educación Infantil: "Sociedad familia y escuela", "Propuestas liberadoras para una educación crítica de la ciudadanía" "Taller del juego simbólico", "Ética, cultura y sociedad", "Educación en valores"
- c. Diplomatura en Educación Primaria: "Sociedad familia y escuela", "Enseñanza y aprendizaje de la lengua española"
- d. Grado en Enfermería: "Género y salud" y "Sexualidad y Salud"
- e. Grado en Trabajo Social: "Género e Igualdad en Trabajo Social"
- f. Licenciatura en Ciencias del Trabajo: "Trabajo y Discriminación".
- g. Grado en Derecho: "Derechos Humanos, Valores, Género y Paz".
- h. Licenciatura en Psicología: "Desarrollo de género y educación", "Intervención en género y discapacidad", "Psicología de la Sexualidad"

5.2.2 POSGRADO

a. Másteres Oficiales:

Máster en formación del profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato, formación profesional y enseñanza de idiomas (<http://uhu.es/noticieros/posgrado/mastersecundaria/>)

Máster en género, identidad y ciudadanía (<http://uhu.es/noticieros/master-gic/>), coordinado por el Seminario de Estudios de la Mujer.

Máster en educación intercultural (http://uhu.es/master_educintercultural/)

Máster en intervención social en inmigración, desarrollo y grupos vulnerables (<http://memdis.es/>)

b. Títulos Propios

Máster en Sexología y Educación Sexual (<http://www.uhu.es/dpsico/mastersexologia/>)

Máster en Intervención Psicosocial

(http://www.uhu.es/interven_psicosoc/Bienvenida.html)

5.3. ACCIONES REALIZADAS EN LA UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Por su parte, desde su fundación la Unidad para la Igualdad de género ha venido realizando diferentes actuaciones evaluativas dirigidas a la realización del diagnóstico de igualdad en nuestra Universidad, la elaboración del Plan de Igualdad y el Protocolo de actuación y prevención en violencia sexual y de género. Al mismo tiempo se ha venido llevando a cabo diferentes actividades formativas y sensibilizadoras.

5.3.1 ACTIVIDADES FORMATIVAS INCLUIDAS DENTRO DEL CATÁLOGO DE LIBRE CONFIGURACIÓN DEL CURSO 2010/2011

- ✓ Jornadas de Voluntariado desde la Perspectiva de Género. (17 y 18 de Enero de 2011)
- ✓ Jornadas de Corresponsabilidad y Conciliación laboral y profesional. (7, 8 y 9 de Marzo de 2011).
- ✓ Curso Estrategias de Intervención en Violencia de Género. (Octubre y Noviembre).

5.3.2 ACTIVIDADES FUERA DEL CATÁLOGO DE LIBRE CONFIGURACIÓN DEL CURSO 2010/2011

- Jornadas de Formación Bancos de Tiempo. (3 y 4 de Febrero de 2011)
- Curso Una Jaula de Oro: "Prevención de la Violencia en las relaciones de pareja de jóvenes y adolescentes". (6, 26 de Abril y 10 y 25 de Mayo de 2011).



5.3.3 ASISTENCIA A ENCUENTROS Y REUNIONES

- ➔ Sesión Formativa sobre Planes Locales de Igualdad de Género. (20 y 21 Enero de 2011).
- ➔ Asistencia al I Congreso de Ideología de Género. (9, 10 y 11 de Febrero de 2011).
- ➔ Reunión Unidades de Igualdad de Universidades Andaluzas. (15 de Marzo de 2011).
- ➔ Asistencia al IV Encuentro Nacional de Unidades de Igualdad. (16 de Marzo de 2011).
- ➔ Asistencia al acto conmemorativo del Día de la Mujer “La conquista de la Igualdad”. (7 de Marzo de 2011).
- ➔ Asistencia a VII Foros provinciales de Género para provinciales para la Participación Social de las Mujeres Inmigrantes 2011. (31 de Mayo de 2011).
- ➔ Asistencia a la presentación del libro blanco “Situación de las mujeres en la ciencia española”, del Ministerio de Ciencia e Innovación (17 de Octubre de 2011).
- ➔ Asistencia al curso de Formación a profesionales en Violencia contra las Mujeres con Discapacidad agresiones y abusos sexuales. (25 y 26 de octubre de 2011).
- ➔ Asistencia en Madrid a la reunión de la Red Nacional de Unidades de Igualdad convocada por el Instituto de la Mujer. (2 de noviembre de 2011).
- ➔ Asistencia al I Congreso Internacional de Educación para la Igualdad: Género y Sexualidades. (16 y 17 de noviembre de 2011).
- ➔ Asistencia a las III Jornadas de formación en Violencia de Género. (24 de noviembre de 2011).
- ➔ Asistencia al II Congreso para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres; Presentación de un artículo. (28 y 29 de noviembre de 2011).

