

III MEMORIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

PERIODO 8 de julio de 2013 – 7 de julio de 2014

Aprobada por la Comisión de Igualdad de la UCA el 03 de marzo de 2016



SECRETARÍA GENERAL

UNIDAD DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Realización del Informe:

- Dirección y realización: M^a Luisa de la Flor Fernández, Directora de la Unidad de Igualdad
- Ejecución técnica y maquetación: Ana Belén Menéndez Baena, Técnica de la Unidad de Igualdad

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. LA EVALUACIÓN Y EL SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UCA: CONSIDERACIONES GENERALES	3
2. EXPLICACIÓN METODOLÓGICA.....	4
2.1. <i>Tipo de indicadores empleados: Indicadores de resultado y Ratios de ejecución y desarrollo</i>	4
2.2. <i>Recopilación de información y Cronograma</i>	6
II MEMORIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ	8
EJE 1. PROMOVER EL COMPROMISO CON LA EQUIDAD E IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	9
EJE 2. POTENCIAR LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN	27
EJE 3. PROPICIAR LA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y DE GOBIERNO.....	38
EJE 4. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DE TODOS LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y DE GOBIERNO	41
EJE 5. PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL DE TODOS/AS QUIENES TRABAJAN O ESTUDIAN EN LA UCA.....	50
EJE 6. GARANTIZAR LA SALUD LABORAL EN ÓPTICA DE GÉNERO	60
EJE 7. ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO	62
EJE 8. GARANTIZAR LOS DERECHOS NORMATIVAMENTE ESTABLECIDOS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	63
PROPUESTAS Y MEDIDAS CORRECTORAS ORDENADAS POR EJE DE ACTUACIÓN	64
ANEXOS	69
LENGUAJE NO SEXISTA	70

INTRODUCCIÓN

1. LA EVALUACIÓN Y EL SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UCA: CONSIDERACIONES GENERALES

Los Planes de igualdad entre mujeres y hombres deben incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación de acuerdo con lo establecido en los artículos 46 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo de 2007) y 27 de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (BOJA de 18 de diciembre), entre otras disposiciones pertinentes.

En cumplimiento de este conjunto normativo, el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA, aprobado por Consejo de Gobierno de 22 de junio de 2011 (BOUCA de 7 de julio de 2011), establece la siguiente previsión:

“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” (pg. 113).

Asimismo dispone que “La Unidad de Igualdad realizará evaluaciones continuas (informes semestrales no formales), evaluaciones intermedias (informes anuales) y una evaluación final (informe final) sobre la implementación del Plan, elaborando un sistema eficaz de seguimiento y evaluación así como de indicadores de evaluación del Plan” (pg. 113).

En cumplimiento de estas previsiones, se ha procedido a elaborar el presente documento, que constituye la III Memoria de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA realizada por la Unidad de Igualdad y que se ha presentado a la Comisión de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA para que, en ejercicio de sus funciones, proceda a los efectos de su correspondiente visado (Acuerdo de Consejo de Gobierno de 13 de febrero de 2009, BOUCA nº 90, por el que se crea la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA).

2. EXPLICACIÓN METODOLÓGICA

Desde una perspectiva técnica, el formato de la III Memoria de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA tiene como principal finalidad la recopilación y procesado de la información correspondiente a los resultados obtenidos mediante la aplicación del sistema de evaluación y seguimiento, fruto de un proceso técnico de recogida selectiva de información orientado a medir el grado de implementación del I Plan de Igualdad, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo.

A estos efectos, hay que recordar que los indicadores de evaluación y seguimiento son definidos por las instituciones especializadas, tanto comunitarias como nacionales¹, como medidas específicas que permiten poner de manifiesto, caracterizar y/o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones, en un entorno determinado. Proporcionan *observables* de la desigualdad y *evidencian* el cambio o por el contrario, la persistencia de las desigualdades observadas².

El propio I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA define los indicadores de género como variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en un contexto social, señalando que “su utilización supone un mayor conocimiento de la situación y/o presencia de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la sociedad, contribuyendo a explicar los factores que determinan las diferencias y semejanzas entre unas y otros”.

2.1. Tipo de indicadores empleados: Indicadores de resultado y Ratios de ejecución y desarrollo

Dado que el entorno sobre el que se proyecta el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA es un elemento en constante evolución, sometido a no pocas vicisitudes y transformaciones, ha parecido lo más adecuado realizar un seguimiento que permita tener en cuenta el carácter dinámico de estos procesos. Se ha optado además por un esquema de evaluación desglosado en atención a la estructura y conformación del propio Plan. Para ello se ha contemplado el grado de cumplimiento de la planificación mediante su distribución en Ejes, Objetivos, y Medidas, de acuerdo con la sistemática del propio instrumento. En los dos primeros, la herramienta de medida es la ratio de ejecución y desarrollo mientras que para estas últimas se aplican únicamente indicadores de resultado. De esta manera es posible medir y visibilizar logros y actuaciones e igualmente los distintos estadios de verificación.

Acompaña a cada indicador un cuadro de caracterización técnica del mismo. Su objetivo es múltiple:

¹ Comisión Europea (1998): *100 palabras para la Igualdad*. Glosario de términos relativos a la *igualdad* entre mujeres y hombres.

²Ibidem.

- Explicar el indicador,
- Su grado de fiabilidad en atención a la tasa de respuesta (muy alta: 100%-90%; alta: 89%- 75%; media: 74%-50%; baja: 49%-25%; muy baja: 24%-0%);
- La adición de comentarios si procediera sobre las vicisitudes acaecidas durante su aplicación, imprescindibles desde el punto de vista de la evaluación cualitativa y a los efectos de diseñar acciones de mejora.

Estos cuadros permitirán la incorporación de un apartado específico de cara a la futura evaluación comparativa, una vez obtenidos los datos de varios ejercicios correlativos.

Por último, hay que detallar que los indicadores de resultado incorporan una codificación compuesta por cuatro dígitos, con el siguiente significado:

- Primer dígito: Eje
- Segundo dígito: Objetivo
- Tercer dígito: Medida
- Cuarto dígito: identificación del número de indicador respecto de los necesarios para evaluar la medida correspondiente. Hay medidas que necesitan de varios indicadores (se especifica con una letra).

La ratio de ejecución de cada una de las medidas lleva los mismos tres dígitos que las clasifican en el I Plan de Igualdad.

Como ya ocurría en las Memorias I y II, al inicio de cada eje y de cada objetivo podemos encontrar un cuadro resumen de la ratio de ejecución que, hasta el momento, ha venido indicando el número de objetivos (en el caso de la ratio de ejecución de los ejes) o medidas (en el caso de la ratio de ejecución de los objetivos) conseguidos, y cuantos están en desarrollo.

En esta ocasión, se ha considerado conveniente la introducción de 3 nuevos ítems en los cuadros resumen de cada objetivo:

- Nº de medidas suspendidas: Aquellas cuya ejecución ha resultado inviable.
- Nº de medidas agotadas: Aquellas que requieren una ejecución puntual, y que, por lo tanto, una vez ejecutadas no seguiremos evaluando.
- Nº de medidas con evaluación no procedente: Aquellas cuya falta de condiciones previas ha impedido la ejecución, y por lo tanto la evaluación de la medida.

A efectos de ratio de ejecución de los ejes, se han considerado como objetivos conseguidos, aquellos en los que el 100% de las medidas están *ejecutadas* o *agotadas*. Por el contrario, aquellos objetivos que contienen alguna medida *en desarrollo*, *suspendida*, o *con evaluación no procedente*, se consideran objetivos en desarrollo.

2.2. Recopilación de información y Cronograma

En línea con la I y II Memoria de Evaluación, la recopilación de información se ha planificado minuciosamente desde la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres, tanto desde el punto de vista de la metodología seleccionada como desde la perspectiva cronológica. Ha sido sistematizada mediante el diseño de un cuestionario *on line* (*Google drive*) diversificado, dirigido a cada uno de los sujetos implicados en la ejecución del Plan, de conformidad con el reparto competencial que el mismo establece. Dicho cuestionario ha convertido los indicadores de resultado en preguntas concretas que cada una de las personas destinatarias ha procedido a responder. Respecto a los sujetos implicados en este proceso, cabe aclarar que se han tomado como referencia aquellos órganos que aparecen como responsables de la gestión de cada una de las medidas en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA. No obstante en algunos casos, basándonos en lo establecido por *Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz UCA/R112REC/2011, de 18 de octubre de 2011*, se han considerado necesarias tanto la concreción como la modificación de algunos de estos órganos.

Por último cabe reseñar que la planificación de las distintas fases del proceso se ha dividido cronológicamente en cuatro grandes áreas de actuación:

1. Comunicación
2. Recepción
3. Procesado
4. Elaboración

Su desarrollo detallado puede verse en el siguiente cuadro:

PLANIFICACIÓN DE LA II EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UCA	
Fecha prevista	Procedimientos
1. COMUNICACIÓN	
6-mayo-15	Envío de un primer TAVIRA informativo a la comunidad universitaria, en el que se informará acerca del proceso de Evaluación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA, y los plazos establecidos. Se pedirá la máxima colaboración posible, aclarando que los órganos a los que se solicitará información son los recogidos en el Plan de Igualdad como órgano de gestión de cada medida.
2. RECEPCIÓN	
11-mayo-15	Envío de un correo electrónico individualizado a cada Órgano competente en las medidas del Plan a evaluar. En él se adjuntará el modelo de formulario a cumplimentar, y se especificará la fecha de finalización del plazo de remisión de los formularios (22-mayo-2015).
	Inicio del plazo de remisión de formularios.

