

# II PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA (2020-2024)

Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad

Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad







# Equipo de Trabajo

# Comisión de Igualdad de la Universidad de Huelva

#### Presidencia:

Excma. y Magfca. Sra. Rectora, María Antonia Peña Guerrero

# Vicepresidencia:

Vicerrector de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad,. Juan Antonio Márquez Domínguez

#### Secretaria:

Directora de la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad. Cinta Martos Sánchez

#### **Defensor Universitario:**

Juan María Cuenca López

#### Gerente:

Manuel Pavón Lagares

# Servicio de Inspección:

Joaquín Reyes Columé

# Unión General de Trabajadores:

Belén Ríos Vizcaino

#### **Comisiones Obreras:**

Nieves Saldaña Díaz

# Confederación de Sindicatos Independientes de Funcionarios:

José Luis Gómez Díaz

#### **Somos Universidad:**

Manuel Minchón López

# Representante del alumnado:

Mario López Adame

# Asesoras, Expertas en Igualdad de Género:

Miriam Araujo Hernández, Celia Sánchez López y Beatriz M. Domínguez García

# Dirección Ejecutiva

Cinta Martos Sánchez

Juan Antonio Márquez Domínguez

# Redacción

Cinta Martos Sánchez

Inmaculada Expósito Cívico

# Diseño y ajustes de textos

Manuel Minchón López

Cinta Martos Sánchez

# Revisión Legislativa y del texto.

Celia Sánchez López

María Nieves Saldaña Díaz

Belén Ríos Vizcaíno

#### Tablas de retribuciones

Pilar Martin Zamora.



# **ÍNDICE DE CONTENIDOS**

1.	PRESENTACIÓN	7
2.	DIAGNÓSTICO	
	2.1. ÓRGANOS DE GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN	
	2.1.1. ÓRGANOS DE GOBIERNO	
	2.1.2. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	11
	2.1.3. ÓRGANOS UNIPERSONALES	12
	2.2. PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR (PDI)	16
	2.3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)	19
	2.4. ESTUDIANTADO	20
	2.5. RETRIBUCIONES	46
	2.6. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	49
	2.6.1. MARCO DE REFERENCIA DE AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL EN MATERI.	Α
	DE CONCILIACIÓN	
	2.6.2 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	49
	2.7. ACTUACIONES FORMATIVAS SOBRE GÉNERO	50
	2.7.1 FORMACIÓN REGLADA	
	2.7.2. OTRA FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	52
	2.8. ACTUACIONES EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO	) Y
	ORIENTACION SEXUAL	53
3.	II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA	54
	3.1. JUSTIFICACIÓN	54
	3.2 MODELO DE IMPLEMENTACIÓN	55
	3.3. ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD	
	3.4 EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS	56
	3.5. EVALUACIÓN	62
۸.	MEVO	71



# **ÍNDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico 1. Consejo de Dirección	9
Gráfico 2. Consejo de Gobierno	9
Gráfico 3. Consejo Social	. 10
Gráfico 4. Claustro Universitario	. 10
Gráfico 5. Junta de Personal PAS Funcionario 2019	. 11
Gráfico 6. Junta de Personal PDI 2019	. 11
Gráfico 7. Comité de Empresa PAS Laboral	. 12
Gráfico 8. Comité de Empresa PDI Laboral	. 12
Gráfico 9. Vicerrectorados 2017/2018	. 13
Gráfico 10. Direcciones Generales	
Gráfico 11. Decanatos y Direcciones de Escuela Universitaria	. 14
Gráfico 12. Vicedecanatos	
Gráfico 13. Secretaría de Centros Universitarios	. 15
Gráfico 14. Direcciones Generales	
Gráfico 15. Distribución del PDI por Sexo	
Gráfico 16. Distribución del PAS por Sexo	. 19
Gráfico 17. Estudiantado Matriculado de Nuevo Ingreso	
Gráfico 18. Estudiantado de Nuevo Ingreso. Evolución	
Gráfico 19. Composición del Alumnado de nuevo Ingresos por Facultad	
Gráfico 20. Matriculaciones por Grado y Sexo	
Gráfico 21. Matriculaciones en Ciencias Ambientales por Sexo	
Gráfico 22. Matriculaciones en Geología por Sexo	
Gráfico 23. Matriculaciones en Química por Sexo	
Gráfico 24. Matriculaciones en PCEO Geología/Ambientales por Sexo	
Gráfico 25. Matriculaciones en Filología Hispánica por Sexo	
Gráfico 26. Matriculaciones en Historia por Sexo	
Gráfico 27. Matriculaciones en Gestión Cultural por Sexo	
Gráfico 28. Matriculaciones en Humanidades por Sexo	
Gráfico 29. Matriculaciones en Estudios Ingleses por Sexo	. 30
Gráfico 30. Matriculaciones en PCEO Estudios Ingleses/Filología Hispánica por	
Sexo	
Gráfico 31. Matriculaciones en Educación Social por Sexo	
Gráfico 32. Matriculaciones en Educación Infantil por Sexo	
Gráfico 33. Matriculaciones en Educación Primaria por Sexo	
Gráfico 34. Matriculaciones en Psicología por Sexo	
Gráfico 35. Matriculaciones en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte	. 33
Gráfico 36. Matriculaciones en Administración y Dirección de Empresas por	22
Sexo	
Gráfico 37. Matriculaciones en Turismo por Sexo	
Gráfico 38. Matriculaciones en Finanzas y Contabilidad por Sexo	. 34
Gráfico 39. Matriculaciones en PCEO Administración y Dirección de	25
Empresas/Turismo	. 35
Gráfico 40. Matriculaciones en PCEO Administración y Dirección de	2.5
Empresas/Finanzas y Contabilidad	
Gráfico 41. Matriculaciones en Ingeniería Agrícola	. 36



Gráfico 42. Matriculaciones en Ingeniería Electrónica Industrial	36
Gráfico 43. Matriculaciones en Ingeniería Eléctrica	37
Gráfico 44. Matriculaciones en Ingeniería Energética	37
Gráfico 45. Matriculaciones en Ingeniería en Explotaciones de Minas y Recurs	sos
Energéticos	38
Gráfico 46. Matriculaciones en Ingeniería Forestal y Medio Natural	38
Gráfico 47. Matriculaciones en Ingeniería Informática	39
Gráfico 48. Matriculaciones en Ingeniería Mecánica	39
Gráfico 49. Matriculaciones en Química Industrial	40
Gráfico 50. Matriculaciones en Enfermería	40
Gráfico 51. Matriculaciones en Derecho	41
Gráfico 52. Matriculaciones en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	41
Gráfico 53. Matriculaciones en Trabajo Social	42
Gráfico 54. Titulaciones con Brecha de Género Negativa	43
Gráfico 55. Titulaciones con Brecha de Género Positiva	43
Gráfico 56. Titulaciones con Brecha de Género Equilibradas	44
Gráfico 57. Distribución porcentual de Estudiantado por sexo. Evolución	45
Gráfico 58. Alumnado de Máster por Rama de Conocimiento y Sexo	45
Gráfico 59. Alumnado de Doctorado por Rama de Conocimiento y Sexo	46
Gráfico 60. Retribuciones PAS	47
Gráfico 61. Retribuciones PDI	48



ÍNDICE DE TABLAS	
Tabla 1. PDI por Categoría y Sexo 2017	17
Tabla 2.PDI por Categoría y Sexo 2018	18
Tabla 3. PAS por Categoría Laboral y Sexo 2017	19
Tabla 4.Pas por Categoría Laboral y Sexo 2018	20
Tabla 5. Estudiantado por Sexo y Titulación	22
Tabla 6. Brecha de Género por Facultades	23
Tabla 7. CRUE. Equivalencia de empleos a tiempo completo	47
Tabla 8.Asignaturas Específicas en Materia de Igualdad por Titulaciones y	
Facultades	50
Tabla 9. Asignaturas con Contenidos en Materia de Igualdad por Centro y	
Titulación	50
Tabla 10. Asignaturas con Contenidos en Materia de Género en Másteres Ra	ama
de Conocimiento	51
Tabla 11. Otra Formación en Materia de Igualdad	52



# 1. PRESENTACIÓN

La igualdad, uno de los valores fundamentales de todas las personas junto con el de la libertad, constituye la base para el ejercicio del resto de derechos. Con un marco legal que la protege, podríamos creer que no existen situaciones de discriminación hacia las mujeres. Nada más lejos de la realidad. Se presentan notables diferencias entre la igualdad legal y real o efectiva. Es cierto el gran avance que se ha experimentado en las últimas décadas, sin embargo, la diferencia entre ambas es aún significativa.

Las universidades prestan el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia, el estudio y la transferencia. De ahí que sea un agente fundamental en la consecución del objetivo de la igualdad real.

Para llevar a cabo todo este camino, se creó la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad y se constituye una nueva Comisión de Igualdad. Con esta estructura y la aprobación de este II Plan, la Universidad de Huelva avanza en dicho compromiso.

Se abordan nuevos retos con los que consolidar y avanzar en la participación equilibrada en los órganos de gobierno; en la gestión de la investigación; en la eliminación de los estereotipos de género que pueden estar en la base de la elección de los estudios; en la construcción de un conocimiento no androcéntrico y que tenga en cuenta la contribución de las mujeres en las distintas disciplinas; así como en la inclusión de dicho conocimiento en la formación que se ofrece, entre otros.

Por tanto, este II Plan de Igualdad efectiva de mujeres y hombres es fruto del compromiso que la Universidad de Huelva tiene con la sociedad a la que presta servicio. Surge de la convicción real de las personas que conformamos la comunidad universitaria de que es necesario el esfuerzo de todas y todos para avanzar en el objetivo propuesto. Del compromiso por los derechos humanos, del fomento de la igualdad de mujeres y hombres, de la responsabilidad social y de la lucha contra cualquier tipo de discriminación surge este II Plan de Igualdad. En este contexto, la igualdad de género es el Quinto Objetivo de los 17 del Desarrollo Sostenible y constituye una oportunidad para hacer frente a los desafíos que las mujeres y hombres tienen en el siglo XXI

Desde estos antecedentes y un intenso trabajo de la Comunidad Universitaria, se presenta este documento, estructurado en tres capítulos y un anexo.

Tras esta presentación, considerada como capítulo 1, se incluye un diagnóstico, capítulo dos, donde se analiza y dictamina las desigualdades de género en la Universidad de Huelva. El tercer capítulo se centra en lo que se ha llamado II Plan de Igualdad, en el cual se recogen los ejes sobre los que pivotará el Plan, los objetivos para conseguirlo, las medidas y las acciones, así como la organización y evaluación del mismo. Finalmente se incorpora en un anexo, el marco normativo y las principales disposiciones de las políticas de igualdad de género.



# 2. DIAGNÓSTICO

El Plan de Igualdad de mujeres y hombres es el instrumento que recoge las medidas a implementar para avanzar en la eliminación de las desigualdades de género. Para el diseño de este II Plan se han tenido en cuenta los datos que arroja el diagnóstico sobre la situación de la Universidad de Huelva en materia de igualdad de género. Conocer la situación de partida es una premisa imprescindible para marcar las líneas a seguir, señalando actuaciones prioritarias a corto, medio y largo plazo.

Se presenta pues a continuación, el análisis realizado sobre la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Huelva. En este, se han analizado cuantitativamente, los tres colectivos que constituyen la Comunidad Universitaria: Personal Docente e Investigador, Personal de Administración y Servicios y Estudiantado. Los datos extraídos para este trabajo comprenden desde el año 2012, cuando se aprueba el I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva, a los años 2017 y 2018, es decir, hasta llegar a los datos más actuales de los que disponemos.

El diagnóstico se estructura en torno a seis apartados, el primero describe la participación de mujeres y hombres en los órganos de gestión y representación de la Universidad de Huelva, los tres siguientes recogen la distribución de PDI, PAS y Estudiantado respectivamente, el quinto apartado recoge las retribuciones, el sexto las medidas de conciliación laboral y corresponsabilidad, el séptimo la actuaciones en materia de igualdad llevadas a cabo en la Universidad, y finalmente las actuaciones en materia de acoso sexual por razón de género y orientación laboral.

La información se ha analizado en tablas de frecuencias y porcentajes a las que se han agregado indicadores específicos de los diagnósticos de género tales como:

**Índice de Distribución (ID)**: es el porcentaje que representa el número de mujeres y hombres en una categoría. Este indicador es útil para ver los desequilibrios entre los sexos y aporta información sobre la distribución global intersexo. Se considera que en una categoría es equilibrada en términos legales si el ID se sitúa entre el 40% y el 60%.

**Brecha de género (BG)**: es la diferencia entre el porcentaje o tasa femenina y masculina en una determinada categoría. Normalmente se calcula por diferencia entre la tasa femenina menos la masculina, por lo que un valor negativo indica diferencia a favor de los hombres.

# 2.1. ÓRGANOS DE GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN

Se presentan los datos distribuidos por sexo hasta junio de 2018 en los Órganos de Gobierno de la Universidad de Huelva, se analiza tanto la situación actual, como la evolución desde el 2012 cuando tiene lugar la aprobación del I Plan de Igualdad en esta nuestra Universidad.



# 2.1.1. ÓRGANOS DE GOBIERNO

El análisis de los órganos de gobierno nos muestra cómo, en lo que se refiere al CONSEJO DE DIRECCIÓN, órgano designado por el rector o la rectora, a 31 de diciembre de 2017 el 60% lo representan las mujeres y el 40% los hombres. La evolución muestra cómo la representación en el consejo de dirección desde el 2012 en el que existía una gran diferencia en la representatividad entre hombre y mujeres, ha ido evolucionando hasta situarnos en estos momentos con una mayoría de mujeres en los cargos de gestión.



Gráfico 1. Consejo de Dirección

Fuentes: Portal de Transparencia de la UHU

En el CONSEJO DE GOBIERNO, la evolución a 31 de junio de 2018 es la que se muestra en la Gráfica 2, donde los hombres representan el 61,53% frente al 38,46% de las mujeres. En este caso existe una brecha de género de -23 puntos (a favor de los hombres).



Gráfico 2. Consejo de Gobierno

Fuente: Portal de transparencia de la UHU

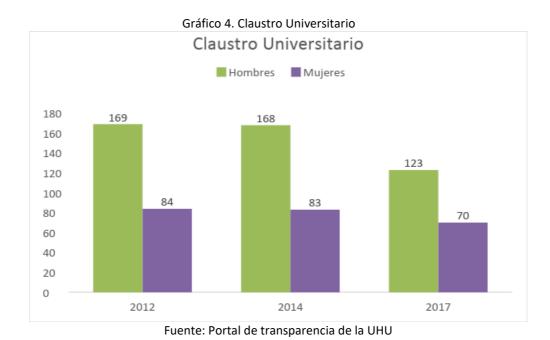


En el caso del **CONSEJO SOCIAL**, que es el órgano de participación de la sociedad en la Universidad, siempre ha existido una mayor representación masculina, aunque con los años esta diferencia se ha ido reduciendo hasta llegar a fecha de 31 de junio de 2018, cuando los hombres representan el 57,69% frente a las mujeres que representan el 42,30%. 2017 y 2018 son los años en los que más igualdad se da entre ambos sexos, siendo la BG de -15,3%, puntos porcentuales a favor de los hombres (véase Gráfico 3).

Gráfico 3. Consejo Social Consejo Social ■ Hombres ■ Mujeres 

Fuente: Portal de transparencia de la UHU

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, recoge que el **CLAUSTRO UNIVERSITARIO** es el máximo órgano de representación de la comunidad universitaria. Su distribución por sexo a 31 de diciembre de 2017 es que el 62,17% es representatividad masculina frente al 36,26% de representativas femenina, siendo la BG de -25,91 puntos. La evolución es la recogida en la Gráfica 4.





# 2.1.2. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

En relación con los Órganos de Representación tanto del PDI como del PAS los datos (Gráficos 5-8), Podemos ver como en la Junta de Personal existe un 61,53% de presencia masculina y un 38,46% de presencia femenina, dándose un BG de -23,07 puntos porcentuales.

Junta de Personal PAS Funcionario 2019

8

7

6

5

4

3

2

1

0

Hombres

Mujer es

Gráfico 5. Junta de Personal PAS Funcionario 2019

Fuente: Portal de Transparencia

En la Junta de Personal de PDI la distribución es de un 76,92% de presencia masculina y un 23,07% de presencia femenina, dándose un BG de -53,85 puntos porcentuales.



Fuente: Portal de Transparencia

Por lo que respecta al Comité de Empresa PAS Laboral se observa un 66,66% son hombres y un 33,33% mujeres, lo que supone una BG de -33,33 puntos porcentuales.



Comité de empresa PAS Laboral

7
6
5
4
3
2
1
0
Hombres
Mujeres

Gráfico 7. Comité de Empresa PAS Laboral

Fuente: Portal de Transparencia de la UHU

En el Comité de Empresa del PDI Laboral la distribución es de 46,15% masculina y el 53,84% femenina, dándose un BG de 7,69 puntos porcentuales.