5.3.4 OTRAS ACTIVIDADES REALIZADAS

- Elaboración del Diagnóstico Cuantitativo de la Universidad de Huelva (Marzo de 2011)
- Campaña publicitaria; Realización y envío de Calendarios 2011. (Diciembre 2010-Enero 2011).
- Jornadas de Voluntariado y Género. (20 de Mayo de 2011)
- Elaboración del I Plan de Igualdad de la UHU
- Campaña de sensibilización para la conmemoración del día 25 de noviembre Día Internacional de la Violencia de Género. (24 de noviembre de 2011).

Con todo ello vamos avanzando poco a poco en la consecución de la igualdad real entre los hombres y mujeres que conforman la Comunidad Universitaria de nuestra Universidad. Nos queda aún un largo camino que recorrer y esperamos que las actuaciones que se deriven de la aplicación de este Plan nos ayude a ello.



6. ESTRUCTURA DEL PLAN Y ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

ÁMBITO 1: POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD y REPRESENTATIVIDAD

ÁMBITO 2: IMPACTO Y RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD

ÁMBITO 3: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

ÁMBITO 4: CONTEXTO LABORAL (ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN, DESARROLLO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES)

ÁMBITO 5: POLÍTICA DE IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA

ÁMBITO 6: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

ÁMBITO 7: ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

| ESQUEMA DEL PLAN | |
|--|---|
| ÁMBITO | OBJETIVO GENERAL |
| POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD y REPRESENTATIVIDAD | Impulsar políticas dirigidas a la consecución de una igualdad real entre mujeres y hombres en la Universidad de Huelva, sobre la base del principio de transversalidad y a través del compromiso de toda la comunidad universitaria. Velar por la composición equilibrada de órganos consultivos y de gobierno para garantizar la presencia del principio de igualdad en la toma de decisiones. |
| IMPACTO Y RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD | Visibilizar las acciones en pro de la igualdad llevadas a cabo por la UHU y transmitir a la sociedad la imagen de una Universidad comprometida con la igualdad real |
| COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL | Eliminar el uso del lenguaje sexista y la transmisión de estereotipos sexistas en la comunicación interna y en las relaciones externas de la UHU |
| CONTEXTO LABORAL | Aprovechar el potencial humano de la UHU garantizando la igualdad de oportunidades en la selección, acceso y promoción, desarrollo profesional y condiciones de trabajo de sus trabajadoras y trabajadores |
| POLÍTICA DE IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA | Visibilización y reconocimiento de la actividad investigadora, de innovación y transferencia de las mujeres |
| CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN | Facilitar la conciliación de la vida laboral-académica y personal de todos los miembros de la comunidad universitaria |
| ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN | Prevenir, detectar y denunciar las situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria promoviendo herramientas que las canalicen y solucionen con las debidas garantías, los casos presentados |

7.- OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES

**ÁMBITO 1.- POLÍTICA UNIVERSITARIA DE
IGUALDAD Y REPRESENTATIVIDAD**



ÁMBITO 1.- POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD Y REPRESENTATIVIDAD

