

\* \* \*

**Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de marzo de 2019, por el que se aprueba el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz.**

A propuesta de Secretaría General, el Consejo de Gobierno, en su sesión ordinaria de 26 de marzo de 2019, en el punto 31.º del Orden del día, aprobó por asentimiento el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz, en los siguientes términos:

---

# **II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**



## **Sumario**

### **1. Justificación**

- 1.1. El derecho a la igualdad y no discriminación en la Universidad**
- 1.2. Presentación de contenidos del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz**
- 1.3. El diagnóstico**
- 1.4. Control y seguimiento. La transparencia en la aplicación del Plan: sistema de información a la comunidad universitaria sobre la existencia del Plan y su obligación de cumplirlo**

### **2. Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Cádiz**

- 2.1. Órganos de gobierno y representación**
- 2.2. Investigación y producción académica**
- 2.3. Docencia**
- 2.4. Alumnado**
- 2.5. Personal**

### **3. II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz**

- 4. Indicadores del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz**

## 1. Justificación

### 1.1. El derecho a la igualdad y no discriminación en la Universidad

El derecho fundamental a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo se recoge en el artículo 14 de la CE, asumiendo los poderes públicos en virtud del artículo 9.2 CE la responsabilidad en la remoción de los obstáculos para la consecución de la igualdad real o sustancial. En las últimas décadas se ha producido en nuestro ordenamiento una clara progresión y proliferación de medidas legislativas en esta materia tanto estatales como de ámbito autonómico que involucran a muchos actores sociales, muy especialmente a las Universidades como transmisores de valores para construir una sociedad cada vez más justa e igualitaria.

Entre estas medidas destaca la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género, que establece en su artículo 4.7 que *“las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académico la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”*. Este planteamiento transversal se consolida con Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que profundiza en la dimensión polivalente de la igualdad por razón de género. Más concretamente y con tal finalidad, el artículo 51 establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres abarcando los deberes de:

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

Asimismo, el artículo 25 del mismo texto legal regula la igualdad en el ámbito de la educación superior en los siguientes términos:

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

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

*a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.*

*b) La creación de postgrados específicos.*

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

Finalmente, el artículo 45 recoge el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, señalando: *“Las empresas –todas, tanto en el sector público como en el privado- están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.”*

Igualmente en el ámbito de la normativa universitaria, la Ley Orgánica de Universidades 6/2000, de 21 de diciembre, reformada por la 4/2007, en su Exposición de Motivos señala lo siguiente: *“Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios”.*

Por su parte las Universidades Públicas de Andalucía, además de las leyes estatales deben cumplir las normas autonómicas y más concretamente la Ley 9/2018, de 8 de octubre de modificación de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía que incide con rotundidad en su artículo 20 en el derecho a la Igualdad en la Educación Superior, señalando lo siguiente:

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

*2. El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios. De manera especial, en enseñanzas universitarias oficiales de grado,*

*máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas. En Ciencias de la Educación, serán de obligado cumplimiento los contenidos de coeducación, prevención de la violencia de género y de igualdad. Igualmente se incluirán estas materias en el sistema de acceso a la función pública docente, como méritos de formación, en los criterios de evaluación y en el programa de contenidos, incluyendo un módulo específico de coeducación, prevención de la violencia de género y promoción de la igualdad.*

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

Por su parte el artículo 21 dispone que:

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

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

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

*4. El sistema universitario andaluz promoverá la creación de cátedras sobre estudios de género y violencia sexista en facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias.”.*

Así mismo se añade en 2018 un nuevo artículo 21 bis dedicado a las mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación en el que se señala que:

*“1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, promoverán la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación*

*2. A tal efecto, impulsarán la incorporación de la perspectiva de género como una dimensión transversal en la investigación, el desarrollo y la innovación, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso científico, y fomentarán la presencia paritaria de las mujeres en los eventos científicos, académicos e institucionales.*

*3. Los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento del sector público andaluz establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador.*

*4. Asimismo, los agentes citados en el apartado 3 desarrollarán mecanismos para evitar el sesgo de género en los procedimientos de concesión de ayudas públicas a la actividad investigadora.*

*5. Los organismos públicos de investigación del Sistema Andaluz del Conocimiento en Andalucía adoptarán planes de igualdad que deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros de investigación de su ámbito de competencias que avancen en la*

*incorporación de indicadores y análisis de género. Para su elaboración podrán contar, de ser preciso, con el asesoramiento del Instituto Andaluz de la Mujer”.*

También el artículo 3 del Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades se incluye en su apartado d) dentro de los principios informadores y objetivos del sistema universitario andaluz *“La igualdad, que garantice el principio de equidad para los miembros de la comunidad universitaria, así como el equilibrio del sistema universitario andaluz, con especial énfasis en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos”.*

Finalmente, en el ámbito de la normativa interna, el artículo 2.6 de los Estatutos de la Universidad de Cádiz señala entre sus fines *“acoger, defender y promover los valores sociales e individuales que le son propios, tales como la libertad, el pluralismo, la igualdad entre mujeres y hombres, el respeto de las ideas y el espíritu crítico, así como la búsqueda de la verdad”* y el Acuerdo de Gobierno de 21 de julio de 2009 por el que se prueba la estructura y funciones de la unidad de igualdad entre mujeres y hombres y de la comisión de igualdad de la universidad de Cádiz declara *“el compromiso firme de promover la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la Universidad”.*

## **1.2. Presentación de contenidos del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz**

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz diseñó las líneas de actuación, abordándose el principio de igualdad y no discriminación por razón de género de forma transversal. Han sido numerosas y positivas las actuaciones desarrolladas siendo innegables los avances conseguidos. No obstante, muchas de las medidas siguen manteniendo su vigencia y actualidad y otras han resultado difíciles de implementar, razones por las que este II Plan de Igualdad que presentamos mantiene la misma estructura y una parte significativa de los objetivos y medidas planteadas en el mismo, junto a otras medidas novedosas que tienen como finalidad seguir impulsando la perspectiva de género en la comunidad universitaria.

El II Plan para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres comprende 6 ejes que son los siguientes:

1. Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres
2. Potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la docencia y la investigación
3. Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en la vida universitaria
4. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria

5. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos/as quienes trabajan o estudian en la UCA
6. Promover la salud laboral en óptica de género y contribuir a erradicar la violencia género

En desarrollo de estas líneas de actuación se diseñan 19 objetivos que a su vez se plasman en 47 medidas de actuación concreta.

También se ha elaborado indicadores más concretos y específicos que reflejen las medidas realizadas y los logros obtenidos a lo largo de los años de implementación.

### 1.3. El diagnóstico

Como establece la normativa antes citada, todo Plan de Igualdad debe ir precedido de la realización de un *diagnóstico* que refleje de la manera más fiel posible la situación de las mujeres en el ámbito al que se pretende aplicar el Plan. La confección del diagnóstico de la UCA lo ha realizado en su integridad la Unidad de Igualdad. Agradecemos especialmente a los órganos de gestión de la UCA el apoyo recibido en la obtención de los datos necesarios y animamos a los mismos a que sigan desagregándolos por sexos de forma que permitan realizar el seguimiento y evaluación de los efectos que vaya produciendo la implementación del Plan. A pesar de las dificultades y de la complejidad que conlleva la confección del mismo, el diagnóstico que se presenta, refleja de forma fidedigna la situación de las mujeres en la UCA.

### 1.4. Control y seguimiento. La transparencia en la aplicación del Plan: sistema de información a la comunidad universitaria sobre la existencia del II Plan y su obligación de cumplirlo.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007<sup>1</sup> el Plan diseña un sistema de control y seguimiento de la implementación del Plan y sus efectos que se pretende sea adecuado y eficaz, para cuyo funcionamiento será precisa la implicación de todas las personas que integran la comunidad universitaria y especialmente sus órganos de gestión. Para ello, con el asesoramiento de la delegación del Rector para el desarrollo estratégico se han elaborado los indicadores que reflejarán el grado de implementación de las acciones propuestas en relación con los objetivos establecidos, información que contribuirá para encontrar vías de mejora.

---

<sup>1</sup> “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”

Finalmente el Plan, cumpliendo la obligación normativa de transparencia establecido en el Art.47 de la Ley Orgánica 3/2007<sup>2</sup>, establece un sistema de comunicación de la existencia y contenido del Plan a todos los integrantes de la comunidad universitaria: órganos de gestión y participación, equipo directivo, direcciones de departamentos y de equipos, responsables de recursos humanos, personal de la Universidad en general (personal de administración, docente, investigador) y alumnado, ya que para que este Plan pueda conseguir su objetivo, todo ellos deben sentirse implicados en la implementación del Plan.

---

<sup>2</sup> *Transparencia en la implantación del plan de igualdad que señala “Se garantizará el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos”*,

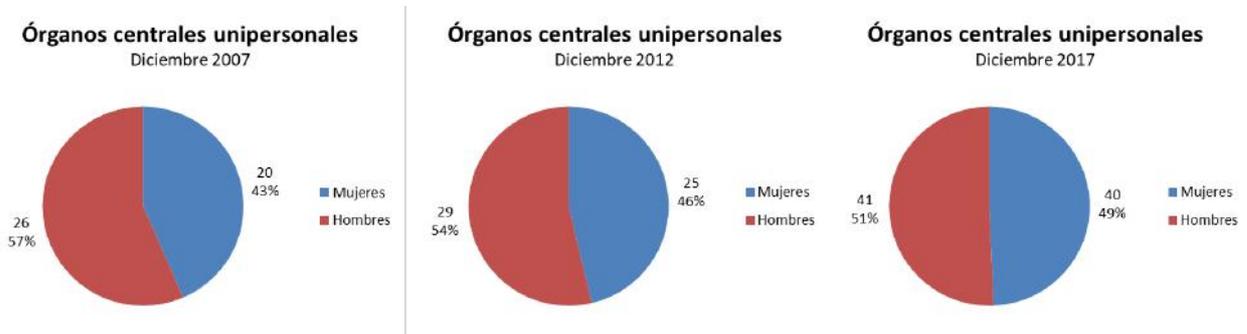
## **2. Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Cádiz**

## GUBIERNO Y REPRESENTACIÓN

### ÓRGANOS UNIPERSONALES

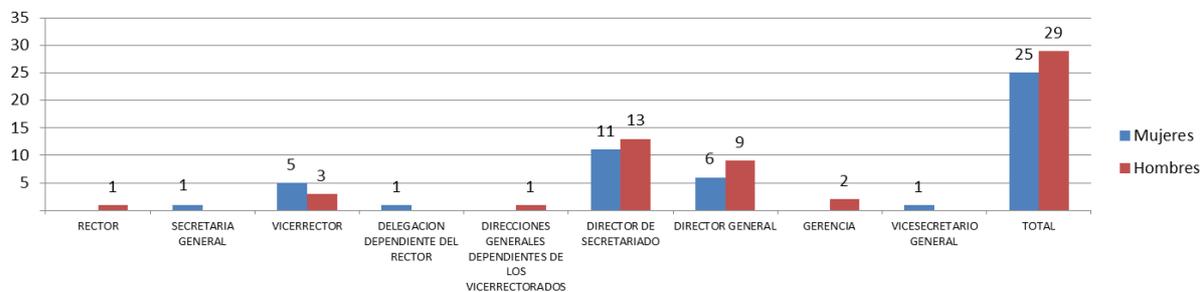
Los totales reflejados en la gráfica incluyen los siguientes cargos: Rector, Secretaria General, Vicerrectores/as, Direcciones Generales, Delegaciones dependientes del Rector, Directores/as Generales dependientes de los Vicerrectorados, Directores/as de Secretariado y Vicesecretaria General.

A continuación observamos cómo a nivel global, y aunque ya en 2007 se había alcanzado una representación equilibrada, se produce una progresiva mejora en cuanto a porcentajes de representación, que en último período casi alcanzan la paridad.



