

El II Plan de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de la Universidad de Huelva se realizó para el período 2020–2024. Fue aprobado en Sesión Ordinaria de Consejo de Gobierno de la Universidad de Huelva el 25 de junio de 2020 y se publicó como un plan estratégico, articulado en **Ejes, Objetivos y Medidas**. El seguimiento y evaluación del citado plan fue un compromiso de la Universidad y para ello se creó la Comisión de Seguimiento, formada por representantes sindicales de UGT, CC.OO., CSIF, y Somos Universidad, la Rectora, el Vicerrector de Coordinación Agenda 2030, el Gerente y la Directora de la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad. El trabajo de la Comisión de Seguimiento fue largo y dilatado, durante los días 30 noviembre 2021, 24 mayo 2022, 30 junio 2023, 29 septiembre 2023, 20 febrero 2024, 8 abril 2025 y 19 mayo 2025. Resultado de estas reuniones el informe final es de consenso y de un firme compromiso institucional con la igualdad de género.

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva ha supuesto un sólido avance hacia la equidad de género, articulado en una estrategia rigurosa y ampliamente participada. La alta tasa de cumplimiento, superior al 91%, refleja el compromiso institucional con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La labor sostenida de la Comisión de Seguimiento ha garantizado una evaluación transparente. Este plan consolida a la Universidad como referente en políticas inclusivas y su desarrollo constituye una buena práctica en el ámbito universitario andaluz.

En el eje relativo a la coordinación, la estructura y la gobernanza de la Unidad de Igualdad, se han llevado a cabo, prácticamente, todas las medidas previstas, quedando únicamente pendiente la elaboración y aprobación del reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

El eje dedicado a la igualdad de oportunidades y la no discriminación muestra un nivel de cumplimiento destacado: de las 17 acciones contempladas, 14 han sido ejecutadas, mientras que 2 se encuentran en fase de desarrollo, vinculadas a la conciliación y al diagnóstico de necesidades del personal docente e investigador (PDI) y del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS). Una única medida, relativa a la elaboración de informes de impacto de género, aún no ha sido puesta en marcha.

En el ámbito de la docencia y la investigación, se ha alcanzado la implementación total de las acciones previstas, lo que evidencia una consolidación de la perspectiva de género en la actividad académica y científica. Igualmente, se ha logrado el cumplimiento íntegro en los ejes de sensibilización y formación, así como en el de prevención del acoso, la discriminación y la violencia por razón de género, lo que refleja un esfuerzo continuado por generar entornos seguros y promover la concienciación de toda la comunidad universitaria.

Por otro lado, el eje relativo a la visibilización, el lenguaje y la imagen institucional registra una ejecución mayoritaria de las medidas establecidas, quedando únicamente pendiente una acción destinada a reconocer a personas o servicios que destaquen por su contribución al cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.

En conjunto, los resultados del seguimiento reflejan una ejecución muy positiva del II Plan, con un cumplimiento del 91,23%. Aunque aún hay áreas con margen de mejora, especialmente en el ámbito normativo y en las políticas de conciliación, estos aspectos serán una oportunidad para reforzar futuras estrategias. Por ello, la Comisión de Seguimiento propone prorrogar el II Plan hasta un máximo de 18 meses, con el objetivo de asegurar la continuidad de las acciones mientras se diseña el III Plan de Igualdad.



Universidad de Huelva

Vicerrectorado de Coordinación y Agenda 2030
Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad



La comisión de Seguimiento del Plan tuvo la siguiente estructura paritaria entre Universidad y Sindicatos. Entre 2021-25 se realizó el seguimiento de 57 medidas recogidas en el Plan Estratégico y su grado de ejecución:

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD	TITULARES	SUPLENTE
PRESIDENTA. Rectora.	M ^a Antonia Peña	Manuela Mora
VICEPRESIDENTE Vicerrector de Coordinación y Agenda 2030	Juan A. Márquez	Teresa Leal
SECRETARIA: Directora de la Dirección de Igualdad	Beatriz Peña Acuña	Begoña Navarro
VOCAL: Gerente de la Universidad de Huelva	Manuel Pavón	Ignacio Pomares
VOCAL: Representante UGT	Belén Ríos Vizcaino	Aurora Vélez Morón
VOCAL: Representante CCOO	María Nieves Saldaña Díaz	David Castilla
VOCAL: Representante CSIF	José Manuel Robledo Alvarez	Juan Carlos Jara Reyes
VOCAL: Representante SOMOS UNIVERSIDAD	Manuel Minchón López	Somos Universidad

A fecha de 19 de mayo de 2025, el 91,23 % de las medidas incluidas en el II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres estaban ejecutadas, el 5,26% en ejecución y el 3,51% no están ejecutadas. Esta ejecución del Plan representa un logro muy significativo que refleja el compromiso, la eficacia y la implicación colectiva en su desarrollo. Esto pone de manifiesto el éxito alcanzado y la consolidación de una cultura organizativa que integra la igualdad como eje transversal. Además, el carácter dinámico y participativo del plan, concebido como un instrumento vivo, ha permitido su continua actualización y mejora a través de la retroalimentación y la experiencia acumulada, fortaleciendo su impacto y proyección futura.