| | |
|--------------------|---|
| OBJETIVO | Impulsar políticas dirigidas a la consecución de una igualdad real entre mujeres y hombres en la Universidad de Huelva, sobre la base del principio de transversalidad y a través del compromiso de toda la comunidad universitaria. Velar por la composición equilibrada de órganos consultivos y de gobierno para garantizar la presencia del principio de igualdad en la toma de decisiones. |
| ACCION 1.1. | Modificación de la política de elaboración de normativa para incluir el estudio del impacto de género con carácter previo a la aprobación de las normas en la Universidad de Huelva |
| ACCION 1.2 | Análisis y seguimiento del cumplimiento y aplicación de la legislación vigente en materia de igualdad de género |
| ACCION 1.3 | Revisión de la normativa existente y aportación, en su caso, de propuestas en pro de la igualdad de género |
| ACCION 1.4 | Nombrar un representante de igualdad en cada Centro que vele por el cumplimiento del Plan en sus diferentes ámbitos |
| ACCION 1.5 | Analizar la paridad en los órganos de gobierno y proponer, en su caso, medidas correctoras |
| ACCION 1.6 | Establecer con carácter general el deber de guardar la paridad en la elección de los miembros de órganos de gobierno unipersonales y colegiados de libre designación |
| ACCION 1.7 | Fomentar la organización de actividades de formación en materia de género por sectores, grupos y necesidades |
| ACCION 1.8 | Fomentar la sensibilidad de la comunidad universitaria y, en especial, del estudiantado sobre la igualdad, con la finalidad de combatir estereotipos de género. Fomento de la cultura de la igualdad de oportunidades y campañas de concienciación |
| ACCION 1.9 | Fomentar la sensibilidad de la sociedad en materia de igualdad entre hombres y mujeres, en especial de los potenciales estudiantes de la Universidad de Huelva |
| ACCION 1.10 | Estudio y análisis de medidas a aplicar en procesos electorales, que propicien la composición equilibrada de los órganos de gobierno, participación y representación |
| ACCION 1.11 | Seguimiento anual del Plan de Igualdad y elaboración de informes periódicos sobre su cumplimiento para su presentación al Consejo de Gobierno |
| ACCION 1.12 | Analizar la perspectiva de género en el Plan Estratégico y en los Planes propios de la Universidad y, en su caso, proponer las medidas de corrección oportunas |
| ACCION 1.13 | Establecer alianzas y firmar convenios de colaboración que garanticen, canalicen, respalden, difundan y faciliten las demandas y necesidades que en esta materia pueda tener la Universidad |

I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva

| | |
|--------------------|---|
| ACCION 1.14 | Fomentar iniciativas y crear incentivos a las buenas prácticas en materia de igualdad, a través de un programa "Compromiso con la Igualdad", dirigido a servicios, centros, departamentos y personal de la Universidad, que incluya un concurso de iniciativas que promuevan la igualdad, ayudas a su puesta en marcha y difusión de los resultados |
| ACCION 1.15 | Identificar en los presupuestos de la Universidad de Huelva los recursos destinados a las políticas de igualdad. |
| ACCION 1.16 | Creación de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad |

| INDICADORES DEL ÁMBITO 1 | METAS | RESPONSABLE |
|---|-------------------------|---|
| Revisión de la normativa de la UHU y propuesta de mejoras (Sí/No) | 2012 | Secretaría General |
| Nombramiento de un representante de igualdad por centro (Sí/No) | 2012 | Cada Centro |
| Alcanzar la paridad en todos los Órganos de Gobierno de la UHU | 2013 | Rectorado / Cada Centro |
| Número de actividades formativas en materia de género por sectores | Al menos una al año | Unidad de Igualdad*/Vicerrectorados de estudiantes, Empleo y Empresa y de Formación/ Gerencia |
| Elaboración de informes sobre el Plan de igualdad(Sí/No) | Uno al año | UIG |
| Constitución del programa "Compromiso con la Igualdad" | Una convocatoria al año | Centros y departamentos de la UHU |
| Identificación en los presupuestos de los recursos destinados a políticas de igualdad | Una vez al año | Gerencia |
| Incorporación de la variable sexo en las aplicaciones informáticas de UHU (Sí/No) | 2012 | Vicerrectorado de Nuevas Tecnologías |
| Nº de actividades de sensibilización | Anual | UIG |



| | | |
|--|-------|--|
| Creación de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad (Sí/No) | 2012 | UIG/Vicerrectorados de estudiantes, Empleo y Empresa |
| Número de reuniones de la Comisión de Seguimiento | 2013 | UIG |
| Número de acciones propuestas por la Comisión de Seguimiento | Anual | Comisión de Seguimiento |