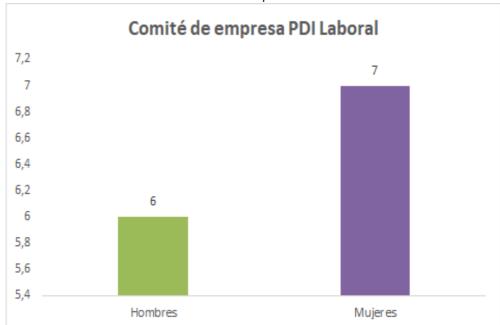


Gráfico 8. Comité de Empresa PDI Laboral

Fuente: Portal de transparencia de UHU

# 2.1.3. ÓRGANOS UNIPERSONALES

En relación a las personas que han ostentado el cargo de **Rector/a** desde 1993 en el que se fundó la Universidad de Huelva, ha habido tres hombres y una mujer. Desde el 11 de julio de 2017 la Universidad de Huelva cuenta con la primera mujer en su historia en optar y posteriormente ostentar el cargo de Señora Rectora Magnífica Profa. Dra. María Antonia Peña Guerrero. Este hecho es aún más



destacable si se atiende al dato siguiente: de las 50 universidades públicas de España, sólo siete están regidas por una mujer<sup>1</sup>.

En los **Vicerrectorados** existe una mayor representación de mujeres. A 30 de junio de 2018 el porcentaje de mujeres representa el 62,5% del total frente al 37,5% de los hombres, siendo la BG de 25 puntos porcentuales.



Fuente: Web de la UHU

El caso de las **Direcciones Generales** ha habido un retroceso en la representación femenina pasando de un 60% en 2014 a un 35,71 % en 2017. Sin embargo, durante el curso 2017/2018, el porcentaje de mujeres es del 44,8% (véase Gráfico 10).

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Para más información, remitimos a consultar la I Cumbre de Rectoras que tuvo lugar en Castellón en noviembre de 2018: <a href="https://www.uv.es/ruigeu/es/novedades-1286046220613/Novetat.html?id=1286058312758">https://www.uv.es/ruigeu/es/novedades-1286046220613/Novetat.html?id=1286058312758</a>



Gráfico 10. Direcciones Generales

Direcciones Generales

Hombres Mujeres

18

10

10

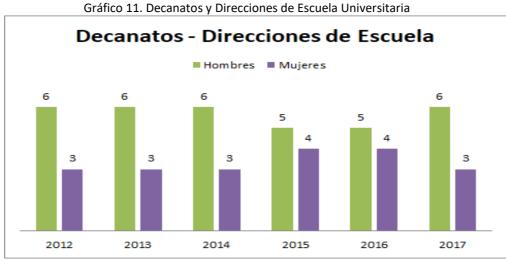
2014

2017

2018

Fuente: Web de la UHU

En el caso de los **Decanatos y Direcciones de Escuelas**, hay una mayor representación masculina, como refleja el Gráfico 11.



Fuente: Web de la UHU

En el caso de los **Vicedecanatos y Subdirecciones** de centros la representación es mayoritariamente femenina, siendo la proporción en 2018 del 36% de varones frente al 64% de mujeres. Proporción más igualitaria que en 2014 donde se daba una BG del 33,33%, de varones frente a un 66,66% de mujeres.



Gráfico 12. Vicedecanatos Vicedecanatos ■ Hombres ■ Mujeres Facilited dee Trabaile Social

Fuente: Web de la UHU

En las Secretarías de los Centros se ha producido una inversión. Mientras que desde 2012 a 2014 estos espacios estaban copados mayoritariamente por hombres, en 2017, las mujeres han pasado a ser más de la mitad, con un porcentaje de representación femenina en estos cargos del 75%

Secretaría de los Centros ■ Hombres
■ Mujeres 9 7 7 7 2 2 2 2012 2013 2014 2017

Gráfico 13. Secretaría de Centros Universitarios

Fuente: Web de la UHU



En el caso de las Direcciones de Departamento el 61% de la representación es masculina frente al 39% femenina, existiendo una BG del -22 puntos porcentuales. En la Secretaría de los departamentos la representación está muy equilibrada siendo el 47,82% masculina frente al 52,82% femenina, con una BG de 5 puntos porcentuales.

Direcciones de Departamentos ■Hombres ■Muieres

Gráfico 14. Direcciones Generales

Fuente: Web de la UHU

# 2.2. PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR (PDI)

En la Universidad de Huelva los hombres siguen teniendo una mayor presencia que las mujeres entre el PDI. En términos absolutos, según las estadísticas a 31 de diciembre de 2017, el número de PDI asciende a 859, de los cuales 506 son hombres y 353 mujeres, lo que significa que el porcentaje femenino es un 41% y el masculino un 59%. Lo que se traduce en que el 58,91% son hombres y que el 41,09% son mujeres, dándose una BG de -17,85 puntos porcentuales.



Gráfico 15. Distribución del PDI por Sexo

Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica



# En la siguiente tabla (Tabla 1) se recoge la distribución por cuerpo, categoría y sexo del PDI en 2017.

Tabla 1. PDI por Categoría y Sexo 2017

COMPOSICIÓN PDI 2017	М	Н	TOTAL	%Н	%M	B.G.	Equilibrio
Cátedra Universidad (CU)	8	68	76	10,53	89,47	-78,95	Р
Titularidad Universidad (TU)	95	173	268	35,45	64,55	-29,10	ı
Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	4	14	18	22,22	77,78	-55,56	Р
Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	23	16	39	58,97	41,03	17,95	M
Contratado/a Doctor/a Interino/a (CDI)	1	3	4	25,00	75,00	-50,00	Р
Contratado/a doctor/a (CD)	41	42	83	49,40	50,60	-1,20	M
Ayudante doctor/a (AYD)	20	17	37	54,05	45,95	8,11	M
Asociada/o (A)	37	90	127	29,13	70,87	-41,73	ı
Ayudante LOU (AYL)	0	1	1	0,00	100,00	-100,00	Р
Ayudante CC. Salud (AYCCS)	9	3	12	75,00	25,00	50,00	M
Colaborador/a (COL)	32	32	64	50,00	50,00	0,00	M
Sustitución Interinidad (SI)	83	47	130	63,85	36,15	27,69	M
TOTAL	353	506	859	41,09	58,91	-17,81	M

Leyenda: H: Hombres; M: Mujeres; %H: Porcentaje de Hombres; %M: Porcentaje de Mujeres, Brecha de Género: Porcentaje de Mujeres menos porcentaje de Hombres. Equilibrio: M, Moderado: de 0 a 25; I, Inestable: de 25,1 a 50 y P,Polarizado: de 50,1 y más. Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica

Los datos de la tabla muestran una distribución equilibrada en las categorías de TEU, CD, AYD y colaborador/a, no siendo así en las demás.

Si observamos al PDI funcionario, los datos muestran una clara diferencia a favor de los hombres que se va incrementando conforme se asciende en la carrera profesional. Destacando una gran diferencia en las Cátedras de Universidad con sólo un 10,53% de mujeres, siendo la BG más alta con un -78,95 de puntos porcentuales.

Si analizamos la evolución del PDI funcionario, según los datos obtenidos y presentados en el I Plan de Igualdad de la UHU, las cosas no han cambiado mucho desde 2011, donde al igual que en este momento, existía un gran desequilibrio en escala ascendente con respecto a la carrera profesional.

En relación al profesorado laboral, las diferencias no son tan acusadas, destacando sólo una evidente diferencia en el grupo de profesorado asociado donde frente al 70,86% de asociados hombres hay sólo un 29,14% de asociadas mujeres, desvelando una brecha negativa de más del 40%.

A 31 de junio de 2018 los datos muestran una leve diferencia en algunos sectores como se observa en la tabla que sigue:



Tabla 2.PDI por Categoría y Sexo 2018

COMPOSICIÓN PDI 2018	М	Н	TOTAL	%H	%M	B.G.	Equilibrio
Cátedra Universidad (CU)	13	74	87	14,94	85,06	-70,11	Р
Titularidad Universidad (TU)	100	166	266	37,59	62,41	-24,81	М
Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	4	13	17	23,53	76,47	-52,94	Р
Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	20	14	34	58,82	41,18	17,65	М
Contratado/a Doctor/a Interino/a (CDI)	0	1	1	0,00	100,00	-100,00	Р
Contratado/a doctor/a (CD)	34	42	76	44,74	55,26	-10,53	М
Ayudante doctor/a (AYD)	22	22	44	50,00	50,00	0,00	М
Asociada/o (A)	35	83	118	29,66	70,34	-40,68	ı
Ayudante LOU (AYL)	0	0	0	0	0	0	М
Ayudante CC. Salud (AYCCS)	9	2	11	81,82	18,18	63,64	Р
Colaborador/a (COL)	32	31	63	50,79	49,21	1,59	М
Sustitución Interinidad (SI)	50	24	74	67,57	32,43	35,14	М
TOTAL	319	472	791	40,33	59,67	-19,34	М

Leyenda: H: Hombres; M: Mujeres; %H: Porcentaje de Hombres; %M: Porcentaje de Mujeres, Brecha de Género: Porcentaje de Mujeres menos % de Hombres.

Equilibrio: M, Moderado de 0 a 25, I, Inestable de 25,1 a 50 y P,Polarizado: de 50,1 y más. Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica

A señalar, el hecho de que hayan aumentado las Cátedras Universitarias en proporciones similares para hombres y mujeres. La brecha de género está descendiendo, pero aún muy lentamente.

Comentar también que, en términos generales, ha descendido por igual el número de hombres y mujeres dentro del PDI de la UHU. Sin embargo, al partir de posiciones diferentes (ya había menos mujeres que hombres en 2017), la brecha se acentúa aún más en detrimento.



# 2.3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

La composición del PAS es de 441, de los cuales 166 son hombres y 275 mujeres, lo que supone que las mujeres son el 52,74% del PAS. Como podemos observar en la gráfica (Gráfico 16), el total del colectivo del PAS de la UHU se muestra equilibrado, siendo la BG de los 5,49 puntos porcentual. Recordamos que cuando la cifra es positiva, se debe a una mayor presencia de mujeres.

Distribución del PAS por Sexo

Hombres Mujeres

47%

Gráfico 16. Distribución del PAS por Sexo

Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica

En la tabla siguiente (Tabla 3) se exponen los datos por categoría y sexo, donde podemos observar que si analizamos la distribución entre PAS funcionariado y PAS laboral las mujeres constituyen el 71,67% del personal funcionariado con una brecha de género de 43,35 puntos porcentuales a favor de las mujeres. Por otra parte, en el caso del personal laboral existe una distribución más equilibrada, donde la brecha de género es sólo de 3,4 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

Tabla 3. PAS por Categoría Laboral y Sexo 2017

Composición PAS 2017		Μ	Н	TOTAL	%M	%H	B.G.	Equilibrio
Funcionario	A1	3	6	9	33,33	66,67	-33,33	I
	A2	22	17	39	56,41	43,59	12,82	М
	C1	114	37	151	75,50	24,50	50,99	Р
	C2	45	21	66	68,18	31,82	36,36	ı
Laboral	1	3	8	11	27,27	72,73	-45,45	ı
	2	7	7	14	50,00	50,00	0,00	М
	3	33	27	60	55,00	45,00	10,00	M
	4	48	43	91	52,75	47,25	5,49	M
TOTAL		275	166	441	62,36	37,64	24,72	M

Leyenda: H: Hombres; M: Mujeres; %H: Porcentaje de Hombres; %M: Porcentaje de Mujeres, Brecha de Género: Porcentaje de Mujeres menos % de Hombres.

Equilibrio: M, Moderado de 0 a 25, I, Inestable de 25,1 a 50 y P,Polarizado: de 50,1 y más. Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica



A 31 de junio de 2018 los datos muestran una leve diferencia en algunos sectores como se muestra en la tabla (Tabla 4):

Tabla 4.Pas por Categoría Laboral y Sexo 2018

Categorías		М	Н	TOTAL	%M	%H	B.G.	Equilibrio
Funcionario	A1	2	7	9	22,22	77,78	-55,56	Р
	A2	22	18	40	55,00	45,00	10,00	М
	C1	112	36	148	75,68	24,32	51,35	Р
	C2	56	24	80	70,00	30,00	40,00	ı
Laboral	1	4	8	12	33,33	66,67	-33,33	I
	2	7	7	14	50,00	50,00	0,00	М
	3	33	27	60	55,00	45,00	10,00	M
	4	46	43	89	51,69	48,31	3,37	M
Capítulo VI	1	24	13	37	64,86	35,14	29,73	I
	2	65	62	127	51,18	48,82	2,36	M
	3	35	12	47	74,47	25,53	48,94	I
Personal Indefinido No Fijo	1	13	5	18	72,22	27,78	44,44	I
	2	16	2	18	88,89	11,11	77,78	Р
	3	3	4	7	42,86	57,14	-14,29	M
TOTAL		438	268	706	62,04	37,96	24,08	М

Leyenda: H: Hombres; M: Mujeres; %H: Porcentaje de Hombres; %M: Porcentaje de Mujeres, Brecha de Género: Porcentaje de Mujeres menos % de Hombres.

Equilibrio: M, Moderado de 0 a 25, I, Inestable de 25,1 a 50 y P,Polarizado: de 50,1 y más.

Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica

En términos globales, se ha incrementado el número de PAS en la Universidad de Huelva, siendo este aumento un poco mayor en lo que a mujeres se refiere. La BG se mantiene prácticamente en la misma franja que indica la feminización del colectivo.

# 2.4. ESTUDIANTADO

El Estatuto de la Universidad de Huelva (Aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía de 12 de julio de 2011, publicado por Decreto 232/2011, de 12 de julio, en el B.O.J.A. nº. 147, de 28 de julio) recoge en el Artículo 126. 1. que "Serán considerados estudiantes de la Universidad de Huelva todos los matriculados en cualquiera de las asignaturas integrantes de los planes de estudios de sus Facultades, Escuelas e Institutos Universitarios, así como los que cursen disciplinas en los Centros adscritos y títulos propios, incluidos los estudiantes matriculados en las enseñanzas de Doctorado".

Ya desde hace años, de manera sistemática y general, se viene dando la circunstancia de que la población femenina es notablemente superior a la masculina en los ámbitos universitarios. Así pues, los datos que se exponen a continuación corresponden al estudiantado matriculado de nuevo ingreso en estudios de 1º y 2º Ciclo, Grado, Postgrado y Doctorado, desde el curso 2011/2012 hasta el curso 2017/2018 en centros propios.



Es importante aclarar desde este momento que los datos se han trabajado de dos formas: por un lado, estudiantes de nuevo ingreso y por otro el total de alumnado que actualmente cursan sus grados en cualquiera de los 4 cursos.

Si tenemos en cuenta el estudiantado matriculado de nuevo ingreso la gráfica nos muestra que el 55% son mujeres frente al 45% que son hombres.

Estudiantado Matriculado de Nuevo Ingreso en el Grado

Hombres Mujeres

45%

Gráfico 17. Estudiantado Matriculado de Nuevo Ingreso

Fuente: Servicio de Calidad

Si se observan los valores absolutos y desglosados durante los diferentes cursos estudiados, podemos ver una diferencia mínima de 181 durante el curso 2013-2014 y máxima de 336 durante el curso 2011-2012, estando la BG siempre a favor de las mujeres<sup>2</sup>.



Gráfico 18. Estudiantado de Nuevo Ingreso. Evolución

Fuente: Servicio de Calidad

Se refleja en la siguiente tabla (Tabla 5), la composición numérica del alumnado que actualmente realiza estudios de Grado en cualquiera de los 4 cursos, desagregados por sexo y por grados del curso 2017/2018.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> La Universidad de Huelva, con un alumnado total en el curso 2017/2018 de 9.809 personas, según datos de la Junta de Andalucía, es la segunda universidad pública andaluza con mayor porcentaje de mujeres matriculadas: un 57%.



	Tabla 5.	Estudiantado	por Sexo ۱	/ Titulación
--	----------	--------------	------------	--------------

Tabla 5. Estudiantado por Sexo y Tit	tulación		
Titulaciones	Hombres	Mujeres	Total
Grado en Historia	122	58	180
Grado en Filología Hispánica	31	101	132
Grado en Estudios Ingleses	85	140	225
Grado en Gestión Cultural	54	56	110
Grado en Gestión Cultural ( semipresencial)	7	12	19
Grado en Humanidades	13	10	23
Grado en Educación Infantil	21	404	425
Grado en Educación Primaria	452	817	1269
Grado en Educación Social	63	350	413
Grado en Psicología	172	583	755
Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	228	64	292
Grado de Enfermería	115	414	529
Grado en Trabajo Social	94	446	540
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	95	173	268
Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (semipresencial)	86	144	230
Grado en Ingeniería Informática	325	34	359
Grado en Ingeniería agrícola	147	65	212
Grado en Ingeniería Química Industrial	90	59	149
Grado en Ingeniería Eléctrica	120	17	137
Grado en Ingeniería Mecánica	250	30	280
Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Ambiente	145	45	190
Grado en Ingeniería Electrónica Industrial	142	18	160
Grado de Ingeniería Energética	116	36	152
Grado de Ingeniería en Explotación de Minas y Recursos	43	23	66
Energéticos	43	23	00
Grado en Química	85	132	217
Grado en Geología	42	24	66
Grado en Ciencias Ambientales	44	61	105
Doble Grado en Ciencias Ambientales y Geología	22	19	41
Grado en Derecho	254	400	654
Grado en Administración y Dirección de Empresa	255	219	474
Grado en Finanzas y Contabilidad	80	103	183
Grado en Turismo	66	134	200
Doble Grado en Administración y Dirección de Empresa y	50	76	126
Turismo			
Doble Grado en Estudios Ingleses y Filología Hispánica	47	119	166
Doble grado Ing. Electrónica Industrial y Ing. mecánica	9	3	12
Doble Grado en Administración de Empresas y Finanzas y Contabilidad	195	217	412
Doble Grado Ing. Eléctrica y Ing. Energética	7	1	8
Doble Grado ADE y Derecho	8	22	30
Total	4.180	5.629	9.809

Fuente: Portal de Transparencia



Si analizamos la brecha de género por Facultades podemos observar cómo sólo en tres Facultades no hay brecha de género, la Facultad de Experimentales, la Facultad de Humanidades y la Facultad de Empresariales.