EJES ESTRATÉGICOS	MEDIDAS ejecutadas	MEDIDAS en ejecución	MEDIDAS no ejecutadas	MEDIDAS totales
0. Coordinación, estructura y gobernanza	4	1	0	5
1. Igualdad de oportunidades y no discriminación	14	2	1	17
2. Docencia e investigación	14	0	0	14
3. sensibilización y formación	6	0	0	6
4. Acoso, discriminación y violencia por razón de género	8	0	0	8
5. Visibilización, lenguaje e imagen institucional	6	0	1	7
Total Medidas	52	3	2	57
% de Medidas	91,23	5,26	3,51	100

Más información: Unidad de Igualdad
<https://uhu.es/igualdad-genero/>

Vídeo acerca de Masculinidades

<https://www.uhu.es/sites/igualdad-genero/files/2025-06/MasculinidadesCorresponsabilidadConciliaci%C3%B3n.mp4>



Universidad de Huelva

Vicerrectorado de Coordinación y Agenda 2030
Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad



- Meta 5.1 Poner fin a la discriminación.
- Meta 5.2 Eliminar todas las formas de violencia de género.
- Meta 5.3 Eliminar matrimonio infantil y mutilación genital femenina.
- Meta 5.4 Reconocer el trabajo de cuidados y doméstico.
- Meta 5.5 Asegurar la participación plena de la mujer e igualdad oportunidades.
- Meta 5.6 Asegurar el acceso salud sexual y reproductiva y derechos reproductivos.
- Meta 5.A Asegurar la igualdad de derechos a los recursos económicos.
- Meta 5.B Mejorar el uso de tecnología y TIC.
- Meta 5.C Aprobar políticas y leyes para la igualdad y el empoderamiento



Informe-evaluación final. Comisión de Seguimiento

II Plan de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2021-24

Universidad de Huelva. Mayo de 2025

2020-2024. ANALISIS DE EJES Y MEDIDAS

EJE 0: COORDINACIÓN, ESTRUCTURA Y GOBERNANZA DE LA UNIDAD DE IGUALDA: 5 MEDIDAS

EJECUTADAS: 4

EN EJECUCIÓN: 1. Elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

NO EJECUTADAS: Ninguna

EJE 1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN: 17 MEDIDAS

EJECUTADAS: 14

EN EJECUCIÓN: 2

-Proponer la actualización en la página www de la UHU y en la www de los recursos humanos una sección sobre la conciliación y corresponsabilidad con las medidas existentes en la UNU

-Proponer la realización de un diagnóstico de las necesidades de conciliación de la vida personal, laboral y familiar específica del PDI y PTGAS.

NO EJECUTADAS: 1

-Elaborar informes de impacto de género de la normativa universitaria, convocatorias de empleo y presupuestos

EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACION: 14 MEDIDAS

EJECUTAS: 14

EJE 3 SENSIBILIZACION Y FORMACIÓN: 6 MEDIDAS

EJECUTADAS: 6

EJE 4. ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO: 8
EJECUTADAS: 8

EJE 5. VISIBILIZACION, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL: 7 MEDIDAS
EJECUTADAS: 6

EN EJECUCIÓN: 1

Distinguir a los centros de servicios o personas que destaquen en la consecución de objetivos del Plan de Igualdad

EJE 0. COORDINACIÓN, ESTRUCTURA Y GOBERNANZA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD		
Objetivo 0.1. Dotar a la Unidad de Igualdad de una asignación económica y de personal que garantice su funcionamiento		
MEDIDAS	INFORME 2025	
Garantizar una dotación económica y de personal que permita el desarrollo de las funciones propias de la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad en función de las disponibilidades presupuestarias y la situación financiera de la Universidad	La unidad comenzó sin presupuesto propio. En 2020 el presupuesto fue de 15.000 euros, en 2021 y 2022 de 18.000 euros, en 2023 y 2024 de 15.000 euros. Resolución de 27 de noviembre de 2023, de la Universidad de Huelva, por la que se convoca proceso selectivo por promoción interna, para cubrir plazas de personal laboral de los grupos I, II y III. https://www.juntadeandalucia.es/boja/2023/230/BOJA23-230-00028-1835101_00293394.pdf No cubierta la plaza, se convoca en modalidad de acceso libre. En dicha convocatoria aparece una plaza de titulado/a de grado medio para la unidad de Igualdad, que se convocó el 30 de julio de 2024, cuya resolución fue publicada en BOJA 19 de marzo de 2025. Universidad de Huelva. (2025, 19 de marzo). <i>Resolución de 14 de marzo de 2025, por la que se procede a la formalización de contrato laboral de carácter fijo de personal laboral de los Grupos I, II y III</i> . Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, (53), 10. https://www.juntadeandalucia.es/boja/2025/53/10	SI
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.	Desde el 2020 la Dirección de Igualdad y atención a la Diversidad dispone de un despacho propio que permite la confidencialidad de las situaciones atendidas. Situado en edificio Juan Agustín de Mora, primera planta, Campus el Carmen, 21071 Huelva.	SI
Objetivo 0.2. Gobernanza de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Huelva		
MEDIDAS	INFORME 2025	
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.	La comisión de igualdad ha estado vigente durante todo el procedimiento de elaboración del II Plan, en estos momentos se ha disuelto la comisión de Igualdad y se ha constituido la comisión de seguimiento del II Plan	SI
Elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.	Existe el reglamento de funcionamiento de los órganos colegiados, que se ha venido aplicando. https://www.uhu.es/secretaria-general/normativas	X
Velar por la coordinación y colaboración mutua entre la Unidad de Igualdad y la Comisión de Igualdad, así como con otras instituciones, órganos y personas expertas.	Durante todos los años de vigencia del II Plan se ha mantenido colaboración mutua tanto con la comisión de igualdad como con otras instituciones (ayuntamiento, diputación) con RUIGEU. La comisión de Igualdad se reunió: 07 febrero 2019, 28 marzo 2019, 26 abril 2019, 23 mayo 2019, 03 julio 2019, 15 enero 2020, 10 marzo 2020, 16 abril 2021. La Comisión de Seguimiento se reunió: 30 noviembre 2021, 24 mayo 2022, 30 junio 2023, 29 septiembre 2023, 20 febrero 2024, 8 abril 2025 y 19 mayo 2025	SI
EJE 1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN		