* Unidad para la Igualdad de Género, en adelante UIG

**ÁMBITO 2.- IMPACTO Y RESPONSABILIDAD
CON LA SOCIEDAD**



ÁMBITO 2.- IMPACTO Y RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD

| | |
|--------------------|---|
| OBJETIVO | Visibilizar las acciones en pro de la igualdad llevadas a cabo por la UHU y transmitir a la sociedad la imagen de una Universidad comprometida con la igualdad real |
| ACCION 2.1 | Inclusión y potenciación de la perspectiva de género en las titulaciones de Grado de la UHU. |
| ACCION 2.2 | Fomento de las enseñanzas de Posgrado en materia de igualdad |
| ACCION 2.3 | Promoción de la oferta cultural, programas y otras actividades que favorezcan la sensibilización en materia de género para todos los sectores universitarios |
| ACCION 2.4 | Potenciación de una docencia respetuosa con el principio de igualdad |
| ACCION 2.5 | Impulso para la elaboración de material didáctico que incluya la perspectiva de género |
| ACCION 2.6 | Priorización a la incorporación de profesoras eméritas |
| ACCION 2.7 | Creación de un Observatorio Virtual de Igualdad para estudiar el impacto de género |
| ACCION 2.8 | Presentación de un informe anual al Claustro sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de la UHU |
| ACCION 2.9 | Análisis de la perspectiva de género en la transferencia de resultados de investigación y propuesta de medidas para su incorporación |
| ACCION 2.10 | Apoyo a la difusión de los resultados de investigación en estudios de género |
| ACCION 2.11 | Potenciación del Seminario de Estudios de la Mujer de la UHU |
| ACCION 2.12 | Promoción del principio de igualdad en empresas e instituciones colaboradoras de la UHU |
| ACCION 2.13 | Inclusión de la perspectiva de género en las acciones realizadas en los IES en colaboración con los/as responsables de la Orientación. |
| ACCION 2.14 | Impulso de la Red de Universidades Públicas para la Igualdad y del trabajo en red con otras instituciones o entidades que favorezcan el principio de igualdad |
| ACCION 2.15 | Celebración institucional del 8 de Marzo y el 25 de Noviembre |
| ACCION 2.16 | Fomento de acciones de orientación y promoción de la inserción laboral de las mujeres |

I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva

| INDICADORES DEL AMBITO 2 | METAS | RESPONSABLES |
|---|----------------------------|--|
| Análisis de las materias sobre género incluidas en las nuevas titulaciones de la UHU (Sí/No) | Incremento del 30% en 2013 | UIG/ Cada Centro |
| Visibilidad y difusión de los posgrados en materia de igualdad | Una vez al año | UIG |
| Nª de actividades culturales ofertadas que promuevan la sensibilización en materia de género | Al menos 2 al año | Vicerrectorado de Extensión |
| Creación del Observatorio Virtual de Igualdad (Sí/No) | 2012 | UIG |
| Presentación de informe a Claustro | Anual | UIG |
| Análisis de resultados de investigación (Sí/No) | Bianual | UIG/Comisión de Seguimiento |
| Apoyo a la difusión de investigación | Al menos 2 al año | Vicerrectorado de Investigación |
| Reconocimiento a docentes, empresas e instituciones colaboradoras | Premios anuales | Vicerrectorado de Ordenación Académica/Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Empresa |
| Trabajo en red | Asistencia | UIG |
| Eventos en torno al 8 de marzo y 25 de noviembre | Anual | UIG |
| Número de acciones de orientación y promoción | Anual | SOIPEA/UIG |