22-mayo-15	Finalización del plazo de remisión de los formularios.
3. PROCESADO	
25-mayo-15	Recuento de las respuestas obtenidas de los formularios.
	Envío de un correo electrónico individualizado a cada Órgano pendiente de responder. En él se volverá a adjuntar el modelo de formulario a cumplimentar, y se especificará la fecha de finalización del 2º plazo de remisión de los formularios (1-junio-2015).
	Inicio del 2º plazo de remisión de los formularios pendientes por parte de cada Órgano.
1-junio-15	Finalización del 2º plazo de remisión de los formularios.
	Recuento de las respuestas obtenidas de los formularios.
	Llamada telefónica a cada órgano pendiente de responder.
4. ELABORACIÓN	
4- junio -15	Inicio del proceso de análisis de los datos para la elaboración del informe de evaluación
Del 4 al 15- junio- 15	Elaboración del borrador de informe de evaluación.
Del 15 al 20- junio- 15	Elaboración de la versión definitiva del informe de evaluación.
Del 20 al 24- junio- 15	Edición y maquetación del informe de evaluación.
25- junio -15	Cierre del proceso de evaluación.
29- junio -15	Convocatoria reunión Comisión de Igualdad

III MEMORIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

EJE 1. PROMOVER EL COMPROMISO CON LA EQUIDAD E IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. RATIO DE EJECUCIÓN DEL EJE		PERIODO	2013-2014
Nº. de objetivos previstos en el eje			6
Nº. de objetivos conseguidos		2	33,33%
Nº. de objetivos en desarrollo		4	66,67%

Objetivo 1.1.

Visibilizar la situación de desigualdad, mediante el observatorio de género.

1.1.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO		PERIODO	2013-2014
Nº. de medidas previstas en el objetivo			3
Nº. de medidas ejecutadas		1	33,33%
Nº. de medidas en desarrollo		2	66,67%
Nº de medidas suspendidas		-	-
Nº de medidas agotadas		-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente		-	-

Medida 1.1.1.

Todas las bases de datos de la UCA estarán desagregadas por sexos.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Secretaría General - Unidad de Igualdad	- Vicerrectorados competentes - Gerencia - Unidad de Igualdad	Anual

1.1.1.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de bases de datos oficiales existentes en la UCA	3	Nº. Total de bases de datos oficiales desagregadas por sexo	2
1.1.1. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de bases de datos desagregadas por sexo existentes en la UCA			66,67%

Caracterización técnica del indicador 1.1.1.1.
<p>Explicación del indicador: Cuantificación y porcentaje de las bases de datos existentes en la UCA y de éstas cuales se encuentran desagregadas por sexos, cumpliendo lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y normativa concordante y cuyo cumplimiento menciona el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA.</p>
<p>Fiabilidad del indicador: Media (50%)</p>
<p>Comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Algunos de los Órganos consultados manifiestan no tener competencia en esta materia, y en consecuencia no hemos obtenido respuesta de estos órganos. - La información recabada en los formularios diverge de otros datos conocidos sobre la existencia de bases de datos oficiales en la UCA. - El diseño de las bases de datos es externo a la Universidad.
<p>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sería necesario determinar los criterios de pertinencia que deben tener las bases de datos oficiales para su desagregación por sexos.

Medida 1.1.2.

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.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Secretaría General - Unidad de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorados competentes - Gerencia - Unidad de Igualdad 	Anual

1.1.2.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. De acciones de actualización cuantitativa previstas	4	Nº. Total de acciones de actualización cuantitativa ejecutadas	4
1.1.2. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de acciones de seguimiento cuantitativo ejecutadas		100%	

Caracterización técnica del indicador 1.1.2.1.

Explicación del indicador:

Para el correcto seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA, se llevará a cabo según el periodo establecido un recuento de las acciones de actualización cuantitativa, lo cual permitirá

visualizar el proceso de adaptación y evolución de la institución en cuanto a igualdad entre mujeres y hombres, contrastando las acciones planificadas frente a las ejecutadas.

Fiabilidad del indicador: Muy Alta (100%)

Comentarios:

- Cabe destacar que, existe un desfase temporal entre el ejercicio correspondiente al Diagnóstico y el correspondiente a la evaluación, que puede dificultar los procesos de recopilación de datos. Por esta razón, trataremos de corregir este desfase de cara a futuros Planes.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- De cara a una futura revisión del plan o para próximas ediciones del mismo, sería conveniente acompañar los períodos cronológicos de referencia, tanto el que corresponde al Diagnóstico como el que corresponde al proceso de evaluación. Así mismo, y en vistas a la poca variación de las cifras al actualizar anualmente todos los datos del diagnóstico, sería conveniente valorar la pertinencia de una actualización plurianual del diagnóstico, que además esté acompañada con los procesos correspondientes a otras memorias de la UCA. En consecuencia, la evaluación de esta medida seguirá el mismo criterio.
- Así mismo para un mejor aprovechamiento de los recursos con los que cuenta la UCA, sería conveniente la coordinación de la Unidad de Igualdad con otros Servicios, como la Dirección General de Sistemas de Información, encargados de la centralización de información institucional.

1.1.2.2. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. De acciones de actualización cualitativa previstas	2	Nº. Total de acciones de seguimiento cualitativo ejecutadas	2
1.1.2. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de acciones de seguimiento cualitativo ejecutadas.		100%	

Caracterización técnica del indicador 1.1.2.2.

Explicación del indicador:

Para el correcto seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA, se llevará a cabo, de acuerdo con el periodo establecido, un recuento de las acciones de actualización cualitativa, lo cual nos permitirá analizar de forma comparativa y diacrónicamente el proceso de adaptación y evolución de la institución en cuanto a igualdad entre mujeres y hombres, contrastando las acciones planificadas frente a las ejecutadas.

Fiabilidad del indicador: Muy Alta (100%)

Comentarios:

- Cabe destacar que, existe un desfase temporal entre el ejercicio correspondiente al Diagnóstico y el correspondiente a la evaluación, que puede dificultar los procesos de recopilación de datos.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- De cara a una futura revisión del plan o para próximas ediciones del mismo, sería conveniente acompañar los períodos cronológicos de referencia, tanto el que corresponde al Diagnóstico como el que corresponde al proceso de evaluación. Así mismo, y en vistas a la poca variación de las cifras al actualizar anualmente todos los datos del diagnóstico, sería conveniente valorar la pertinencia de una actualización plurianual del diagnóstico, que además esté acompañada con los procesos correspondientes a otras memorias de la UCA. En consecuencia, la evaluación de esta medida seguirá el mismo criterio.
- Así mismo para un mejor aprovechamiento de los recursos con los que cuenta la UCA, sería conveniente la coordinación de la Unidad de Igualdad con otros Servicios, como la Dirección General de Sistemas de Información, encargados de la centralización de información institucional.

Medida 1.1.3.

Se hará visible el seguimiento al que se refiere la medida 2 a través de su publicación en la Web de la UCA

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Secretaría General - Unidad de Igualdad	- Vicerrectorados competentes - Gerencia - Unidad de Igualdad	Anual

1.1.3.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. De acciones para visibilizar el seguimiento y publicación en la web previstas	1	Nº. Total de acciones para visibilizar el seguimiento y publicación en la web UCA ejecutadas	0
1.1.3. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de acciones de actualización cuantitativa ejecutadas		0%	

Caracterización técnica del indicador 1.1.3.1.

Explicación del indicador:

Este indicador permite además de la autoevaluación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA en cuanto a cumplimiento de acciones y objetivos, la visualización de los resultados obtenidos de cara a la difusión y puesta en conocimiento a la comunidad universitaria y a la sociedad en general de los resultados obtenidos.

Fiabilidad del indicador: Muy Alta (100%)

Comentarios:

- La difusión de la actualización del diagnóstico mediante su publicación en la página web se ha llevado a cabo fuera del período evaluado, por ello no aparece contabilizada dentro de las acciones

ejecutadas.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- De acuerdo a lo mencionado anteriormente sobre la conveniencia de períodos plurianuales de actualización del diagnóstico, la evaluación de esta medida debería seguir dicho criterio.

Objetivo 1.2.

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

1.2.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2013-2014

Nº. de medidas previstas en el objetivo		5
Nº. de medidas ejecutadas	2	40%
Nº. de medidas en desarrollo	2	40%
Nº de medidas suspendidas	1	20%
Nº de medidas agotadas	-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente	-	-

Medida 1.2.1.

Se promoverá el debate a través grupos de discusión, foros, etc. sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, y la dificultad de eliminación de las situaciones de discriminación detectadas en el Diagnóstico.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	Anual

Medida suspendida

Es necesaria una dotación de recursos tanto humanos, con formación especializada, como económicos que correspondan al desempeño de estas tareas, para implementar esta medida.

Ante estos impedimentos técnicos y económicos, procede mantener la suspensión de la ejecución de esta medida y el establecimiento de un nuevo plazo de actuación.

Medida 1.2.2.

Se utilizará la Web como medio de difusión y contraste de opiniones

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	Anual

1.2.2.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. De acciones para la difusión de opiniones y contraste de las mismas en la web previstas	4	Nº. Total de acciones para creación de un foro en la web ejecutadas	0
1.2.2. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014

Porcentaje de acciones para la difusión de opiniones y contraste de las mismas en la web ejecutadas	0%
---	----

Caracterización técnica del indicador 1.2.2.1.

Explicación del indicador:
 Cuantificación de las acciones llevadas a cabo en 12 meses de cara a la difusión de opiniones en la web de la UCA, análisis y verificación de las mismas en todos los sectores mencionados en el indicador y en cumplimiento y correspondencia con la medida 1.2.1.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- La implementación de esta medida exige medios económicos y humanos formados que habrán de atender regularmente y revisar el foro.
- Se han difundido a nivel de portal UCA diversos manifiestos y declaraciones relacionadas con la igualdad de género.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Es necesaria una dotación tanto de recursos humanos con formación especializada, como económicos, para implementar esta medida de manera plena.
- Ante estos impedimentos técnicos y económicos, procede mantener la suspensión parcial de la ejecución de esta medida, es decir, en lo que atañe al foro, y el establecimiento de un nuevo plazo de actuación.