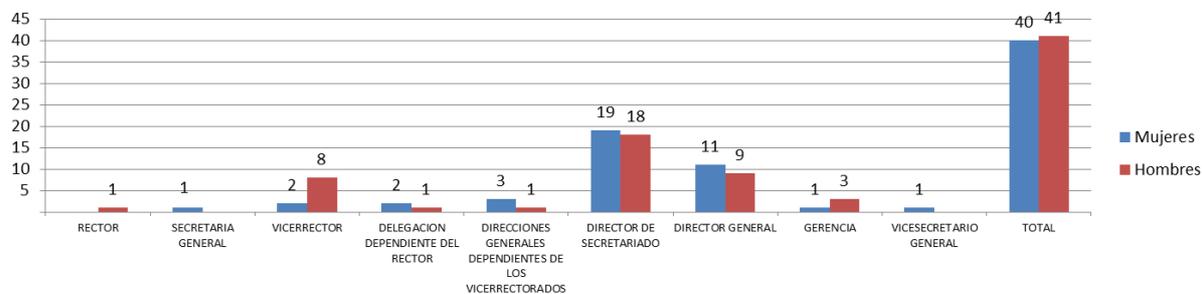
### Órganos centrales unipersonales

Diciembre 2012



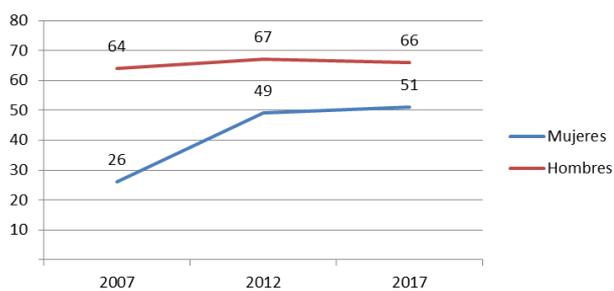
### Órganos centrales unipersonales

Diciembre 2017



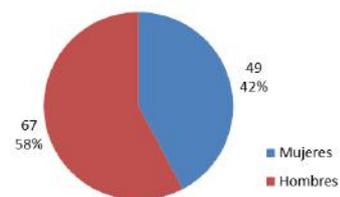
### Facultades y Escuelas: Equipos directivos

Evolución 2007-2017



### Facultades y Escuelas

Diciembre 2012

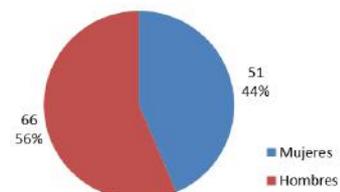


Los totales reflejados en las gráficas incluyen los siguientes cargos: Decanos/as, Directores/as, Vicedecanos/as y Subdirectores/as y Secretario/as de Centro.

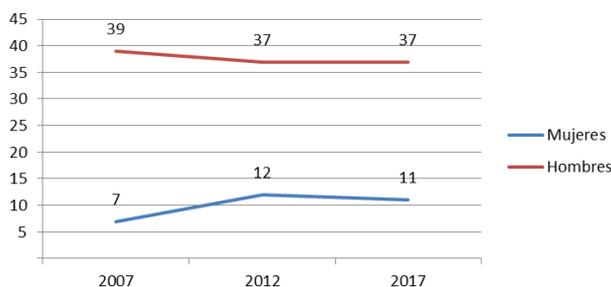
Las gráficas reflejan una tendencia al equilibrio entre mujeres y hombres en los equipos directivos de los Centros.

Cabe destacar que en 2017 el porcentaje de mujeres Decanas o Directoras era del 26%, 9 puntos menos que en 2012. El total de Vicedecanatos, Subdirecciones y Secretarías de Centro se mantienen equilibrados a nivel porcentual.

**Facultades y Escuelas**  
Diciembre 2017

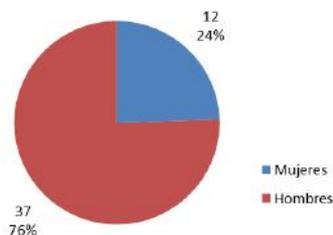


**Direcciones de Departamento**  
Evolución 2007-2017

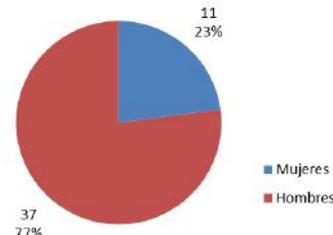


En relación a los Departamentos, aunque a nivel general vemos que se han producido mejoras, en los datos relativos a Direcciones de Departamento vemos en el último período se mantienen las mismas cifras, que, aunque son algo más equilibradas que en 2007, aún distan bastante de la paridad, e incluso del equilibrio.

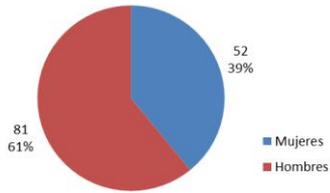
**Direcciones de Departamento**  
Diciembre 2012



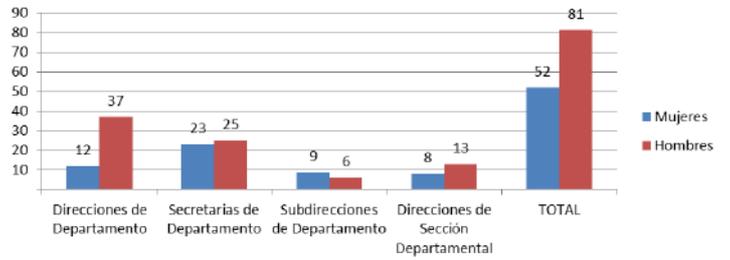
**Direcciones de Departamento**  
Diciembre 2017



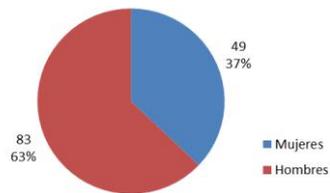
**Departamentos**  
Diciembre 2012



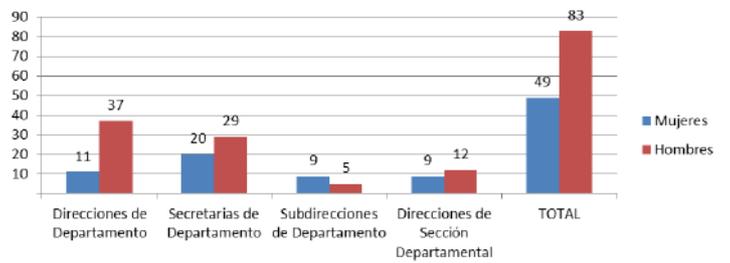
**Departamentos**  
Diciembre 2012



**Departamentos**  
Diciembre 2017

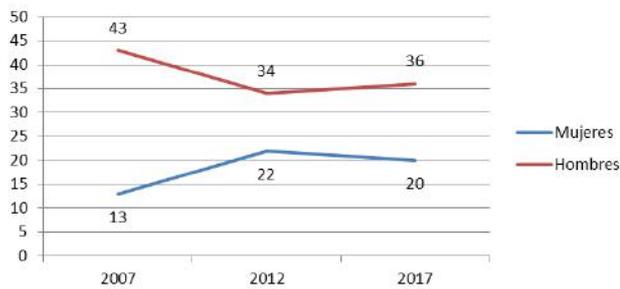


**Departamentos**  
Diciembre 2017

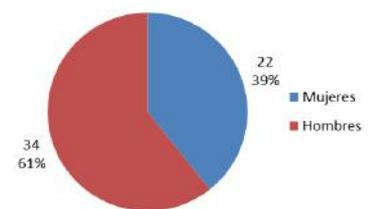


## ÓRGANOS COLEGIADOS

**Consejo de Gobierno**  
Evolución 2007-2017

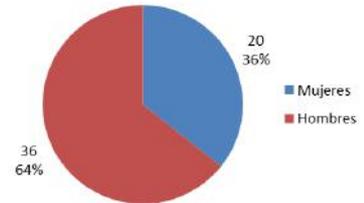


**Consejo de gobierno**  
Diciembre 2012

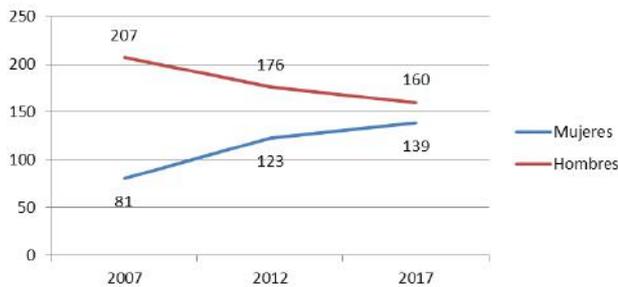


Aunque en el último período se refleja un ligero retroceso de 3 puntos en la composición de este órgano, cabe señalar que por la naturaleza de su composición, descrita en el artículo 45 de los Estatutos de la Universidad de Cádiz, es difícil garantizar una representación equilibrada en este órgano.

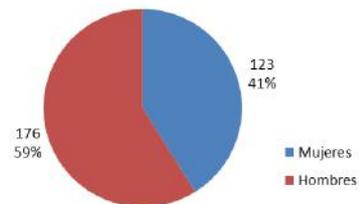
**Consejo de gobierno**  
Diciembre 2017



**Claustro Universitario**  
Evolución 2007- 2017



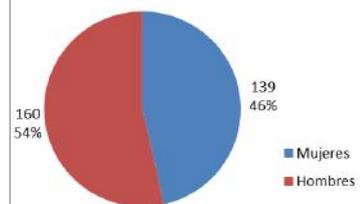
**Claustro Universitario**  
Diciembre 2012



A tenor de lo dispuesto en el artículo 211 de los Estatutos de la Universidad de Cádiz respecto al escrutinio en las elecciones a órganos colegiados, la composición del Claustro Universitario siempre tenderá a la representación equilibrada, salvo que no se presenten candidaturas suficientes como para poder aplicar lo dispuesto en dicho artículo.

En 2017, de los distintos colectivos que integran este órgano tan sólo el de PDI no doctor con vinculación permanente mantiene proporciones no equilibradas con una presencia de mujeres del 71%, aunque esto no influye en el porcentaje global ya que el número de miembros de este colectivo representa sólo el 5% respecto al total de miembros del Claustro.

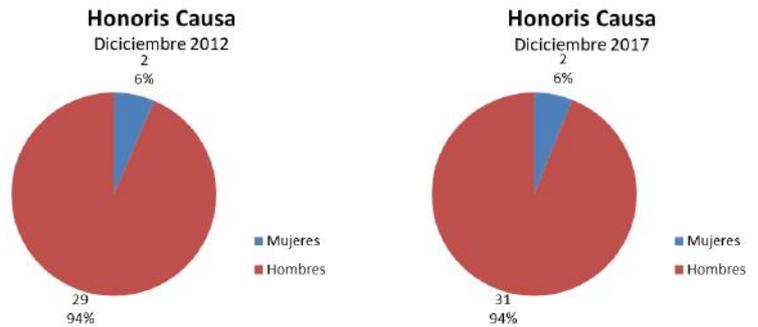
**Claustro Universitario**  
Diciembre 2017



## RECONOCIMIENTOS INSTITUCIONALES

Como dato a destacar, vemos que desde 1981 hasta la actualidad de los 35 Honoris Causa otorgados, tan sólo dos corresponden a mujeres. Se trata de Margarita Salas Falgueras (2004) y Clara Eugenia Lida (2010).

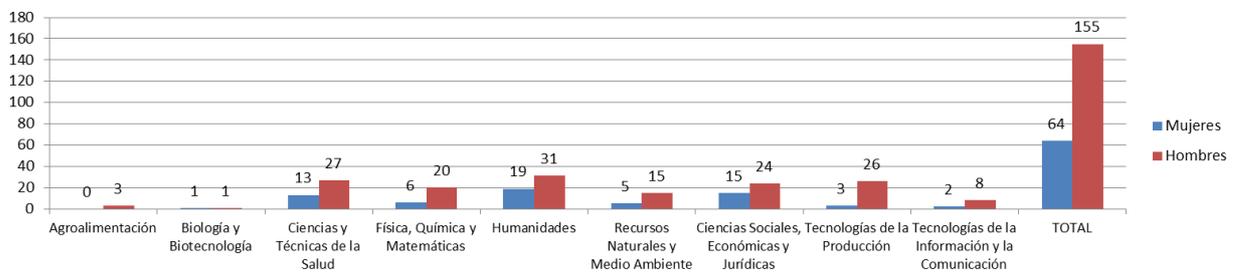
Como vemos en las gráficas el porcentaje se mantiene en el 6%.



## INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA

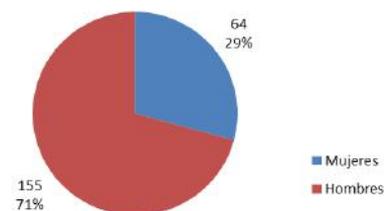
### GRUPOS DE INVESTIGACIÓN

Líderes de Grupos de Investigación, por rama  
Diciembre 2017



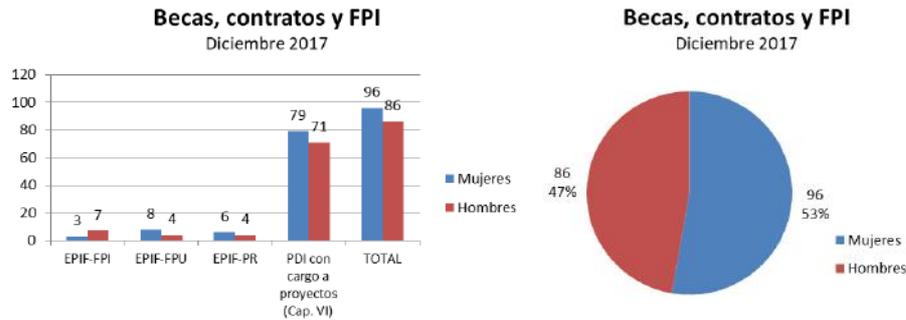
Aunque los datos globales relativos al total de miembros de Grupos de investigación mantienen valores equilibrados, al centrarnos en Investigadores/as Principales (IP), como se refleja en las gráficas, en ninguna de las ramas existe un mayor número de mujeres líderes que de hombres, es más, tan sólo en una de las nueve ramas, la de *Biología y Biotecnología*, hay una proporción equilibrada entre mujeres y hombres IP, siendo las de *Agroalimentación* con un 0% de mujeres líderes, *Tecnologías de la producción*, con un 10%, y *Tecnologías de la Información y la Comunicación*, con un 20%, las más

Líderes de Grupos de Investigación  
Diciembre 2017



desequilibradas.