ÁMBITO 3.- COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva

ÁMBITO 3.- COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

| | |
|--------------------|---|
| OBJETIVO | Eliminar el uso de lenguaje sexista y la transmisión de estereotipos sexistas en la comunicación interna y en las relaciones externas de la UHU |
| ACCION 3.1 | Fomento del uso de lenguaje no sexista en comunicaciones internas y externas de la UHU |
| ACCION 3.2 | Elaboración de una Guía no Sexista que abarque lengua e imagen |
| ACCION 3.3 | Fomento de la formación en el uso de lenguaje no sexista y en la transmisión de imágenes no sexistas para todos los sectores universitarios |
| ACCION 3.4 | Adaptación de todos los impresos, reglamentos de régimen interno, cartelería para evitar la invisibilidad de las mujeres |
| ACCION 3.5 | Adaptación a un lenguaje no sexista de la denominación de todos los centros, servicios y unidades de la UHU |
| ACCION 3.6 | Inclusión del principio de igualdad en la imagen institucional de la UHU |
| ACCION 3.7 | Desarrollo de campañas de comunicación interna y externa de las políticas de igualdad de la UHU |
| ACCION 3.8 | Publicación en la web de la UHU de datos desagregados por sexo, tanto en personal como en actividades derivadas de centros, departamentos, servicios y unidades |
| ACCION 3.9 | Elaboración y publicación de datos desagregados por sexo en actividades de investigación de la UHU |
| ACCION 3.10 | Potenciación de la web de la Unidad de Igualdad como instrumento dinámico para comunicación en materia de igualdad |



| INDICADORES DEL ÁMBITO 3 | METAS | RESPONSABLE |
|---|-------------------------------|---|
| Guía de lenguaje no sexista (Sí/No) | Publicación en la web en 2012 | UIG |
| Sistematización y relación de marco normativo para el uso no sexista del lenguaje en la UHU en tanto que Administración Pública de la Comunidad Autónoma (Sí/No) | 2012 | Secretaría General |
| Adaptación de toda la documentación interna al uso no sexista del lenguaje (Sí/No) | 2012 | Secretaría General |
| Inclusión en el Plan de Formación del Personal de la UHU de Talleres no sexistas (Sí/No) | Uno al año por cada sector | UIG/Vicerrectorado de Ordenación Académica/ Vicerrectorado de Formación/Gerencia |
| Campaña de comunicación de políticas de igualdad (Sí/No) | Una al año | UIG |
| Publicación de datos desagregados (Sí/No) | 5 al año | UIG |
| Intensificación de la visibilidad de la Unidad de Igualdad en la web (concreción de competencias, horario de atención, puntos de contacto, etc.) (Sí/No) | 2012 | SACU |
| Mejora de visibilidad de la Unidad de Igualdad desde los centros: Enlaces web (Sí/No) | 2012 | Cada Centro |

ÁMBITO 4.- CONTEXTO LABORAL



ÁMBITO 4 .- CONTEXTO LABORAL

| | |
|----------------------|--|
| OBJETIVO 1 | Aprovechar el potencial humano de la UHU garantizando la igualdad de oportunidades en la selección, acceso y promoción, desarrollo profesional y condiciones de trabajo de sus trabajadoras y trabajadores |
| ACCION 4.1.1 | Vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad en los procesos de selección, acceso y promoción de sus trabajadores y trabajadoras detectando posibles desigualdades y causas y diseñando las medidas correctoras |
| ACCION 4.1.1 | Vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad en los procesos de selección, acceso y promoción de sus trabajadores y trabajadoras detectando posibles desigualdades y causas y diseñando las medidas correctoras |
| ACCION 4.1.2 | Inclusión de temas de legislación básica en materia de género en las convocatorias públicas de empleo del PAS |
| ACCION 4.1.3 | Conseguir que todo el personal pueda disfrutar de condiciones laborales acordes con el principio de Igualdad. |
| ACCION 4.1.4 | Analizar la percepción del personal que trabaja en la Universidad sobre las políticas de Igualdad |
| ACCION 4.1.5 | Analizar cómo repercuten en la carrera profesional de hombres y mujeres factores como el disfrute de permisos para estancias en el extranjero para realizar actividades formativas, docentes o de investigación, años sabáticos y excedencias, cursos de formación u otros relevantes, que permitan detectar posibles desigualdades y, en su caso, diseño de medidas correctoras |
| ACCION 4.1.6 | Analizar el número, la edad media y la antigüedad de mujeres y hombres en las diferentes categorías y los diferentes tipos de contrato para detectar posibles desigualdades y, en su caso, diseñar medidas correctoras |
| ACCION 4.1.7 | Analizar las retribuciones percibidas por las mujeres y hombres de la Universidad, incidiendo en los conceptos sexenios y complementos autonómicos, teniendo en cuenta sus categorías y tipos de contrato para detectar posibles desigualdades y, en su caso, diseño de medidas correctoras |
| ACCION 4.1.8 | Analizar de número de mujeres y hombres que solicitan y disfrutan la baja por maternidad/paternidad, acogimiento, adopción, lactancia y excedencia después de un nacimiento, así como de la repercusión económica que tiene. Valorar las propuestas a seguir para facilitar en este aspecto la Igualdad entre mujeres y hombres sin provocar un efecto no deseado en los derechos de las mujeres |
| ACCION 4.1.10 | Impulsar el principio de Igualdad de oportunidades en el diseño y ejecución de las políticas de prevención de riesgos laborales y en las actuaciones que tengan que ver con la seguridad y salud en el trabajo |