Objetivo 1.1. Garantizar la Igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad		
MEDIDAS	INFORME 2025	
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.	Está recogido en la actual página web de la UHU. Está pendiente que aparezca en la web de recursos humanos acceso directo a medidas de corresponsabilidad y conciliación, aparece una sección en el enlace de permisos y licencias del PTGAS https://www.uhu.es/gestion-pas/tramites-laborales/tramites-electronicos/permisos-y-licencias	X
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.	Desde la unidad de igualdad se realizó una propuesta a la rectora y vicerrectora de profesorado	SI
Proponer la realización de un diagnóstico de las necesidades de conciliación de la vida personal y laboral y familiar específica del PDI y del PTGAS.	Se ha debatido y manejado diversos borradores y normativas en el Consejo de Dirección, a propuesta de la Unidad de Igualdad y de la Secretaría General. Documento: [II Plan de Igualdad] (https://www.uhu.es/secretaria-general/sites/secretaria-general/files/2021-03/II_plan_igualdad_20_06_25.pdf)	X
Proponer la elaboración y aprobar de un Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PAS y estudiantado.	Borrador de RESOLUCIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA POR LA QUE SE ADOPAN MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR, PARA EL CURSO 2019/2020 La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 44.1 proclama que “los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a la adaptación de la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación (RD 2/2015 de 23 de octubre, art. 34.8) y la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público propugna el derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (DR. 5/2015 de 30 de octubre art. 14 apartado i). Documento: [II Plan de Igualdad] (https://www.uhu.es/secretaria-general/sites/secretaria-general/files/2021-03/II_plan_igualdad_20_06_25.pdf)	SI

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.	La Universidad de Huelva ha incorporado medidas de conciliación familiar en sus normativas académicas, permitiendo a los estudiantes solicitar cambios de grupo por motivos de conciliación. A continuación, se detallan las facultades que han implementado estas medidas y los enlaces correspondientes: Facultades que contemplan medidas de conciliación familiar 1. Facultad de Ciencias Empresariales y Turismo Esta facultad ha establecido instrucciones específicas para el cambio de grupo por motivos de conciliación familiar en el curso 2023/2024. Instrucciones: [INSTRUCCIONES_cambio_grupo_2023-24.pdf](https://www.uhu.es/sites/fenfe/files/2023-11/INSTRUCCIONES_cambio_grupo_2023-24.pdf) 2. Facultad de Ciencias de la Educación, Psicología y Ciencias del Deporte Según el BOUH núm. 68 de 2020, esta facultad incluye criterios de conciliación familiar en sus normativas académicas. Documento: [BOUH núm. 68 - 2020](https://www.uhu.es/sites/archivo-universitario/files/bouh/A102U10_2020-68.pdf) 3. Facultad de Trabajo Social La memoria de verificación del grado en Trabajo Social menciona la inclusión de medidas de conciliación familiar para el alumnado. Documento: [Memoria_Verificacion_TSO.pdf](https://www.uhu.es/sites/ftso/files/2024-04/Memoria_Verificacion_TSO.pdf) Documentos institucionales relevantes Carta de Derechos del Estudiantado 2022-2023 Este documento reconoce el derecho del alumnado a la conciliación familiar. Documento: [Carta de Derechos del Estudiantado](https://www.uhu.es/participacion-estudiantil/sites/participacion-estudiantil/files/2022-03/carta_derechos_estudiantes.pdf) En el propio II Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva El plan promueve la inclusión de medidas de conciliación familiar en las normativas relacionadas con el alumnado. Documento: [II Plan de Igualdad](https://www.uhu.es/secretaria-general/sites/secretaria-general/files/2021-03/II_plan_igualdad_20_06_25.pdf)	SI
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.	Existen condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden. En el Servicio de Seguridad: Las nuevas incorporaciones de personal a la prestación del servicio, bien sea por sustitución, temporal o permanente, bien sea por ampliación de plantilla, serán mujeres, hasta alcanzar, al menos, el 50% de la plantilla que presta el servicio de vigilancia y seguridad en la Universidad de Huelva. En el Servicio de Limpieza: Las nuevas incorporaciones de personal con categoría de peón/a especialista a la prestación del servicio, bien sea por sustitución, temporal o permanente, bien sea por ampliación de plantilla, serán mujeres, hasta alcanzar, al menos, el 50% de esta categoría laboral de la plantilla que presta el servicio de limpieza en los edificios y campus de la Universidad de Huelva.	SI
Objetivo 1.2. Implementar medidas de acción positiva encaminadas a cumplir con el compromiso de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres		
MEDIDAS	2025	
Incorporar contenidos de igualdad en los programas electorales.	En el programa electoral de la candidatura a rector/a 2021 se incluía contenidos de igualdad Se han incluido en los programas electorales.	SI