Medida 1.2.3.

Se celebrarán institucionalmente actos conmemorativos relativos a las mujeres.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	Anual

1.2.3.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. De acciones conmemorativas previstas	4	Nº. Total de acciones conmemorativas ejecutadas	4
1.2.3. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de acciones conmemorativas ejecutadas		100%	

Caracterización técnica del indicador 1.2.3.1.

Explicación del indicador: se medirán todas las acciones que la UCA emprenda, centralizadas desde la Unidad

de Igualdad, en fechas conmemorativas a lo largo de doce meses y que tengan que ver con la igualdad entre mujeres y hombres, concretamente las especificadas en el indicador de resultado 1.2.3.1, midiendo el grado de cumplimiento de los objetivos programados.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- Todos los actos conmemorativos se han realizado con coste cero.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

Medida 1.2.4.

Se realizará una campaña anual de sensibilización sobre la exigencia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las funciones de cuidado.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	Anual

1.2.4.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. De acciones de sensibilización previstas	4	Nº. Total de acciones de sensibilización ejecutadas	4
1.2.4. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de acciones de sensibilización ejecutadas		100%	

Caracterización técnica del indicador 1.2.4.1.

Explicación del indicador:

En función de los resultados del diagnóstico del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA, se ha establecido llevar a cabo acciones de sensibilización en corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, personal y laboral, que se ejecutarán en un periodo temporal de un año y se cuantificará para su correspondiente difusión y visualización de los efectos y el rendimiento de la misma, cotejando los resultados para su posterior evaluación.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- Se ha utilizado como soporte la acción “Formando en Igualdad” destinada a la comunidad universitaria en general.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Es necesaria una dotación tanto de recursos humanos con formación especializada como

- económicos, para implementar esta medida de manera plena.
- Sería conveniente la puesta en marcha de actividades de formación específicas en este sentido, destinadas a cada colectivo universitario (PAS, PDI y alumnado).

Medida 1.2.5.

Se realizará una campaña anual de orientación del alumnado que accede a la Universidad 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.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad	- Vicerrectorado competente - Unidad de Igualdad	Anual

1.2.5.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. De acciones para orientar al alumnado previstas	0	Nº. Total de acciones para orientar al alumnado ejecutadas	0
1.2.5. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de acciones orientativas ejecutadas			- %

Caracterización técnica del indicador 1.2.5.1.

Explicación del indicador:

El Diagnóstico del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA ha venido a demostrar la segregación horizontal existente a la hora de seleccionar determinadas carreras universitarias, por ello se establece la medida 1.2.5 cuyo resultado se medirá con el indicador 1.2.5.1, que cuantificará las acciones realizadas en un periodo de 12 meses en las que se oriente al alumnado académicamente.

Fiabilidad del indicador: Muy Alta (100%)

Comentarios:

- La implementación de esta medida requiere de una intervención educativa en niveles previos al universitario.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Teniendo en cuenta que la elección de itinerario académico se lleva a cabo durante los últimos cursos de la enseñanza secundaria, es indispensable enmarcar en esta etapa las acciones a desarrollar.
- El Vicerrectorado competente, debería institucionalizar estas acciones y elevarlas a nivel formal, con la colaboración de los Centros implicados.
- En este sentido y para un mejor aprovechamiento de los recursos con los que cuenta la UCA, sería conveniente la coordinación de la Unidad de Igualdad con otros Servicios competentes en esta materia, así como con los Centros de Educación Secundaria de la Provincia.

Objetivo 1.3.

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

1.3.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2013-2014

Nº. de medidas previstas en el objetivo		2
Nº. de medidas ejecutadas	1	50%
Nº. de medidas en desarrollo	-	-
Nº de medidas suspendidas	-	-
Nº de medidas agotadas	1	50%
Nº de medidas con evaluación no procedente	-	-

Medida 1.3.1.

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.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad - Secretaría General	- Unidad de Igualdad - Servicio jurídico	Anual

Medida agotada

Esta medida ya ha sido implementada en anteriores periodos evaluados, por lo que de cara a la ratio de ejecución del objetivo 1.3. se considera agotada.

Medida 1.3.2.

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

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad - Secretaría General	- Unidad de Igualdad - Servicio jurídico	Anual

1.3.2.1.a) Indicador de resultado

Periodo

2013- 2014

Nº. De instrumentos UCA presentados a trámite de alegaciones	34	Nº. Total de instrumentos UCA presentados a trámite de alegaciones, que han sido revisados	34
--	----	--	----

1.3.2.a) Ratio de ejecución de la medida

Periodo

2013- 2014

Porcentaje de instrumentos UCA revisados	100%
--	------

1.3.2.1.b) Indicador de resultado		Periodo		2013- 2014
Nº. De instrumentos UCA a los que se han realizado alegaciones sobre lenguaje inclusivo	3	Nº. Total de instrumentos UCA que han incorporado las alegaciones	3	
1.3.2.b) Ratio de ejecución de la medida		Periodo		2013- 2014
Porcentaje de instrumentos UCA que han incorporado las alegaciones				100%

Caracterización técnica del indicador 1.3.2.1.	
<p>Explicación del indicador: En concordancia con la medida 1.3.1 se deberá llevar a cabo una revisión de la normativa de la UCA en cuanto al empleo del lenguaje administrativo no sexista y hacer las correspondientes modificaciones. Se computará el total de los documentos de la UCA en los que se ha detectado el uso de un lenguaje sexista y han sido sometidos a revisión.</p>	
<p>Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)</p>	
<p>Comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las alegaciones sobre lenguaje inclusivo se incorporan de oficio 	
<p>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</p> <ul style="list-style-type: none"> - La introducción de módulos sobre lenguaje inclusivo y no sexista en los planes de formación del personal UCA (o cualquier otra medida similar a esta), daría la oportunidad a cada trabajador/trabajadora de la UCA, de incluir esta perspectiva en todos los documentos que se generen desde su unidad o servicio. - Sería conveniente que el órgano competente diese las instrucciones necesarias para un uso generalizado de lenguaje inclusivo. 	

Objetivo 1.4.

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

1.4.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2013-2014

Nº. de medidas previstas en el objetivo		2
Nº. de medidas ejecutadas	-	-
Nº. de medidas en desarrollo	2	100%
Nº de medidas suspendidas	-	-
Nº de medidas agotadas	-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente	-	-

Medida 1.4.1.

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.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Vicerrectorados competentes - Gerencia	- Vicerrectorados competentes - Gerencia - Unidad de Igualdad	Anual

1.4.1.1.a) Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. De módulos de formación previstos en total	159	Nº. Total módulos de formación previstos conforme a los criterios exigidos	1
1.4.1. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de módulos de formación previstos conforme a los criterios exigidos sobre el total		0,63%	

1.4.1.1.b) Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. De módulos de formación previstos conforme a los criterios exigidos (un módulo por campus)	157	Nº. Total módulos de formación impartidos conforme a los criterios exigidos	1
1.4.1. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de módulos de formación impartidos conforme a los criterios exigidos		0,64%	

Caracterización técnica del indicador 1.4.1.1.
<p>Explicación del indicador:</p> <p>La formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es la única vía para hacer posible que una entidad como la UCA lleve a cabo un <i>mainstreaming</i> efectivo y de calidad, que conduzca a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en la comunidad universitaria. En este caso se llevará a cabo formación a PAS y PDI. En un periodo de doce meses se tendrán que realizar un número determinado de actividades formativas destinadas al personal de la UCA en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con este indicador se registrará el número de acciones ejecutadas en relación con las previstas.</p>
<p>Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)</p>
<p>Comentarios:</p>
<p>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es necesario un incremento de la programación formativa específica dotándola de los necesarios recursos económicos y humanos, e incluyéndola en horarios adecuados. - Asimismo, y como hemos mencionado con anterioridad, también sería conveniente la inclusión transversal de módulos con contenidos en género, en todos aquellos cursos donde proceda.

Medida 1.4.2.		
Se organizarán actividades de formación y extensión relativas a la igualdad entre los géneros para el alumnado		
Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorado competentes - Gerencia 	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorados competentes - Gerencia - Unidad de Igualdad 	Anual

1.4.2.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. De actividades de formación previstas	9	Nº. Total de actividades de formación impartidas	7
1.4.2. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de actividades ejecutadas		77,78%	

Caracterización técnica del indicador 1.4.2.1.
<p>Explicación del indicador:</p> <p>La formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es la única vía para hacer posible que generaciones futuras asimilen e interioricen los principios de igualdad y sean capaces de detectar situaciones discriminatorias y hacerles frente. Completando a la acción 1.4.1, se ejecutarán anualmente actividades</p>

formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se cotejarán las acciones previstas en dicho periodo con las que han sido ejecutadas.

Fiabilidad del indicador: Alta (80%)

Comentarios:

- Aunque debido a la falta de recursos no ha sido posible la organización de un mayor número de actividades formativas para el alumnado, consideramos que el resultado final ha sido bastante satisfactorio.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Es necesario un incremento de la programación formativa específica dotándola de los necesarios recursos económicos y humanos, e incluyéndola en horarios adecuados.

1.4.2.2. Indicador de resultado		Periodo		2013- 2014
Nº. De acciones de extensión previstas	1	Nº. De acciones de extensión ejecutadas	1	
1.4.2. Ratio de ejecución de la medida		Periodo		2013- 2014
Porcentaje de actividades ejecutadas				100%

Caracterización técnica del indicador 1.4.2.2.

Explicación del indicador:

Complementando a la formación que se le ofrecerá anualmente al personal de la UCA y al alumnado, se deberán ejecutar también en el mismo periodo de tiempo un determinado número de acciones formativas complementarias. Para su correcto seguimiento se contabilizará el número de actividades previstas y las finalmente ejecutadas en el periodo designado.