Tabla 6. Brecha de Género por Facultades

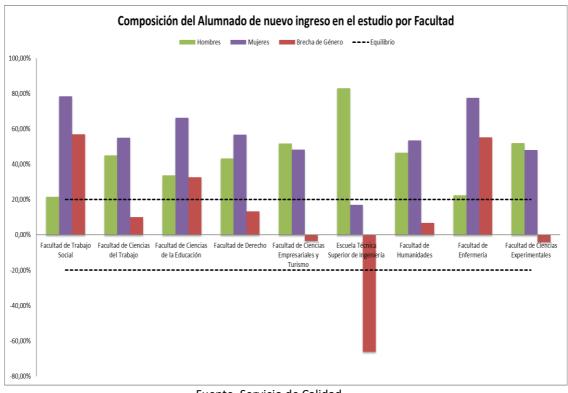
Composición alumnado	М	Н	TOTAL		ID		BG
curso 2017/2018				%M	%Н	EQUILIBRIO	
Facultad Experimentales	236	193	429	55,01	44,98	М	10,03
Facultad Humanidades	496	359	855	58,01	41,98	М	16,03
Facultad Educación, psicología y Ciencias del Deporte	2.218	936	3.154	70,32	29,67	I	40,65
Facultad Empresariales	749	646	1.395	53,69	46,30	М	7,39
Escuela T, S, Ingeniería	331	1378	1.709	19,37	80,63	Р	-61,26
Facultad Enfermería	414	115	529	78,26	21,74	Р	56,52
Facultad Derecho	422	262	684	61,69	38,31	М	23,38
Facultad Ciencias del Trabajo	317	181	498	63,65	36,35	I	27,3
Facultad Trabajo Social	414	94	508	81,49	18,51	Р	62,98

Fuente: Servicio de Calidad

A continuación, se muestra la composición del alumnado de nuevo ingreso de manera que se vea más fácilmente la brecha de género en las distintas facultades y cómo existen facultades más feminizadas y otras más masculinizadas.

Rápidamente se pueden identificar de esta forma, cuáles son las Facultades y Escuelas feminizadas y masculinizadas, así como cuáles son las que superan los niveles de equilibrio.

Gráfico 19. Composición del Alumnado de nuevo Ingresos por Facultad





Ahora bien, intentando que este análisis sea aún más objetivo y exhaustivo, trabajamos ahora de manera más concreta en qué Grado se matriculan hombres y mujeres.

Gráfico 20. Matriculaciones por Grado y Sexo

# Número de Matriculaciones por Grado y Sexo Doble Grado ADE y Derecho Dobre Grado Ing. Electrica y Ing. Energética Doble Grado en Adm. De Empresas y Finanzas y Contabilidad Doble Grado Ing. Electrónica Industrial y Ing mecánica Doble Grado en estudios ingleses y filología hispánica Doble Grado en Administración y Dirección de Empresa y Turismo Grado en Turismo Grado en Finanzas y Contabilidad Grado en Administración y Dirección de Empresa Grado en Derecho Doble Grado en Ciencias Ambientales y Geología Grado en Ciencias Ambientales Grado en Geología Grado en Química Grado de Ingeniería en Explotación de Minas y Recursos Energéticos Grado de Ingeniería Energética Grado en Ingeniería Electrónica Industrial Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Ambiente Grado en Ingeniería Mecánica Grado en Ingeniería Eléctrica Grado en Ingeniería Química Industrial Grado en Ingeniería agrícola Grado en Ingeniería Informática Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (semipresencial) Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos Grado en Trabajo Social Grado de Enfermería Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte Grado en Psicología Grado en Educación Social Grado en Educación Primaria

Fuente. Servicio de Calidad

■ Hombres
■ Mujeres

10%

20%

30%

40%

Grado en Educación Infantil Grado en Humandades

Grado en Gestión Cultural Grado en Estudios Ingleses Grado en Filología Hispánica

Grado en Historia

Grado en Gestión Cultural ( semipresencial)

60%

70%

80%

90% 100%

50%



De la gráfica anterior, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- En los Grados ofrecidos por la Escuela Técnica Superior de Ingeniería las matriculaciones masculinas duplican e incluso triplican a las de las estudiantes mujeres en todos los Grados. Es para las mujeres, una opción muy poco frecuente elegir la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, lo que da como resultado la BG más negativa.
- Con respecto a los Grados ofrecidos por la Facultad de Humanidades, hombres y mujeres presentan un porcentaje de matriculación relativamente similar, llamando la atención la situación del Grado en Historia donde los hombres triplican ampliamente a las mujeres.
- Por otra parte, es llamativa la feminización de los Grados ofrecidos por la Facultad de Ciencias de la Educación, Psicología y Ciencias del Deporte, a excepción del Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, donde hay una matriculación masculina cuatro veces superior a la de las mujeres.
- Otros dos Grados ampliamente feminizados se encuentran en el Grado en Trabajo Social y el Grado en Enfermería.
- En los Grados ofrecidos por la Facultad de Ciencias Experimentales, la Facultad de Derecho, la Facultad de Ciencias del Trabajo y Trabajo Social, así como por la Facultad de Ciencias Empresariales y Turismo no presentan significativas diferencias entre elecciones de hombres y mujeres.

Hay que tener en cuenta también, que los datos están recogidos desde 2011 para facilitar el **análisis evolutivo**, pero son los últimos cuatro años los que actualmente componen el total de alumnado matriculado en cada Grado.

Aclarado esto, para evitar incurrir en el error, se exponen a continuación las gráficas detalladas.

En la Facultad de Ciencias Experimentales, se ofrecen los Grados en Ciencias Ambientales, Geología y Química, además del Doble Grado en Ciencias Ambientales y Geología. Veamos la situación de cada uno de ellos.

Observando el número de personas matriculadas cada curso en el Grado en Ciencias Ambientales es posible afirmar que existe equidad entre ambos sexos. Aunque si comparamos el total de todos los cursos, encontramos una leve mayoría de mujeres, presentando un BG de 6,16 puntos porcentuales, siendo un total de 99 hombres y 112 mujeres.



Gráfico 21. Matriculaciones en Ciencias Ambientales por Sexo **Ciencias Ambientales** 2017-2018 2016-2017 2015-2016 2014-2015 2013-2014 19 2012-2013 19 2011-2012 0 5 10 15 20 25 30 35 40 45 Número de Matriculas ■ Hombres ■ Mujeres

Fuente. Servicio de Calidad

En el Grado en Geología se observa una mayoría de hombres frente a las mujeres durante todos los cursos. Siendo un total de 78 hombres, frente a 43 mujeres. La BG en la sumatoria de todos los cursos es de -28,9 puntos porcentuales.

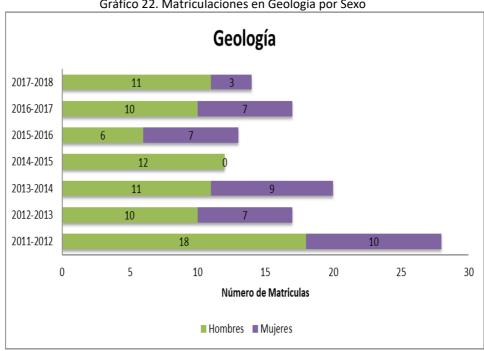


Gráfico 22. Matriculaciones en Geología por Sexo

Fuente. Servicio de Calidad

En el Grado en Química encontramos una mayoría de mujeres durante todos los cursos. Siendo 228 mujeres frente a 156 hombres. La BG se encuentra dentro



del equilibrio legalmente establecido con un ajustadísimo 18,75 puntos porcentuales.

Química 2017-2018 2016-2017 2015-2016 2014-2015 21 2013-2014 2012-2013 2011-2012 10 20 60 70 80 Número de Matriculas ■ Hombres
■ Mujeres

Gráfico 23. Matriculaciones en Química por Sexo

Fuente. Servicio de Calidad

En el Doble Grado en Geología y Ciencias Ambientales, se observa una leve mayoría de hombres durante todos los cursos. Siendo un total de 51 hombres y 42 mujeres, presentando una BG de -9,68 puntos porcentuales.

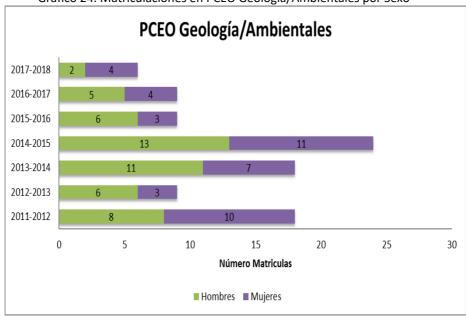


Gráfico 24. Matriculaciones en PCEO Geología/Ambientales por Sexo

Fuente. Servicio de Calidad

En la Facultad de Humanidades, encontramos los Grados en: Filología Hispánica, Historia, Estudios Ingleses, Gestión Cultural y Humanidades, además del Doble Grado en Estudios Ingleses y Filología Hispánica.



En el Grado en Filología Hispánica se observa un predominio de matrículas realizadas por mujeres durante todos los cursos estudiados. El resultado final es un total de 48 hombres y 142 mujeres. Se observa, por tanto, una BG desequilibrada que alcanza un 49,47 punto porcentual.

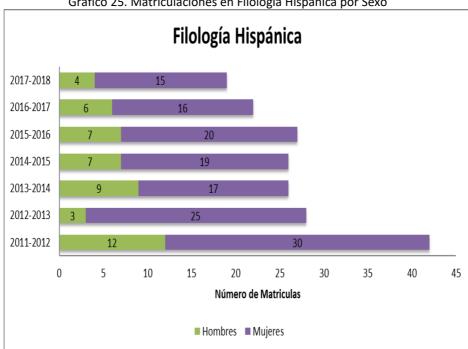


Gráfico 25. Matriculaciones en Filología Hispánica por Sexo

Fuente. Servicio de Calidad

En el Grado en Historia encontramos, a pesar de estar en una Facultad con una BG equilibrada, una amplia presencia de hombres a lo largo de todos los cursos académicos estudiados. Resultando un total de 251 hombres y 109 mujeres y una BG negativa del -39,44 puntos porcentuales.





En el Grado en Gestión Cultural encontramos una distribución de los sexos más o menos equilibrada. Siendo mayoría de hombres durante dos cursos (2012-2013 y 2016-2017) y mayoría de mujeres los tres cursos restantes. Resultando el cómputo global de 99 hombres frente a 103 mujeres y una BG de 1,98 puntos porcentuales.

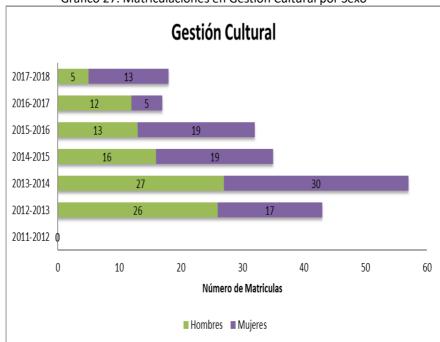
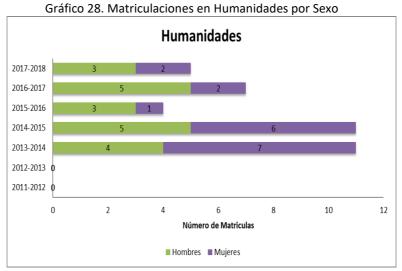


Gráfico 27. Matriculaciones en Gestión Cultural por Sexo

Fuente. Servicio de Calidad

En el Grado en Humanidades tampoco se observa predominio de ninguno de los dos sexos, variando durante los diferentes cursos. El cómputo total es de 20 hombres y 18 mujeres, siendo la BG de -5,26 puntos porcentuales.





Por su parte, el Grado en Estudios Ingleses hay 162 hombres frente a 263 mujeres. Hay un BG de 23,77 puntos porcentuales.

Gráfico 29. Matriculaciones en Estudios Ingleses por Sexo **Estudios Ingleses** 2017-2018 2016-2017 2015-2016 2014-2015 2013-2014 2012-2013 2011-2012 10 20 30 50 70 Número de Matriculas ■ Hombres ■ Mujeres

Fuente. Servicio de Calidad

Por último, en el Doble Grado en Estudios Ingleses/Filología Hispánica sí se puede observar un predominio bastante significativo de matriculación femenina. Durante todos los cursos el número de mujeres oscila entre un 65% y un 80%. Siendo el total de 81 hombres y 206 mujeres, con una BG de 43,55 puntos porcentuales.

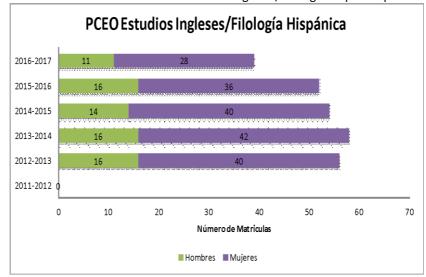


Gráfico 30. Matriculaciones en PCEO Estudios Ingleses/Filología Hispánica por Sexo

Fuente. Servicio de Calidad

En la Facultad de Ciencias de la Educación, Psicología y Ciencias del Deporte encontramos los Grados en: Educación Social, Educación Infantil, Educación Primaria, Psicología y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.



En esta Facultad, se da un gran desequilibrio de género en las matriculaciones. Las mujeres son mayoría en todos los Grados, exceptuando el Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte.

En el Grado en Educación Social encontramos mayoría de mujeres durante todos los cursos, siendo la presencia masculina mínima. El cómputo global es de 123 hombres y 706 mujeres, lo cual supone un 14,84% de hombres y un 85,16% de mujeres. Es este uno de los Grados con una BG más desigual, con un 70,33%.

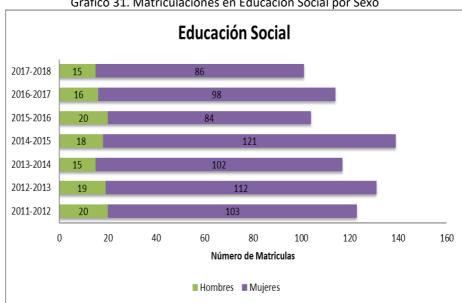
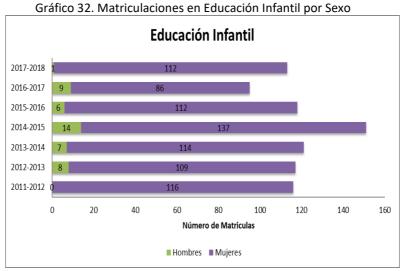


Gráfico 31. Matriculaciones en Educación Social por Sexo

Fuente. Servicio de Calidad

En el Grado en Educación Infantil la presencia masculina es anecdótica, sólo suponen el 6,13% de las matriculaciones durante todos los cursos. Contabilizándose una presencia global de 45 hombres frente a las 786 mujeres, con la BG más desequilibrada, de un 89,17 punto porcentual.





En el Grado en Educación Primaria, siguen siendo mayoría las mujeres. El cómputo global es de 828 hombres y 1303 mujeres, con una BG de 22,29 puntos porcentuales.

**Educación Primaria** 2017-2018 2016-2017 2015-2016 2014-2015 120 2013-2014 110 2012-2013 121 2011-2012 141 0 50 100 200 250 350 400 Número de Matriculas ■ Hombres ■ Mujeres

Gráfico 33. Matriculaciones en Educación Primaria por Sexo

Fuente. Servicio de Calidad

En el Grado en Psicología también se observa una presencia mayoritaria de mujeres durante todos los cursos. Dándose un total de 300 hombres, el 24.04% y 948 mujeres, el 75,96%, con una BG de 51,92 puntos porcentuales.

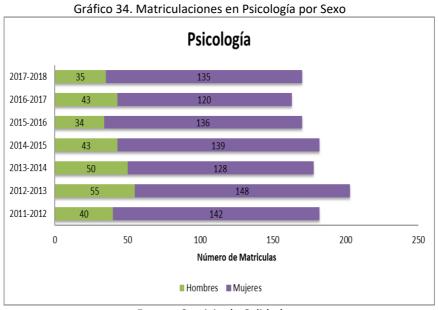


Gráfico 34



Por último, como ya hemos señalado, el Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte presenta una predominancia masculina. Dándose una globalidad de matriculaciones de 386 hombres y sólo 97 de mujeres. Los porcentajes resultantes son un 79,92% para los hombres y del 20,08 % para las mujeres. La BG es en este caso es de -59,83 puntos porcentuales.