Impulsar la existencia de paridad en los órganos de gobierno y otros.	En el año 2021 la paridad en los órganos de gobierno ha aumentado. Esto se podrá observar con más detenimiento en el diagnóstico. Indicar cuantitativamente hombres y mujeres en Consejo de Gobierno. Durante 2021-2024. El equipo rectoral ha dispuesto de 13 miembros predominando las mujeres. De ellos 3 son hombres, esto es un 23,8 % frente a 10 mujeres, suponiendo un 76.92 %.	SI
Establecer acciones dirigidas a estimular la participación de las mujeres en los órganos de gobierno.	Se incluye en este plan II. Aunque no se ha realizado una acción dirigida expresamente a estimular la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de esta universidad, si se ja impulsado y participado en acciones que impulsan la participación de las mujeres en órganos de decisión. Por ejemplo, se lleva participando durante tres años en unas jornadas que organiza el master de Innovación pedagógica y liderazgo educativo. Donde mujeres de diferentes ámbitos con cargos de responsabilidad explican al alumnado su trayectoria. En la sección <i>Actuaciones</i> sita en la web de la Unidad de Igualdad, existe un enlace en la que se establece que “Se abordan nuevos retos con los que consolidar y avanzar en la participación equilibrada en: Órganos de Gobierno. (...)” https://www.uhu.es/igualdad-genero/actuaciones	SI
Revisar la normativa de la Universidad de Huelva para el cumplimiento de este objetivo.	Las normativas emitidas por la UHU promueven el criterio paritario, véase: [1.3.3] el Reglamento por el que se regula la Evaluación del Desempeño y la Carrera Profesional Horizontal del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Huelva (aprobado en Consejo de Gobierno de 29 de enero de 2025). https://www.uhu.es/archivo-universitario/sites/archivo-universitario/files/2025-02/A102U10_2025-100.pdf?utm_source=chatgpt.com Asimismo, se integrar la perspectiva de género no sólo en normativas, sino en sus políticas y estrategias de las que derivan normativas. Por ejemplo, en su estrategia de política de investigación y transferencia (diciembre de 2024), se establece como objetivo estratégico: “Integrar la perspectiva de género entre sus políticas, incluyendo su estrategia de investigación y transferencia.”  Documento: Estrategia de política de investigación y transferencia. Enlace: https://www.uhu.es/sites/gestion-investigacion/files/2024-12/epit25_convo.pdf	SI
Objetivo 1.3. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción y desarrollo profesional		
MEDIDAS	2025	
Elaborar informes de impacto de género de la normativa universitaria, convocatorias de empleo y presupuestos.	Se tiene intención, pero la unidad de igualdad no ha tenido personal técnico hasta 2025	NO
Proponer la elaboración de los presupuestos de la Universidad de Huelva con Perspectiva de género.	Si se ha propuesto a Gerencia y se ha mantenido reuniones con empresas que se dedican a asesorar sobre presupuestos con perspectiva de género. Se recoge de manera pública en las actas correspondientes al periodo 2021–2025, se recoge la acción: “Proponer la elaboración de los presupuestos de la Universidad de Huelva con Perspectiva de género.” Aunque esta acción figura como "No ejecutada" en el documento, su inclusión indica que ha sido considerada en las reuniones de la comisión. Universidad de Huelva Documento: Actas de la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad. Enlace: https://www.uhu.es/igualdad-genero/sites/igualdad-genero/files/2025-05/ActasComision_2021-2025.pdf	SI

Proponer garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales/comisiones de acceso, promoción y contratación.	Los estatutos de la Universidad de Huelva, modificados por el Decreto 35/2018, establecen principios generales de igualdad y no discriminación que se reflejan en la composición de los órganos colegiados y comisiones. Universidad de Huelva. (2018). Estatutos de la Universidad de Huelva (modificados por el Decreto 35/2018, de 6 de febrero). Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, (30), 14. https://cdn.juntadeandalucia.es/boja/2018/30/14 En consonancia con este estatuto se encuentran normativas dirigidas a la convocatoria de concursos con tribunales paritarios. -Universidad de Huelva. (2024). Reglamento núm. 4/2024 por el que se regula el procedimiento de los concursos de acceso a plazas de los Cuerpos Docentes Universitarios. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, (114), 22. https://www.juntadeandalucia.es/boja/2024/114/22 -Universidad de Huelva. (2024). Reglamento núm. 5/2024 para la selección de Profesorado Ayudante Doctor y Profesorado Permanente Laboral/Contratado Doctor de la Universidad de Huelva. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, (115), 55. https://www.juntadeandalucia.es/boja/2024/115/55	SI
Garantizar que en los procesos de selección, promoción y contratación no se genere discriminación por razón de género, directa o indirecta.	Durante el 2021 se ha revisado los procesos de selección. La UHU ha emitido diversas resoluciones que refuerzan su compromiso con la igualdad de género en los procesos de selección: Resolución de 17 de diciembre de 2024: Establece que las Comisiones de Valoración tendrán una composición ajustada a los principios de imparcialidad, profesionalidad y paridad entre mujeres y hombres. Junta de Andalucía  Documento: BOJA núm. 246, 30 de diciembre de 2024 Enlace: https://www.juntadeandalucia.es/boja/2024/246/30 La UHU ha participado en el 'Libro Blanco de la Igualdad de Género en la Empresa', una guía para organizaciones que deseen implantar planes de igualdad. Este documento aborda temas como el reclutamiento y selección de personal con perspectiva de género y la transparencia retributiva.  Noticia relacionada: La UHU participa en el 'Libro Blanco de la Igualdad de Género en la Empresa'. Enlace: https://huelvabuenasnoticias.com/2023/03/17/la-uhu-participa-en-el-libro-blanco-de-la-igualdad-de-genero-en-la-empresa/	SI
Implementar medidas de acción positiva que coadyuven a la promoción a categorías y cuerpos profesionales del sexo que esté infrarrepresentado.	En las convocatorias de plazas se prioriza las de Catedráticas, desde la normativa de la Junta de Andalucía. Medidas destacadas 1. Promoción de mujeres en la carrera académica: La UHU ha establecido acciones positivas para incrementar el número de mujeres catedráticas y en otros niveles educativos, corrigiendo desequilibrios existentes. 1Library 2. Incorporación de la perspectiva de género en la formación: Se ha impulsado la inclusión de enseñanzas en materia de Igualdad de Género en todos los planes de estudios universitarios, así como en la formación inicial del profesorado. 1Library 3. Participación en el 'Libro Blanco de la Igualdad de Género en la Empresa': La UHU ha contribuido a esta obra colaborativa, ofreciendo directrices para implementar planes de igualdad en organizaciones, centrándose en el reclutamiento y selección de personal con perspectiva de género y en la transparencia retributiva.	SI
Proponer la realización de un estudio de las retribuciones del personal de la Universidad de Huelva para detectar posibles brechas salariales de género.	Acciones desde UHU En la UHU, propuesto está. Se ha participado en el informe brecha salarial que ha laborado el ministerio https://www.universidades.gob.es/el-primer-informe-sobre-brecha-salarial-de-genero-en-lasuniversidades-publicas-revela-un-127-de-diferencia-entre-hombres-y-mujeres/#:~:text=El 20informe 20desvela 20un 2012,de 20un 2019 20C1 25 Por parte de la Unidad de Igualdad en 2025 sobre datos de 2024: Se ha realizado un informe de datos PDI UHU 2025 Se ha realizado un informe de datos estudiantado UHU 2024-25 Se ha realizado un informe PTGAS 2024 Enlace de los 3 informes: https://www.uhu.es/igualdad-genero/sites/igualdad-genero/files/2025-05/merged.pdf	SI