Fiabilidad del indicador: Alta (80%)

Comentarios:

- Aunque debido a la falta de recursos no ha sido posible la organización de un mayor número de actividades de extensión para el alumnado, consideramos que el resultado final ha sido bastante satisfactorio.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Es necesario un incremento de la programación formativa específica dotándola de los necesarios recursos económicos y humanos, e incluyéndola en horarios adecuados.

Objetivo 1.5.

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

1.5.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2013-2014

Nº. de medidas previstas en el objetivo		2
Nº. de medidas ejecutadas	0	0%
Nº. de medidas en desarrollo	2	100%
Nº de medidas suspendidas	-	-
Nº de medidas agotadas	-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente	-	-

Medida 1.5.1.

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

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Centros de la UCA - Departamentos de la UCA - Rectorado 	<ul style="list-style-type: none"> - Centros de la UCA - Departamentos de la UCA - Rectorado - Unidad de Igualdad 	Anual

1.5.1.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de ponentes en conferencias, cursos, seminarios y otros actos institucionales	477	Nº. De mujeres ponentes en conferencias, cursos, seminarios y otros actos institucionales	188
1.5.1. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de mujeres ponentes en conferencias, cursos, seminarios y otros actos institucionales		39,41%	

Caracterización técnica del indicador 1.5.1.1.

Explicación del indicador:

Con la intención de vigilar el cumplimiento de una participación equilibrada de mujeres y hombres que intervengan en actos institucionales, se cuantificará el número de participaciones realizadas segregadas por sexos. Este indicador visualizará la existencia o no de equidad e igualdad en actos institucionales.

Fiabilidad del indicador: Media (68%)

Comentarios:

- Cuestión relacionada con esta medida es la ausencia de herramientas informáticas o procesos sistematizados de recogida de datos para cumplimentar diversos ítems de acuerdo con la solicitud de

información requerida por la Unidad de Igualdad (por ejemplo, en este caso, ponentes desagregados por sexos).

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones)

- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para que en la gestión diaria se contabilicen estos datos, de acuerdo con la normativa vigente.

Medida 1.5.2.

Se procurará que los doctorados honoris causa, premios y cualquier otra forma de reconocimiento institucional recaiga de forma equilibrada en mujeres y hombres

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Centros de la UCA - Departamentos de la UCA - Rectorado 	<ul style="list-style-type: none"> - Centros de la UCA - Departamentos de la UCA - Rectorado - Unidad de Igualdad 	Anual

1.5.2.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de reconocimientos institucionales otorgados	34	Nº. De reconocimientos institucionales otorgados a mujeres	16
1.5.2. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de reconocimientos institucionales otorgados a mujeres		47,06%	

Caracterización técnica del indicador 1.5.2.1.

Explicación del indicador:

Para evitar secuencias de comportamientos estereotipados y discriminatorios, como la segregación horizontal y el techo de cristal, la UCA empleará medidas de acción positiva que faciliten el acceso a reconocimientos institucionales a mujeres. Este indicador nos permitirá medir los niveles de igualdad alcanzados al hacer una comparativa entre los reconocimientos otorgados y aquellos que han recaído en manos de mujeres en un periodo de 12 meses.

Fiabilidad del indicador: Media (67%)

Comentarios:

- Cuestión relacionada con esta medida es la ausencia de herramientas informáticas o procesos sistematizados de recogida de datos para cumplimentar diversos ítems de acuerdo con la solicitud de información requerida por la Unidad de Igualdad (por ejemplo, en este caso, reconocimientos institucionales desagregados por sexos).

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones)

- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para que en la gestión diaria se contabilicen estos datos, de acuerdo con la normativa vigente.

Objetivo 1.6.

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

1.6.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2013-2014

Nº. de medidas previstas en el objetivo		2
Nº. de medidas ejecutadas	2	100%
Nº. de medidas en desarrollo	-	-
Nº de medidas suspendidas	-	-
Nº de medidas agotadas	-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente	-	-

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.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	Anual

1.6.1.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de participaciones programadas	6	Nº. De participaciones ejecutadas	6
1.6.1. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de participaciones ejecutadas		100%	

Caracterización técnica del indicador 1.6.1.1.

Explicación del indicador:

Con la finalidad de cooperar a nivel social en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se plantea la medida 1.6.1. Para comprobar la efectividad de esta medida se computarán las acciones ejecutadas en relación con las programadas en el plazo de doce meses.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100 %)

Comentarios:

- La Unidad de Igualdad ha colaborado a coste cero con las instituciones locales en la organización de seminarios y jornadas.
- A la inversa, estos organismos han colaborado de forma desinteresada con la Universidad.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones)

Medida 1.6.2.

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

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	Anual

1.6.2.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de colaboraciones con entidades políticas programadas	3	Nº. De colaboraciones con entidades políticas ejecutadas	3
1.6.2. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de colaboraciones ejecutadas		100%	

Caracterización técnica del indicador 1.6.2.1.

Explicación del indicador:

Con la finalidad de cooperar a nivel institucional en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se plantea la medida 1.6.2. Para comprobar la efectividad de esta medida se computarán las acciones ejecutadas en relación con las programadas en el plazo de doce meses.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100 %)

Comentarios:

- Las colaboraciones se han producido a coste cero.
- A la inversa, estos organismos han colaborado de forma desinteresada con la Universidad.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones)

EJE 2. POTENCIAR LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN

2. RATIO DE EJECUCIÓN DEL EJE	PERIODO	2013-2014
Nº. de objetivos previstos en el eje		4
Nº. de objetivos conseguidos	-	-
Nº. de objetivos en desarrollo	4	100%

Objetivo 2.1.

Promover la participación de las mujeres en la gestión de los proyectos docentes o de investigación, tales 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.

2.1.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO	PERIODO	2013-2014
Nº. de medidas previstas en el objetivo		1
Nº. de medidas ejecutadas	0	0%
Nº. de medidas en desarrollo	1	100%
Nº de medidas suspendidas	-	-
Nº de medidas agotadas	-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente	-	-

Medida 2.1.1.

Se garantizará que las comisiones encargadas de evaluar las solicitudes de ayudas o subvenciones del plan propio de investigación guarden una representación equilibrada, y que alguno de sus miembros acredite conocimientos suficientes en materia de género.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Vicerrectorado competente	- Comisión de Investigación - Unidad de Igualdad	Cada 2 años

2.1.1.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de componentes de las comisiones evaluadoras	7	Nº. De mujeres componentes de las comisiones evaluadoras	2
2.1.1. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014

Porcentaje de mujeres componentes de las comisiones evaluadoras	28,57%
---	--------

Caracterización técnica del indicador 2.1.1.1.

Explicación del indicador: como garante de igualdad y de la correcta aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la participación de mujeres en los órganos de toma de decisiones de la UCA, se establecen la medida 2.1.1. El indicador 2.1.1.1 cotejará el número de personas que componen los órganos y cuantas de ellas son mujeres.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- Cabe destacar que, aunque según el artículo 187 de los Estatutos de la Universidad de Cádiz el número de miembros de la Comisión de Investigación es de 11, la cifra de componentes remitida por la Comisión de Investigación corresponde al número de asistentes a las reuniones de dicha comisión celebradas durante el período evaluado.
- Cuestión relacionada con esta medida es la ausencia de herramientas informáticas o procesos sistematizados de recogida de datos para cumplimentar diversos ítems de acuerdo con la solicitud de información requerida por la Unidad de Igualdad (por ejemplo en este caso, la presencia de hombres y mujeres en los diferentes órganos de la Universidad).

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias y se habilitaran los medios para que en la gestión diaria se contabilicen estos datos.
- Análogamente habría que asegurar el cumplimiento del principio de representación equilibrada, y justificar en su caso la imposibilidad de su verificación por razones objetivas.

2.1.1.2. Indicador de resultado		Periodo		2013- 2014	
Nº. De componentes de las comisiones evaluadoras	7	Nº. De componentes de las comisiones evaluadoras con formación en género		0	
2.1.1. Ratio de ejecución de la medida		Periodo		2013- 2014	
Porcentaje de componentes, con formación en género, en las comisiones evaluadoras				0%	

Caracterización técnica del indicador 2.1.1.2.

Explicación del indicador: esencial para la correcta aplicación de la transversalidad de género es la formación de las personas responsables de su aplicación en todos los Departamentos de las instituciones implicadas, asunto tratado ya en el eje 1. La medida 2.1.1 contempla esta necesidad y el indicador 2.1.1.2 será el responsable de cuantificar el número de personas que componen los órganos de decisión y cuantas de ellas tienen formación adecuada en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- Cabe destacar que, aunque según el artículo 187 de los Estatutos de la Universidad de Cádiz el número de miembros de la Comisión de Investigación es de 11, la cifra de componentes remitida por la Comisión de Investigación corresponde al número de asistentes a las reuniones de dicha comisión celebradas durante el período evaluado.
- Cuestión relacionada con esta medida es la ausencia de herramientas informáticas o procesos sistematizados de recogida de datos para cumplimentar diversos ítems de acuerdo con la solicitud de información requerida por la Unidad de Igualdad (por ejemplo en este caso, formación en género del personal UCA).

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias y se habilitaran los medios para que en la gestión diaria se contabilicen estos datos.
- Análogamente habría que arbitrar mecanismos para verificar la formación en género de las personas integrantes. Cabría la posibilidad de valorar la pertinencia de proporcionar formación en género a aquellos miembros de la Comisión que no la posean con anterioridad a su nombramiento como tal.

Objetivo 2.2.

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

2.2.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2013-2014

Nº. de medidas previstas en el objetivo		3
Nº. de medidas ejecutadas	1	33,33%
Nº. de medidas en desarrollo	1	33,33%
Nº de medidas suspendidas	-	-
Nº de medidas agotadas	1	33,33%
Nº de medidas con evaluación no procedente	-	-

Medida 2.2.1.