## BECAS Y FORMACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR



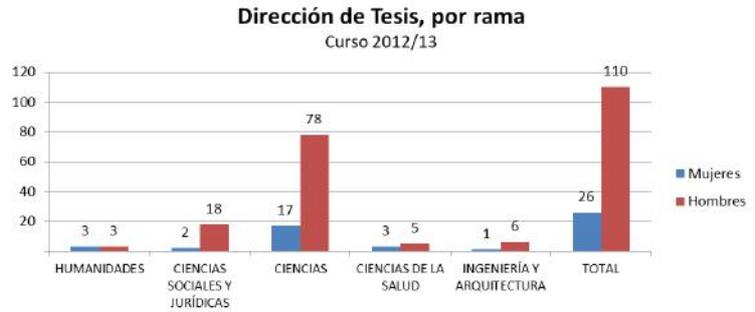
## TESIS DOCTORALES

En el último período observamos un descenso en el número de Tesis leídas que han sido dirigidas en la UCA, aunque cabe mencionar que en realidad es una vuelta a la normalidad, tras un período de mucha producción, debido a los plazos establecidos por la normativa vigente.

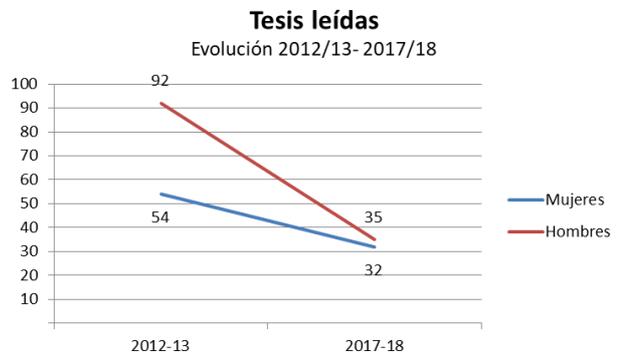
Como se puede observar, en el curso 2012/13 el 81% de las Tesis fueron dirigidas por hombres. El porcentaje de Tesis leídas dirigidas por mujeres asciende bastante en el curso 2017/2018, pero aun así se mantiene 8 puntos por debajo de la representación equilibrada.



En la desagregación de los datos por ramas vemos que en el curso 2012/13 el porcentaje de tesis dirigidas por mujeres sólo es equilibrado en la rama de *Humanidades*, y se acerca bastante al equilibrio en *Ciencias de la Salud*. En el curso 2017/18 ninguna de las ramas tiene porcentajes equilibrados, siendo *Ciencias*, que a su vez es la rama con mayor número total de tesis, la que más se acerca con un 35% de tesis dirigidas por mujeres.

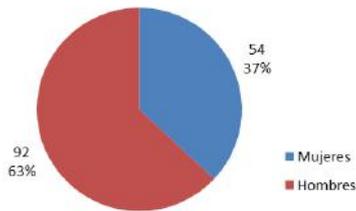


En consonancia con los datos anteriores, el número de global de tesis leídas también ha descendido más de un 50% con respecto a 2012/13. A diferencia de lo que ocurre en el caso de Direcciones de Tesis, respecto a la autoría cabe señalar que se ha producido la mejora necesaria para alcanzar porcentajes equilibrados.

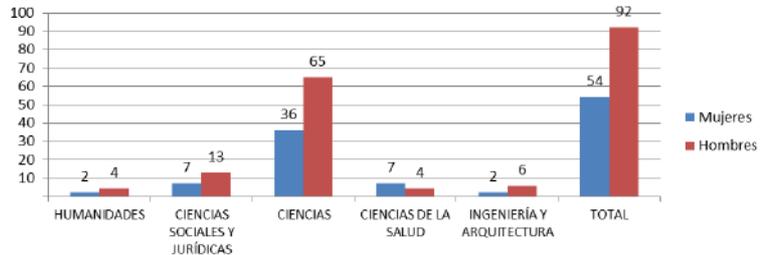


<sup>3</sup> La distribución por rama, tanto en los datos relativos a dirección de tesis como en los relativos a tesis leídas, se ha realizado según el programa de doctorado cursado por la persona doctoranda, y no según el Departamento en que se haya depositado la tesis.

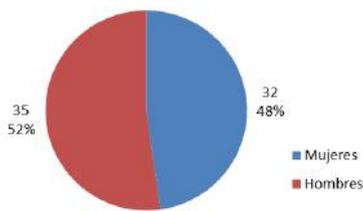
**Tesis leídas**  
Curso 2012/13



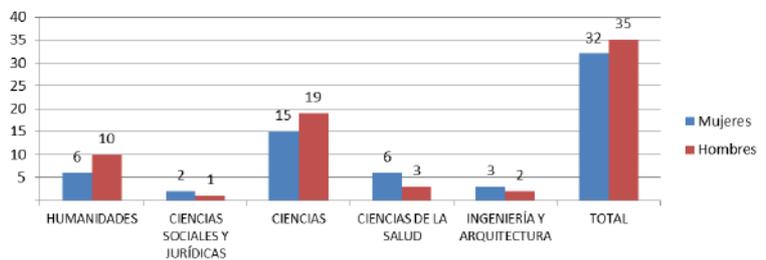
**Tesis leídas, por rama**  
Curso 2012/13



**Tesis leídas**  
Curso 2017/18



**Tesis leídas, por rama**  
Curso 2017/18

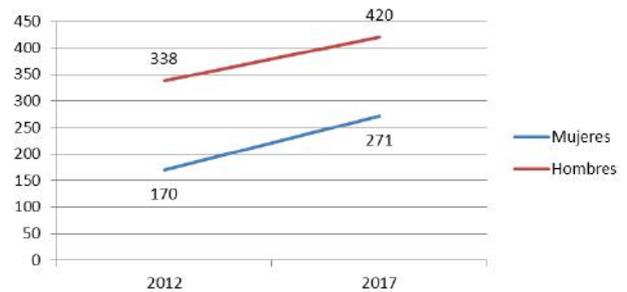


## PUBLICACIONES

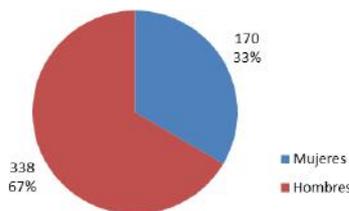
El número de publicaciones también ha crecido en el período 2012- 2017, casi alcanzando la paridad en términos porcentuales.

En el desglose por rama, podemos destacar el aumento 33% en las publicaciones de mujeres en la rama de *Arte y Humanidades*. En cada una de las ramas restante el porcentaje ha subido entre 2 y 7 puntos.

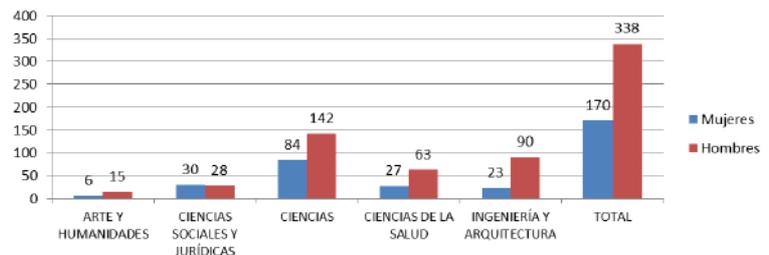
**Publicaciones**  
Evolución 2012- 2017



**Publicaciones**  
Diciembre 2012

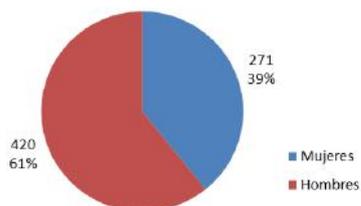


**Publicaciones, por rama**  
Diciembre 2012



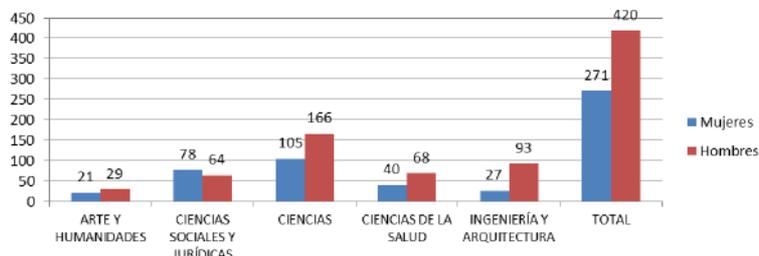
### Publicaciones

Diciembre 2017



### Publicaciones, por rama

Diciembre 2017



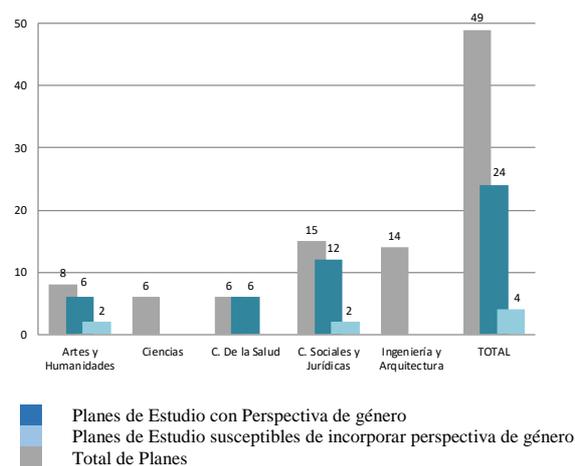
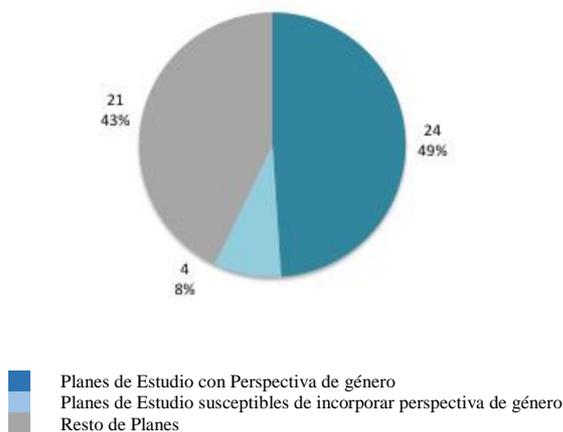
## DOCENCIA

Los datos que se muestran a continuación han sido extraídos de la investigación “Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Estudio de Grado de la Universidad de Cádiz”, llevada a cabo por la Unidad de Igualdad, dentro del Proyecto de Cooperación “La universidad como sujeto transformador de la realidad social en materia de igualdad de género”. Los datos analizados corresponden al curso académico 2017/2018.

Disponible en <http://igualdad.uca.es>.

### PLANES DE ESTUDIO

De los 49 Planes de Estudios analizados un 49% contiene *asignaturas que incorporan la perspectiva de género*, mientras que un 8% contiene sólo *asignaturas susceptibles de incorporarlo*. En la gráfica de distribución por ramas observamos que dos de las cinco ramas de conocimiento no incorporan contenidos ni competencias en género. El porcentaje de Planes que contienen asignaturas con perspectiva de género en las tres ramas restantes ronda entre el 75% y el 100%.