	Acciones desde CRUE y ANECA Además, entre 2020 y 2025, la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), en colaboración con la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y el Ministerio de Universidades, ha llevado a cabo estudios significativos sobre la brecha salarial de género en el Personal Docente e Investigador (PDI) de las universidades públicas españolas. Informe Final sobre Brecha Salarial de Género (2023) En junio de 2023, se presentó el informe final que analiza las desigualdades salariales entre hombres y mujeres en las universidades públicas. Este estudio, que contó con la participación de la mayoría de las instituciones universitarias españolas, reveló una brecha salarial media del 12,7%. La diferencia más significativa se encontró en los complementos salariales, donde la brecha alcanzó el 19,1%, mientras que en el salario base fue del 1,8%. Estos complementos están relacionados con méritos en investigación y participación en proyectos, áreas donde las mujeres están subrepresentadas. Informe Piloto sobre Brecha Salarial (2021) Previamente, en diciembre de 2021, se presentó un informe piloto basado en datos de 20 universidades públicas, que representaban al 55% del PDI. Este estudio identificó una brecha salarial media del 10,9%, destacando que las diferencias más notables se encontraban en los complementos salariales, especialmente aquellos asociados a méritos investigadores y de gestión. Convenios de Colaboración Estos estudios se enmarcan en convenios de colaboración firmados entre ANECA, el Ministerio de Universidades y CRUE. El objetivo principal es proporcionar herramientas de análisis a las universidades para identificar y corregir las desigualdades salariales de género. Estos convenios también buscan establecer estrategias conjuntas para eliminar la brecha salarial en el ámbito universitario.	
Incluir de forma sistemática la variable sexo en estadísticas, encuestas y recogida de datos en cualquier ámbito y servicio de la Universidad de Huelva.	Ya se incluye en muchos de los servicios. La UHU ha consolidado su Portal de Transparencia como una herramienta clave para la difusión de datos desagregados por sexo. En este portal, se pueden consultar diversos informes y estadísticas que reflejan la distribución por género en diferentes áreas de la universidad, como: Personal Docente e Investigador (PDI) Personal de Administración y Servicios (PAS) Estudiantado Órganos de gobierno y representación Estos datos permiten un seguimiento continuo de la equidad de género en la institución. Todos estos datos están visibles en el portal de transparencia. http://transparencia.uhu.es/transparenciaUHU/ En investigaciones del PDI. Diversos estudios realizados por la UHU han incorporado la variable sexo como un factor de análisis directo. Por ejemplo, en investigaciones sobre actitudes hacia la diversidad sexual en el alumnado universitario, se ha utilizado la variable sexo para examinar diferencias en las respuestas. Por ejemplo, Conde-Vélez, S., Sala Millán, F., Delgado-García, M., & Márquez Díaz, J. R. (2024). Actitud hacia la Homosexualidad (EAH-10) en el Alumnado Universitario. Revista Internacional de Educación para la Justicia Social, 13(2). Enlace: https://doi.org/10.15366/riejs2024.13.02.005	SI
EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN		
Objetivo 2.1. Fomentar la Perspectiva de Género en las investigaciones que se realicen en la Universidad		
MEDIDAS	INFORME 2025	

Promover una convocatoria anual específica de proyectos con perspectiva de género.	Aprobada la Cátedra de Estudios de Género Clara Campoamor que lleva a cabo convocatoria anual de proyectos. https://www.uhu.es/catedras-externas/oferta-catedras-externas/catedrade-estudios-de-genero	SI
Convocar anualmente premios para trabajos directamente relacionados con la Igualdad de Género (TFM, TFG, Tesis doctorales).	A través de la Cátedra de estudios de género https://www.uhu.es/catedras-externas/ofertacatedras-externas/catedra-de-estudios-de-genero	SI
Incluir en el Plan Propio de investigación de la UHU medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.	3.2 Apoyo a la igualdad de género y a los objetivos de desarrollo sostenible en la investigación La Universidad de Huelva tiene como objetivo estratégico integrar la perspectiva de género entre sus políticas, incluyendo su estrategia de investigación. Esto supone desarrollar acciones que faciliten el cambio de estructuras y condiciones desde las cuales, en el pasado, se han fomentado de una u otra forma las desigualdades de género en la investigación. https://www.uhu.es/sites/gestion-investigacion/files/2024-01/EPIT_2024_def_0.pdf	SI
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).	A través de La Estrategia de Política de Investigación y Transferencia (EPIT) constituye la política científica de la Universidad de Huelva para incentivar las actividades de investigación y transferencia . En efecto, el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia ha incluido en las convocatorias del Plan Estratégico de Proyectos de Investigación y Transferencia (EPIT) acciones específicas para apoyar la igualdad de género en la investigación. Por ejemplo, en la convocatoria EPIT 2022 se contempló una Acción, centrada en el apoyo a la igualdad de género en la investigación. Enlace: https://www.uhu.es/vic.investigacion/estrategia/docs/2022/epit22_convocatoria.pdf Además, la UHU ofrece el Máster Oficial en Estudios de Género, Identidades y Ciudadanía, que proporciona herramientas teórico-prácticas para consolidar una perspectiva de género y potenciar políticas de igualdad. Este programa académico contribuye a formar investigadores e investigadoras con sensibilidad hacia las cuestiones de género, lo que puede influir positivamente en la orientación de los proyectos de I+D.	SI
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.	Entre 2020 y 2024, la Universidad de Huelva (UHU) ha desarrollado diversas acciones para difundir los resultados de investigaciones con perspectiva de género, especialmente a través de su Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI) y otras unidades relacionadas. A continuación, se detallan algunas de estas iniciativas: La UHU ha promovido la difusión de investigaciones que incorporan la perspectiva de género mediante diversas actividades y publicaciones: Visualización de la actividad científica femenina: Se ha publicado un informe titulado "Visualización de la actividad científica femenina en la euro región Alentejo-Algarve-Andalucía", que analiza la producción científica de las mujeres en esta región. Eventos de divulgación científica: Se han organizado jornadas como "Mujer y Ciencia" y "Café con Ciencia" desde la Unidad de Cultura Científica, que buscan visibilizar el papel de las mujeres en la ciencia y fomentar vocaciones científicas entre las niñas. La UHU ha elaborado un plan de divulgación científica que incluye acciones específicas para promover la igualdad de género en la investigación y la transferencia del conocimiento. Este plan contempla la organización de actividades y la difusión de resultados de investigación con enfoque de género. La UHU mantiene un portal de cultura científica donde se publican noticias, eventos y recursos relacionados con la divulgación científica y la igualdad de género. Este portal sirve como plataforma para difundir las actividades y resultados de investigación con perspectiva de género.	SI