La Comisión de Igualdad de la UCA realizará un seguimiento sobre la introducción de la perspectiva de género en las próximas revisiones de Planes de estudios.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Consejo de Gobierno - Consejo Social	- Dirección de Centros de la UCA - Departamentos de la UCA - Unidad de Igualdad	Anual

2.2.1.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de acciones previstas para el seguimiento, por parte de la Comisión de Igualdad, sobre la introducción de la perspectiva de género en las revisiones de planes de estudio.	3	Nº. Total de acciones ejecutadas para el seguimiento, por parte de la Comisión de Igualdad, sobre la introducción de la perspectiva de género en las revisiones de planes de estudio.	3
2.2.1. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje acciones ejecutadas para el seguimiento, por parte de la Comisión de Igualdad, sobre la introducción de la perspectiva de género en las revisiones de planes de estudio			100%

Caracterización técnica del indicador 2.2.1.1.

Explicación del indicador: no existen registros exhaustivos en los que se recoja el número de planes de estudio de la UCA que contengan perspectiva de género su constancia es informal, por ello el indicador 2.2.1.1 servirá para contrastar del total de los planes de estudios existentes cuales tienen la perspectiva de género incorporada.

Fiabilidad del indicador: Media (69%)

Comentarios:

- Recogidos los datos se verifica la complejidad del desarrollo de esta medida, sobre la que se han obtenido muy pocos resultados y sin especificar.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- La escasez de recursos ha obstaculizado el cumplimiento de esta medida durante el período evaluado.

Medida 2.2.2.

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.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Vicerrectorado competente - Consejo de Gobierno	- Dirección de Centros de la UCA - Departamentos de la UCA - Unidad de Igualdad	Anual

Medida agotada

Comentarios:

- La introducción del siguiente ítem en los Contratos-Programa para los Departamentos, hace que podamos considerar ejecutada esta medida:
“Visibilizar la perspectiva de género en la docencia de las asignaturas del departamento”³

Esta medida ha sido implementada durante el periodo evaluado, por lo que de cara a la ratio de ejecución del objetivo 2.2. se considera agotada.

Medida 2.2.3.

Se elaborarán, publicarán y difundirán materiales de apoyo a la docencia que faciliten la aplicación de la transversalidad de género en las distintas materias y ramas del conocimiento.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	Anual

2.2.3.1. Indicador de resultado

Periodo

2013- 2014

³ Ver Acuerdo de Consejo de Gobierno de 16 de diciembre de 2013, por el que se aprueba la convocatoria de Contrato-Programa con Centros y Departamentos para 2014 (BOUCA nº 167, de 20 de enero de 2014).

Nº. Total de acciones previstas para facilitar la aplicación de la transversalidad de género a la docencia.	0	Nº. Total de acciones ejecutadas para facilitar la aplicación de la transversalidad de género a la docencia.	0
2.2.3. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de acciones ejecutadas para facilitar la aplicación de la transversalidad de género a la docencia		- %	

Caracterización técnica del indicador 2.2.3.1.

Explicación del indicador:

Como complemento a la formación que se le imparta al PAS y PDI de la UCA en materia de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se facilitará la aplicación de la perspectiva de género con diferentes acciones a ejecutar anualmente. Se evaluará y valorará el número de acciones previstas y las que finalmente han sido ejecutadas.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- Es necesario un refuerzo de la infraestructura de la Unidad de Igualdad para llevar a cabo estas actividades.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Reformular las iniciativas planteadas, orientadas principalmente a la constitución de equipos de trabajo, y a la formación del personal docente en materia de género.

Objetivo 2.3.

Promover la creación y el desarrollo de Postgrados específicos

2.3.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2013-2014		
Nº. de medidas previstas en el objetivo		1
Nº. de medidas ejecutadas	0	0%
Nº. de medidas en desarrollo	1	100%
Nº de medidas suspendidas	-	-
Nº de medidas agotadas	-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente	-	-

Medida 2.3.1.

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

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Vicerrectorado competente	- Unidad de Igualdad	Anual

2.3.1.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de acciones promocionales para la creación de cursos con perspectiva de género programadas	0	Nº. Total de acciones promocionales para la creación de cursos con perspectiva de género ejecutadas	0
2.3.1. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de acciones promocionales para la creación de cursos con perspectiva de género ejecutadas			- %

Caracterización técnica del indicador 2.3.1.1.

Explicación del indicador:

La promoción y el fomento de cursos con perspectiva de género contribuyen a la visualización y a la sensibilización de la comunidad universitaria y de la población en general en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Anualmente se programarán una serie de acciones promocionales con esta finalidad y se comprobará finalmente cuantas de ellas se han ejecutado midiendo la eficiencia y la eficacia de la medida 2.3.1.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- Las acciones formativas desarrolladas han sido independientes del posgrado en género. No obstante siempre se ha apoyado al Máster en Género, Identidad y Ciudadanía y a todas las actividades que se

realizan en materia de género.

- La escasez de recursos específicos para gestionar cursos de esta naturaleza obstaculiza el cumplimiento de la medida.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Posibilitar la existencia de recursos que puedan facilitar el cumplimiento de esta medida.

Objetivo 2.4.

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

2.4.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2013-2014

Nº. de medidas previstas en el objetivo		2
Nº. de medidas ejecutadas	0	0%
Nº. de medidas en desarrollo	2	100%
Nº de medidas suspendidas	-	-
Nº de medidas agotadas	-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente	-	-

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.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Servicio de Publicaciones	- Unidad de Igualdad	Anual

2.4.1.1.b) Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº total de proyectos publicados	38	Nº total de proyectos con perspectiva de género publicados	5
2.4.1.b) Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de proyectos con perspectiva de género publicados sobre el total de publicaciones			13,16%

Caracterización técnica del indicador 2.4.1.1.

Explicación del indicador:

Una de las características de los planes de igualdad es la implantación de medidas de carácter positivo en cualquiera de sus vertientes. La medida 2.4.1 beneficiará a proyectos que incluyan la perspectiva de género y se medirá cuantos de los proyectos presentados en doce meses han incluido dicha perspectiva y cuantos no, con el objeto de mejorar y apoyar a los Departamentos que aún no han incorporado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus proyectos.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- Téngase en cuenta que los proyectos nacen de la iniciativa de autores. Por lo tanto el número de proyectos publicados depende en gran medida de la existencia de iniciativas de esta índole.
- El Servicio de Publicaciones tiene una colección denominada "Género" (desde 2007) que acogería las publicaciones de calidad (que superen una doble evaluación ciega) relacionadas con el tema.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Aunque el porcentaje ha subido desde el período anterior, es importante seguir trabajando para que, cada vez en mayor medida, los proyectos publicados vayan incorporando esta perspectiva.

Medida 2.4.2.

El Plan Propio de la Universidad priorizará la concesión de ayudas a las líneas de investigación relativas al género

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Comisión de Investigación	- Unidad de Igualdad	4 años

2.4.2.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. De ayudas concedidas por el plan propio a líneas de investigación	296	Nº. Total de ayudas concedidas por el plan propio a líneas de investigación en igualdad de méritos evaluables por ser relativas al género	1
2.4.2. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de ayudas concedidas por el plan propio a líneas de investigación en igualdad de méritos evaluables por ser relativas al género			0,34%

Caracterización técnica del indicador 2.4.2.1.

Explicación del indicador:

Los Estatutos de la Universidad de Cádiz establecen en su artículo 196 la necesidad de aprobar, con carácter anual, un plan propio de investigación para el fomento y apoyo de la actividad investigadora. Su objetivo principal sería, según este mismo artículo, garantizar el ejercicio del derecho y el deber de investigar. Como medida de acción positiva el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA dará prioridad a líneas de investigaciones relativas al género y para medir la eficacia, eficiencia y efectividad de esta medida se cotejará el número de ayudas concedidas por el plan propio a investigaciones en materia de género y el total de las ayudas concedidas.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- Cuestión relacionada con esta medida es la ausencia de herramientas informáticas o procesos sistematizados de recogida de datos para cumplimentar diversos ítems de acuerdo con la solicitud de información requerida por la Unidad de Igualdad (por ejemplo en este caso, la introducción de la perspectiva de género en los proyectos de investigación de la UCA).

- Aunque el porcentaje ha sufrido una ligera mejoría con respecto al período anterior, no es significativa.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- El Vicerrectorado de Investigación es el órgano competente para asumir y aplicar esta medida como estrategia propia.

EJE 3. PROPICIAR LA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y DE GOBIERNO

3. RATIO DE EJECUCIÓN DEL EJE		PERIODO	2013-2014
Nº. de objetivos previstos en el eje			1
Nº. de objetivos conseguidos		0	0%
Nº. de objetivos en desarrollo		1	100%

Objetivo 3.1.

Garantizar el cumplimiento del principio de representación equilibrada en los Órganos de decisión de la UCA.

3.1.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO		PERIODO	2013-2014
Nº. de medidas previstas en el objetivo			2
Nº. de medidas ejecutadas		1	50%
Nº. de medidas en desarrollo		1	50%
Nº de medidas suspendidas		-	-
Nº de medidas agotadas		-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente			

Medida 3.1.1.

Todos los Órganos de decisión, tanto política como económica, todos los tribunales, comisiones, jurados, etc. que tengan como objetivo la selección o promoción de personal, tienen que estar 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%.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Rectorado - Consejo de Gobierno	- Unidad de Igualdad	Anual

3.1.1.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº total de órganos de decisión conformados, cuyo objetivo ha sido la selección o promoción de personal	33	Nº total de órganos de decisión conformados respetando el principio de representación equilibrada	6
3.1.1. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014

Porcentaje de órganos de decisión que han cumplido el principio de representación equilibrada	18,18%
---	--------

Caracterización técnica del indicador 3.1.1.1.