En el siguiente cuadro se recoge la relación de titulaciones junto con el número de asignaturas que incorporan la perspectiva de género en cada una de ellas:

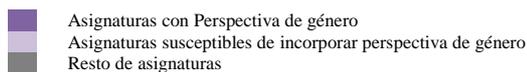
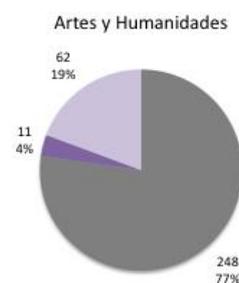
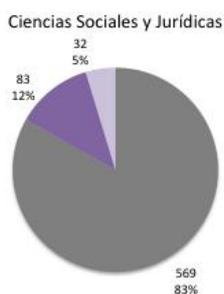
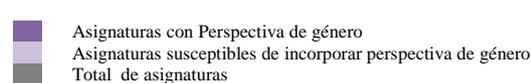
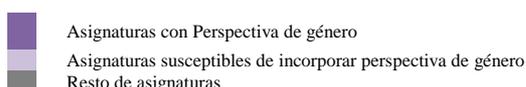
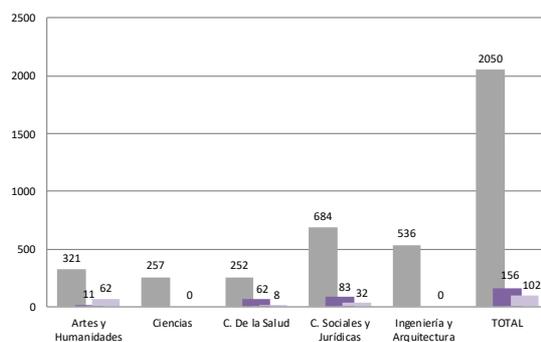
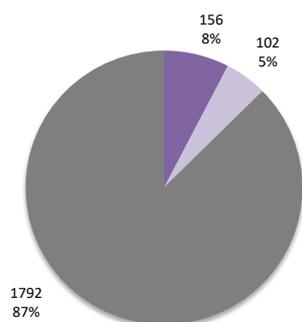
RAMA	PLAN DE ESTUDIOS	Código del Plan	Nº de Asignaturas	Nº de Asignaturas
------	------------------	-----------------	-------------------	-------------------

			NA1	NA2
Artes y Humanidades	GRADO EN ESTUDIOS ÁRABES E ISLÁMICOS	520	-	22
Artes y Humanidades	GRADO EN ESTUDIOS FRANCESES	518	1	14
Artes y Humanidades	GRADO EN ESTUDIOS INGLESES	517	2	-
Artes y Humanidades	GRADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA	521	-	1
Artes y Humanidades	GRADO EN FILOLOGÍA HISPÁNICA	522	1	1
Artes y Humanidades	GRADO EN HISTORIA	519	3	22
Artes y Humanidades	GRADO EN HUMANIDADES	523	3	2
Artes y Humanidades	GRADO EN LINGÜÍSTICA Y LENGUAS APLICADAS	524	1	-
Ciencias de la Salud	GRADO EN ENFERMERÍA	806	19	1
Ciencias de la Salud	GRADO EN ENFERMERÍA	2003	16	1
Ciencias de la Salud	GRADO EN ENFERMERÍA	807	18	1
Ciencias de la Salud	GRADO EN FISIOTERAPIA	808	5	-
Ciencias de la Salud	GRADO EN MEDICINA	103	2	3
Ciencias de la Salud	GRADO EN PSICOLOGÍA	1121	2	2
Ciencias Sociales y Jurídicas	GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	1506	1	-
Ciencias Sociales y Jurídicas	GRADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	1120	-	1
Ciencias Sociales y Jurídicas	GRADO EN CRIMINOLOGÍA Y SEGURIDAD	304	23	4
Ciencias Sociales y Jurídicas	GRADO EN DERECHO	305	2	2
Ciencias Sociales y Jurídicas	GRADO EN DERECHO	306	2	2
Ciencias Sociales y Jurídicas	GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL	1118	5	2
Ciencias Sociales y Jurídicas	GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA	1119	4	5
Ciencias Sociales y Jurídicas	GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD	1507	1	1
Ciencias Sociales y Jurídicas	GRADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	1308	-	3
Ciencias Sociales y Jurídicas	GRADO EN MARKETING E INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	1307	1	-
Ciencias Sociales y Jurídicas	GRADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS	1309	2	1
Ciencias Sociales y Jurídicas	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS	404	8	4
Ciencias Sociales y Jurídicas	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS	407	7	3
Ciencias Sociales y Jurídicas	GRADO EN TRABAJO SOCIAL	406	27	4

Las titulaciones en las que más incorporada estaría la perspectiva de género son Trabajo Social (60% de asignaturas que incorporan la perspectiva de género o susceptibles de incorporarla), Criminología (56%) y Enfermería (en torno al 50%), seguidas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que ronda el 17%. Del resto de titulaciones que incorporan esta perspectiva tan sólo Fisioterapia, con un 12%, y Educación Infantil, con un 11%, superan el 10% de asignaturas con perspectiva de género.

### ASIGNATURAS

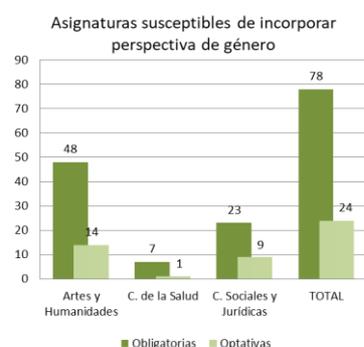
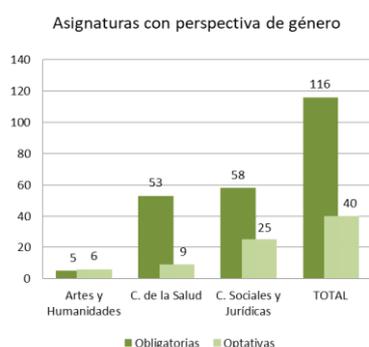
De las 2050 asignaturas analizadas, un 8% *incorpora* contenidos y/o competencias en materia de género, y un 5% tiene contenidos y/o competencias *susceptibles de incorporarla*. En la distribución por ramas observamos que la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas es la que cuenta con un mayor número de *asignaturas con perspectiva de género*, aunque en términos porcentuales sería la rama de Ciencias de la Salud, con un 25%.



Respecto a la naturaleza de estas asignaturas cabe señalar que la mayoría son de carácter obligatorio<sup>4</sup>.

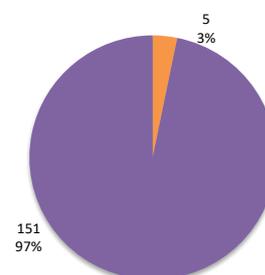
ASIGNATURAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Ciencias de la Salud	Ingeniería y Arquitectura	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ciencias	Artes y Humanidades	TOTAL
Obligatorias (B)	25	-	42	-	4	71
Prácticas Externas (E)	21	-	-	-	-	21
Optativas (O)	9	-	25	-	6	40
Trabajos Fin de Grado (P)	-	-	-	-	-	-
Formación Básica (T)	7	-	16	-	1	24
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>-</b>	<b>83</b>	<b>-</b>	<b>11</b>	<b>156</b>

ASIGNATURAS SUSCEPTIBLES DE INCORPORAR PERSPECTIVA DE GÉNERO	Ciencias de la Salud	Ingeniería y Arquitectura	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ciencias	Artes y Humanidades	TOTAL
Obligatorias (B)	5	-	9	-	41	55
Prácticas Externas (E)	-	-	-	-	-	-
Optativas (O)	1	-	9	-	14	24
Trabajos Fin de Grado (P)	-	-	-	-	-	-
Formación Básica (T)	2	-	14	-	7	23
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>32</b>	<b>-</b>	<b>62</b>	<b>102</b>



### Asignaturas específicas en materia de género

De las 156 asignaturas que incorporan la perspectiva de género, observamos que 5 de ellas son asignaturas específicas, en las que el 100% del contenido trata cuestiones de género. No obstante cabe señalar que todas ellas son de carácter optativo. Cuatro de ellas son de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas y una de la



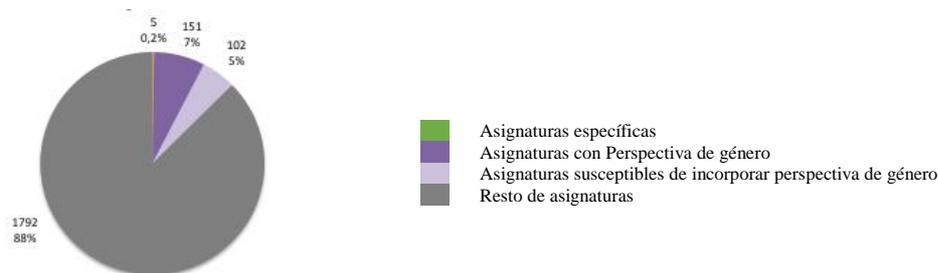
<sup>4</sup> Se han considerado de carácter optativo las asignaturas optativas, y de carácter obligatorio las de formación básica, obligatorias y prácticas externas.

rama de Artes y Humanidades.

■ Asignaturas específicas  
■ Asignaturas con Perspectiva de género

Plan de Estudios	Cod. Plan	Asignatura	Cod. Asignatura	Carácter	Créditos
Grado en Historia	519	HISTORIA, GÉNERO E IDENTIDADES EN EL MUNDO MODERNO Y CONTEMPORÁNEO	20519045	O	6
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	404	IGUALDAD Y GÉNERO	20404046	O	6
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	407	IGUALDAD Y GÉNERO	10407046	O	6
Grado en Trabajo Social	406	PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TRABAJO SOCIAL	30406031	O	6
Grado en Trabajo Social	406	INTERVENCIÓN SOCIAL EN VIOLENCIA DE GÉNERO	30406041	O	6

En conclusión, de las 2050 asignaturas analizadas el 7% *incorpora* contenidos y/o competencias<sup>5</sup> en género, que suponen 156 asignaturas, de las cuales un 3% dedican todo su contenido a cuestiones de género (un 0,2% respecto al total de asignaturas analizadas). Además El 5% de las asignaturas analizadas son *susceptibles de incorporar* la perspectiva de género (102 asignaturas), puesto que incluyen entre sus competencias y/o contenidos los correspondientes descriptores.



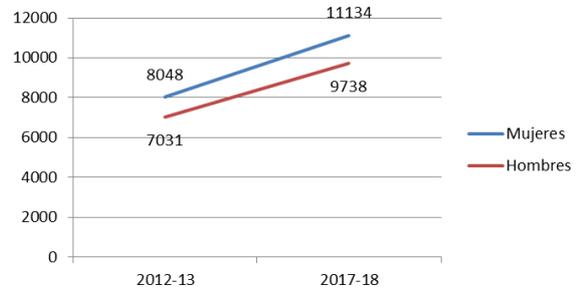
## ALUMNADO

<sup>5</sup> Obviamos la *denominación* ya que todas aquellas asignaturas que incluyen algún descriptor en la *denominación*, también lo hacen en *contenidos y/o competencias*.

Los datos presentados en las siguientes gráficas muestran la evolución de las cifras totales de mujeres y hombres matriculados en estudios de Grado, Máster y Doctorado en la Universidad de Cádiz, desde el curso 2012/13 al curso 2017/18.