Añadir incentivos en baremos que favorezcan la igualdad de género en todas las convocatorias procedentes del Área de Investigación y Transferencia.	El apoyo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) por parte de una institución académica como es la Universidad de Huelva debe ser una obligación ineludible y debe contemplarse dentro de sus actividades. Por este motivo se plantea en la EPIT24 la financiación de proyectos cuyo objetivo se centre en el cumplimiento o investigación de alguno de los ODS. En el marco de esta acción se concederán: a) tres ayudas anuales, por un importe que, según la disponibilidad presupuestaria, quedará establecido en la correspondiente convocatoria y que nunca excederá de 5.000 euros, para proyectos de investigación que adopten la perspectiva de género y/o incorporen como objetivo estudiar las desigualdades de género o al colectivo de mujeres. Se asignará una ayuda para la ponencia de Ciencias Sociales y Salud, otra para Ciencias Humanísticas, Economía y Derecho, y una tercera ayuda para las ponencias Científico-Técnicas. b) tres ayudas anuales, por un importe que, según la disponibilidad presupuestaria, quedará establecido en la correspondiente convocatoria y que nunca excederá de 5.000 euros, para proyectos de investigación en el marco de los ODS. Se asignará una ayuda para la ponencia de Ciencias Sociales y Salud, otra para Ciencias Humanísticas, Economía y Derecho, y una tercera ayuda para las ponencias Científico-Técnicas. https://www.uhu.es/sites/gestion-investigacion/files/202401/EPIT_2024_def_0.pdf	SI
Fomentar y difundir los estudios de género realizados en la UHU.	Durante el periodo 2020–2024, la Universidad de Huelva ha promovido la difusión de investigaciones con perspectiva de género a través de diversas estructuras y programas institucionales. La Cátedra de Estudios de Género Clara Campoamor ha desempeñado un papel clave en la investigación, docencia y transferencia sobre igualdad de género (https://www.uhu.es/catedra-clara-campoamor/), al igual que el Máster Oficial en Estudios de Género, Identidades y Ciudadanía, que forma a especialistas en el análisis crítico desde una perspectiva feminista (https://www.uhu.es/estudia-en-la-uhu/oferta-academica/masteres-oficiales/master-oficial-en-estudios-de-genero-identidades-y-ciudadania). También el Centro de Investigación COIDESO ha impulsado múltiples proyectos en los que el género es una categoría analítica transversal (https://www.uhu.es/coideso/). En el ámbito editorial, la Universidad de Huelva cuenta con la colección específica “Zenobia Camprubí” para estudios de género, gestionada por su editorial universitaria (http://www.uhu.es/publicaciones/?q=coleccion&code=16). Asimismo, el Vicerrectorado de Coordinación y Agenda 2030 ha integrado el enfoque de género como parte de su estrategia institucional vinculada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (https://www.uhu.es/agenda2030/). Finalmente, el Programa de Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género ha ofrecido formación investigadora avanzada en este ámbito desde una perspectiva académica crítica e inclusiva (https://www.uhu.es/estudia-en-la-uhu/oferta-academica/doctorado/estudios-interdisciplinarios-de-genero).	SI
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		
MEDIDAS	INFORME 2025	
Proponer cursos formativos para el personal docente e investigador sobre la inclusión de la perspectiva de género en las investigaciones	Si, en el plan de formación Curso 1: "Introducción a la perspectiva de género en la docencia y en la investigación". Ponente: Dña. Pilar Cuder Domínguez	SI
Proponer cursos formativos para el personal de administración y servicios sobre la Perspectiva de Género.	Si en el plan de formación Curso 1: "Introducción a la perspectiva de género en la docencia y en la investigación". Ponente: Dña. Pilar Cuder Domínguez	SI