I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva

OBJETIVO 2 Trabajar en la línea de la Gestión del Conocimiento, dándole una mayor proyección y potenciación a los Recursos Humanos en un contexto de igualdad

ACCIÓN 4.2.1 Estudiar el subempleo de hombres y mujeres en la UHU analizando el contexto en el que ocurre, con el propósito de visualizar y diseñar las medidas correctoras necesarias

ACCIÓN 4.2.2 Creación de una base de datos que contenga el catálogo de competencias de los miembros de la comunidad universitaria para su utilización y desarrollo

| INDICADORES DEL ÁMBITO 4 | METAS | RESPONSABLE |
|---|-----------|--|
| Inclusión de temas de género en las convocatorias públicas (Sí/No) | 2012 | Gerencia |
| Elaboración y análisis de los datos obtenidos a través del diagnóstico cualitativo (Sí/No) | 2012 | UIG |
| Actualización de los datos del diagnóstico cuantitativo(Sí/No) | 2012-2013 | UIG |
| Realización de un estudio con perspectiva de género sobre seguridad y salud en el trabajo (Sí/No) | 2012-2013 | UIG/ Servicio de Prevención de Riesgos Laborales |
| Creación de una base de datos de competencias del personal de la UHU (Sí/No) | 2013 | Gerencia/Vicerrectorado de Ordenación Académica |



**ÁMBITO 5.- POLÍTICA DE IGUALDAD EN
INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y
TRANSFERENCIA**

ÁMBITO 5 .- POLÍTICA DE IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA

| | |
|--------------------|--|
| OBJETIVO | Visibilización y reconocimiento de la actividad investigadora, de innovación y transferencia de las mujeres |
| ACCIÓN 5.1 | Promover la composición equilibrada en comisiones de evaluación, comités y tribunales en materia de docencia e investigación |
| ACCIÓN 5.2 | Incorporación de investigadoras a los grupos, proyectos, contratos y centros de investigación |
| ACCIÓN 5.3 | Facilitar el liderazgo de mujeres en grupos, proyectos, contratos y centros de investigación |
| ACCIÓN 5.4 | Publicaciones que incluyan la perspectiva de género o la transversalidad de la perspectiva de género |
| ACCIÓN 5.5 | Impulsar la promoción de mujeres en premios de investigación, doctoras honoris causa, en academias, etc. |
| ACCIÓN 5.6 | Incentivar y visibilizar la investigación realizada por mujeres |
| ACCIÓN 5.7 | Incentivar y visibilizar la investigación y transferencia en materia de género |
| ACCIÓN 5.8 | Formación del personal investigador dirigida a la inclusión de la perspectiva de género en sus investigaciones |
| ACCIÓN 5.9 | Fomento de la movilidad de investigadoras |
| ACCIÓN 5.10 | Fomento de la cultura emprendedora de las mujeres |
| ACCIÓN 5.11 | Fomentar la presencia de mujeres en actividades de investigación, estableciendo incentivos en el plan propio de investigación que tendrá en cuenta la participación de las mujeres entre los criterios para la concesión de ayudas |
| ACCIÓN 5.12 | Sensibilizar y formar al PDI mediante acciones destinadas a facilitar las herramientas de género adecuadas para las distintas materias y disciplinas |