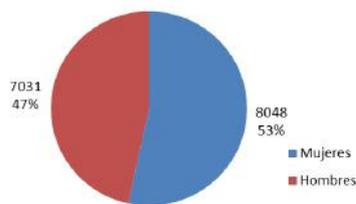
### Alumnado matriculado

Evolución 2012/13- 2017/18



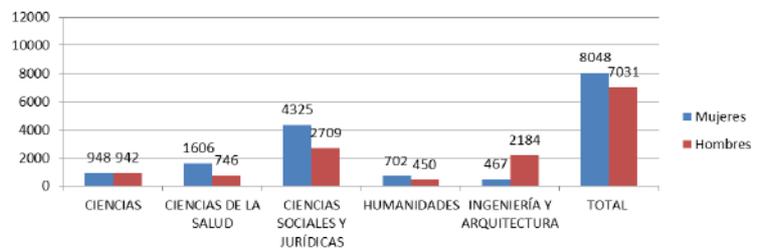
### Alumnado matriculado

Curso 2012/13



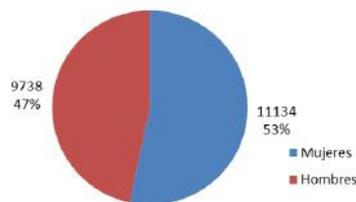
### Alumnado matriculado, por rama

Curso 2012/13



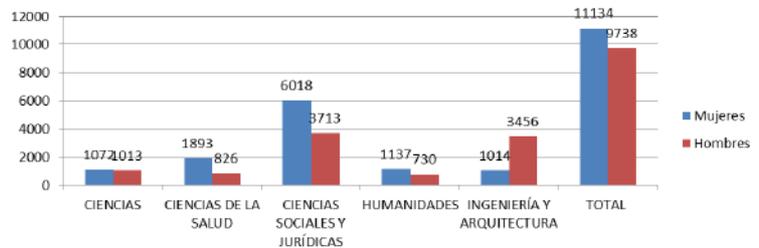
### Alumnado matriculado

Curso 2017/18



### Alumnado matriculado, por rama

Curso 2017/18



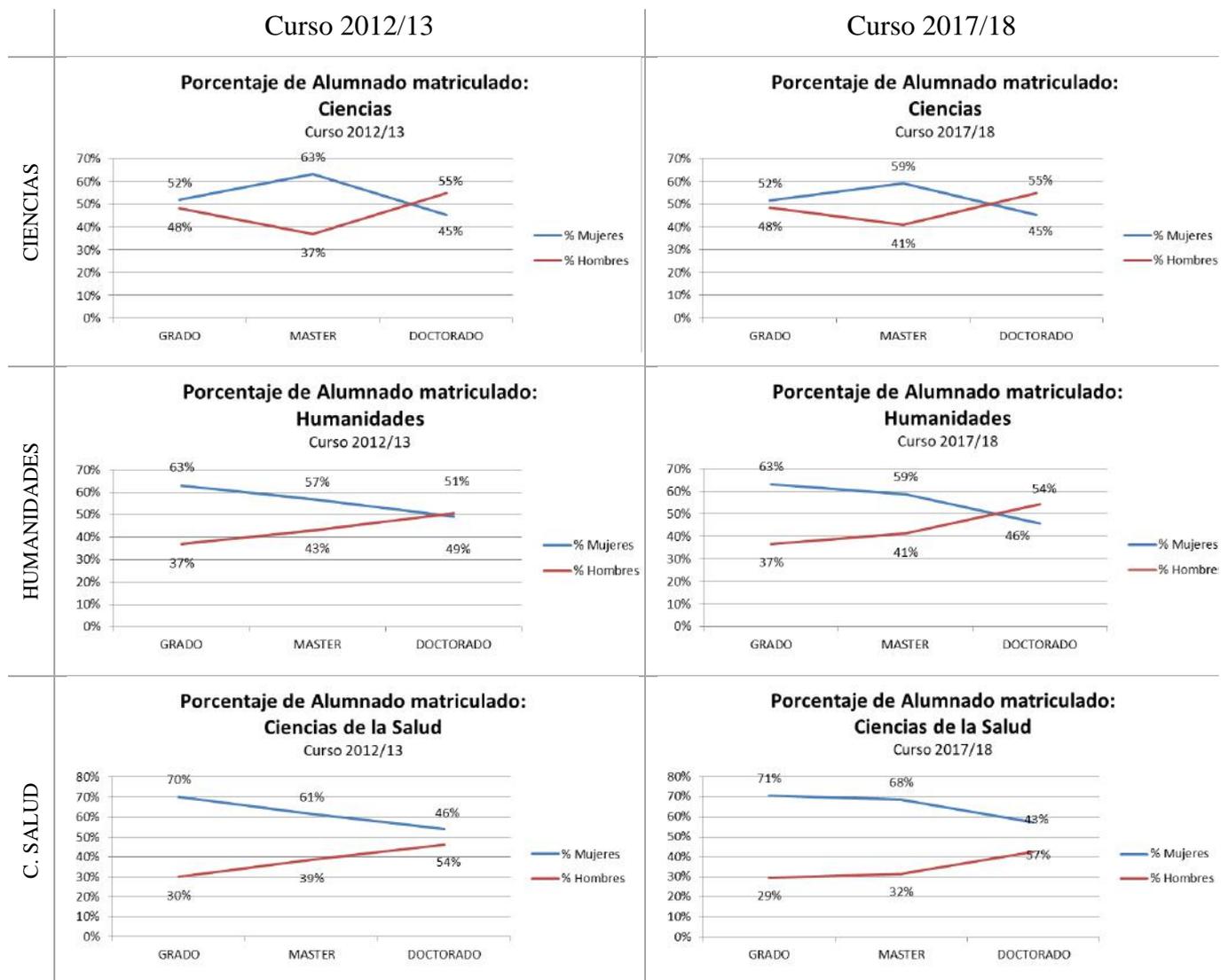
En los datos desagregados por rama, podemos ver cómo la única rama que mantiene porcentajes equilibrados es la rama de *Ciencias*. En la rama de *Ciencias de la Salud*, con un aumento de 2 puntos con respecto a 2012/13, el porcentaje de mujeres ha alcanzado ya el 70%. Por otro lado la rama de *Ingeniería y Arquitectura* sigue contando con poca presencia femenina, aunque cabe destacar el incremento de 4 puntos que se ha producido en estos últimos cinco años. Las ramas de *Humanidades* y de *Ciencias Sociales y Jurídicas* mantienen mayoría femenina, aunque a tan sólo un punto de la representación equilibrada.

Cabe destacar que en los datos desagregados por titulación, los Grados con mayor presencia de mujeres son el *Grado en Educación Infantil* y el *Doble Grado en Estudios franceses y Estudios ingleses*. Ambas titulaciones mantiene desde 2012 en torno a un 90% de alumnas mujeres, con una leve tendencia a bajar en el caso de *Educación Infantil*, y a subir en el de *Estudios franceses e ingleses*. Los Grados en *Trabajo Social*, *Enfermería* y *Publicidad y Relaciones Públicas* mantienen porcentajes de en torno al 80% de mujeres.

Respecto a las titulaciones masculinizadas, estaría en primer lugar los Grados en *Ingeniería Electrónica Industrial*, *Ingeniería en Tecnologías Industriales*, *Ingeniería Informática*, *Ingeniería Mecánica*, y los Dobles Grados en *Ingeniería Eléctrica e Ingeniería Electrónica Industrial*, e *Ingeniería Mecánica e Ingeniería Eléctrica*. Todos ellos

mantienen en torno a un 90% de alumnos hombres. A éstos les siguen con aproximadamente un 80% de hombres, los Grados en *Ingeniería Eléctrica*, en *Marina* y en *Náutica y Transporte marítimo*.

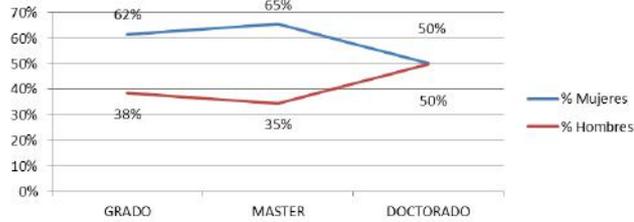
En el curso 2012/13 el porcentaje de Planes de Estudio de Grado en los que las proporciones de alumnado femenino y masculino estaban equilibradas era del 36%. Sin embargo en los últimos años este porcentaje ha descendido al 29%.



C. SOCIALES Y JURÍDICAS

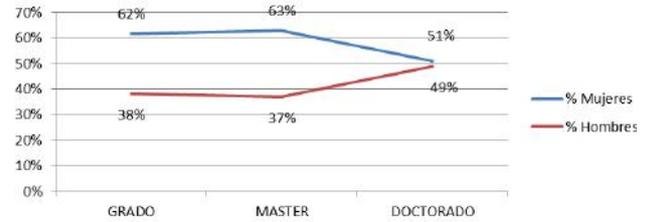
**Porcentaje de Alumnado matriculado: Ciencias Sociales y Jurídicas**

Curso 2012/13



**Porcentaje de Alumnado matriculado: Ciencias Sociales y Jurídicas**

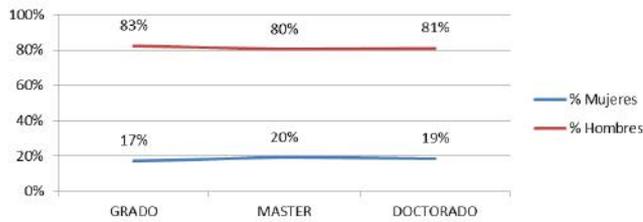
Curso 2017/18



INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

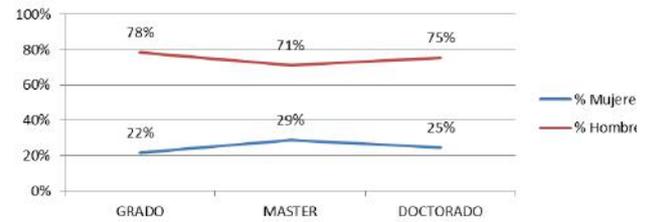
**Porcentaje de Alumnado matriculado: Ingeniería y arquitectura**

Curso 2012/13



**Porcentaje de Alumnado matriculado: Ingeniería y arquitectura**

Curso 2017/18

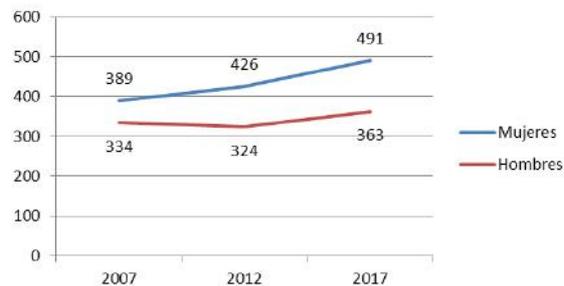


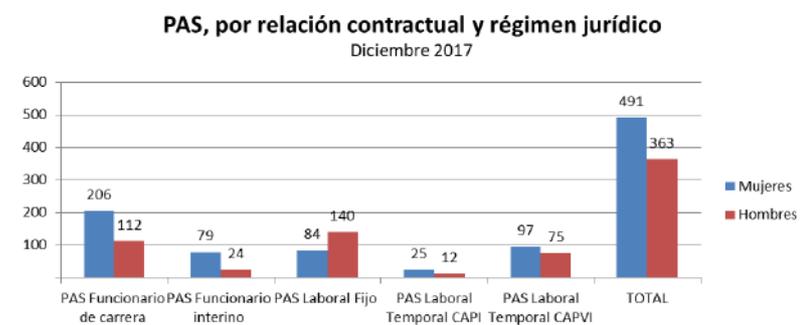
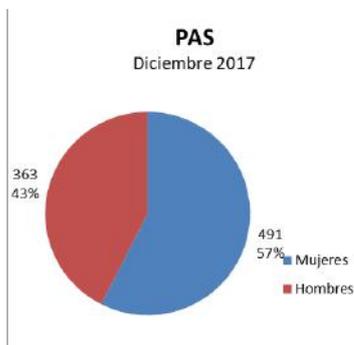
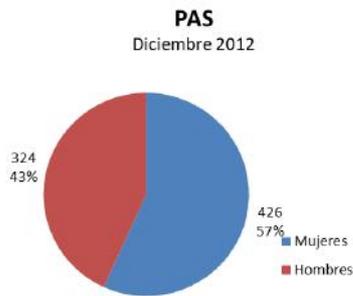
## PERSONAL

### PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

#### Personal de Administración y Servicios

Evolución 2007- 2017



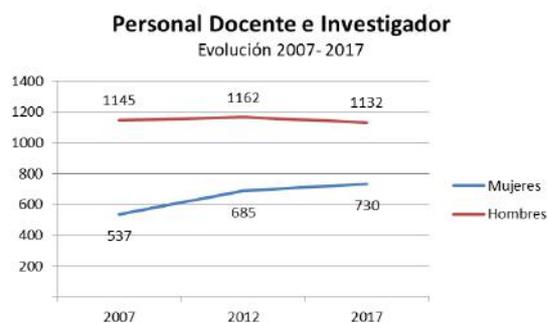


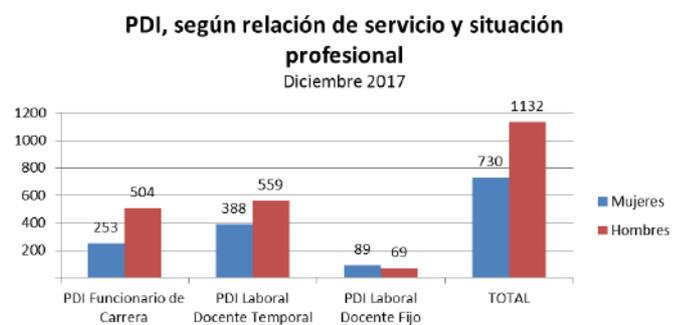
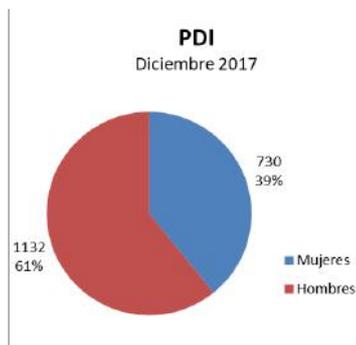
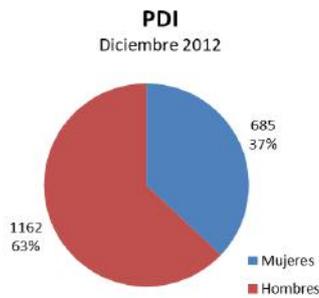
Con respecto a 2012 las cifras relativas a PAS funcionario, han descendido ligeramente en el caso del PAS funcionario de carrera, y se ha incrementado en el funcionario interino. No obstante se mantiene la feminización del PAS funcionario, ya señalada en Diagnósticos anteriores, con un 68% de mujeres.

Ocurre lo contrario en el caso del PAS Laboral, donde el número de hombres es ligeramente superior al de mujeres, aunque manteniendo porcentajes equilibrados.

Como se observa en las gráficas, en términos globales, el incremento en el número de PAS desde 2012 se ha producido proporcionalmente, lo que mantiene estables los porcentajes totales del 43% (hombres) y el 57% (mujeres).

## PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)





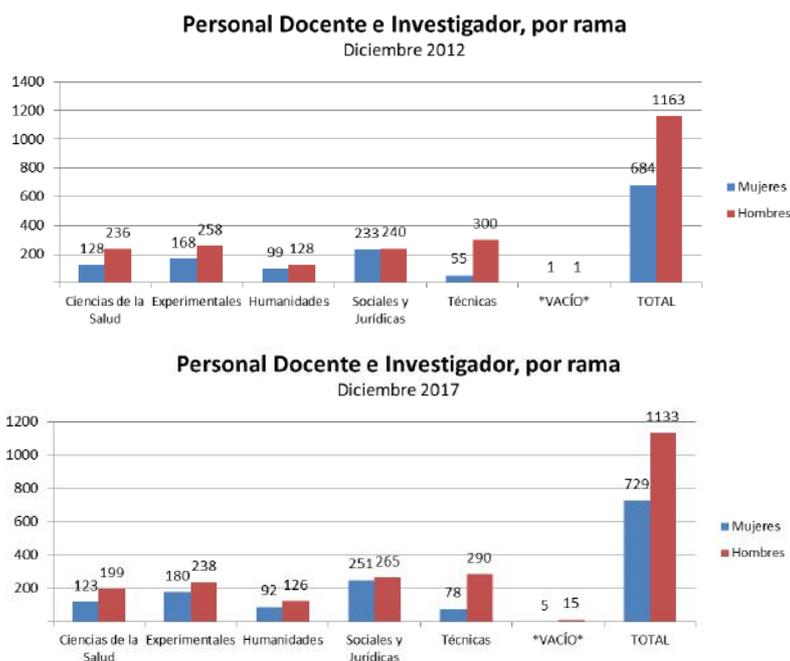
En los datos de PDI se incluyen las siguientes categorías<sup>6</sup>:

	2012	2017
Becario Investigación	Becarios de Investigación	
Funcionario de carrera	Catedrático de Escuela Univer. Catedrático de Universidad Prof. EEMM Com Serv. Profesor Titular Escuela Univ. Profesor Titular Universidad Prof. Numerario E.O.N.	Catedrático de Escuela Univer. Catedrático de Universidad Profesor titular Escuela Univ. Profesor titular Universidad
Laboral docente temporal	Ayudante Beneficiario Áreas deficitarias Beneficiario Ayuda Posdoctoral Incorporación de Invest. Doctores Investigador Investigador Postdoctoral	Incorporación de Invest. Doctores Investigador acceso Sist. Español CyT Investigador Postdoctoral Investigador/a Doctor/a Investigador/a Diplomado/a Investigador/a Doctor/a tipo 1

<sup>6</sup> Se han incluido datos relativos a Personal Investigador sin docencia.

	Investigador/a Diplomado/a	Investigador/a Licenciado/a
	Investigador/a Doctor/a tipo 1	Investigador/a Predoctoral en Formación
	Investigador/a Licenciado/a	Profesor Asociado
	Investigador-Formación Junta	Profesor Asociado CC. Salud
	Investigador-MEC	Profesor Ayudante Doctor
	Investigador-UCA	Profesor Emérito
	Profesor Asociado	Profesor Sustituto Interino
	Profesor Asociado CC. Salud	Técnico Apoyo Licenciado
	Profesor Ayudante Doctor	Técnico/a Investigador/a Diplomado/a
	Profesor Sustituto Interino	Técnico/a Investigador/a Licenciado/a
Laboral docente fijo	Profesor Colaborador	Profesor Colaborador
	Profesor Contratado doctor	Profesor Contratado Doctor

Junto a la reducción del número de PDI Funcionario y Laboral Fijo se ha producido un aumento en las cifras de PDI Laboral Temporal. Esto coincide además con el ligero aumento que observamos en el número y porcentaje de mujeres PDI.



7

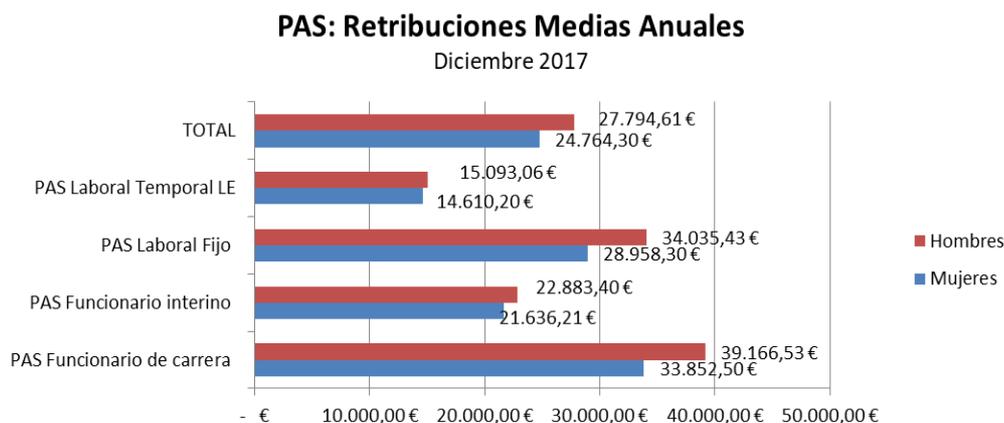
El desglose del PDI por ramas de conocimiento muestra una mejora con respecto a 2012. Aunque las ramas de *Humanidades* y *Ciencias Sociales y Jurídicas* ya cumplían porcentajes equilibrados, el resto de ramas se van acercando progresivamente al 40-60%.

La *Técnica* sigue siendo la rama más desequilibrada con tan sólo un 21% de mujeres, que seguida de *Ciencias de la Salud*, con un 38%, son las únicas ramas que no cumplen porcentajes equilibrados.

<sup>7</sup> Se han incluido datos relativos a Personal Investigador sin docencia.  
El campo denominado \*vacío\* corresponde al PDI sin vinculación a ninguna rama.

## RETRIBUCIONES MEDIAS ANUALES

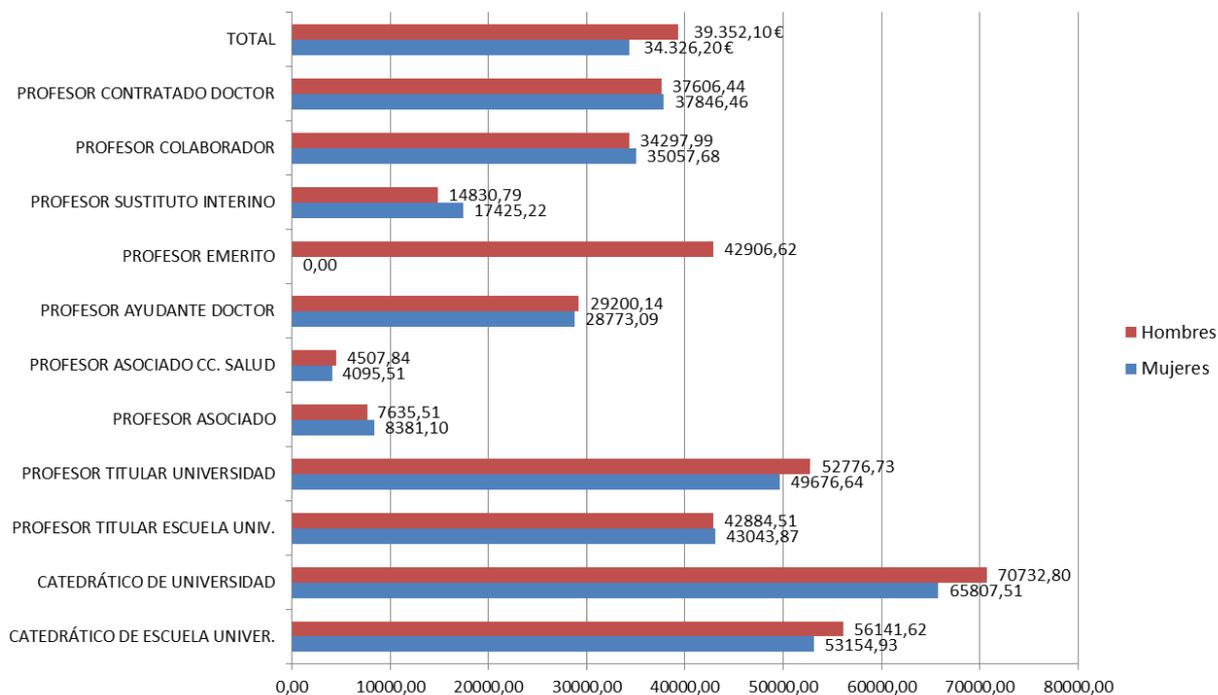
Los datos relativos a Retribuciones Medias Anuales (RMA) del PAS se han calculado en base a todas las personas contratadas durante el ejercicio 2017, independientemente de la duración del contrato o del tipo de dedicación. Los importes tomados para el cálculo de las RMA son los importes brutos, y se han considerado todos los conceptos incluidos en nómina.



Como observamos en la gráfica la brecha de género en las retribuciones del PAS de la UCA en 2017 fue de 3.030,31€, es decir en términos globales los hombres ganaron un 11% más que las mujeres. En el desglose por grupos la brecha aumenta ligeramente en el caso del PAS Funcionario de Carrera (14%) y Laboral Fijo (15%), mientras que disminuye bastante en el caso del PAS Funcionario interino (5%), y del PAS Laboral temporal (3%).

### PDI: Retribuciones Medias Anuales

Diciembre 2017



En el caso del PDI, vemos que la brecha es de 5.025,90€, lo que supone que las mujeres ganan un 13% menos que los hombres en términos globales.

En el desglose por categorías es la de *Profesorado Sustituto Interino*<sup>8</sup> donde se da el porcentaje más alto de brecha, siendo los hombres los que ganan un 17% menos que las mujeres, lo que supone una diferencia anual de 2.600€ aproximadamente. No obstante, en otras categorías donde los porcentajes son más reducidos, la diferencia puede llegar a alcanzar cifras más elevadas. Por ejemplo, en el caso del *PDI Catedrático de Universidad*, las mujeres ganan al año 4.900€ menos que sus compañeros hombres, que en términos porcentuales supone un 7%, o en las categorías de *PDI Catedrático de Escuela Universitaria* y *PDI Titular de Universidad* donde el porcentaje de brecha es del 5%, la diferencia está en torno a 3.000€.

<sup>8</sup> El Profesorado Sustituto Interino puede tener diferentes tipos de dedicación docente.



## **3.II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**

## **Eje 1: Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.**

### **Objetivo 1.1. Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.**

#### **Medidas**

- 1.1.1. Se creará un Repositorio de género y se publicará en la web.
- 1.1.2. Todas las bases de datos de la UCA estarán desagregadas por sexos.
- 1.1.3. Se realizará una actualización periódica del diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, sobre la situación de mujeres y hombres, y se hará el seguimiento de su evolución.
- 1.1.4. Se creará BAU para la Unidad de Igualdad a través del cual podrán canalizarse todas las comunicaciones emitidas por los usuarios.
- 1.1.5. Se situará a la Unidad de Igualdad en las redes sociales para difundir las acciones y actividades llevadas a cabo, recogiendo y divulgando información especializada y convocatorias de interés.

### **Objetivo 1.2. Sensibilizar y crear un estado de opinión acerca de los sesgos de género y los obstáculos para la igualdad.**

#### **Medidas**

- 1.2.1. La Universidad de Cádiz celebrará institucionalmente actos conmemorativos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres.
- 1.2.2. La Universidad realizará una campaña anual de sensibilización sobre la exigencia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las funciones de cuidado.
- 1.2.3. Se realizará una campaña anual de orientación del alumnado que estén cursando ESO con el objetivo de conseguir un acceso diversificado a las diferentes titulaciones ofertadas por la UCA, promoviendo el acceso de mujeres a las enseñanzas técnicas.
- 1.2.4. Se intensificará el contacto con el profesorado de secundaria y orientadores educativos para ofrecer formación sobre perspectiva de género y recursos para combatir estereotipos en la elección de carrera por parte del alumnado a través de la formación obligatoria que se ofrece al profesorado.

### **Objetivo 1.3. Impulsar el compromiso de los Centros universitario con la igualdad de género y contra la violencia de género.**

#### **Medidas**

- 1.3.1. Consolidar una red de enlaces para la igualdad en cada uno de los centros.
- 1.3.2. Promover a través de los enlaces para la igualdad que cada centro disponga de una planificación de acciones para desarrollar en materia de igualdad.

### **Objetivo 1.4. Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación de la UCA.**

### **Medidas**

1.4.1. Se facilitará a la comunidad universitaria las normas vigentes en materia de lenguaje administrativo no discriminatorio, mediante su inclusión en la documentación de la web institucional de la Unidad de Igualdad.

1.4.2. Se hará la revisión de toda la normativa de la UCA para garantizar su adecuación a un lenguaje no sexista.

### **Objetivo 1.5. Promover la igualdad mediante la organización de cursos y seminarios de formación destinados a los distintos colectivos de la UCA.**

#### **Medidas**

1.5.1. Se aplicará el principio de transversalidad de género, incluyendo módulos relativos a la igualdad de género en los planes de formación del PDI y PAS. La formación en materia de género se impartirá dentro de la jornada laboral.