Objetivo 2.3. Establecer estrategias de captación, sobre todo en las enseñanzas muy masculinizadas o feminizadas y analizar su impacto		
MEDIDAS	INFORME 2025	
Incentivar a los centros a realizar actividades encaminadas a desmitificar la idea de carreras masculinas o femeninas.	Dentro de las memorias de la unidad de igualdad se puede ver con detalles todas y cada una de las actividades realizadas. Además de las actividades realizadas conjuntamente con la dirección de cultura científica. Enlaces: https://www.uhu.es/cultura-cientifica/eventos/dia-internacional-mujer-nina-ciencia-24 https://www.uhu.es/cultura-cientifica/actividades/divulgativas/11f	SI
Realizar charlas en Centros de Enseñanza Obligatoria.	2021 al ser año de pandemia y todo online las charlas han sido complicadas. A partir de 2023 se han vuelto a retomar las charlas en los centros, entre ellos: IES Marisma, IES Clara Campoamor, IES José caballero, en Huelva capital. También se ha ido a centros educativos de la provincia como Lepe y San Bartolomé.	SI
Velar por la coordinación y colaboración mutua entre la Unidad de Igualdad y la Comisión de Igualdad, así como con otras instituciones, órganos y personas expertas.	Desde la aprobación del II Plan de Igualdad se ha velado por la coordinación y colaboración mutua tanto con la comisión de Igualdad como con otros servicios de la universidad y con organismos e instituciones externos a la universidad(Ayuntamiento de Huelva, Diputación provincial de Huelva, Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Inclusión social, juventud, familia e igualdad, etc)	SI
Objetivo 2.4. Impulsar la incorporación de la Perspectiva de Género en los estudios de Grado y Posgrado		
MEDIDAS	INFORME 2025	
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.	Todas las acciones que se han realizado en las facultades se han publicitado en la web	SI
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.	Dentro del catálogo de formación propia de la UHU se ha ofertado cursos para incluir la perspectiva de género en la docencia e investigación: Curso 1: "Introducción a la perspectiva de género en la docencia y en la investigación". Ponente: Dña. Pilar Cuder Domínguez. Año: 2020	SI
EJE 3 SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN		
Objetivo 3.1. Crear cultura de Igualdad en la Universidad de Huelva		
MEDIDAS	INFORME 2025	

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.	DENTRO DEL PLAN PROPIO DE FORMACIÓN - Introducción a la perspectiva de género en la docencia e investigación. Pilar Cuder Dominguez. 2020, 2021, 2022 - Introducción a la comunicación y género y su aplicación en el ámbito académico. Irene Baena Cuder 2020, 2021, 2023 - Acoso sexual por razón de sexo y por orientación sexual. Inmaculada Expósito y Cinta Martos 2021 - Planes de Igualdad. Rosario Carrasco Tristanco, Inmaculada Expósito y Cinta Martos. 2021 - Lenguaje inclusivo. Un enfoque universitario. Inmaculada Expósito y Alba Dorado. 2022 - Lenguaje Inclusivo: Un enfoque Universitario: Cinta Martos Sánchez. 2023 DENTRO DE LA DIRECCIÓN DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD - El puzzle. Curso de Sensibilización en Igualdad de Oportunidades y Prevención de la Violencia de Género. - Fechas: 16, 20, 22, 27, 29 de octubre, y 3 de noviembre de 2020. En colaboración con la asociación CADIGENIA - ¿Cómo lo ves? Formación online en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Prevención de la Violencia de Género. - Fecha: 5, 10, 12, 17, 19 y 24 de noviembre de 2020. En colaboración con la asociación CADIGENIA - Seminario Permanente sobre Violencia Sexual y cultura de la Violación. Un diálogo multidisciplinar. En colaboración con el Máster de Género, Identidades y Ciudadanía de la UHU. - Fecha: 24 de noviembre. - - III Jornada “Trata de Mujeres en el S.XXI”. - Fecha: 26 de noviembre. - Taller Violencia contra las mujeres: origen, naturaleza y expresiones. - Fecha: 30 de noviembre 2020. - Jornadas sobre “Accesibilidad Cognitiva y Violencia de Género”. Fecha: 15 de diciembre 2020. - UNIFEM: Proyecto de Formación Feminista en las universidades públicas andaluzas. En colaboración con las asociaciones Mujeres Feministas de Huelva y Frecuencias Colectivas de Sevilla. - Talleres “Género y Cuidados” a cargo de INTERED. - marzo y abril. - Mujeres con discapacidad en el PDI: “cuando la inclusión es un reto”. En colaboración con la Oficina de Atención a la Discapacidad de la UHU. - 20 abril 2021	SI
Proponer Incluir en el Plan de Formación del PTGAS y PDI la formación en Igualdad (presencial, semipresencial y on-line).	Esteretipos de género y sexismo sutil. Marisol Palacios Gálvez. 2024. - Introducción a la perspectiva de género en la docencia e investigación. Pilar Cuder Domínguez. 2020, 2021, 2022 - Introducción a la comunicación y género y su aplicación en el ámbito académico. Irene Baena Cuder 2020, 2021, 2023 - Acoso sexual por razón de sexo y por orientación sexual. Inmaculada Expósito y Cinta Martos 2021 - Planes de Igualdad. Rosario Carrasco Tristanco, Inmaculada Expósito y Cinta Martos. 2021 - Lenguaje inclusivo. Un enfoque universitario. Inmaculada Expósito y Alba Dorado. 2022 - Lenguaje Inclusivo: Un enfoque Universitario: Cinta Martos Sánchez. 2023	SI
Proponer la creación de un programa formativo enfocado al liderazgo dirigido a mujeres (PDI, PTGAS y estudiantes) de la Comunidad Universitaria.	La cátedra de Estudios de género Clara Campoamor tiene un programa de plan de mentorazgo en femenino.	SI