| INDICADORES DEL ÁMBITO 5 | METAS | RESPONSABLE |
|---|----------------------------|--------------------------------------|
| Incremento del nº de investigadoras por grupo /centro de investigación (IP/participantes) | Incremento del 25% en 2012 | Vicerrectorado de Investigación |
| Nº de mujeres premiadas, doctoras honoris causa,.. | Incremento del 25% en 2012 | Consejo de Gobierno |
| Incremento de la movilidad en investigadoras | Incremento del 25% en 2012 | Vicerrectorado de Investigación |
| Análisis de las publicaciones de la UHU con perspectiva de género (Sí/No) | 2013 | UIG |
| Creación de un espacio dentro de la web de la UIG donde se publiquen las investigaciones realizadas por mujeres en nuestra Universidad (Sí/No) | 2012 | Servicio de informática /UIG |
| Difusión, a través de la web, de los materiales existentes respecto a la inclusión de la perspectiva de género en la investigación (Sí/No) | 2012 | UIG /Vicerrectorado de Investigación |
| Establecimiento de incentivos en el Plan propio de Investigación respecto a la participación de las mujeres (Sí/No) | 2012 | Vicerrectorado de Investigación |
| Número de actuaciones realizadas para la promoción y reconocimiento de las mujeres en el ámbito de la investigación | Anual | Secretaría General/Cada centro |
| Cambio de la normativa para promover la presencia de mujeres en actos de reconocimiento (Sí/No) | 2012 | Secretaría General |

**ÁMBITO 6.- CORRESPONSABILIDAD Y
CONCILIACIÓN**



ÁMBITO 6.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

OBJETIVO Facilitar la conciliación de la vida laboral-académica y personal de todos los miembros de la comunidad universitaria

ACCION 6.1. Elaboración de un **Plan de conciliación** de vida laboral, familiar y personal para los tres sectores de la comunidad universitaria: PDI, PAS y Alumnado. Entre las acciones que debe recoger este plan, se plasman en este documento aquellas cuya puesta en marcha y aplicación, debido a su carácter prioritario, debe ser inmediata, sin que pueda posponerse hasta la elaboración definitiva del citado Plan de Conciliación

ACCION 6.1.1 Recomendar a centros y departamentos la consideración de las cargas familiares del profesorado adscrito a los mismos en la asignación de los horarios de clase, así como los horarios de reuniones, formación permanente, periodo lectivo, etc., sin menoscabo de la búsqueda de la excelencia que caracteriza a la institución.

ACCION 6.1.2 Consideración de los horarios y periodos vacacionales del PAS para facilitar la corresponsabilidad y la conciliación

ACCION 6.1.3 Siguiendo la experiencia puesta en marcha por el Ministerio de Administraciones Públicas y con el fin específico de facilitar la conciliación poner en marcha un programa piloto de teletrabajo en la administración de la UHU.

ACCION 6.1.4 Contemplar en la normativa correspondiente, el desarrollo de actividades de formación dirigidas al PAS en horarios que permitan la conciliación, especialmente, los cursos de promoción

ACCION 6.1.5 Fomentar los cursos on-line para facilitar la conciliación entre la formación y la vida laboral y familiar, dando prioridad para que accedan a éstos aquellas personas con cargas familiares acreditadas.

ACCION 6.1.6 Promoción de medidas para facilitar las condiciones del alumnado con cargas familiares (menores o dependientes a su cargo) de trabajo como incluir la opción de no presencialidad en todas las asignaturas entre otras

ACCION 6.1.7 Impulsar medidas que faciliten el desarrollo de la tarea universitaria en los periodos vacacionales de menores mediante la consolidación y ampliación de plazas en los campamentos infantiles, así como la habilitación de una ludoteca/campamento en la Universidad para estos periodos

ACCION 6.1.8 Impulsar mejoras en los programas que faciliten el desarrollo de la tarea universitaria compatible con la atención a mayores y/o menores dependientes mediante la consolidación de los programas de respiro familiar y de