Explicación del indicador:

En virtud de los artículos 51 y 53 de la ley orgánica 3/2007, entre otra normativa de aplicación, y según lo establecido en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA, esta institución cumplirá con el principio de representación equilibrada, de cara al acceso a puestos de responsabilidad y toma de decisiones de mujeres que formen parte de los órganos de toma de decisión de la comunidad universitaria. El Diagnóstico del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA, ha venido a demostrar la infrarrepresentación de mujeres en los diversos órganos institucionales. El cumplimiento de la medida 3.1.1 se someterá a seguimiento y evaluación cada doce meses.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- La redacción de la medida hace necesaria su interpretación para que pueda ser aplicada a la diversidad de órganos institucionales existentes en la UCA.
- Habría que distinguir entre miembros nombrados o designados, y entre miembros electos.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Se propone modificar la redacción de esta medida y la introducción del siguiente tenor: “todos los órganos colegiados con competencias decisorias existentes en la UCA deberán estar 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%, salvo razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas”.

Medida 3.1.2.

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

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Órganos con capacidad de designación	- Órganos con capacidad de designación - Unidad de Igualdad	Anual

3.1.2.1. Indicador de resultado		Periodo		2013- 2014
Nº. De nombramientos y designaciones para cargos de responsabilidad	69	Nº. De mujeres nombradas o designadas para cargos de responsabilidad		43
3.1.2. Ratio de ejecución de la medida		Periodo		2013- 2014

Porcentaje de mujeres nombradas o designadas para cargos de responsabilidad	62,32%
---	--------

Caracterización técnica del indicador 3.1.2.1.

Explicación del indicador:

Como complemento y continuidad a la medida 3.1.1, se cuantificarán los nombramientos y designaciones de cargos con responsabilidad dentro de la UCA y se contrastará con el número de los que han sido otorgados a mujeres, de ese modo se visualizará la línea evolutiva o no de la implantación de la igualdad en los procesos de selección de esta institución.

Fiabilidad del indicador: Media (64%)

Comentarios:

- Cuestión relacionada con esta medida es la ausencia de herramientas informáticas o procesos sistematizados de recogida de datos para cumplimentar diversos ítems de acuerdo con la solicitud de información requerida por la Unidad de Igualdad.
- Siguiendo la tendencia del período anterior, el número de nombramientos y designaciones se ha visto considerablemente reducido. Pero es importante señalar que esta reducción ha afectado en mayor medida a los hombres, situando los porcentajes de representación fuera de los límites de la representación equilibrada. Esto ha provocado que el porcentaje de mujeres nombradas o designadas para cargos de responsabilidad se haya incrementado casi 10 puntos con respecto al período anterior.
- Puesto que la ratio de ejecución del indicador hace referencia a un porcentaje de presencia de hombres y mujeres, y éste se sitúa en los límites de lo considerando “presencia equilibrada” de cara a la ratio de ejecución del objetivo 3.1. la medida se considera ejecutada.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para que en la gestión diaria se contabilicen estos datos.

EJE 4. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DE TODOS LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y DE GOBIERNO

4. RATIO DE EJECUCIÓN DEL EJE		PERIODO	2013-2014
Nº. de objetivos previstos en el eje			3
Nº. de objetivos conseguidos		1	33,33%
Nº. de objetivos en desarrollo		2	66,67%

Objetivo 4.1.

Garantizar la igualdad de oportunidades en la selección y promoción profesional de las mujeres y los hombres en la UCA

4.1.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO		PERIODO	2013-2014
Nº. de medidas previstas en el objetivo			5
Nº. de medidas ejecutadas		-	-
Nº. de medidas en desarrollo		4	80%
Nº de medidas suspendidas		-	-
Nº de medidas agotadas		-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente		1	20%

Medida 4.1.1.

Se garantizará la participación equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones y/o tribunales de los concursos.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Órganos de Representación del personal - Consejos de Departamento - Vicerrectorados competentes - Gerencia - Consejo de Gobierno 	- Unidad de Igualdad	Anual

4.1.1.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. De miembros de comisiones y/o tribunales de concursos	245	Nº. De mujeres miembros de comisiones y/o tribunales de concursos	71

4.1.1. Ratio de ejecución de la medida	Periodo	2013- 2014
Porcentaje de mujeres miembros de comisiones y/o tribunales de los concursos		28,98%

Caracterización técnica del indicador 4.1.1.1.

Explicación del indicador:

En estrecha relación con el eje 3 y las medidas establecidas en el mismo, este eje 4 continúa con el cumplimiento del artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007 en materia del principio de representación equilibrado. Para ello contabilizará el número de comisiones y/o tribunales de la UCA y segregará por sexos los participantes en los mismos, los resultados cuantitativos se contrastarán cada doce meses.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- Como puede verse la proporción de mujeres ha disminuido unos 4 puntos con respecto al período anterior.
- Aunque no es la información que el indicador pretende reflejar, consideramos importante hacer una referencia a la composición de los órganos, ya que de las 33 comisiones titulares creadas, en las que, como especifica el indicador, han formado parte un total de 245 personas, el número de hombres que ha ocupado el lugar de presidente ha sido de 30, frente a 3 en el caso de las mujeres. Así mismo el número de hombres que ha ocupado el lugar de secretario ha sido de 6, frente a 27, en el caso de las mujeres.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Se debe insistir en la garantía de la participación equilibrada de mujeres y hombres, y reparto equitativo de funciones y responsabilidades en estos órganos, de cara a evitar retrocesos y alcanzar la representación equilibrada.

Medida 4.1.2.

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

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Órganos de selección - Consejo de Gobierno	- Unidad de Igualdad	Anual

Medida con evaluación no procedente

Durante el período evaluado no se ha presentado ningún instrumento sobre criterios y/o procedimientos de selección y promoción, por lo que de cara a la ratio de ejecución del objetivo 4.1. la evaluación de esta medida no procede.

Medida 4.1.3.

A igualdad de mérito y capacidad, de entre las diversas candidaturas, serán seleccionadas para ocupar el puesto de trabajo ofertado, las personas pertenecientes al sexo menos representado en el nivel o puesto de trabajo del que se trate.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Consejo de Gobierno	- Órganos de selección - Órganos de Representación de Personal - Unidad de Igualdad	Anual

4.1.3.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de procesos de selección	33	Nº. Total de procesos de selección en los que se aplica cláusula de desempate	0
4.1.3. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de procesos de selección en los que se aplica la cláusula de desempate			0%

Caracterización técnica del indicador 4.1.3.1.

Explicación del indicador:

Para evitar tendencia y perpetuación de puestos de trabajo masculinizados o bien feminizados, se establece esta medida de acción positiva válida para ambos sexos, reservada para casos de mismo número de candidaturas masculinas y femeninas con los mismos méritos, de forma que cada doce meses se contabilizará y contrastará el número total de procesos de selección y las veces que ha tenido que ser aplicada la cláusula de desempate.

Fiabilidad del indicador: Baja (40%)

Comentarios:

- Los datos que se han valorado finalmente son los procedentes del Área de Personal.
- Cuestión relacionada con esta medida es la ausencia en alguno de los órganos consultados de procesos sistematizados de recogida de datos para cumplimentar diversos ítems de acuerdo con la solicitud de información requerida por la Unidad de Igualdad.
- El cumplimiento de esta medida está condicionado a situaciones de empate, en las que se dé igualdad de mérito y capacidad.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para que en la gestión diaria se contabilicen estos datos.

Medida 4.1.4.

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.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Consejo de Gobierno	- Órganos de selección - Órganos de Representación de Personal - Unidad de Igualdad	Anual

4.1.4.1.a) Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de actividades de formación previstas	159	Nº. Total de actividades de formación previstas con al menos un 40% de plazas reservadas a mujeres	0
4.1.4.a) Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de actividades de formación previstas con al menos un 40% de plazas reservadas a mujeres		0%	

4.1.4.1.b) Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de actividades de formación ejecutadas	157	Nº. Total de actividades de formación ejecutadas con al menos un 40% de plazas reservadas a mujeres	0
4.1.4.b) Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de actividades de formación ejecutadas con al menos un 40% de plazas reservadas a mujeres		0%	

Caracterización técnica del indicador 4.1.4.1.

Explicación del indicador:

Para la promoción laboral es imprescindible la formación continua y dadas las dificultades de las mujeres para acceder a este tipo de actividades formativas, dentro de algunos sectores en la comunidad universitaria, se reservará al menos un 40% de las plazas disponibles. Una vez finalizado un periodo de doce meses se contrastará el total de actividades formativas que se han acogido a esta medida frente al total de actividades formativas que han sido ejecutadas. Visualizar públicamente y cuantificar el uso de las herramientas diseñadas para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es el objetivo de este indicador.

Fiabilidad del indicador: Media (50%)

Comentarios:

- Obsérvese el notable descenso producido en la ratio de ejecución (de 50,90% a 0%). Cabe señalar que el cumplimiento de esta medida está condicionado a la inadmisión de mujeres a los cursos de formación, por escasez del número de plazas.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Es estrictamente necesario señalar en las propuestas y publicidad de los cursos el porcentaje de reserva de plazas para dar cumplimiento a la medida, por lo que se propone se trasladen las instrucciones correspondientes al órgano implicado.
- Es imprescindible tener en cuenta el horario de las personas para poder conciliar. Se debe evitar la realización de las actividades formativas exclusivamente en turno de mañana, turno que sólo favorece a quienes trabajan de mañana, en perjuicio del turno de tarde.

Medida 4.1.5.