Impulsar actuaciones que favorezcan la Igualdad de Género y la construcción de las nuevas masculinidades.	Algunas de las acciones llevadas a cabo Conferencia “La Masculinidad como problema político” Octavio Salazar. Organizada por el Máster en Género, Identidad y Ciudadanía de la UHU y en colaboración con la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad. Taller Masculinidades, ¿qué significa ser hombre? En colaboración con la Red de Agentes Clave contra la Violencia de género de la UHU. Curso “ masculinidades: el papel del nuevo hombre en una sociedad en el que el papel de la mujer ha cambiado” actualmente ofertada en el Plan propio de formación	SI
Establecer redes con entidades e instituciones que favorezcan la Igualdad de Género.	Se han establecido numerosas redes Asimismo, se incluye la colección del fondo de la Editorial Universidad de Huelva “Zenobia Camprubí” que es específica para estudios de género. Enlace de la colección: http://www.uhu.es/publicaciones/?q=colecciones&code=16	SI
Poner en valor en sus diferentes ámbitos la labor llevada a cabo por mujeres.	Tanto desde la dirección de cultura científica, como desde la dirección de igualdad y atención a la diversidad y la cátedra Clara Campoamor se está haciendo una labor de visibilizarían y poner en valor el trabajo de las mujeres.	SI
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		
MEDIDAS	INFORME 2025	
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).	Está publicado el número total de casos en la www. De la Unidad de Igualdad. Memoria de 2025. https://web-pro3.uhu.es/igualdad-genero/actuaciones/plan-de-igualdad	SI
Difundir del nuevo Protocolo de acoso sexual, por razón de género y por orientación sexual.	- Se ha enviado por correo electrónico y por correo postal el protocolo a todas las facultades para que esté colgado en sus páginas web y en el stand de las propias facultades. - Se ha realizado un video explicativo que se ha enviado a decanatos - Se han llevado a cabo formaciones específicas	SI
Implantar medidas de prevención recogidas en el Protocolo.	La puesta en marcha de La Red de Agentes Claves contra la violencia de género	SI
Elaborar memoria anual de las actuaciones realizadas en materia de acoso.	Se hace una memoria anual, meramente estadística, como indica la legislación. Está publicado el número total de casos en la www. De la Unidad de Igualdad. Memoria de 2025. https://web-pro3.uhu.es/igualdad-genero/actuaciones/plan-de-igualdad .	SI
Establecer dentro del Plan de Formación una oferta formativa sobre Acoso Sexual.	Se ha incluido dentro del Plan propio de formación un curso sobre el protocolo de acoso sexual de la UHU desde 2021. Curso de Acoso sexual por razón de sexo y por orientación sexual. Inmaculada Expósito y Cinta Martos	SI

Objetivo 4.2. Crear un campus libre de Violencia de Género		
MEDIDAS	INFORME 2025	
Impulsar la Red de voluntariado contra la Violencia de Género, facilitando la incorporación del personal que quiera formar parte de la Red de agentes claves contra la Violencia de Género.	https://www.uhu.es/igualdad-genero/actuaciones/red-contra-la-violenciade-genero	SI
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 Huelva, fomentando la participación de las personas con cargos de representatividad y responsabilidad.	Está incluido	SI
Establecer acuerdos de colaboración con entidades y recursos de atención a víctimas de Violencia de Género.	Acuerdos de IAM convenios con MZC ayuntamiento de Huelva (Hipatia)	SI
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	INFORME 2025	
Adaptar un lenguaje no sexista en la señalética.	En los edificios nuevos ya se ha adaptado y en los demás está en proceso	SI
Implantar el uso de lenguaje inclusivo en las disposiciones normativas y documentación administrativa.	La Secretaria General, la Rectora y la Directora de la Unidad de Igualdad se encargan de revisar toda la normativa y documentación.	SI
Implantar el uso del lenguaje inclusivo en las páginas web de Vicerrectorados, Centros, Unidades y Servicios.	Seguimiento por la Secretaria General y la propia Rectora del lenguaje inclusivo en todas las www oficiales de la UHU	SI
Distinguir a los centros, servicios o personas que destaquen en la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad.	Se conoce y se tiene una relación de los centros que destacan por conseguir objetivos del Plan de Igualdad	X

Difundir todas las actuaciones y actividades llevadas a cabo por la Universidad de Huelva en materia de Género e Igualdad.	Tanto en la página web de la UHU como en la dirección de igualdad y atención a la diversidad, además de en todas las redes sociales. Las actividades recientes y futuras relacionadas con la divulgación científica y la igualdad de género, también se puede consultar el portal de eventos de la Universidad de Huelva: https://eventos.uhu.es/ . Asimismo se accede a noticias desde la app UniHuelva.	SI
Difundir manuales de lenguaje no sexistas.	En la página de la dirección de igualdad hay subido y hechos accesibles manuales de lenguaje no sexistas. Formación PAS/PDI de lenguaje inclusivo https://www.uhu.es/igualdad-genero/actuaciones/lenguaje-inclusivo	SI
Incluir en la página web de la universidad de Huelva contenidos que contribuyan a la Igualdad de género.	La Universidad de Huelva (UHU) ha incorporado de manera sistemática contenidos relacionados con la igualdad de género en su página web institucional, destacando especialmente las actividades conmemorativas del 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y del 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres). 8 de marzo (8M): En torno al 8M, la UHU ha organizado diversas actividades que incluyen charlas, talleres, exposiciones y campañas de sensibilización. Estas iniciativas buscan promover la igualdad de género y visibilizar el papel de la mujer en distintos ámbitos. Los detalles de estas actividades se encuentran disponibles en la sección de eventos de la Unidad de Igualdad: https://www.uhu.es/igualdad-genero/eventos?utm 25 de noviembre (25N): Con motivo del 25N, la UHU ha llevado a cabo campañas y actividades orientadas a la prevención y erradicación de la violencia de género. Estas acciones incluyen jornadas de concienciación, talleres y otras iniciativas que se detallan en la página de campañas y otras actividades de la Unidad de Igualdad: https://www.uhu.es/igualdad-genero/actuaciones/campanas-y-otras-actividades?utm	SI