1.5.2. Se organizarán actividades de formación y extensión relativas a la igualdad entre los géneros para el alumnado.

1.5.3. Se organizarán actividades de formación relativas a la igualdad entre géneros a los miembros de comisiones evaluadoras.

1.5.4. Se organizarán actividades de formación que fomenten la asunción de corresponsabilidad de los hombres.

### **Objetivo 1.6 Colaborar con las distintas Instituciones y Asociaciones locales que trabajen en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.**

#### **Medidas**

1.6.1. Se colaborará en la organización, y se participará en la celebración de Encuentros, Jornadas, Seminarios, Cursos, etc. en favor de la igualdad.

1.6.2. Se propiciará la colaboración con otras instituciones o entidades políticas encargadas de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

## **Eje 2. Potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la docencia y la investigación.**

**Objetivo 2.1. Promover la participación de las mujeres en la gestión de los proyectos docentes o de investigación, así como la dirección de masters o cursos de postgrado, coordinación de titulación de grado o especialidad, ser responsables de grupo o de proyecto de investigación.**

### **Medidas**

2.1.1. Se promoverá que las comisiones encargadas de evaluar las solicitudes de ayudas o subvenciones del Plan Propio de Investigación guarden una representación equilibrada.

2.1.2. Se creará una base de datos de personas expertas en estudios de mujeres y de género, así como aquéllas que impartan sus asignaturas con perspectiva de género.

**Objetivo 2.2. Propiciar que los contenidos de la docencia incluyan una perspectiva de género y garantizar que no incurran en sesgos sexistas.**

### **Medidas**

2.2.1. A fin de introducir la perspectiva de género en la docencia, se utilizará como ítem o criterio en la valoración de los “Contratos Programa” de los departamentos la existencia de contenidos en la planificación de las asignaturas que integren dicha perspectiva de forma expresa.

2.2.2. Realizar una mención a aquellos proyectos de innovación docente que integren la perspectiva de género.

2.2.3. Promover procesos formativos para el profesorado para el diseño de sus asignaturas con perspectivas de género y difundir en la página de la unidad.

2.2.4. Convocar un premio que reconozca institucionalmente TFG y TFM que integren la perspectiva de género.

**Objetivo 2.3. Promover la creación y el desarrollo de Postgrados específicos.**

### **Medida**

2.3.1. Se promoverá la creación de cursos con perspectiva de género, complementarios y en colaboración con los postgrados específicos existentes.

**Objetivo 2.4. Potenciar el desarrollo y la publicación de investigaciones que contribuyan a promover la igualdad entre mujeres y hombres.**

### **Medidas**

2.4.1. Se utilizará como uno de los criterios de priorización en la selección de los proyectos a publicar, que el contenido de la propuesta se refiera a la igualdad entre mujeres y hombres en cualquiera de los ámbitos de la ciencia.

2.4.2. El Plan Propio de la Universidad priorizará la concesión de ayudas a las líneas de investigación relativas al género introduciendo medidas de acción positiva que favorezcan la igualdad de oportunidades.

### **Eje 3. Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en la vida universitaria.**

#### **Objetivo 3.1. Promover el cumplimiento del principio de representación equilibrada en los Órganos de decisión de la UCA.**

##### **Medidas**

3.1.1. Se procurará que todos los órganos de decisión, tanto política, académica, como económica estén conformados respetando el principio de representación equilibrada, de tal forma que entre sus integrantes ninguno de los dos sexos supere el 60% ni esté por debajo del 40%.

3.1.2. Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones para los cargos de responsabilidad.

#### **Objetivo 3.2. Procurar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los actos institucionales.**

##### **Medidas**

3.2.1. Se procurará que la selección de ponentes para conferencias, cursos, seminarios y otros actos institucionales sea equilibrada.

3.2.2. Se procurará que los doctorados Honoris Causa, premios y cualquier otra forma de reconocimiento institucional recaiga de forma equilibrada en mujeres y hombres.

**Eje 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria.**

**Objetivo 4.1. Se procurará la igualdad de oportunidades en la selección y promoción profesional de las mujeres y los hombres en la UCA.**

**Medidas**

4.1.1. Se procurará la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración del personal.

4.1.2. Se vigilará que los criterios y/o procedimientos de selección y promoción establecidos no supongan elementos de discriminación indirecta.

4.1.3. Se potenciará la promoción profesional de las mujeres reservando al menos un 40% de las plazas de las actividades de formación profesional, para aquellas que reúnan los requisitos exigidos en cada caso. Dicha reserva se incluirá en los planes de formación.

**Objetivo 4.2 Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mundo laboral de las mujeres y los hombres.**

**Medidas**

4.2.1. Se valorará positivamente que las empresas ya contratadas se adhieran al Código ético y reglas de conducta a los que los operadores económicos, licitadores y contratistas deben adecuar su actividad con la UCA en el ámbito de la contratación pública.

4.2.2. Se hará el seguimiento de la incorporación al mundo laboral del alumnado egresado para detectar si se siguen produciendo sesgos de género.

4.2.3. Se promoverán programas para potenciar la inserción laboral del sector más desfavorecido en los casos en que existan sesgos de género.

**Objetivo 4.3 Realizar un estudio sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres en la UCA.**

**Medida**

4.3.1. Se realizará un análisis periódico de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

**Eje 5. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos/as quienes trabajan o estudian en la UCA.**

**Objetivo 5.1. Promover el respeto a los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en óptica de corresponsabilidad.**

**Medidas**

5.1.1. Se informará a la comunidad universitaria de los derechos de conciliación que les son reconocidos, para facilitar su utilización.

5.1.2. Se promoverá criterios de prioridad en la elección de horario, turnos y campus que garanticen la conciliación de la vida familiar y laboral de quienes tengan a su cargo personas dependientes.

5.1.3. Las reuniones de cualquier tipo de Órgano decisorio se realizarán en horario que coincida con los servicios de cuidado de personas dependientes, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional.

5.1.4. La formación del PAS y PDI se realizará dentro de su jornada de trabajo, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

5.1.5. Se procurará atender las demandas de cambio de campus debidas a las necesidades conciliación familiar del PAS y del PDI mientras dure la situación.

**Eje 6. Promover la salud laboral en óptica de género y contribuir a erradicar la violencia género.**

**Objetivo 6.1. Incluir la perspectiva de género en medidas adoptadas para garantizar la salud laboral.**

**Medida**

6.1.1. Colaborar con el servicio de prevención en la correcta adopción de las medidas para el aseguramiento cumplimiento de las medidas de salud laboral en óptica de género.

**Objetivo. 6.2. Adoptar medidas para la intervención en situaciones de acoso y para su prevención.**

**Medida**

6.2.1. Difundir el Protocolo de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz.

**Objetivo 6.3. Adoptar medidas para garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres.**

**Medida**

6.3.1. Difundir el Protocolo de la Universidad de Cádiz sobre atención a estudiantes víctimas de violencia de género.

### **Sistema de Seguimiento y Evaluación**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley 3/2007 (“*Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*”), se establece el siguiente sistema de seguimiento y evaluación.

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad se realizará a través de indicadores de género válidos y fiables para el control de la consecución de los objetivos y las medidas, comprobando su viabilidad y su efectividad. Con la evaluación efectuada, se obtendrán los datos y los instrumentos necesarios para elaborar las propuestas de mejora, identificando nuevas necesidades que requieran acciones concretas.

La Unidad de Igualdad junto a la Comisión de Igualdad realizarán evaluaciones anuales y una evaluación final sobre la implementación del Plan

### **Transparencia y comunicación del Plan a la comunidad Universitaria y a las empresas o entidades relacionadas con la UCA**

Resulta absolutamente necesario que toda la comunidad universitaria, esté suficientemente informada, tanto de la existencia del II Plan de Igualdad como de su contenido. Con este objetivo el Plan será publicado en la portada principal de la web de UCA.

La comunidad universitaria conocerá asimismo los informes periódicos sobre la implementación del Plan y su efectividad.

Con el objetivo de sensibilizar e informar en esta materia serán realizadas por la Unidad de Igualdad campañas de difusión y divulgación periódicas entre la comunidad universitaria.

También se informará a todas las empresas o entidades colaboradoras o suministradoras, así como a todo tipo de empresas o entidades u organismos que mantengan cualquier tipo de vinculación con la Universidad de Cádiz, de la existencia del II Plan de Igualdad.

Período de vigencia: cuatro años

## **4. INDICADORES DEL II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**

**Eje 1: Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.**

Objetivo 1.1. Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.

Medida 1.1.1 Se creará un Repositorio de género y se publicará en la web.	
Responsable	Unidad de Igualdad
Periodicidad	Creación del repositorio durante el curso 2019/2020
Indicadores	Publicación del repositorio en la web Número de visitas anualmente

Medida 1.1.2. Todas las bases de datos de la UCA estarán desagregadas por sexos.	
Responsable	Secretaria General Gerencia Todos los Vicerrectorados
Periodicidad	Anual
Indicadores	Porcentaje de datos desagregados por sexo en la Memorias anuales de la Universidad

Medida 1.1.3. Se realizará una actualización periódica del diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, sobre la situación de mujeres y hombres, y se hará el seguimiento de su evolución.	
Responsable	Unidad de Igualdad, /colaborador: SIUCA
Periodicidad	Bienal
Indicadores	Publicación en web del diagnóstico

Medida 1.1.4. Se creará BAU para la unidad de igualdad a través del cual podrán canalizarse todas las comunicaciones emitidas por los usuarios.	
Responsable	Unidad de Igualdad/ colaborador: Gabinete jurídico

Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de BAU recibidos Grado de satisfacción recibido

Medida 1.1.5. Se situará a la Unidad de Igualdad en las redes sociales para difundir las acciones y actividades llevadas a cabo, recoger y divulgar información especializada y convocatorias de interés.	
Responsable	Gabinete de Comunicación, Unidad de Igualdad
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de publicaciones en Facebook UCA Número de publicaciones en twitter

Objetivo 1.2. Sensibilizar y crear un estado de opinión acerca de los sesgos de género y los obstáculos para la igualdad.

Medida 1.2.1. La Universidad de Cádiz celebrará institucionalmente actos conmemorativos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres.	
Responsable	Todos Vicerrectorados, Unidad de Igualdad
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de actos conmemorativos celebrados en la Universidad Número de asistente desagregado por sexo (estimación)

Medida 1.2.2. La Universidad realizará una campaña anual de sensibilización sobre la exigencia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las funciones de cuidado.	
Responsable	Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Unidad de Igualdad
Periodicidad	Anual
Indicadores	Realización anual de la campaña

Medida 1.2.3. Se realizará una campaña anual de orientación del alumnado que estén cursando ESO y Formación Profesional con el objetivo de conseguir un acceso	
--	--

diversificado a las diferentes titulaciones ofertadas por la UCA, promoviendo el acceso de mujeres a las enseñanzas técnicas.	
Responsable	Vicerrectorado de Alumnado
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de Institutos en los que se realiza la campaña Número de alumnos alcanzados en la campaña desagregado por sexo (estimación)

Medida 1.2.4. Se intensificará el contacto con el profesorado de secundaria, formación profesional y orientadores educativos para ofrecer formación sobre perspectiva de género y recursos para combatir estereotipos en la elección de carrera por parte del alumnado a través de la formación obligatoria que se ofrece al profesorado.	
Responsable	Vicerrectorado de Alumnado
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de cursos formativos en colaboración con la UCA Número de asistentes desagregados por sexo (estimación)

Objetivo 1.3. Impulsar el compromiso de los Centros universitario con la igualdad de género y contra la violencia de género.

Medida 1.3.1. Consolidar una red de enlaces para la igualdad en cada uno de los campus y centros.	
Responsable	Unidad de Igualdad/ colaboradores: Centros y Administraciones de Campus
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de enlaces para la igualdad Porcentaje de centros que tienen enlaces (cobertura)

Medida 1.3.2. Promover a través de los enlaces para la igualdad que cada centro/campus disponga de una planificación de acciones para desarrollar en materia de igualdad.	
---	--

Responsable	Unidad de Igualdad/ colaboradores: Centros y administraciones de campus
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de acciones desarrolladas por campus Porcentaje con al menos una actividad por campus (cobertura)

Objetivo 1.4. Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación de la UCA.

Medida 1.4.1. Se facilitará a la comunidad universitaria las normas vigentes en materia de lenguaje administrativo no discriminatorio, mediante su inclusión en la documentación de la web institucional de la Unidad de Igualdad.	
Responsable	Unidad de Igualdad
Periodicidad	Anual
Indicadores	Difusión a través de la web Número de revisiones

Medida 1.4.2. Se hará la revisión de toda la normativa de la UCA para garantizar su adecuación a un lenguaje no sexista.	
Responsable	Todos los Vicerrectorados y Secretaria General
Periodicidad	Anual
Indicadores	Reglamentos presentados que incluyen cláusula genérica

Objetivo 1.5. Promover la igualdad mediante la organización de cursos y seminarios de formación destinados a los distintos colectivos de la UCA.