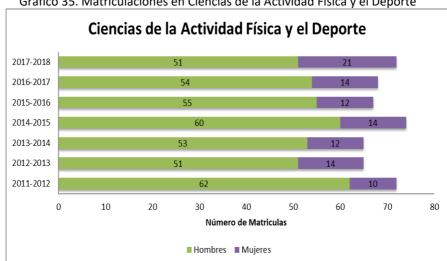


Gráfico 35. Matriculaciones en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte

Fuente. Servicio de Calidad

En la Facultad de Ciencias Empresariales encontramos los Grados en: Administración y Dirección de Empresas, Turismo y Finanzas y Contabilidad. Además de los PCEO en Administración y Dirección de Empresas/Turismo, y el PCEO en Administración y Dirección de Empresas/Finanzas y Contabilidad.

En el Grado en Administración y Dirección de Empresas, encontramos unas tendencias llamativas aun teniendo una BG en equilibrio con un -2,64%. Podemos observar como durante los tres primeros cursos las mujeres eran mayoría en sus aulas y, sin embargo, en los tres últimos años las mujeres se han reducido hasta ser solo un tercio del alumnado matriculado.



Gráfico 36. Matriculaciones en Administración y Dirección de Empresas por Sexo



El Grado en Turismo presenta una clara predominancia femenina, siendo durante todos los cursos y en el cómputo global dos tercios de las matriculaciones, teniendo una BG de los 3,58 puntos porcentuales.

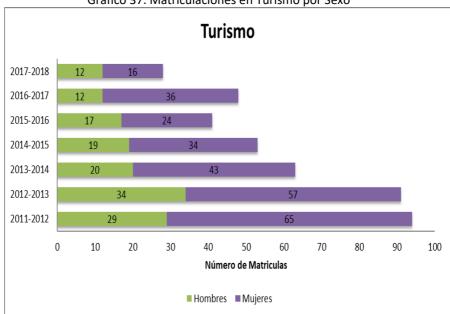


Gráfico 37. Matriculaciones en Turismo por Sexo

Fuente. Servicio de Calidad

En Finanzas y Contabilidad se observa un equilibrio entre mujeres y hombres, siendo la diferencia global de 11 matriculaciones a favor de los hombres (292 hombres y 281 mujeres), lo que se traduce en una BG de -1,92 puntos porcentuales.

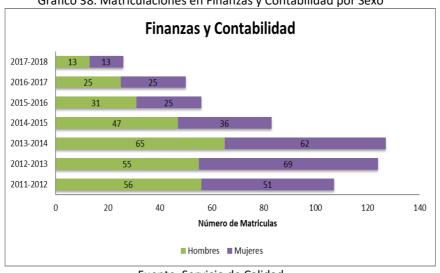


Gráfico 38. Matriculaciones en Finanzas y Contabilidad por Sexo



En el Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas/Turismo, no encontramos con 137 hombres y 214 mujeres, la BG es de 21,94 puntos porcentuales.

PCEO Administración y Dirección de Empresas/Turismo

2017-2018
2016-2017
14
18
2015-2016
20
32
2014-2015
23
32
2013-2014
21
37
2012-2013
26
39
2011-2012
19
40

Número de Matriculas

Hombres Mujeres

Gráfico 39. Matriculaciones en PCEO Administración y Dirección de Empresas/Turismo

Fuente. Servicio de Calidad

Por último, en el Doble Grado en Administración y dirección de Empresas/Finanzas y Contabilidad, la balanza se inclina hacia el lado de las mujeres. Siendo el cómputo global de 296 (49,01%) de matriculaciones de los hombres y 308 (50,99%) de las mujeres. Esto supone una del BG 1,99 puntos porcentuales.

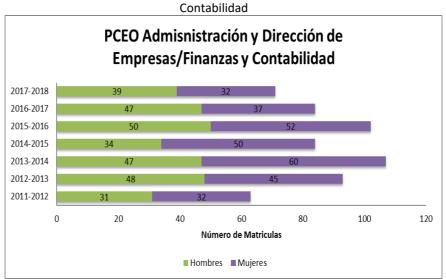


Gráfico 40. Matriculaciones en PCEO Administración y Dirección de Empresas/Finanzas y

Fuente. Servicio de Calidad

En la Escuela Técnica Superior de Ingeniería encontramos los Grados en: Ingeniería Agrícola, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Electrónica Industrial, Ingeniería Energética, Ingeniería en Explotación de Minas y Recursos Energéticos,



Ingeniería Forestal y del Medio Natural, Ingeniería Informática, Ingeniería Mecánica e Ingeniería Química Industrial.

Clara predominancia masculina, la cual supone un 70,07% del global. Las mujeres sólo el 29,93%. BG del -40,14 puntos porcentuales.

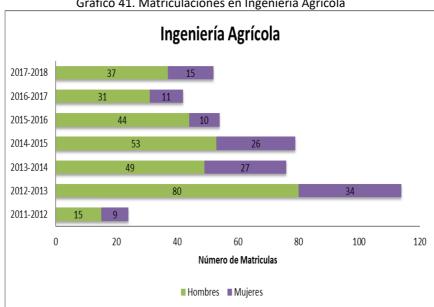


Gráfico 41. Matriculaciones en Ingeniería Agrícola

Fuente. Servicio de Calidad

En este caso la predominancia masculina asciende, alcanzando un 90,55% frente al 9,45% femenino. Siendo la BG de -81,10 puntos porcentuales.

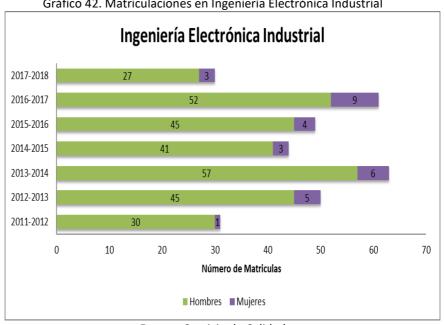


Gráfico 42. Matriculaciones en Ingeniería Electrónica Industrial

Fuente. Servicio de Calidad

La diferencia sigue aumentando hasta alcanzar un 88,93% de presencia masculina frente a un 11,07% de mujeres. BG -77,85 puntos porcentuales.



Ingeniería Eléctrica 2017-2018 2016-2017 2015-2016 2014-2015 2013-2014 2012-2013 2011-2012 10 20 30 50 60 70 Número de Matriculas ■ Hombres
■ Mujeres

Gráfico 43. Matriculaciones en Ingeniería Eléctrica

Continúa la predominancia masculina dentro de las ingenierías, siendo el 79,80% masculina y las mujeres sólo el 20,20% femenina. BG -59,6 puntos porcentuales.

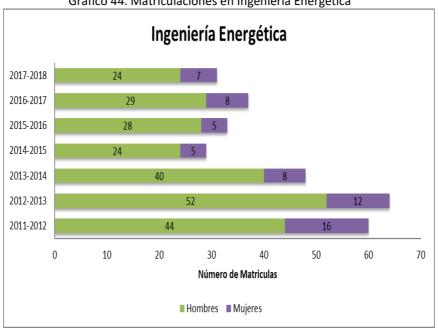


Gráfico 44. Matriculaciones en Ingeniería Energética

Fuente. Servicio de Calidad

En este caso, la presencia de mujeres aumenta de la quinta parte, llegando al 24,88% de las matrículas frente al 75,12% de los hombres. BG del -50,24 puntos porcentuales.

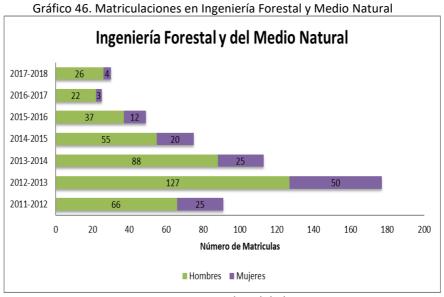


Ingeniería en Explotación de Minas y Recursos **Energéticos** 2017-2018 2016-2017 2015-2016 2014-2015 2013-2014 2012-2013 2011-2012 18 0 10 20 30 40 50 60 70 Número de Matriculas ■ Hombres ■ Mujeres

Gráfico 45. Matriculaciones en Ingeniería en Explotaciones de Minas y Recursos Energéticos

Fuente. Servicio de Calidad

La diferencia entre hombres y mujeres se reduce levemente. Alcanzando las mujeres el 24,82%, y siendo el 75,18% de las matriculaciones para los hombres. Supone una BG del -50,36 puntos porcentuales.



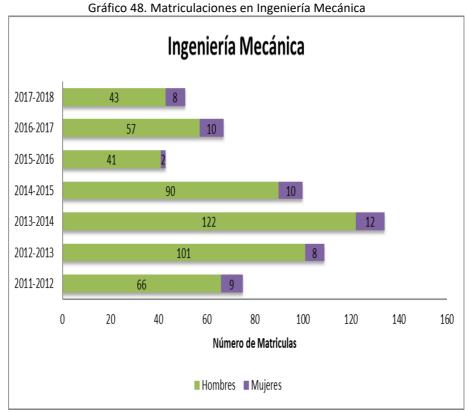
Fuente. Servicio de Calidad

En Ingeniería Informática la presencia de matrículas realizadas por mujeres es mínima, rozando el 10,19% frente a un 89,81% de hombres matriculados. BG - 79,62 puntos porcentuales.



Gráfico 47. Matriculaciones en Ingeniería Informática Ingeniería Informática 2017-2018 2016-2017 91 8 2015-2016 2014-2015 81 2013-2014 2012-2013 2011-2012 69 20 40 60 80 100 120 140 Número de Matriculas ■ Hombres ■ Mujeres

Al igual que en el Grado anterior, encontramos un bajo porcentaje de matriculaciones femeninas, el 10,19% frente a un 89,81% de hombres. BG -79,62 puntos porcentuales.





Por último, en Ingeniería Química Industrial, la presencia femenina sigue siendo minoritaria, pero alcanza un 39,64% frente al 60,36%, resultando una BG del -20,71 puntos porcentuales.

**Química Industrial** 2017-2018 2016-2017 2015-2016 2014-2015 2013-2014 2012-2013 2011-2012 21 0 10 20 30 40 50 60 70 Número de Matriculas ■ Hombres
■ Mujeres

Gráfico 49. Matriculaciones en Química Industrial

Fuente. Servicio de Calidad

En la Facultad de Enfermería se encuentra el Grado en Enfermería.

En este caso, se invierte la situación ocurrida en la mayoría de las ingenierías. En Enfermería la presencia masculina es mínima durante todos los cursos estudiados. Siendo los hombres el 19,92%, frente al 80,08% femenino. Dando finalmente una BG de los 60,16 puntos porcentuales.

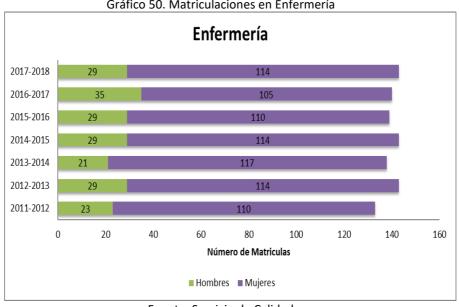


Gráfico 50. Matriculaciones en Enfermería

Fuente. Servicio de Calidad



En la Facultad de Derecho, se da una mayoría de mujeres sin ser esta relevante en comparación con otros Grados, siendo el 39,75% masculino y 60,25% femenina. BG 20,49 puntos porcentuales.

Derecho 2017-2018 52 2016-2017 62 2015-2016 59 2014-2015 2013-2014 57 2012-2013 64 2011-2012 61 0 20 40 60 100 120 140 160 180 200 Número de Matriculas ■ Hombres
■ Mujeres

Gráfico 51. Matriculaciones en Derecho

Fuente. Servicio de Calidad

En la Facultad de Ciencias del Trabajo se encuentra el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Al igual que en el Grado en Derecho, ocurre en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que existe mayor presencia femenina. Siendo éstas el 59,23% de las matriculadas y los hombres el 41,77%. BG 18,47 puntos porcentuales.

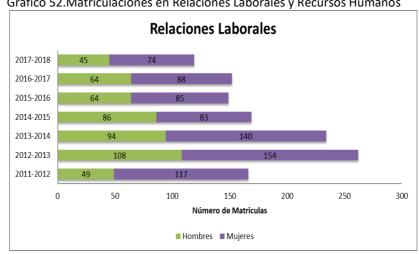


Gráfico 52. Matriculaciones en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Fuente. Servicio de Calidad



Y por último en la Facultad de Trabajo Social, encontramos el Grado en Trabajo Social, que cuenta con una gran mayoría de mujeres. Siendo los datos totales de 193 o 19,07% de las matriculaciones masculinas y de 819 o 80,93% de matriculaciones femeninas. BG 61,86 puntos porcentuales.

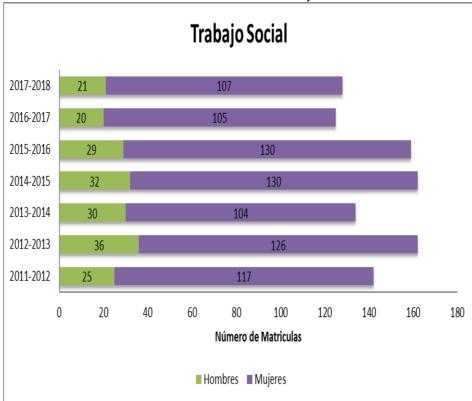


Gráfico 53. Matriculaciones en Trabajo Social

Fuente. Servicio de Calidad

Para finalizar y de nuevo, con el objetivo de clarificar y hacer más accesible la distribución de hombres y mujeres en cada Grado, agregamos tres gráficos con la línea de 'Equilibrio'. De esta forma, de un vistazo se observan qué Grados están o no dentro de las cifras de equilibrio de género legales, recordemos, -20% y 20%.

En primer lugar, se han colocado los Grados cuya BG es negativa, es decir, aquellos Grados masculinizados. En segundo lugar, los Grados con BG positiva, a saber, aquellos en los que hay más mujeres que hombres. Y en último lugar, los estudios en los que mujeres y hombres se encuentran dentro del Equilibrio que define la legalidad vigente.



Gráfico 54. Titulaciones con Brecha de Género Negativa

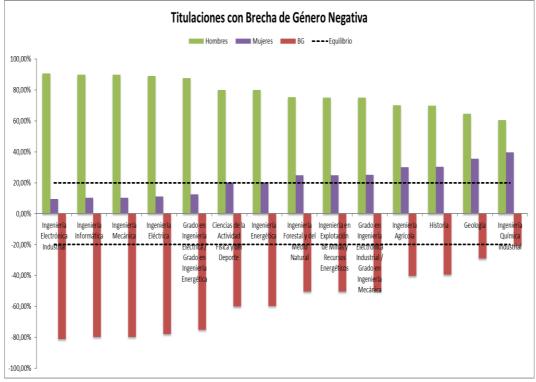
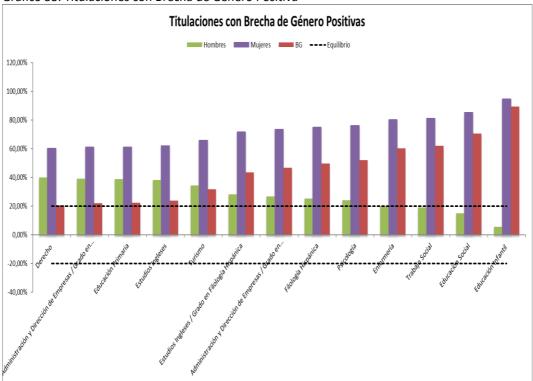


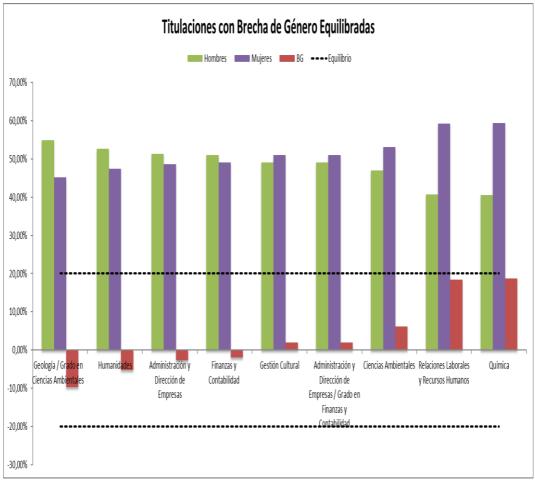
Gráfico 55. Titulaciones con Brecha de Género Positiva



Fuente. Servicio de Calidad



Gráfico 56. Titulaciones con Brecha de Género Equilibradas

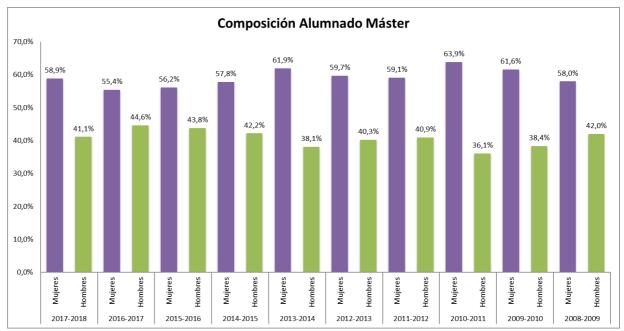


Por último, se recogen a continuación los datos relativos al alumnado de Máster y Doctorado de la Universidad de Huelva.