Se garantizará la prioridad de quienes han obtenido un permiso por maternidad, paternidad o cualquier otro permiso de conciliación, para acceder a los cursos de formación que se organicen después de su incorporación a la vida laboral.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Área de Personal	- Unidad de Formación - Unidad de Igualdad	Anual

4.1.5.1.a) Indicador de resultado		Periodo		2013- 2014
Nº. Total de actividades de formación previstas	159	Nº. Total de actividades de formación previstas con garantía de prioridad		0
4.1.5.Ratio de ejecución de la medida		Periodo		2013- 2014
Porcentaje de actividades de formación con garantía de prioridad				0%

4.1.5.1.b) Indicador de resultado		Periodo		2013- 2014
Nº. Total de actividades de formación ejecutadas	157	Nº. Total de actividades de formación ejecutadas con garantía de prioridad		0
4.1.5.Ratio de ejecución de la medida		Periodo		2013- 2014
Porcentaje de actividades de formación con garantía de prioridad				0%

Caracterización técnica del indicador 4.1.5.1.

Explicación del indicador:

La conciliación de la vida familiar, personal y laboral, a pesar de ser una problemática social, es una de las mayores dificultades a las que tienen que hacer frente las mujeres y las que mayores consecuencias pueden tener a la hora de ascender y promocionarse en su puesto de trabajo, claro está la Universidad no es una excepción. El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA establece medidas de prioridad a aquellas personas que se han visto afectadas por cuestiones de conciliación a la hora de acceder a la formación continua. Se registrará el total de actividades formativas y se contrastará cuantitativamente con aquellas que

hayan llevado a cabo la garantía de prioridad en un periodo de doce meses.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- Obsérvese el notable descenso producido en la ratio de ejecución (de 50,90% a 0%). Cabe señalar que el cumplimiento de esta medida está condicionado a la inadmisión de solicitantes que hayan obtenido un permiso por maternidad, paternidad o cualquier otro permiso de conciliación a los cursos de formación, por escasez del número de plazas.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Es estrictamente necesario señalar el porcentaje de reserva de plazas para dar cumplimiento a la medida, por lo que se propone se trasladen las instrucciones correspondientes al órgano implicado.

Objetivo 4.2.

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

4.2.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2013-2014		
Nº. de medidas previstas en el objetivo		2
Nº. de medidas ejecutadas	1	50%
Nº. de medidas en desarrollo	-	-
Nº de medidas suspendidas	-	-
Nº de medidas agotadas	1	50%
Nº de medidas con evaluación no procedente	-	-

Medida 4.2.1.

Se establecerá en los pliegos de contratación administrativa cláusulas especiales que, sin perjuicio de la normativa vigente, favorezcan a las empresas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Área de Economía	- Servicio de Gestión Económica, Contrataciones y Patrimonio - Unidad de Igualdad	Anual

Medida agotada

Comentarios:

- Se ha procedido por parte del Servicio de Gestión Económica, Contrataciones y Patrimonio a la inclusión de la siguiente cláusula como criterio de desempate en caso de igualdad de ofertas:
“[...] Asimismo, y a los mismos efectos previstos en el párrafo anterior, los licitadores podrán presentar documentación acreditativa de tener la marca de excelencia e igualdad, o desarrollar medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad.”

Esta medida ha sido implementada durante el periodo evaluado, por lo que de cara a la ratio de ejecución del objetivo 4.2. se considera agotada.

Medida 4.2.2.

Se hará el seguimiento de la incorporación al mundo laboral del alumnado egresado, y se promoverán programas para potenciar la inserción laboral del sector más desfavorecido en los casos en que existan sesgos de género.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Dirección General de Empleo	- Unidad de Igualdad	Anual

4.2.2.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. De programas ejecutados para potenciar la inserción laboral del alumnado egresado	1	Nº. De programas ejecutados para potenciar la inserción laboral del sexo más desfavorecido	1
4.2.2. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de programas ejecutados para potenciar la inserción laboral del sexo más desfavorecido		100%	

Caracterización técnica del indicador 4.2.2.1.

Explicación del indicador:

El conocimiento de los niveles de incorporación al mundo laboral tras obtener la titulación universitaria, es uno de los canales que más información pueden proporcionar en función de la correspondencia entre estudios y especialidades y el nivel de inserción laboral, tiene mucho que ver en este caso con la segregación horizontal de las profesiones. El seguimiento por tanto es fundamental para que la comunidad universitaria pueda reaccionar y elaborar programas adecuados a las necesidades del alumnado egresado y de las empresas. Se contabilizarán a lo largo de doce meses los programas diseñados y de ellos los que han tenido en cuenta medidas para los sectores más desfavorecidos, una medida que puede ser preventiva de comportamientos discriminatorios.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- Se ha llevado a cabo por parte de la Unidad de Prácticas de Empresa y Empleo, el Programa Universem, dirigido a egresadas recién tituladas que se encuentren desempleadas y en búsqueda de empleo.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones)

Objetivo 4.3.

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

4.3.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2013-2014

Nº. de medidas previstas en el objetivo		1
Nº. de medidas ejecutadas	-	-
Nº. de medidas en desarrollo	-	-
Nº de medidas suspendidas	1	100%
Nº de medidas agotadas	-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente	-	-

Medida 4.3.1.

Detectada en el Diagnóstico una diferencia importante entre retribuciones medias femeninas y masculinas, se analizarán las causas de la misma mediante la elaboración de un estudio sobre valoración de los puestos de trabajo en la UCA.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	2 años

Medida suspendida

Es necesaria una dotación de recursos tanto humanos, con formación especializada, como económicos que correspondan al desempeño de estas tareas, para implementar esta medida.

Ante estos impedimentos técnicos y económicos, procede mantener la suspensión de la ejecución de esta medida y el establecimiento de un nuevo plazo de actuación.

EJE 5. PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL DE TODOS/AS QUIENES TRABAJAN O ESTUDIAN EN LA UCA

5. RATIO DE EJECUCIÓN DEL EJE		PERIODO	2013-2014
Nº. de objetivos previstos en el eje			3
Nº. de objetivos conseguidos		-	-
Nº. de objetivos en desarrollo		3	100%

Objetivo 5.1.

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

5.1.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO		PERIODO	2013-2014
Nº. de medidas previstas en el objetivo			5
Nº. de medidas ejecutadas		1	20%
Nº. de medidas en desarrollo		4	80%
Nº de medidas suspendidas		-	-
Nº de medidas agotadas		-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente		-	-

Medida 5.1.1.

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

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	Anual

5.1.1.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de acciones previstas para informar a la comunidad universitaria sobre sus derechos de conciliación	4	Nº. Total de acciones ejecutadas para informar a la comunidad universitaria sobre sus derechos de conciliación	4
5.1.1. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de acciones ejecutadas para informar a la comunidad universitaria sobre sus derechos de conciliación			100%

Caracterización técnica del indicador 5.1.1.1.

Explicación del indicador: la legislación relativa a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, tiene un marco normativo muy extenso desde los años 90 en nuestro país, extendiendo su influencia a la aplicación del estatuto de los trabajadores. Se informará a la comunidad universitaria sobre sus derechos en materia de conciliación y periódicamente (cada doce meses) se contrastarán las acciones previstas frente a las ejecutadas.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- Se han llevado a cabo por parte de la Unidad de Igualdad, acciones de sensibilización en cada campus, destinadas a toda la comunidad universitaria, que han incluido información relativa a los derechos de conciliación.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Serían necesarias más acciones de difusión en este sentido.

Medida 5.1.2.

Se establecerán criterios de prioridad en la elección de horario que garanticen la conciliación de la vida familiar y laboral de quienes tengan a su cargo personas dependientes. De tal manera que gozarán de preferencia para la elección de horarios y turnos de trabajo, aquellas personas que tengan responsabilidades familiares, como criaturas en edad escolar o personas discapacitadas o mayores dependientes a su cargo.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> - Consejos de Departamento - Direcciones de Centro - Área de Personal 	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Igualdad 	Anual

5.1.2.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de órganos competentes en la materia (Departamentos, Centros y Área de Personal)	64	Nº. Total de órganos competentes en la materia que han establecido estos criterios	8
5.1.2. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de órganos competentes en la materia que han establecido estos criterios			12,50%

Caracterización técnica del indicador 5.1.2.1.

Explicación del indicador:

La gestión de tiempo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un binomio que claramente afecta a nivel laboral a las personas que tengan cargas familiares, por ello se beneficiará en cuestiones horarias a personas con determinadas características. La difusión de las acciones previstas será fundamental para

mantener informada a la comunidad universitaria sobre los criterios de prioridad, a lo largo de un año se cotejará las acciones ejecutadas en la materia, con las programadas.

Fiabilidad del indicador: Media (69%)

Comentarios:

- Se ha incrementado la ratio de ejecución (de 9,37% a 12,50%).
- En cuanto a las prácticas llevadas a cabo por los Departamentos, cabe destacar que algunos declaran no haber recibido notificaciones sobre la existencia de necesidades de este tipo, o que no han sido precisas puesto la asignación docente se ha realizado cuidando este aspecto, y/o de forma consensuada con todos los miembros del Departamento. En este sentido otros Departamentos han manifestado que son los Centros quienes tienen competencia en esta materia.
- Asimismo cabe destacar que alguno de los Departamentos ha manifestado que para evitar compatibilidades se consulta previamente a cada profesora. Tras comprobar que se trata de Departamentos donde también hay hombres, consideramos necesario aclarar que esta medida, como la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral, no está destinada exclusivamente a las mujeres.
- También se aprecia en algunos casos el condicionamiento previo que supone para los Departamentos, el hecho de que los horarios vengan marcados por el Centro.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Cuando se utilice para el diseño de los horarios el criterio de bandas horarias fijadas por el Centro, sería conveniente dar instrucciones para extender a los Centros implicados la utilización de fórmulas de horario flexible, a criterio del profesorado.
- Cuando se permita la elección de horario al profesorado en los Centros implicados, sería conveniente dar instrucciones para que se establezca como criterio de prioridad las necesidades de conciliación.
- También son precisas instrucciones para que se eliminen actividades docentes en días no lectivos (por ejemplo exámenes en sábado), salvo razones organizativas insalvables.