I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva

| | |
|----------------------|---|
| | alojamiento de universitarios y universitarias con personas mayores, discapacitadas y padres/madres con descendientes a su cargo |
| ACCION 6.1.9. | Facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes promoviendo los servicios necesarios o las subvenciones y ayudas para su consecución por ejemplo, aumentando la partida de acción social para estos casos |
| ACCION 6.1.10 | Ampliar hasta completar el mes, el periodo de permiso por paternidad (por nacimiento o adopción) a todo el personal de la UHU |
| ACCION 6.1.11 | Dejar constancia en la Hoja de Servicios del PDI cuando la menor carga docente de un curso se debe a la baja por maternidad/paternidad |
| ACCION 6.2 | Realizar campañas informativas acerca de la legislación sobre conciliación, así como de los recursos existentes en la UHU que facilitan la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal |
| ACCION 6.3 | Impulsar mejoras en los servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Banco del tiempo, Bolsa de canguros, servicios de lavandería y plancha, comidas a domicilio...) |
| ACCION 6.4 | Realizar un estudio sobre salud laboral desde la perspectiva de género |
| ACCION 6.5 | Cubrir todos los permisos de maternidad/paternidad que se asuman entre el Personal de Administración y Servicios con personal sustituto, previniendo así que las personas con este derecho renuncien parcialmente al mismo por evitar que compañeros/as tengan que asumir sus responsabilidades |



| INDICADORES DEL ÁMBITO 6 | METAS | RESPONSABLE |
|---|--------------|---|
| Elaboración del Plan de conciliación (Sí/No) | 2012 | UIG/Cada Centro |
| Incremento del nº de cursos online para el personal de la universidad | 30% en 2012 | Vicerrectorados de Formación y Nuevas tecnologías |
| Adopción de acuerdos sobre horarios de reuniones en los diferentes órganos y centros (Sí/No) | 2012 | Cada centro |
| Inicio del programa de teletrabajo(Sí/No) | 2012 | Gerencia |
| Nº de centros y departamentos que permiten la elección de horarios a profesorado con cargas familiares | 2012 | Cada Centro /Cada Departamento |
| Nº de asignaturas que incluyen la opción no presencial | 2012-2013 | Cada Centro /Cada Departamento |
| Realización de una campaña informativa sobre temas de conciliación (Sí/No) | Una al año | UIG |
| Nº de nuevos servicios puestos en marcha para facilitar la conciliación | 2012-2013 | SACU |
| Sustitución de todas las bajas por maternidad (SI/NO) | 2012-2013 | Gerencia |

**ÁMBITO 7.- ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y
PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN**



ÁMBITO 7.- ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

| | |
|-------------------|--|
| OBJETIVO | Prevenir, detectar y denunciar las situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse en la comunidad promoviendo herramientas que las canalicen y soluciones con las debidas garantías, los casos presentados |
| ACCION 7.1 | Establecimiento de un protocolo de detección y actuación ante situaciones de acoso, discriminación o violencia por razón de sexo/género género |
| ACCION 7.2 | Manifestación pública del compromiso de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso o por razón de sexo |
| ACCION 7.3 | Diseño y puesta en marcha de actividades formativas y de sensibilización para prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio por razón de sexo, dirigidas al PDI, al PAS y al alumnado |
| ACCION 7.4 | Diseño y puesta en marcha de actividades formativas y de sensibilización para prevenir la violencia de género, dirigidas al PDI, al PAS y al alumnado |
| ACCION 7.5 | Ofrecer atención a la comunidad universitaria ante situaciones de acoso, discriminación o violencia por razón de sexo/género, y derivarlos a los organismos externos (o internos si los hubiera) competentes |
| ACCION 7.6 | Garantizar la rápida gestión de los permisos, licencias, suspensiones, excedencias o cualesquiera otros derechos solicitados por la trabajadora víctima de la violencia de género en aras a garantizarle una efectiva protección |

| INDICADORES DEL ÁMBITO 7 | METAS | RESPONSABLE |
|---|----------|---------------------------------|
| Publicación del protocolo de prevención y actuación sobre acoso sexual (Sí/No) | 2012 | Secretaría general |
| Campaña institucional del día 25 de noviembre | 2012 | UIG |
| Nº de actividades formativas dirigidas a erradicar estereotipos y prevenir la violencia | 2 al año | UIG/Vicerrectorado de Formación |