En esta primera gráfica, se observan los datos de matrículas en los Másteres ofertados en la UHU desde el curso 2008-2009. Es prácticamente constante la permanente brecha a favor de las mujeres en este nivel académico. Se puede afirmar que las mujeres acceden en mayor proporción a realizar másteres universitarios.



Gráfico 57. Distribución porcentual de Estudiantado por sexo. Evolución



Si además nos preguntamos, en qué ramas de conocimiento se enmarcan los másteres, observamos cómo se reflejan aún a este nivel algunas de las Brechas que se han ido analizando en los Grados de las diferentes Facultades.

Gráfico 58. Alumnado de Máster por Rama de Conocimiento y Sexo



Fuente. Servicio de Calidad

Finalmente, en relación a los estudios de Doctorado, se observa cómo la proporción hombres-mujeres se invierte. Siendo en más de un 20% los hombres que realizan estudios de Doctorado.



Alumnado Doctorado por Rama de Conocimiento y Sexo

Alumnado Doctorado por Rama de Conocimiento y Sexo

Ciencias
Ciencias de la Salud
Artes y Humanidades
Ingeniería y Arquitectura
Ciencias Sociales y Jurídicas
Total

0,0% 10,0% 20,0% 30,0% 40,0% 50,0% 60,0% 70,0%

Hombres Mujeres

#### 2.5. RETRIBUCIONES

A continuación, se presentan las tablas de retribuciones del personal de la UHU. Se recogen dos tablas, una con los datos del Personal de Administración y Servicios (a excepción de la plantilla de indefinidos no fijos) y otra con la tabla del Personal Docente e Investigador.

Dado que se persigue conocer la "retribución por categoría y género", el estadístico que se empleará es la media aritmética teniendo en cuenta el total de retribuciones devengadas y el número de empleados/as. Aunque el salario tiene componentes que dependen de características personales o profesionales y no vinculados al género (trienios, quinquenios, productividad, cargos, etc.), en esta primera etapa de estudio no se desagregarán las retribuciones según dichos conceptos retributivos. Sin embargo, para evitar sesgos en los resultados con origen en el cómputo del número de empleados/as, dado que no todos los empleados/as han desempeñado funciones durante el año completo, que existen distintas categorías de profesorado con diferente régimen de dedicación e, incluso, que se han producido algunos trasvases entre las categorías consideradas, se han adoptado dos medidas en el cálculo del promedio de retribuciones:

- a) Cálculo de las retribuciones medias mensuales para cada una de las categorías antes indicadas, a efectos de controlar el número de empleados en cada uno de esos períodos. Esta medida evita, de una parte, que se compute al empleado/a en más de una categoría cuando se ha producido un cambio en su régimen jurídico y, por otro lado, se minimizan las desviaciones derivadas de que el empleado/a no haya trabajado durante el año completo.
- b) A los efectos de tener en cuenta el régimen de dedicación del profesorado, se ha determinado en cada grupo retributivo el número de profesorado



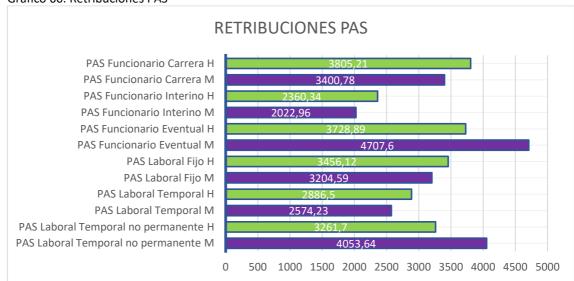
equivalente a tiempo completo mediante la aplicación de la equivalencia según la CRUE incluida en la tabla siguiente:

Tabla 7. CRUE. Equivalencia de empleos a tiempo completo

DEDICACIÓN	HORAS SEMANALES	%
TC08	16	100
TC01	16	100
TP06	12	75
TP05	10	62
TP04	8	50
T1-P01 (PSI clínico)	6	37
TP03	6	37
TP02	4	25
TP01 (clínico)	3	18,75

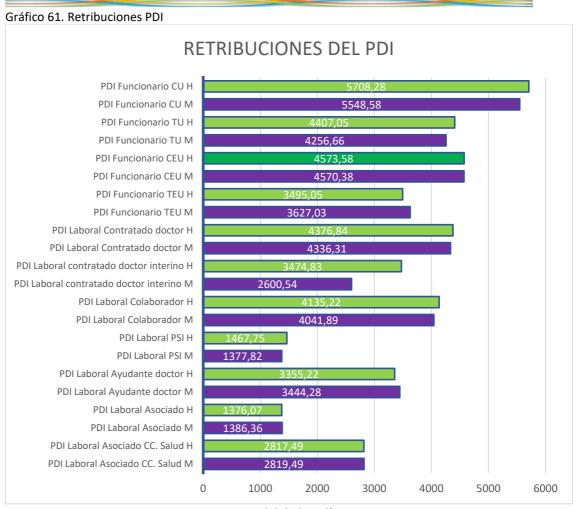
Fuente. Contabilidad Analítica

Gráfico 60. Retribuciones PAS



Fuente. Contabilidad Analítica





Fuente. Contabilidad Analítica

Los resultados expuestos sobre retribuciones devengadas en 2018 por el personal de la Universidad de Huelva permiten concluir que, a efectos de explicar las diferencias detectadas, el estudio debería ser completarse con el estudio pormenorizado de los diferentes niveles de retribución y, dentro de cada uno de estos, con el análisis de los diferentes componentes salariales.



#### 2.6. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

# 2.6.1. MARCO DE REFERENCIA DE AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Recogemos en este apartado normativa de la Universidad de Huelva en materia de Conciliación y Corresponsabilidad.

### 2.6.1.1. Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Según el Acuerdo de 10 de noviembre de 2006 firmado entre las Universidades Públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales de éste ámbito, F.E. CCOO de Andalucía, FETE-UGT Andalucía y CSI-CSIF, las Universidades convencidas de la obligación que tienen como Administración Pública de promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva, así como de hacer posible el derecho a la conciliación de la vida personas, familiar y laboral, y fomentar mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, acuerdan varias medidas. Entre ellas, por ejemplo, se incluye la Resolución de 14 de julio de 2016, de la Universidad de Huelva, por la que se reconoce el derecho de las empleadas de la Universidad de Huelva un permiso retribuido por gestación (http://www.uhu.es/sec.general/Normativa/Texto Normativa/resoluci%C3%B3n 140716 %20dcho permiso retribuido gestacion.pdf).

# 2.6.1.2. Ayudas de Acción Social centradas en la Conciliación de la vida laboral y familiar

La Universidad de Huelva cuenta con una Plan de Acción Social que regula las actuaciones que inciden en el aspecto social y asistencial que la Universidad de Huelva ofrece a su personal, relacionando las diversas modalidades de ayudas, que se han venido desarrollando y consolidando en los últimos años, así como otras de nueva creación. Todas las medidas se pueden consultar en el siguiente enlace:

http://www.uhu.es/accionsocial/accionsocial/documentos/PLAN\_DE\_ACCION\_S OCIAL\_2016.pdf.

#### 2.6.2 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

La Escuela Infantil "Jardín de la Luz" se crea dentro de la Universidad de Huelva y se ofrece como servicio a hijos/as de toda la comunidad universitaria, que en estos momentos es de gestión privada y abierta a cualquier persona integrante de la Universidad. Dentro de las medidas de Acción Social de la Universidad de Huelva, se incluyen ayudas a la comunidad universitaria para el pago de la guardería.

Asimismo, la Escuela Deportiva de verano tiene como objetivo principal ofrecer a hijos/as de toda la comunidad universitaria la posibilidad de realizar actividades deportivas y al aire libre, tal y como puede consultarse en el siguiente enlace: <a href="http://www.uhu.es/deporte/escueladeverano19.htm">http://www.uhu.es/deporte/escueladeverano19.htm</a>.

Igualmente, desde la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad en colaboración con otras Unidades de Igualdad de las Universidades andaluzas, y financiada por el Instituto Andaluz de la Mujer, se está llevando a cabo una investigación sobre buenas prácticas de conciliación en las Universidades europeas.



#### 2.7. ACTUACIONES FORMATIVAS SOBRE GÉNERO

En este apartado se recogen las actuaciones formativas sobre género que se integran en los planes de Grado

#### 2.7.1 FORMACIÓN REGLADA

Tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 9/2018 de 8 de octubre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre de 2007, 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 Posgrados específicos relacionados con el género.

#### 2.7.1.1. Grados

Grado en Derecho

A continuación, se detallan las Titulaciones y Posgrados que actualmente están desarrollándose en nuestra Universidad y que incluyen de manera específica esta materia. Además de estas asignaturas específicas, se incluyen otras más genéricas en las que se incluyen contenidos específicos en materia de Igualdad o relativos a Estudios de Género.

Tabla 8. Asignaturas Específicas en Materia de Igualdad por Titulaciones y Facultades

Centro/ Titulación ASIGNATURA
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y Género e Igualdad en Trabajo Social
TRABAJO SOCIAL
Grado en Trabajo Social

FACULTAD DE ENFERMERÍA Género y Salud Grado en Enfermería

FACULTAD DE DERECHO Derechos Humanos, Valores, Género y Paz

FACULTAD DE HUMANIDADES Historia de las mujeres en Europa y América

Grado en Historia

Grado en Historia en la Edad Moderna

FACULTAD DE EDUCACIÓN, PSICOLOGÍA Y Convivencia y Prevención de la Violencia de

CIENCIAS DEL DEPORTE Género
Grado de Educación Social

Tabla 9. Asignaturas con Contenidos en Materia de Igualdad por Centro y Titulación

Centro/ Titulación ASIGNATURA
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y Estructura Desigualdad y Exclusión Social

TRABAJO SOCIAL Antropología Social

Grado en Trabajo Social Servicios Sociales Especializados

Programación y Evaluación en Trabajo Social

Salud Pública

Salud y Desigualdad Social

FACULTAD DE EDUCACIÓN, Estructuras, Desigualdades Sociales y Exclusiones

PSICOLOGÍA Y CIENCIAS DEL DEPORTE Sociales

Grado de Educación Social Antropología Social Psicología del Desarrollo

Teoría e Instituciones Educativas Contemporáneas

Sociología, Familia y Escuela

Grado en Educación Infantil Taller del Juego Simbólico

Ética, Cultura y Sociedad, Educación en Valores

Sociedad, Familia y Escuela



La Inclusión Educativa: Estrategias Didácticas y

Organizativas

Grado de Educación Primaria La Educación en Valores y la Práctica de Actividad

Física en Colectivos en Situación de Desigualdad

Grado en Ciencias de las Actividades

Físicas y del Deporte

La Inclusión en Clase de la Educación Física

FACULTAD DE ENFERMERÍA

Grado en Enfermería

Sexualidad y Salud

Diferencias y Desigualdades en Salud y Estrategias

de Promoción de la Salud Trabajo y Discriminación

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y

TRABAJO SOCIAL

Grado en Ciencias del Trabajo FACULTAD DE HUMANIDADES

Grado en Historia

Prehistoria de la Desigualdad Social

#### 2.7.1.2. **Posgrado**

Actualmente, la Universidad de Huelva cuenta con el Máster Oficial Interuniversitario en Estudios de Género, Identidad y Ciudadanía. Además, también incluye en su oferta académica el Programa Oficial de Doctorado en Estudios Interdisciplinares de Género, marcadamente transversal e interdisciplinar que atiende a la creciente demanda formativa en Doctorado en Estudios de Igualdad de Género.

Asimismo, en el marco de dicha oferta se incluyen otros Másteres que incorporan asignaturas con materias de género, tal como se recoge en la siguiente tabla:

Tabla 10. Asignaturas con Contenidos en Materia de Género en Másteres Rama de Conocimiento

CIENCIAC DE LA NAZILILI III I Á Á LILI	
CIENCIAS DE LA Máster Universitario en Áreas y Ámbitos de	
EDUCACIÓN Formación de E.S.O y Intervención en	
Bachillerato, F.P y Orientación Educativa	У
Enseñanzas de Idiomas. Atención a la Diversida	ıd
Especialidad Orientación	
Educativa	
Máster Universitario en Liderazgo, Dirección	
Innovación Pedagógica y Escolar y Género	
Liderazgo Educativo	
CIENCIAS DE LA SALUD Máster Universitario en Educación, Diagnóstico	е
Psicología General Intervención Social en	
Sanitaria Problemas de Pareja y	
Familia	
CIENCIAS SOCIALES Y Máster Universitario en Prácticas ante Conflict	os
JURÍDICAS Acceso a la Abogacía. Matrimoniales	
Máster Universitario en La Perspectiva de	
Investigación e Género en la	
Intervención Psicosocial Investigación y la	
en Contexto Diversos Intervención Psicosoci	al



### 2.7.2. OTRA FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

abla 11. Otra Formación en Materia de Igualdad FORMACIÓN/INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA	PDI	PAS	ESTUDIANTADO
IGUALDAD IMPARTIDA ENTRE 2017 Y 2019 POR LA	' ' '	1 \	LSTODIANTADO
UNIDAD DE IGUALDAD			
CONVOCATORIAS			
I convocatoria de ayudas para el desarrollo de			
actividades de sensibilización en torno al 25 de			
noviembre, día internacional por la erradicación de las	Х	X	X
violencias machistas			
l Convocatoria acciones de sensibilización en Igualdad			
de género dirigido a la comunidad universitaria	X	X	X
CAMPAÑAS			
Campaña 8M	Х	Х	Х
Campaña 25N	X	X	X
Campaña 11F	X	X	X
Campaña de sensibilización "La mujer más	X	X	X
importante"			^
ACTIVIDADES DE SENSIBILIZA	CIÓN		
Monólogo "No solo duelen los golpes" Pamela		Х	Х
Palenciano	X		
Concierto Arte en femenino	X	X	X
Exposición 11F	X	X	X
Recital poético feminista	X	X	X
Exposición: emigrantes, mujeres, valientes.	X	X	X
Actividad de sensibilización: CONmigo, CONtigo,			
CONsentido, 25N CON respeto y SIN violencias			X
Concurso de pintura rápida feminista			X
Jornada Puertas Abiertas UHU			X
JORNADAS			
Jornadas "Día internacional de acción por la salud de			
las mujeres"	X		X
Jornadas "Diversidad y género"	Х	X	X
Jornadas "Cultura del pueblo gitano e igualdad"	Х	X	X
Jornada "Trata de mujeres, la esclavitud del S.XXI"	Х	X	Х
Jornada "Ocho poetas Dickinson, Rosalía, Pizarnik,	Х	X	Х
Sexton, Vitale, Ajmátova, Carson Y Bonnet"			
Jornadas Internacionales "Madre, Maestra Mágica"	Х	X	X
IV Jornada formativa en Violencia de Género	Х		X
Jornada mujeres rurales	Х	Х	X
TALLERES	1	1	•
Talleres de sensibilización por el 11F "Día internacional			V
de la niña y la mujer en la ciencia"			X
Taller "Violencia de género 2.0"	Х		Х
	1	Págin	a <b>52</b> de <b>81</b>



Talleres Feministas en la UHU	Х		X
Talleres 11F en Institutos de Educación Secundaria			X
Workshop "El análisis de la violencia de género desde la transversalidad de género"	Х		X
Taller "Indicadores de género, interseccionalidad y comunicación emancipadora"			X
Noche Europea de l@s investigador@s	Х	Х	X
CURSOS DE FORMACIÓN			
Red contra la Violencia de Género de la UHU	Х	Х	X
Curso "Jóvenes y supervivencia doméstica:		Х	X
coeducando en la Igualdad"			
Curso "El papel de los hombres en el camino hacia la igualdad de género"	Х	Х	Х
Curso "Violencia Filioparental, intervención integral"	Х		X
Curso "VII Violencia Filioparental: intervención integral. Ámbito jurídico psicosocial y educativo"			Х
CONGRESOS	•		,
I Congreso Nacional Mujer y Deporte Paralímpico	Χ		X

De los 59 cursos incluidos en el Plan de actuación de Formación Docente para el curso 2019, solo 1 se ha centrado en esta temática. Concretamente, se recoge en el eje 2, relativo a Formación Transversal, Línea 5 Ética profesional y Responsabilidad Social, denominado: "Introducción a la Perspectiva de Género en la Docencia y en la Investigación".

Igualmente, en el Plan de Formación del Personal de Administración y Servicios 2019, inserto en el Bloque 2, "Formación Transversal", cabe destacar el curso "Enfoque integrado en igualdad de Género".