Medida 1.5.1. Se aplicará el principio de transversalidad de género, incluyendo módulos relativos a la igualdad de género en los planes de formación del PDI y PAS. La formación en materia de género se impartirá dentro de la jornada laboral.	
Responsable	Unidad de formación e innovación docente/ Gerencia
Periodicidad	Anual

Indicadores	Porcentaje de cursos que incluyen módulos con perspectiva de género ofertados en los planes de formación
-------------	--

Medida 1.5.2. Se organizarán actividades de formación y extensión relativas a la igualdad entre los géneros para el alumnado.	
Responsable	Vicerrectorado de alumnos, Vicerrectorado de responsabilidad social y unidad de igualdad
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de actividades formativas Nº de actividades de extensión Número de alumnos desagregados por género en actividades formativas Número de alumnos desagregados por género en actividades de extensión

Medida 1.5.3. Se organizarán actividades de formación relativas a la igualdad entre géneros para los miembros de comisiones evaluadoras.	
Responsable	Todos Vicerrectorados
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de actividades formativas Número de participantes desagregados por género

Medida 1.5.4. Se organizarán actividades de formación de formación que fomenten la corresponsabilidad de los hombres.	
Responsable	Todos Vicerrectorados
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de actividades formativas Número de participantes desagregados por género

Objetivo 1.6 Colaborar con las distintas Instituciones y Asociaciones locales que trabajen en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 1.6.1. Se colaborará en la organización, y se participará en la celebración de Encuentros, Jornadas, Seminarios, Cursos, etc. en favor de la igualdad.	
Responsable	Unidad de Igualdad
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de colaboraciones

Medida 1.6.2. Se propiciará la colaboración con otras instituciones o entidades políticas encargadas de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.	
Responsable	Unidad de Igualdad
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de entidades con las que se establece colaboraciones

## **Eje 2. Potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la docencia y la investigación.**

Objetivo 2.1. Promover la participación de las mujeres en la gestión de los proyectos docentes o de investigación, así como la dirección de masters o cursos de postgrado, coordinación de titulación de grado o especialidad, ser responsables de grupo o de proyecto de investigación.

Medida 2.1.1. Se promoverá que las comisiones encargadas de evaluar las solicitudes de ayudas o subvenciones del Plan Propio de Investigación guarden una representación equilibrada.	
Responsable	Vicerrectorado de Investigación
Periodicidad	Bienal
Indicadores	Porcentaje de comisiones que cumplan con la representación equilibrada

Medida 2.1.2. Se creará una base de datos de personas expertas en estudios de mujeres y de género en la UCA, así como aquéllas que impartan sus asignaturas con	
---	--

perspectiva de género.	
Responsable	Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de
Periodicidad	Bienal
Indicadores	Número de personas expertas desagregadas por género integradas en la base de datos Número de asignaturas que se imparten con perspectiva de género

Objetivo 2.2. Propiciar que los contenidos de la docencia incluyan una perspectiva de género y garantizar que no incurran en sesgos sexistas.

Medida 2.2.1. A fin de introducir la perspectiva de género en la docencia, se utilizará como ítem o criterio en la valoración de los “Contratos Programa” de los departamentos y centros la existencia de contenidos en la planificación de las asignaturas que integren dicha perspectiva de forma expresa.	
Responsable	Unidad de Igualdad / colaboradora Dirección general de Planificación económica
Periodicidad	Curso 2019/2020
Indicadores	Elaboración de una propuesta de inclusión a la dirección general de planificación económica

Medida 2.2.2. Realizar una mención o reconocimiento a aquellos proyectos de innovación docente que integren la perspectiva de género.	
Responsable	Vicerrectorado de Recursos docentes y de la innovación
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de proyectos con mención o reconocimiento

Medida 2.2.3. Promover procesos formativos para el profesorado para el diseño de sus asignaturas con perspectivas de género y difundir en la página de la unidad.	
Responsable	Vicerrectorado de Recursos docentes y de la innovación
Periodicidad	Anual

Indicadores	Número de acciones formativas segmentadas por áreas de conocimiento Número de participantes desagregados por género
-------------	--

Medida 2.2.4. Convocar un premio que reconozca institucionalmente Trabajo Fin de grado de Grado y Trabajo Fin de Master que integren la perspectiva de género.	
Responsable	Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Alumno
Periodicidad	Anual
Indicadores	Hacer la convocatoria TFG Hacer la convocatoria TFM Número de trabajos presentados segmentado por género TFG Número de trabajos presentados segmentado por género TFM

Objetivo 2.3. Promover la creación y el desarrollo de Postgrados específicos.

Medida 2.3.1. Se promoverá la creación de cursos con perspectiva de género complementarios y en colaboración con los postgrados específicos existentes.	
Responsable	Unidad de igualdad y coordinadores/as de los postgrados
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de actividades

Objetivo 2.4. Potenciar el desarrollo y la publicación de investigaciones que contribuyan a promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 2.4.1. Se utilizará como uno de los criterios de priorización en la selección de los proyectos a publicar, que el contenido de la propuesta se refiera a la igualdad entre mujeres y hombres en cualquiera de los ámbitos de la ciencia. Se impulsará junto con el servicio de publicaciones las publicaciones con perspectivas de género a través de la colección de género existente.	
Responsable	Servicio de publicaciones
Periodicidad	Anual

Indicadores	Hacer una propuesta al servicio de publicaciones Número de publicaciones
-------------	---

Medida 2.4.2. El Plan Propio de la Universidad priorizará la concesión de ayudas a las líneas de investigación relativas al género introduciendo medidas de acción positiva que favorezcan la igualdad de oportunidades.	
Responsable	Vicerrectorado de investigación
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de ayudas concedidas a las líneas de investigación relativas al género

### **Eje 3. Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en la vida universitaria.**

Objetivo 3.1. Promover el cumplimiento del principio de representación equilibrada en los Órganos de decisión de la UCA.

Medida 3.1.1. 3.1.1. Se procurará que todos los órganos de decisión, tanto política, académica, como económica estén conformados respetando el principio de representación equilibrada, de tal forma que entre sus integrantes ninguno de los dos sexos supere el 60% ni esté por debajo del 40%.	
Responsable	Todos los Vicerrectorados
Periodicidad	Bienal
Indicadores	Los órganos en los que se llevará a cabo en una primera fase son: Consejo de dirección, Consejo de gobierno, Claustro Porcentaje de mujeres y hombre de cada uno de estos órganos

Medida 3.1.2. Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones para los cargos de responsabilidad.	
Responsable	Todos los Vicerrectorado

Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de mujeres y hombres nombradas Número de mujeres y hombres designadas

Objetivo 3.2. Procurar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los actos institucionales.

Medida 3.2.1. Se procurará que la selección de ponentes para conferencias, cursos, seminarios y otros actos institucionales sea equilibrada.	
Responsable	Todos los Vicerrectorados
Periodicidad	Anual
Indicadores	En una primera fase se medirá el porcentaje de mujeres ponentes en programas estacionales

Medida 3.2.2. Se procurará que los doctorados honoris causa, premios y cualquier otra forma de reconocimiento institucional recaiga de forma equilibrada en mujeres y hombres.	
Responsable	Secretaria General
Periodicidad	Bienal
Indicadores	Respecto de mujeres doctorados honoris causa Número de mujeres honoris causa Porcentaje de mujeres honoris causa Oros premios: Porcentaje de mujeres

**Eje 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria.**

Objetivo 4.1. Se procurará la igualdad de oportunidades en la selección y promoción profesional de las mujeres y los hombres en la UCA.

Medida 4.1.1. Se procurará la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración de personal.	
Responsable	Todos los Vicerrectorados
Periodicidad	Anual
Indicadores	porcentaje de mujeres y hombres que integran comisiones porcentaje de mujeres y hombres que integran Tribunales de Concursos

Medida 4.1.2. Se vigilará que los criterios y/o procedimientos de selección y promoción establecidos no supongan elementos de discriminación indirecta.	
Responsable	Todos los Vicerrectorados
Periodicidad	Curso académico 2019/2020
Indicadores	Elaboración por la Unidad de Igualdad de un protocolo en el que se promuevan criterios y procedimientos de selección y promoción que no supongan elementos de discriminación indirecta

Medida 4.1.3. Se potenciará la promoción profesional de las mujeres reservando al menos un 40% de las plazas de las actividades de formación profesional, para aquellas que reúnan los requisitos exigidos en cada caso.	
Responsable	Unidad de igualdad
Periodicidad	Curso académico 2019/2020
Indicadores	Elaborar una propuesta dirigida a la unidad competente

Objetivo 4.2 Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mundo laboral de las mujeres y los hombres.

Medida 4.2.1. Se valorará positivamente que las empresas ya contratadas se adhieran al Código Ético y reglas de conducta a los que los operadores económicos, licitadores y contratistas deben adecuar su actividad con la Universidad de Cádiz, en el ámbito de la contratación pública.	
Responsable	Área de economía
Periodicidad	Anual
Indicadores	Porcentaje de empresas adheridas al Código Ético

Medida 4.2.2. Se hará el seguimiento de la incorporación al mundo laboral del alumnado egresado para detectar si se siguen produciendo sesgos de género.	
Responsable	Vicerrectorado Planificación y de Transferencia e innovación tecnológica
Periodicidad	Bianual
Indicadores	Número de personas egresadas incorporadas al mercado de trabajo desagregada por género

Medida 4.2.3. Se promoverán programas para potenciar la inserción laboral del sector más desfavorecido en los casos en que existan sesgos de género.	
Responsable	Vicerrectorado Planificación de Transferencia e innovación tecnológica
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de actividades y programas realizados Número de personas desagregadas por sexo que han realizado los programas

Objetivo 4.3 Realizar un estudio sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres en la UCA.

Medida 4.3.1. Se realizará un análisis periódico de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres financiadas por la Universidad.	
Responsable	Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Extensión Social y servicios y Unidad de igualdad. Colaborador: Gerencia
Periodicidad	Cada cuatro años
Indicadores	Realización del Estudio

**Eje 5. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos/as quienes trabajan o estudian en la UCA.**

Objetivo 5.1. Promover el respeto a los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en óptica de corresponsabilidad.

Medida 5.1.1. Se informará a la comunidad universitaria de los derechos de conciliación que les son reconocidos, para facilitar su utilización.	
Responsable	Todos los Vicerrectorados
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de actividades de divulgación

Medida 5.1.2. Se promoverá criterios de prioridad en la elección de horario y turno que garanticen la conciliación de la vida familiar y laboral de quienes tengan a su cargo personas dependientes.	
Responsable	Directores de departamento/ Jefe de personal
Periodicidad	Anual
Indicadores	Elaboración de un documento de orientaciones Número Departamentos que integran dicha preferencia

Medida 5.1.3. Las reuniones de cualquier tipo de Órgano decisorio se realizarán en horario que coincida con los servicios de cuidado de personas dependientes, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional.	
Responsable	Todos los Vicerrectorados
Periodicidad	Curso 2019/2020
Indicadores	Propuesta de circular

Medida 5.1.4. La formación del PAS y PDI se realizará dentro de su jornada de trabajo, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.	
Responsable	Unidad de Formación de la Universidad
Periodicidad	anual
Indicadores	Número de actividades formativas realizadas en jornada de mañana Número de actividades formativas realizadas dentro de la jornada laboral

Medida 5.1.5. Se procurará atender las demandas de cambio de campus debidas a las necesidades conciliación familiar del PAS y del PDI mientras dure la situación.	
Responsable	Gerencia
Periodicidad	anual
Indicadores	Número de demandas de cambio de campus Número de demandas de cambio satisfechas

**Eje 6. Promover la salud laboral en óptica de género y contribuir a erradicar la violencia género.**

Objetivo 6.1. Incluir la perspectiva de género en medidas adoptadas para garantizar la salud laboral.

Medida 6.1.1. Colaborar con el servicio de prevención en la correcta adopción de las medidas para el aseguramiento cumplimiento de las medidas de salud laboral en óptica de género.	
Responsable	Servicio de Prevención de la Universidad y Unidad de igualdad
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de colaboraciones

Objetivo. 6.2. Adoptar medidas para la intervención en situaciones de acoso y para su prevención.

Medida 6.2.1. Difundir el Protocolo de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz.	
Responsable	Vicerrectorado de alumnos, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Personal, Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Extensión Social y servicios, Unidad de Igualdad
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de actividades de difusión realizadas Número de personas que participan desagregado por sexo

Objetivo 6.3. Adoptar medidas para garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres.

Medida 6.3.1. Difundir el Protocolo de la Universidad de Cádiz sobre atención a estudiantes víctimas de violencia de género.	
Responsable	Vicerrectorado de alumnos, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Personal, Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Extensión Social y servicios, Unidad de Igualdad
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de actividades de difusión realizadas Número de personas que participan desagregado por sexo