# 2.8. ACTUACIONES EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO Y ORIENTACION SEXUAL

El I Plan de Igualdad centra el Ámbito 7 en materia de acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación, con el objetivo de prevenir, detectar y denunciar las situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen con las debidas garantías los casos presentados, incluyéndose diversas acciones para su consecución, entre ellas, el establecimiento de un protocolo de detección y actuación ante situaciones de acoso, discriminación o violencia por razón de sexo/género (acción 7.1.); 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, PAS y alumnado (acción 7.3); y 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 (acción 7.5). Para su consecución se establecen como indicadores la publicación del Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso



Sexual, así como el número de actividades formativas dirigidas a erradicar estereotipos y prevenir la violencia.

El Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la Universidad de Huelva fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 20 de junio de 2014. Desde este momento, ha sido la Dirección de Igualdad la responsable de recibir las consultas y denuncias presentadas siendo tramitadas y resueltas por la Comisión creada al amparo del Protocolo. Durante su vigencia, hasta marzo de 2019, el procedimiento contemplado en el Protocolo se activó en tres casos.

Recientemente, el 13 de marzo de 2019, se ha aprobado por el Consejo de Gobierno un nuevo Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en Situaciones de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y por Orientación Sexual de la Universidad de Huelva, con el doble objetivo de evitar y tratar de prevenir situaciones de acoso así como la articulación de un procedimiento que permita actuar, con todas las garantías, en los casos en los que se produzca acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, contemplándose diversas medidas de sensibilización, formación y prevención. Así, para que el Protocolo sea conocido por toda la Comunidad Universitaria se establece su difusión a través de la web de la Dirección de Igualdad y Atención a la Universidad, en todas las páginas web de los centros y facultades, en la guía del estudiantado, así como campañas de información específicas. Igualmente, se contempla la realización de programas de formación destinados al PAS, PDI y Alumnado, así como de estudios de evaluación del entorno laboral con el objetivo de detectar los factores que puedan favorecer las conductas de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o que pudieran derivar ellas. Puede de consultarse http://www.uhu.es/sec.general/Normativa/Textos Pagina Normativa/Normativ a 2019/Protocolo Acoso ccgg 13 03 19.pdf.

#### 3. II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA

#### 3.1. JUSTIFICACIÓN

La Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge que "se reconoce las unidades de igualdad de género de las Universidades Andaluzas y se fija el objetivo de establecer un Plan de igualdad y prevención de la discriminación y la violencia de género que debe implicar al proyecto educativo, laboral, investigador y social de la Universidad. Destacar el nuevo artículo dedicado al papel de las mujeres en la ciencia y en I+D+I, con el fin de ayudar a superar los obstáculos que hoy, todavía, encuentran las mujeres en estos campos del conocimiento". Atendiendo al mandato legal, se hace imprescindible que la Universidad de Huelva apruebe un nuevo Plan de Igualdad.

La Universidad de Huelva tiene un fuerte compromiso con todas las personas que trabajan y estudian en su seno, de fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos. Este compromiso de la Universidad de Huelva se hace evidente con la creación del Vicerrectorado de Planificación Estratégica,



Calidad e Igualdad y la puesta en marcha de la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad. Se apuesta por una Dirección que esté presente de forma transversal en todos los Vicerrectorados y que coordine cuantas acciones y medidas se pongan en marcha en torno a la igualdad.

Acompañando a este documento, se ha elaborado un Anexo normativo en el que se incluye un análisis del marco jurídico a nivel internacional, nacional y autonómico, así como los artículos, o parte de ellos, que son de obligado cumplimiento para la Universidad, bien por venir recogidos en la legislación específica universitaria, bien por referirse al ámbito de la educación superior en el marco de la legislación general sobre igualdad, o por hacer referencia, genéricamente, a las Administraciones o instituciones públicas de las que las Universidades forman parte. También se han incluido artículos que, aunque no sean de obligado cumplimiento en el ámbito universitario, resultan útiles para fundamentar, desde el punto de vista legal, la política institucional de igualdad entre mujeres y hombres que pueda desarrollar la Universidad.

### 3.2 MODELO DE IMPLEMENTACIÓN

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva se desarrollará mediante la aplicación de la Transversalidad de Género, estrategia que implica a toda la comunidad universitaria en la implementación de políticas y medidas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

#### Las Fases:

- ✓ I Etapa: Análisis de la situación de género de la UHU, diseño del borrador del II Plan, revisión y aportaciones por parte de la Comisión de Igualdad, elaboración definitiva del II Plan y aprobación del mismo.
- ✓ II Etapa: Presentación del II Plan de Igualdad a toda la comunidad universitaria y su publicación en la web de la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad. Desarrollo y ejecución del mismo.
- ✓ III Etapa: Se llevará a cabo la evaluación del Plan mediante informes anuales por parte de la Dirección sobre los avances del Plan, que se presentarán y revisarán por la Comisión de Igualdad. Una vez finalizado el periodo de vigencia del Plan se elaborará una memoria final evaluativa.

#### 3.3. ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

Como se recoge en el art. 20 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, "Cada universidad pública de Andalucía se dotará, con estructura propia y suficiente, de una unidad de igualdad de género con el fin de impulsar, coordinar y evaluar la implementación de la Perspectiva de Género en su ámbito de actuación". Por tanto, la puesta en marcha de este II Plan de Igualdad requiere otorgar a la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad de una dotación presupuestaria y de recursos humanos y materiales suficientes que posibiliten la puesta en marcha de las acciones planificadas en función de las disponibilidades presupuestarias y la situación financiera de la Institución.



#### 3.4 EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS



# EJE 0. DOTAR A LA UNIDAD DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONÓMICO-FINANCIEROS.

Objetivo 0.1. Dotar a la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad de una asignación económica y de personal que garantice su funcionamiento. Responsables: Gerencia, Vicerrectorados competentes en la materia.

#### Medidas:

- Garantizar una dotación económica y de personal que permita el desarrollo de las funciones propias de la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad.
- 2. Posibilitar la existencia de un espacio propio para la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad que permita la adecuada atención a la comunidad universitaria.

Objetivo 0.2. Gobernanza de la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad de la Universidad de Huelva

#### Responsables:

Órganos colegiados: Comisión de Igualdad y Atención a la Diversidad.

Responsables institucionales: Rector/a, Vicerrector/a con competencias en igualdad, Director/a de la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad.

Personal de Administración y Servicios.



#### Medidas:

- 1. Garantizar la permanencia de la Comisión de Igualdad como órgano de asesoramiento, seguimiento y supervisión del cumplimiento de los objetivos y medidas especificadas en el presente Plan.
- 2. Elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.
- 3. Velar por la coordinación y colaboración mutua entre la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad y la Comisión de Igualdad, así como con otras instituciones, órganos y personas expertas.

#### EJE 1. EMPLEO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Se recogen los objetivos y medidas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y mediante el fomento de la conciliación y corresponsabilidad y medidas encaminadas a cumplir con el compromiso del principio de la presencia equilibrada en los órganos de gobierno.

Objetivo 1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad

Responsables: Gerencia, Vicerrectorado/s competentes en la materia

#### Proponer las siguientes medidas:

- Actualizar en la página web de la UHU y en la web de recursos humanos una sección sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas existentes en la UHU Incluir medidas de acción positiva en determinadas convocatorias y solicitudes para mujeres y hombres con personas menores de 3 años y con personas en situación de dependencia a su cargo.
- 2. Incluir medidas de acción positiva en determinadas convocatorias y solicitudes para mujeres y hombres con personas menores de 3 años y con personas en situación de dependencia a su cargo.
- 3. Realizar un diagnóstico de las necesidades de conciliación de la vida personal y laboral y familiar específica del PDI y del PAS.
- 4. Elaborar y aprobar de un Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PAS y estudiantado.
- 5. Incluir en las convocatorias y normativas relacionadas con el alumnado medidas de conciliación familiar, como por ejemplo en la convocatoria de cambio de grupos.
- 6. Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva.

Objetivo 1.2. Implementar medidas de acción positiva encaminadas a cumplir con el compromiso de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Responsables: Gerencia, Secretaría General, Vicerrectorado/s competente/s.



#### Proponer las siguientes medidas:

- 1. Incorporar contenidos de igualdad en los programas electorales.
- 2. Impulsar la existencia de paridad en los órganos de gobierno y otros.
- 3. Establecer acciones dirigidas a estimular la participación de las mujeres en los órganos de gobierno.
- 4. Revisar la normativa de la Universidad de Huelva para el cumplimiento de este objetivo.

Objetivo 1.3. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción y desarrollo profesional.

Responsables: Secretaría general, Gerencia, Vicerrectorado/s competente/s.

#### Proponer las siguientes medidas:

- 1. Elaborar informes de impacto de género de la normativa universitaria, convocatorias de empleo y presupuestos.
- 2. Elaborar de los Presupuestos de la Universidad de Huelva con Perspectiva de Género.
- 3. Garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales/comisiones de acceso, promoción y contratación.
- 4. Garantizar que en los procesos de selección, promoción y contratación no se genere ningún tipo de discriminación por razón de género, directa o indirecta.
- 5. Implementar medidas de acción positiva que coadyuven a la promoción a categorías y cuerpos profesionales del sexo que esté infrarrepresentado.
- 6. Realizar un estudio de las retribuciones del personal de la Universidad de Huelva para detectar posibles brechas salariales de género.
- 7. Incluir de forma sistemática la variable sexo en estadísticas, encuestas y recogida de datos en cualquier ámbito y servicio de la Universidad de Huelva.

#### **EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN**

Objetivo 2.1. Fomentar la Perspectiva de Género en las investigaciones que se realicen en la Universidad.

Responsables: Vicerrectorado/s con competencias en Investigación e Igualdad, Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad.

#### Proponer las siguientes medidas:

- 1. Promover una convocatoria anual específica de proyectos con perspectiva de género.
- 2. Convocar anualmente premios para trabajos directamente relacionados con la Igualdad de Género (TFM, TFG, Tesis doctorales)
- 3. Incluir en el Plan Propio de investigación de la UHU medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.



- 4. Impulsar la participación de grupos de investigación de la UHU en convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la Igualdad de Género, así como en las que se favorezca el liderazgo por mujeres (convocatorias europeas y otras).
- 5. Difundir desde la página web de la OTRI los resultados de investigaciones (Tesis, TFG, TFM, informes de investigación, artículos de revista...) con Perspectiva de Género.
- Añadir incentivos en baremos que favorezcan la Igualdad de Género en todas las convocatorias procedentes del Área de Investigación y Transferencia.
- 7. Fomentar y difundir los estudios de género realizados en la UHU

Objetivo 2.2. Diseñar e impulsar cursos y estrategias que favorezcan la introducción de la Perspectiva de Género en la actividad ordinaria del personal investigador.

Responsables: Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad.

#### Proponer las siguientes medidas:

- 1. Llevar a cabo cursos formativos para personal docente e investigador sobre la inclusión de la Perspectiva de Género en las investigaciones
- 2. Llevar a cabo cursos formativos para el personal de administración y servicios sobre la Perspectiva de Género.

Objetivo 2.3. Establecer estrategias de captación, sobre todo, en las enseñanzas muy masculinizadas o feminizadas y analizar su impacto.

Responsables: Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad y Vicerrectorado de Estudiantes

#### Proponer las siguientes medidas:

- 1. Incentivar a los centros La realización de actividades encaminadas a desmitificar la idea de carreras masculinas o femeninas.
- 2. Realizar charlas en Centros de Enseñanza Obligatoria.

Objetivo 2.4. Impulsar la incorporación de la Perspectiva de Género en los estudios de Grado y Postgrado.

Responsables: Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad y Vicerrectorado de Ordenación Académica, Grado y Postgrado.

#### Proponer las siguientes medidas:

1. Visibilizar las experiencias docentes, en materia de Género e Igualdad, que se desarrollan en las Facultades a través de la web de la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad.



2. Establecer procesos formativos adaptados a las Facultades desde el punto de vista metodológico, didáctico, cognoscitivo...para que el profesorado pueda diseñar sus asignaturas con Perspectiva de Género.



#### **EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**

Objetivo 3.1. Crear cultura de igualdad en la Universidad de Huelva.

Responsables: Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad y Gerencia.

#### Proponer las siguientes medidas:

- 1. Consolidar una oferta formativa dirigida a la comunidad universitaria en materia de Género en colaboración con otras entidades, así como en el Plan de Formación del PAS y PDI.
- 2. Incluir en el Plan de Formación del PAS y PDI la formación en Igualdad (presencial, semipresencial y on-line).
- 3. Crear un programa formativo enfocado al liderazgo dirigido a mujeres (PDI, PAS y estudiantes) de la Comunidad Universitaria.
- 4. Impulsar actuaciones que favorezcan la Igualdad de Género y la construcción de las nuevas masculinidades.
- 5. Establecer redes con entidades e instituciones que favorezcan la Igualdad de Género.
- 6. Poner en valor en sus diferentes ámbitos la labor llevada a cabo por mujeres.

#### EJE 4. ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

Objetivo 4.1. Promover un entorno libre acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual en la Comunidad Universitaria.

Responsables: Rectorado, Vicerrectorado-s competente-e, Gerencia, Secretaría General, Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad.

#### Proponer las siguientes medidas:

- Velar por la inclusión en las estadísticas de la Universidad de las denuncias recibidas por motivo de acosos sexual por razón de sexo y violencia de género (conforme a Ley de Protección de datos de carácter personal vigente).
- 2. Difundir del nuevo Protocolo de Acoso Sexual, por razón de Género y por Orientación Sexual.
- 3. Implantar medidas de prevención recogidas en el Protocolo.
- 4. Elaborar de memoria anual de las actuaciones realizadas en materia de acoso.
- 5. Establecer dentro del Plan de Formación una oferta formativa sobre Acoso Sexual.

Objetivo 4.2. Crear un campus libre de Violencia de Género.

Responsables: Rectorado, Vicerrectorado-s competente-e, Gerencia, Secretaría General, Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad.



Proponer las siguientes medidas:

- Impulsar la Red de voluntariado contra la Violencia de Género, facilitándose la incorporación del personal que quiera formar parte de la Red de agentes claves contra la Violencia de Género.
- 2. Incluir en el Plan de Formación del PAS y PDI formación específica en materia de Violencia de Género, así como sobre el Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acosos sexual por razón de sexo y orientación sexual de la Universidad de La Huelva, fomentando la participación de las personas con cargos de representatividad y responsabilidad.
- 3. Establecer acuerdos de colaboración con entidades y recursos de atención a víctimas de Violencia de Género.

#### EJE 5. VISIBILIZACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

Objetivo 5.1. Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y en las distintas formas de comunicación de la Universidad de Huelva.

Responsables: Secretaría General, Gerencia y Vicerrectorado/s competentes

#### Proponer las siguientes medidas:

- 1. Adaptar un lenguaje no sexista en la señalética.
- 2. Implantar el uso de lenguaje inclusivo en las disposiciones normativas y documentación administrativa
- 3. Implantar el uso del lenguaje inclusivo en las páginas web de Vicerrectorados, Centros, Unidades y Servicios.
- 4. Distinguir a los centros, servicios o personas que destaquen en la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad.
- 5. Difundir todas las actuaciones y actividades llevadas a cabo por la Universidad de Huelva en materia de Género e Igualdad
- 6. Difundir manuales de lenguaje no sexistas
- 7. Incluir en la página web de la universidad de Huelva contenidos que contribuyen a la Igualdad de género.

### 3.5. EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad se llevará a cabo por la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad del Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad. Para ello se realizarán informes anuales que serán presentados a la Comisión de Igualdad para su revisión.

Al finalizar el periodo de ejecución del II Plan se emitirá un informe final donde se reflejen las acciones realizadas, los logros obtenidos a los largos de los cuatro años de implementación del Plan y los datos descriptivos desagregados por sexo de la Universidad de Huelva.



# EJE 0. COORDINACION, ESTRUCTURA Y GOBERNANZA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Objetivo 0.1. Dotar a la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad de una asignación económica y de personal que garantice su funcionamiento.

Turnetonarine Crito.					
MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACION	RESPONSABLE	
Garantizar una dotación económica y de personal que permita el desarrollo de las funciones propias de la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad en función de las disponibilidades presupuestarias y la situación financiera de la Universidad	Presupuestos anuales de la UHU Relación de Puestos de Trabajo	Cuantía N. personas asignadas a la Unidad	Anual	Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad y Comisión de Igualdad	
Posibilitar la existencia de un espacio propio para la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad que permita la adecuada atención a la comunidad universitaria.	Existencia de espacio propio	SI/NO	Anual	Gerencia	
Objetivo 0.2. Gobernanza de la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad de la Universidad de Huelva					
MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACION	RESPONSABLE	

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACION	RESPONSABLE
Garantizar la permanencia de la Comisión de Igualdad como órgano de asesoramiento, seguimiento y supervisión del cumplimiento de los objetivos y medidas especificadas en el presente Plan.	Funcionamiento de la Comisión	Sí /No Tiempo de permanencia	Anual	Rectorado / Vicerrectorados competentes /Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.	Elaboración del Reglamento	Aprobación del Reglamento	Primer semestre 2020	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad y Comisión de Igualdad
Velar por la coordinación y colaboración mutua entre la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad y la Comisión de Igualdad, así como con otras instituciones, órganos y personas expertas.	Constitución y actuaciones de coordinación y seguimiento de la Unidad y Comisión	Fecha de constitución y N. de acciones	Anual	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad y Comisión de Igualdad

#### EJE 1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN



Objetivo 1.1. Garantizar la Igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad						
MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACION	RESPONSABLE		
Proponer la actualización en la página web de la UHU y en la web de recursos humanos una sección sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas existentes en la UHU	Creación del espacio Elaboración de una Guía fácil y accesible	Sí/No	Anual	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad y Servicio de Informática y Comunicaciones		
Proponer la inclusión de medidas de acción positiva en determinadas convocatorias y solicitudes para mujeres y hombres con personas menores de 3 años y con personas en situación de dependencia a su cargo	Nº de convocatorias que incluyen esta acción	N. Medidas	Anual	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad, Vicerrectorados competentes y Gerencia		
Proponer la realización de un diagnóstico de las necesidades de conciliación de la vida personal y laboral y familiar específica del PDI y del PAS.	Elaboración del diagnóstico	Aprobación del diagnóstico	Segundo semestre de 2020	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad		
Proponer la elaboración y aprobar de un Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PAS y estudiantado	Elaboración y aprobación	Aprobación del Plan	Segundo semestre 2020	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad y Comisión de Igualdad		
Proponer la inclusión en las convocatorias y normativas relacionadas con el alumnado medidas de conciliación familiar, como por ejemplo en la convocatoria de cambio de grupos	Medidas implementadas	N. Medidas	Anual	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad		
Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva	Nº de pliegos	SI/NO	ANUAL	Gerencia		
Objetivo 1.2. Implementar medidas de acción positiva encaminadas a cumplir con el compromiso de alcanzar la igualdad efectiva de						
	mujeres	y hombres				
MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACION	RESPONSABLE		

Incorporar contenidos de igualdad en los programas electorales	Contenidos de igualdad incorporados	N. Contenidos	Anual	Secretaria General / - Vicerrectorado-s competente-s /Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Impulsar la existencia de paridad en los órganos de gobierno y otros	Proporción mujeres y hombres	Porcentaje, cuantía	Anual	Secretaria General / - Vicerrectorado-s competente-s /Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Establecer acciones dirigidas a estimular la participación de las mujeres en los órganos de gobierno.	Acciones	N. Acciones	Anual	Secretaria General / Vicerrectorado-s competente-s /Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Revisar la normativa de la Universidad de Huelva para el cumplimiento de este objetivo	Normativa revisada	N. Normativa	Anual	Secretaria General / Vicerrectorado-s competente-s /Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Objetivo 1.3. Garantizar la igualdad de oportu	inidades en el acceso	o, promoción y de	esarrollo profesional	
MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACION	RESPONSABLE
Elaborar informes de impacto de género de la normativa universitaria, convocatorias de empleo y presupuestos	Informes realizados	Cuantía	Anual	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad / Secretaría General / Vicerrectorados competentes / Gerencia
Proponer la elaboración de los presupuestos de la Universidad de Huelva con Perspectiva de género	Incorporación efectiva de la Perspectiva de Género en los Presupuestos	Sí/No	Anual	Unidad de Gerencia / Igualdad y Atención a la Diversidad
Proponer garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en los	Composición paritaria de género de	N. de tribunales/comi siones paritarias	Anual	Vicerrectorado de Profesorado / Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad



tribunales/comisiones de acceso, promoción y	tribunales/comisio			
contratación	nes de acceso,			
	promoción y			
	contratación			
Garantizar que en los procesos de selección,	Revisión de los	_		Vicerrectorado de Profesorado /
promoción y contratación no se genere	procesos con	Cuantía y tipos	Anual	Gerencia / Unidad de Igualdad y
discriminación por razón de género, directa o	perspectiva de	de procesos		Atención a la Diversidad
indirecta	género			
Implementar medidas de acción positiva que	A	C - 1/2 N		Vicerrectorado de Profesorado /
coadyuven a la promoción a categorías y cuerpos	Acciones positivas	Cuantía y N.	Anual	Gerencia Unidad de Igualdad y
profesionales del sexo que esté infrarrepresentado	adoptadas	Medidas		Atención a la Diversidad
Proponer la realización de un estudio de las				
retribuciones del personal de la Universidad de				Vicerrectorados competentes /
Huelva para detectar posibles brechas salariales	Estudio	Sí/No	Anual	Gerencia / Unidad de Igualdad y
de género				Atención a la Diversidad
Incluir de forma sistemática la variable sexo en				
estadísticas, encuestas y recogida de datos en	Datos			Todos los servicios de la
cualquier ámbito y servicio de la Universidad de	desagredados por	Sí/No	Anual	Universidad
Huelva	sexo			Offiversidad
EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN				
Objetivo 2.1. Fomentar la Perspectiva de Gén	ero en las investigac	iones que se real	icen en la Universidad	
MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
	Elaborar y			Visorrostorados compotentos /
Promover una convocatoria anual específica de	aprobación y	Sí / No	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a
proyectos con perspectiva de género.	presentación de la	31 / INU	Alludi	la Diversidad
	convocatoria			ia Diversidad

Convocar anualmente premios para trabajos directamente relacionados con la Igualdad de Género (TFM, TFG, Tesis doctorales)	Convocatoria	N. de trabajos presentados N. de convocatorias	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Incluir en el Plan Propio de investigación de la UHU medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.	Medidas incluidas en el plan Propio de Investigación	N. medidas	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Impulsar la participación de grupos de investigación de la UHU en convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la Igualdad de Género, así como en las que se favorezca el liderazgo por mujeres (convocatorias europeas y otras).	Propuestas lideradas por mujeres presentadas en la convocatoria	N. propuestas lideradas por mujeres presentadas en la convocatoria	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Difundir desde la página web de la OTRI los resultados de investigaciones (Tesis, TFG, TFM, informes de investigación, artículos de revista) con perspectiva de género.	Creación de un espacio donde se publiquen las investigaciones	Sí / No  N. Resultados de investigación con Perspectiva de Género difundidas	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Añadir incentivos en baremos que favorezcan la igualdad de género en todas las convocatorias procedentes del Área de Investigación y Transferencia.	Incentivos presentados	N. Incentivos presentados	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Fomentar y difundir los estudios de género realizados en la UHU	Desarrollar y difundir la colección <i>Zenobia</i> <i>Camprubí</i> del	SI/NO	ANUAL	Vicerrectorados competentes



	Servicio de			
	Publicaciones			
	enfocada a los			
	estudios de género			
	Crear un sección en			
	el Repositorio Arias			
	Montano que incluya			
	todas las referencias			
	que incluyan			
	estudios de género y			
	sobre igualdad			
Objetivo 2.2. Diseñar e impulsar cursos y estra	tegias que favorezcan	la introducción	de la Perspectiva de G	énero en la actividad ordinaria
del personal investigador				
MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Proponer cursos formativos para personal				Vicerrectorados competentes /
docente e investigador sobre la inclusión de la	Cursos formativos	N. Cursos	Anual	Unidad de Igualdad y Atención a
Perspectiva de Género en las investigaciones				la Diversidad
Proponer cursos formativos para el personal de		N. Cursos		Vicerrectorados competentes /
administración y servicios sobre la Perspectiva de	Cursos formativos	formativos	Anual	Unidad de Igualdad y Atención a
Género		101111411105		la Diversidad
Objetivo 2.3. Establecer estrategias de captaci	ón, sobre todo en las	enseñanzas muy	y masculinizadas o fen	ninizadas y analizar su impacto
MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Incentivar a los centros a realizar actividades	Actividades	N. Actividades		Vicerrectorados competentes /
encaminadas a desmitificar la idea de carreras	realizadas en los	realizadas en	Anual	Unidad de Igualdad y Atención a
masculinas o femeninas	centros	los centros		la Diversidad



Realizar charlas en Centros de Enseñanza Obligatoria	Nº de charlas impartidas Noticias publicadas en la Dirección de Igualdad	N. charlas impartidas N. <b>N</b> oticias publicadas en	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Objetivo 2.4. Impulsar la incorporación de la I	Perspectiva de Géner	o en los estudios	de Grado y Posgrado	
MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Visibilizar las experiencias docentes, en materia de Género e Igualdad, que se desarrollan en las Facultades a través de la web de la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad.	Experiencias	N. Experiencias	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Establecer procesos formativos adaptados a las Facultades desde el punto de vista metodológico, didáctico, cognoscitivopara que el profesorado pueda diseñar sus asignaturas con Perspectiva de Género	Procesos formativos	N. procesos formativos	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
EJE 3 SENSIBILIZACION Y FORMACIÓN				
Objetivo 3.1. Crear cultura de Igualdad en la l	Jniversidad de Huelv	a		
MEDIDA	INDICADOR	MEDICIÓN	TEMPORALIZACION	RESPONSABLE
Proponer una oferta formativa dirigida a la comunidad universitaria en materia de Género en colaboración con otras entidades, así como en el Plan de Formación del PAS y PDI.	Acciones formativas desarrolladas en el curso académico	N. Acciones formativas desarrolladas en el curso académico	Anual	Vicerrectorados competentes / Gerencia/ Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad

Proponer Incluir en el Plan de Formación del PAS y PDI la formación en Igualdad (presencial, semipresencial y on-line)	Acciones formativas	N. Acciones	Anual	Vicerrectorados competentes / Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Proponer la creación de un programa formativo enfocado al liderazgo dirigido a mujeres (PDI, PAS y estudiantes) de la Comunidad Universitaria	Programas de liderazgo dirigido a mujeres	N. programas	Anual	Vicerrectorados competentes / Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Impulsar actuaciones que favorezcan la Igualdad de Género y la construcción de las nuevas masculinidades	Acciones desarrolladas acciones desarrolladas y participantes desagregado por sexo	Nº de acciones desarrolladas Nº de participantes desagregados por sexo Satisfacción de los/as participantes	Anual	Vicerrectorados competentes / Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Establecer redes con entidades e instituciones que favorezcan la Igualdad de Género	Entidades con las que se establece colaboración	N. Redes	Anual	Vicerrectorados competentes / Gerencia/ Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Poner en valor en sus diferentes ámbitos la labor llevada a cabo por mujeres.	Promover en los nuevos edificios que se construyan en los campus de la UHU, así como evaluar ponerles nombre a aquellos	N. Denominacione s con nombres de mujeres y hombres	Anual	Gerencia/ Vicerrectorados competentes/ Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad



que aún no lo tienen, el nombre de mujeres por su labor científica, académica y social.	SI/NO	
Fomentar la concesión equilibradas de premios y distinciones.		

#### EJE 4 ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

#### Objetivo 4.1. Promover un entorno libre de acoso sexual por razón de sexo y orientación sexual de la Comunidad Universitaria

Objetivo 4.1. Fromover un entorno indre de acoso sexual por razon de sexo y orientación sexual de la comunidad offiversitaria					
MEDIDAS	INDICADOR	MEDICION	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	
Velar por la inclusión en las estadísticas de la Universidad de las denuncias recibidas por motivo de acosos sexual por razón de sexo y violencia de género (conforme a Ley de Protección de datos de carácter personal vigente)	Datos (conforme a Ley de Protección de datos de carácter personal vigente) sobre denuncias	Datos (conforme a Ley de Protección de datos de carácter personal vigente) sobre denuncias	Anual	Vicerrectorados competentes /Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad	
Difundir del nuevo Protocolo de acoso sexual, por razón de género y por orientación sexual	Acciones desarrolladas para la difusión del protocolo	N. Acciones desarrolladas para la difusión del protocolo	Anual	Vicerrectorados competentes /Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad	
Implantar medidas de prevención recogidas en el Protocolo	Medidas llevadas a cabo	N. Medidas Ilevadas a cabo	Anual	Vicerrectorados competentes /Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad	
Elaborar de memoria anual de las actuaciones realizadas en materia de acoso	Presentación de la memoria	Sí /No	Anual	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad	



Establecer dentro del Plan de Formación una oferta formativa sobre Acoso Sexual	Cursos ofertados  Satisfacción de  los/as participantes	N. Cursos ofertados Grado de Satisfacción	Anual	Vicerrectorados competentes /Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Objetivo 4.2. Crear un campus libre de Violen	cia de Género			
MEDIDAS	INDICADOR	MEDICION	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Impulsar la Red de voluntariado contra la Violencia de Género, facilitándose la incorporación del personal que quiera formar parte de la Red de agentes claves contra la Violencia de Género	Participantes	N. participantes	Anual	Vicerrectorados competentes /Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Proponer Incluir en el Plan de Formación del PAS y PDI formación específica en materia de Violencia de Género, así como sobre el Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acosos sexual por razón de sexo y orientación sexual de la Universidad de La Huelva, fomentando la participación de las personas con cargos de representatividad y responsabilidad	Cursos ofertados Satisfacción de los/as participantes	N. Cursos ofertados Grado de satisfacción de los/as participantes	Anual	Vicerrectorados competentes /Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Establecer acuerdos de colaboración con entidades y recursos de atención a víctimas de Violencia de Género	Acuerdos y convenios establecidos	N. Acuerdos	Anual	Vicerrectorados competentes /Secretaria General / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad

### EJE 5. VISIBILIZACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

Objetivo 5.1. Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y en las distintas formas de comunicación de la Universidad de Huelva.

MEDIDAS	INDICADOR	MEDICION	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	
Adaptar un lenguaje no sexista en la señalética	Señalética con lenguaje inclusivo	N. Señalética con lenguaje inclusivo	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad	



Implantar el uso de lenguaje inclusivo en las disposiciones normativas y documentación administrativa	Acciones	N. documentos con lenguaje inclusivo/no inclusivo	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Implantar el uso del lenguaje inclusivo en las páginas web de Vicerrectorados, Centros, Unidades y Servicios.	Espacios webs	Sí /No	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Distinguir a los centros, servicios o personas que destaquen en la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad	Convocatorias de premios que reconozcan la labor por la igualdad	N. Distinciones	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Difundir todas las actuaciones y actividades llevadas a cabo por la Universidad de Huelva en materia de Género e Igualdad	Actuaciones publicadas en la web	N. Actuaciones publicadas en la web	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Difundir manuales de lenguaje no sexistas	Publicación de guías y manuales de lenguaje no sexista	Sí /No	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Incluir en la página web de la universidad de Huelva contenidos que contribuyen a la Igualdad de género.	Espacios reservados e imágenes que favorezcan la igualdad de género	N. Espacios N. Acciones	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad



#### **ANEXO**

#### **ANEXO A. MARCO NORMATIVO**

El II Plan de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres de la Universidad de Huelva no sólo se convierte en un instrumento de concreción y operatividad de obligado cumplimiento en esta materia, procura ahondar en el compromiso institucional que pretende reforzar la prevención de todo tipo de discriminación y el fomento permanente de los valores fundamentales, los derechos humanos y las responsabilidades que, como entidad promotora de conocimientos, capacitaciones y habilidades, tiene la necesidad de preservar y hacer cumplir.

Todas las personas que conforman la comunidad universitaria deben estar reflejadas en esta herramienta que se inspira en los pilares básicos no sólo constitucionales y/o estatuarios, sino en expresiones legislativas internacionales. No cabe duda de que, entre estas últimas, es imprescindible citar la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Carta Social Europea (1961), los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y Derechos Sociales, Económicos y Culturales (1966), al igual que las posteriores Convenciones de Naciones Unidas para la eliminación de diferentes vulneraciones que pueden padecer las mujeres, especialmente la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), habiendo sido incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico a partir de la aprobación de la Constitución española (1978).

En el Título Preliminar de la Constitución española se establece que España es un "Estado Social y Democrático de Derecho" que se inspira en los valores superiores de la "libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político" (art. 1.1 CE), señalándose la responsabilidad de los poderes públicos de garantizar dicha igualdad y libertad, real y efectiva, para toda la ciudadanía, así como la eliminación de todas las barreras que impidan su participación en las esferas de la "vida política, económica, cultural y social" (art. 9.2 CE).

Su Título I "De los Derechos y Deberes Fundamentales" es relevante y significativo, pero cabe destacar, en esta materia, el articulado que establece como base para la paz y el progreso sociopolítico el reconocimiento de la "dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de las demás personas" (art. 10 CE); el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de "nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social" (art. 14 CE), el derecho a la "integridad física y moral" (art. 15 CE), así como la "plena igualdad jurídica" en el matrimonio entre mujeres y hombres (art. 32 CE). Y todo lo expresado respetando la competencia exclusiva del Estado sobre la "regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales" (art. 149.1. 1º CE).

Sin duda alguna, con nuestra Norma Suprema se pone de manifiesto el desafío que representa la vigencia de un sistema democrático, ya que la Igualdad no supone únicamente un planteamiento, explicitación y revisión de lo legal, sino un esfuerzo continuo para que se implante y preserve de manera "real y efectiva". Con este objetivo, en los primeros años de andadura democrática surge la prioridad de crear el Instituto



de la Mujer (1983). Posteriormente, en la Comunidad Autónoma de Andalucía se puso en marcha el Instituto Andaluz de la Mujer en 1989, cuya representación territorial se articula a través de los ocho Centros Provinciales de la Mujer, sumándose la creación y expansión de los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), los cuales según el nuevo art. 62.bis.1 de la Ley 9/2018, 8 de octubre, realizarán, entre otras actuaciones, las de "sensibilización en políticas de igualdad y fomento de la participación de las mujeres", requiriendo éstos una colaboración conjunta a nivel financiero del 50%, entre la Administración de la Junta de Andalucía y las Corporaciones Locales.

En el año 2000 se creó el Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, proliferando a partir de esta fecha diversos organismos nacionales y autonómicos, adheridos a diferentes Ministerios y Consejerías competentes en materia de igualdad y/o violencia de género, destacando especialmente el Observatorio de la Imagen de las Mujeres, el Observatorio Estatal de Violencia de Género, el Observatorio de Salud de las Mujeres, el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial, destacando en el ámbito científico la Unidad de Mujeres y Ciencia y el recientemente creado Observatorio Mujeres Ciencia e Innovación, para la igualdad de género en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

El marco legislativo, a medida que se ha incrementado la sensibilización y concienciación de la desigualdad hacia las mujeres, especialmente en las "violencias machistas", ha requerido de un esfuerzo ingente y prolijo. Desde la primera normativa que trata esta temática, casi de forma residual, con la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros, pasando por la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de violencia doméstica, no se llegaría a configurar una legislación específica hasta la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que supuso un espaldarazo a la visibilización de esta problemática, definida por la propia Organización de Naciones Unidas como el "crimen encubierto más frecuente en el mundo", requiriendo de una intervención holística en directrices estrategias centradas en su prevención, detección y reconocimiento de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, así como en la tutela (institucional, penal, judicial), entre otras actuaciones.

En el marco de los trascendentales avances alcanzados en el ámbito del Derecho antidiscriminatorio de género de la Unión Europea, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, definiéndose la igualdad de trato entre mujeres y hombres como la "ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y el estado civil" (art. 3) y entendiéndose, la igualdad de género, como un "principio jurídico universal" (art. 4), siendo preciso el diseño, implementación y evaluación de políticas activas específicas, de acciones positivas y de actuaciones que trabajen en la erradicación de los estereotipos, los prejuicios y la "múltiple discriminación" que padecen las mujeres.



De todas las medidas, las que conciernen directamente con el ámbito universitario, destacan aquellas que giran en torno a la corrección de desigualdades en las relaciones laborales, las que fomentan la igualdad en las empresas públicas y privadas reflejadas en la negociación colectiva, la participación y representación equilibrada de género en los órganos decisorios y la puesta en marcha de instrumentos básicos de la Administración General del Estado (Comisión Interministerial de Igualdad, Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, Informes de impacto de género y evaluaciones periódicas...). Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007 fortalece el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, recogida anteriormente en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Actualmente, el reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, viene a modificar e incluir nuevas propuestas, que afectan no sólo a la legislación citada sino al propio Estatuto de Trabajadores. Así, se incrementa la protección de la mujer en el período de embarazo, gestación y nacimiento de la persona menor; se regulan los permisos retribuidos por esa causa; el derecho a la información por parte de la representación legal de las personas trabajadoras; la adaptación horaria de las jornadas laborales para mejorar dicha conciliación, insertando la posibilidad del trabajo a distancia; el registro de los salarios de las personas trabajadoras, eliminando cualquier brecha salarial; el incremento de los permisos (lactancia y paternidad); así como la protección ante despidos nulos a víctimas de violencia de género o progenitoras/es.

Por lo que se refiere a la Comunidad Autónoma de Andalucía, se dio un salto cuantitativo y cualitativo muy significativo con la reforma del Estatuto de Autonomía mediante la aprobación de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, en el que se hace una prohibición expresa de cualquier modalidad de discriminación en los derechos, cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios, particularmente la ejercida por razón de sexo, permitiéndose aquellas medidas positivas que tienen la finalidad de mejorar el bienestar de personas, grupos, colectivos o sectores que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad o exclusión (art.9). Asimismo, se manifiesta la responsabilidad de nuestra Comunidad Autónoma para velar por la libertad y la igualdad, propiciando su efectividad entre mujeres y hombres, promoviendo la democracia paritaria y la plena Incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social, además de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la especial garantía de puestos de trabajo para las mujeres (art.10). Igualmente, se garantiza el principio de Igualdad y no discriminación (art. 14), la igualdad de género (art. 15); la protección de las víctimas de violencia de género (art.16), así como la atención directa, el acceso gratuito a la justicia y con servicios de calidad para dichas víctimas (art. 29). De igual manera, entre el conjunto de los principios rectores cabe destacar la prevención y la lucha contra el sexismo (art 37.1. 2º), estableciéndose dentro de las competencias exclusivas autonómicas, en el marco de las políticas de género, la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos; la facultad de aprobar normativas específicas; así como la planificación y ejecución de Planes, normas y medidas, junto a la promoción del tejido asociativo femenino (art. 73). Y en el contexto laboral y profesional, se menciona la eliminación de actuaciones que puedan perjudicar los derechos de las



mujeres en los periodos de embarazo, parto y el ejercicio de la maternidad, al igual que la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral, ocupación, condiciones, retribuciones, formación y reciclaje profesional (arts. 167, 169).

Nuestra Comunidad Autonómica aprueba en el mismo año de la reforma del Estatuto de Autonomía dos disposiciones esenciales: la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. La Ley 12/2007 plantea desde su art. 1 la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la responsabilidad de los poderes públicos de promover la transversalidad de Género "en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género" (art. 5). Asimismo, incluye otras cuestiones como el requerimiento de evaluaciones del impacto de género (art. 6), la elaboración de Planes Estratégicos para la Igualdad de Género (art. 7), la eliminación del lenguaje sexista e imagen pública peyorativa o denigrante hacia las mujeres (art. 9) transformándola por una igualitaria, plural y no estereotipada en los medios de comunicación social (art. 57), o las políticas de promoción y atención a las mujeres víctimas de violencia de género (art. 50). Igualmente, hay que resaltar la mención explícita a la igualdad de oportunidades en la educación superior, que se fomentará con relación a la carrera profesional, la inclusión de medidas en los planes de estudio, la representación equilibrada de género en los órganos colegiados universitarios y comisiones de selección y evaluación, además del desarrollo de las medidas de conciliación personal, familiar y laboral para favorecer la promoción profesional y curricular.

A partir de 2008 se producen avances significativos en el ámbito autonómico andaluz en materia de igualdad de mujeres y hombres, como reflejan, entre otros, la aprobación del Reglamento de Asistencia Jurídica gratuita en Andalucía; la creación de la Comisión Institucional de Coordinación y Seguimiento de Acciones para la erradicación de la violencia de género; las Unidades de Igualdad de la Administración de la Junta de Andalucía; el Observatorio andaluz contra la violencia de género; la Comisión de Coordinación de Políticas Autonómicas y Locales en Igualdad de Género; el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres; o el Servicio de Asistencia a las Víctimas de Andalucía. El 17 de mayo de 2013, la Junta de Andalucía y las entidades sociales defensoras de la Igualdad firmaron el Pacto Andaluz por la Igualdad de Género, para fomentar acuerdos que pudieran mejorar la calidad y el bienestar integral de las mujeres y, por ende, de toda la ciudadanía.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, ha sido ampliamente modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, destacando en la nueva redacción la necesidad de establecer la coeducación y la corresponsabilidad en todas las etapas educativas; un mayor impulso de campañas y acciones divulgativas de información, sensibilización y participación; la importancia de la formación especializada de profesionales, especialmente del profesorado (art. 17), además de un Programa formativo especializado en Igualdad de Género y de carácter obligatorio para profesionales de la Administración pública (Disposición adicional tercera); la visibilización de la mujer en la ciencia, en I+D+I,



incluyendo mecanismos que eviten el sesgo de género en todo el proceso de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, extendiendo estas medidas al ámbito de competencias del Sistema Andaluz del Conocimiento (Apartado VI de la Exposición de Motivos y art. 21.bis); el reconocimiento de la labor de las Unidades de Igualdad de Género de las Universidades andaluzas (art. 20); el incremento de las políticas y medidas en el empleo (art. 23) y de igualdad salarial (art. 26.bis y Disposición adicional primera); los servicios públicos para la conciliación en el ámbito educativo y social (art. 37.bis); la conciliación en el empleo público (art. 39) y los diferentes permisos (art. 40), incluidos los adicionales a la paternidad (Disposición transitoria segunda). Asimismo, se destaca el papel de la Administración ante la defensa del principio de igualdad de género y la persecución de las acciones que son permisivas o atentan contra los derechos y libertades de las mujeres, otorgándole una mayor potestad sancionadora ante las diferentes tipologías de infracciones (leves, graves y muy graves), que constituye el nuevo Título V relativo a infracciones y sanciones" de la Ley vigente (arts. 73-86).

Respecto a la enseñanza Universitaria, se insertan nuevos aspectos, como la incorporación de medidas que introduzcan enseñanzas obligatorias en igualdad entre mujeres y hombres en los correspondientes planes de estudios universitarios, especialmente en enseñanzas universitarias oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas, y respecto a Ciencias de la Educación serán de obligado cumplimiento los contenidos de coeducación, prevención de la violencia de género y de igualdad (art. 20.2). Asimismo, se exige que todas las Universidades públicas de Andalucía dispongan de una Unidad de Igualdad de Género para impulsar, coordinar y evaluar la implementación de la perspectiva de género y prevenir y responder ante los casos de acoso que se produzcan en la comunidad universitaria (PDI, PAS y estudiantado), llevando a cabo una adecuada atención de las víctimas, la investigación necesaria para esclarecer las circunstancias de los hechos denunciados y la adopción de medidas cautelares que protejan a la víctima e impidan que el proceso de investigación se pueda ver afectado (art. 20.4). Igualmente, se dirige un mandato a todas las Universidades andaluzas en orden a la aprobación de un Plan de Igualdad y prevención de la discriminación, que implicará al proyecto educativo, laboral, investigador y social de la universidad y que tendrá un carácter cuatrienal, pudiendo contar con el apoyo y asesoramiento del Instituto Andaluz de la Mujer (art. 20.5). De igual manera, se promueve a la consolidación de los estudios de género en docencia e investigación (art. 20.6) y la creación de cátedras sobre estudios de género y violencia sexista en facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias (art. 21.4). Finalmente, se insta a las Administraciones públicas de Andalucía a promover la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación mediante el impulso de la incorporación de la perspectiva de género como una dimensión transversal de la investigación, el desarrollo y la innovación; la presencia paritaria de las mujeres en los eventos científicos, académicos e institucionales; el establecimiento de mecanismos que coadyuven a eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador así como en los procedimientos de concesión de ayudas públicas a la actividad investigadora (art. 21 bis).



La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, también ha sido revisada y modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio, debido, entre otros factores, a los mandatos derivados del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica, de 11 de mayo de 2011, conocido como Convenio de Estambul, que ha sido ratificado por España y entrado en vigor el 1 de agosto de 2014. Así, desde la Exposición de Motivos de la Ley 7/2018, de 30 de julio, la violencia de género es considerada una "manifestación extrema de las desigualdades de género y una vulneración de los derechos humanos", incluyéndose todas las perspectivas y recomendaciones de dichos conceptos, especialmente en lo que se refiere a la definición nueva consideración de víctimas de violencia de género, modalidades, tipologías, diferenciaciones, etc., instándose a la adopción de "medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral a las víctimas, así como de sensibilización, educativas, formativas, de detección, atención y recuperación y todas las que resulten necesarias" (art. 1.2).

Se entiende por violencia de género, todo "acto de violencia basada en el género que implique o pueda implicar para las mujeres perjuicios o sufrimientos" de diferentes tipologías "física, psicológica, sexual o económica" desarrolladas en el art. 3.3 (apartados a, b, c, d), incluyéndose "amenazas de realizar dichos actos, la coerción o las privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada" (art. 3.2). Dicha violencia es presentada como la consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, que se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas que se contemplan en la Ley (art. 3.1).

Asimismo, respecto a quienes contempla como víctimas de violencia de género, amplía significativamente el espectro de normativas anteriores, sin duda, como reconocimiento a las víctimas supuestamente consideradas como "invisibles" o "indirectamente afectadas", abordaje erróneo e inadecuado que la presente norma pretende, con acierto, rectificar y enmendar. Así, considera a la "mujer que, por el hecho de serlo, independientemente de su edad, orientación o identidad sexual, origen, etnia, religión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, sufra un daño o perjuicio sobre su persona" incluyendo a las mujeres "menores de edad" (art. 3.1.a), también a hijas/os e hijos que sufran la violencia a la que está sometida su madre (art. 3.1.b), a las personas menores de edad, mayores, con discapacidad o en situación de dependencia, sujetas a la tutela o guarda y custodia de la mujer víctima de violencia de género y que convivan en el entorno violento (art. 3.1.c) y, finalmente, a las madres cuyos hijos/as hayan sido asesinados/as (art. 3.1.d).

De igual modo, se reconocen hasta dieciséis posibles manifestaciones de violencia de género: violencia en la pareja o expareja, feminicidio, agresiones y abusos sexuales, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, trata de mujeres y niñas, explotación sexual de mujeres y niñas, mutilación genital femenina, matrimonio precoz o forzado, violencias originadas por la aplicación de tradiciones culturales, violencia derivada de conflictos armados, ciberviolencia contra las mujeres, violencia vicaria, violencia que se ejerce a través de



medios de comunicación o publicidad, o cualquier otra forma que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres (art. 3.4).

El extenso marco normativo vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres ha servido de referencia para el diseño, elaboración y aprobación del II Plan de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres de la Universidad de Huelva, con el objetivo de hacer de nuestra Universidad no sólo una institución que gestiona y transmite conocimientos y cualificaciones técnicas y/o profesionales, sino también un espacio de igualdad y de lucha contra cualquier manifestación de discriminación o violencia y de promoción de una educación superior en valores.

#### PRINCIPALES DISPOSICIONES

**NORMATIVA ESTATAL** 

- Constitución española, *BOE* núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, <a href="https://www.boe.es/diario-boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229">https://www.boe.es/diario-boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229</a>.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, *BOE* núm. 266, de 6 de noviembre de 1999, https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568.
- Ley 3/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, *BOE* núm. 246, de 14 de octubre de 2003, <a href="https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-18920">https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-18920</a>.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, *BOE* núm. 313, de 29 de diciembre de 2004, <a href="https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760">https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760</a>.
- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, *BOE* núm. 68, de 20 de marzo de 2007, <a href="https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-5825">https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-5825</a>.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, *BOE* núm. 89, de 21 de diciembre de 2007, <a href="https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786">https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786</a>.
- Ley 14/2011, de 1 junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, *BOE* núm. 131, de 2 de junio de 2011, <a href="https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-9617&p=20190209&tn=2">https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-9617&p=20190209&tn=2</a>.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, *BOE* núm. 57, de 7 de marzo de 2019, <a href="https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244">https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244</a>.

#### NORMATIVA AUTONÓMICA ANDALUZA

Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades, *BOE* núm. 8, de 11 de enero de 2013, <a href="https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOJA-b-2013-90010">https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOJA-b-2013-90010</a>.



- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, *BOE* núm. 38, de 13 de febrero de 2008, https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-2492.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, *BOE* núm. 38, de 13 de febrero de 2008, https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-2493.
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, *BOE* núm. 269, de 7 de noviembre de 2018, <a href="https://www.boe.es/diario">https://www.boe.es/diario</a> boe/txt.php?id=BOE-A-2018-15239.
- Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, *BOE* núm. 207, de 27 de agosto de 2008, https://www.boe.es/diario\_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11883.

Normativa de la Universidad de Huelva

- Decreto 232/2011, de 12 de julio, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Huelva, *BOJA* núm. 147, de 28 de julio de 2011, <a href="http://www.uhu.es/sec.general/Estatutos/Estatutos UHU/estatutos uhu-28072011.pdf">http://www.uhu.es/sec.general/Estatutos/Estatutos UHU/estatutos uhu-28072011.pdf</a>.
- Decreto 35/2018, de 6 de febrero, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Universidad de Huelva, aprobados por Decreto 232/2011, de 12 de julio, BOJA núm. 30, de 12 de febrero de 2018, <a href="http://www.uhu.es/sec.general/Normativa/Texto">http://www.uhu.es/sec.general/Normativa/Texto</a> Normativa/modif estatutos uhu.pdf.
- Plan Estratégico de la Universidad de Huelva. Horizonte 2021. Presentado al Consejo Social de la UHU el 21 de junio de 2019. Aprobado en Consejo de Gobierno el 17 de julio de 2019, <a href="http://www.uhu.es/sec.general/Normativa/Textos Pagina Normativa/Normativa/2019/PLAN%20ESTRATEGICO%20UHU%20HORIZONTE%202021.pdf">http://www.uhu.es/sec.general/Normativa/Textos Pagina Normativa/Normativa/2019/PLAN%20ESTRATEGICO%20UHU%20HORIZONTE%202021.pdf</a>.