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.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Órganos convocantes	- Unidad de Igualdad	Anual

5.1.3.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de reuniones convocadas	837	Nº. Total de reuniones convocadas en horario que coincida con los servicios de cuidado de personas dependientes	612
5.1.3. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de acciones ejecutadas		73,12%	

Caracterización técnica del indicador 5.1.3.1.

Explicación del indicador:

La racionalización de horarios para una mejora en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral debe influir en todos los aspectos de horarios institucionales en beneficio de la calidad de vida del personal de la UCA, ello afecta claramente a las reuniones y los horarios y duración de las mismas. Para un cambio efectivo hacia la conciliación será necesario realizar un análisis del total de reuniones de órganos decisorios y de éstas cuantas se han llevado a cabo en horario conciliador.

Fiabilidad del indicador: Media (66%)

Comentarios:

- Dada la ambigüedad de muchas de las respuestas registradas hay que subrayar la ausencia de herramientas informáticas o procesos sistematizados de recogida de datos para cumplimentar diversos ítems de acuerdo con la solicitud de información requerida por la Unidad de Igualdad.
- En cuanto a las prácticas llevadas a cabo por los Departamentos, cabe destacar que algunos declaran no haber recibido notificaciones sobre la existencia de necesidades de este tipo, y que las convocatorias se realizan de forma consensuada.
- Muchos de los órganos manifiestan que todas, o la mayoría de las reuniones, se convocan en horario de mañana.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones)

- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para que en la gestión diaria se contabilicen estos datos.

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.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Área de Personal	- Unidad de Formación - Unidad de Igualdad	Anual

5.1.4.1.a) Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de acciones formativas previstas	159	Nº. Total de acciones formativas previstas dentro de la jornada de trabajo del PAS y PDI	47
5.1.4.a) Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de acciones formativas ejecutadas dentro de la jornada de trabajo del PAS y PDI		29,56 %	

5.1.4.1.b) Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de acciones formativas ejecutadas	157	Nº. Total de acciones formativas ejecutadas dentro de la jornada de trabajo del PAS y PDI	47
5.1.4.b) Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de acciones formativas ejecutadas dentro de la jornada de trabajo del PAS y PDI		29,94%	

Caracterización técnica del indicador 5.1.4.1.

Explicación del indicador:

Para que el acceso a la formación interna de la UCA, sea equitativo se deberá ejecutar en un horario al que pueda asistir cualquier persona, por ende en horario laboral. Para medir el cumplimiento de esta medida se cuantificarán el total de acciones formativas previstas frente a las que han sido ejecutadas en horario laboral de PAS y PDI, el resultado será el nivel de cumplimiento o no de horarios racionales en materia de formación continua al personal de la comunidad universitaria.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- La Unidad de Formación del PAS manifiesta que sólo los cursos del Centro Superior de Lenguas Modernas son en horario de tarde. Por su parte la Unidad de Innovación Docente manifiesta que las actividades de formación se han llevado a cabo en horario tanto de mañana como de tarde, así como de forma no presencial (online).

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Institucionalizar los horarios de estas actividades dentro de la jornada de trabajo, dando instrucciones en este sentido al órgano competente

Medida 5.1.5.

El departamento estará obligado a sustituir a la madre que utilice la suspensión por maternidad en su función docente con los medios que pone a su alcance la normativa vigente (contratos de interinidad), sea cual sea la carga docente que en ese momento esté asumiendo el Departamento del que depende.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Vicerrectorado competente - Consejos de Departamento	- Área de Personal - Unidad de Igualdad	Anual

5.1.5.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de suspensiones por maternidad del PDI	22	Nº. Total de contratos de interinidad suscritos para cubrir suspensiones por maternidad del PDI	2
5.1.5. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de suspensiones por maternidad cubiertas según previsiones del Plan de Igualdad		9,09%	

Caracterización técnica del indicador 5.1.5.1.

Explicación del indicador: en cumplimiento con la normativa el PDI puede solicitar la suspensión por maternidad y beneficiarse de las medidas de conciliación de la UCA, para calibrar el uso de esta medida se registrará el total de suspensiones por maternidad del PDI y se contrastará con el total de contratos de interinidad suscritos para cubrir suspensiones por maternidad del PDI, a lo largo de doce meses.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- El número de contratos de interinidad suscritos para cubrir suspensiones por maternidad se ha mantenido con respecto al período anterior, pero el hecho de que las suspensiones por maternidad hayan aumentado, ha hecho que el porcentaje de ejecución caiga 2 puntos, lo que sigue suponiendo una escasa cobertura de las suspensiones por maternidad. Cabe señalar que ante las circunstancias económicas, el gobierno autonómico tan sólo ha cubierto las suspensiones por maternidad en los departamentos al máximo de carga docente.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Se recomienda establecer descriptores que desglosen las causas justificativas del mencionado desfase. Por ejemplo:
 - No se solicitó la cobertura de la suspensión
 - Era innecesaria la contratación de personal interino por cuestiones de organización docente.Para aquellos casos en los que no corresponda ninguna de estas causas, sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para la implementación de esta medida.

Objetivo 5.2.

Incentivar la corresponsabilidad de los hombres en las funciones de cuidado.

5.2.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2013-2014

Nº. de medidas previstas en el objetivo		2
Nº. de medidas ejecutadas	-	-
Nº. de medidas en desarrollo	2	100%
Nº de medidas suspendidas	-	-
Nº de medidas agotadas	-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente	-	-

Medida 5.2.1.

Con el objetivo de incentivar la corresponsabilidad de los hombres en las funciones de cuidado, en los supuestos en los que, haciendo uso de la posibilidad que ofrece la normativa vigente, la madre beneficiaria de una suspensión por maternidad ceda alguna parte del tiempo de suspensión al padre, o en el supuesto en el que éste solicite permiso de paternidad, el Departamento estará obligado a sustituir su docencia con los medios que pone a su alcance la normativa vigente (contratos de interinidad), sea cual sea la carga docente que en ese momento esté asumiendo el Departamento del que dependa el padre.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Vicerrectorado competente - Consejos de Departamento	- Área de Personal - Unidad de Igualdad	Anual

5.2.1.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de suspensiones por paternidad del PDI	7	Nº. Total de contratos de interinidad suscritos para cubrir suspensiones por paternidad del PDI	0
5.2.1. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de suspensiones por paternidad cubiertas según previsiones del Plan de Igualdad		0%	

Caracterización técnica del indicador 5.2.1.1.**Explicación del indicador:**

En cumplimiento con la normativa el PDI puede solicitar la suspensión por paternidad y beneficiarse de las medidas de conciliación de la UCA, para calibrar el uso de esta medida se registrará el total de suspensiones por paternidad del PDI y se contrastará con el total de contratos de interinidad suscritos para cubrir suspensiones por paternidad del PDI, a lo largo de doce meses.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- El porcentaje de ejecución de esta medida ha disminuido con respecto a los 14,28 puntos del período anterior

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Se recomienda establecer descriptores que desglosen las causas justificativas del mencionado desfase. Por ejemplo:
 - No se solicitó la cobertura de la suspensión
 - Era innecesaria la contratación de personal interino por cuestiones de organización docente.
- Para aquellos casos en los que no corresponda ninguna de estas causas, sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para la implementación de esta medida.

Medida 5.2.2.

El permiso de lactancia se podrá disfrutar tanto de forma diaria, como acumulando las horas de lactancia en forma de bolsa de horas. En el caso de que se opte por la segunda modalidad, la bolsa de horas no será acumulable al permiso de maternidad, pero sí al de paternidad, siempre que la persona beneficiaria forme parte del personal de la UCA.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Vicerrectorado competente - Consejos de Departamento - Área de Personal	- Área de Personal - Unidad de Igualdad	Anual

5.2.2.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de solicitudes de acumulación de horas de lactancia en forma de bolsa de horas	6	Nº. Total de supuestos de disfrute de bolsa de horas acumulada al permiso de paternidad de personal UCA	0
5.2.2. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de nº. Total de supuestos de disfrute de bolsa de horas acumulada al permiso de paternidad de personal UCA			0%

Caracterización técnica del indicador 5.2.2.1.

Explicación del indicador:

El permiso lactancia es un derecho que se puede disfrutar en dos modalidades tal y como se detalla en la medida 5.2.2, la bolsa de horas es un derecho tanto para hombres como para mujeres que sean personal de la UCA, pero se aplicará de forma diferente y concretamente lo que interesa medir y contrastar es el uso que hacen los hombres de esta medida en relación con el total de las solicitudes realizadas. Con ello se mide el nivel de concienciación y aplicación de la normativa vigente para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)

Comentarios:

- Es llamativa la nula incidencia de la medida.

Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Intensificar las acciones para sensibilización del personal masculino en las funciones de cuidado.

Objetivo 5.3.

Asegurar el reparto de las responsabilidades de cuidados entre la sociedad y las familias.

5.3.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2013-2014

Nº. de medidas previstas en el objetivo		3
Nº. de medidas ejecutadas	-	-
Nº. de medidas en desarrollo	1	33,33€
Nº de medidas suspendidas	2	66,67%
Nº de medidas agotadas	-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente	-	-

Medida 5.3.1.

Se realizará un estudio que determine el coste de implantación de una escuela infantil de 0 a 3 años y un Centro de día, en cada campus de la UCA

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Unidad de Igualdad	- Unidad de Igualdad	1º año

Medida suspendida

Es necesaria una dotación de recursos tanto humanos, con formación especializada, como económicos que correspondan al desempeño de estas tareas, para implementar esta medida.

Ante estos impedimentos técnicos y económicos, procede mantener la suspensión de la ejecución de esta medida y el establecimiento de un nuevo plazo de actuación.

Medida 5.3.2.

Una vez realizado el estudio al que hace referencia la medida 5.3.2, se implantará el sistema que resulte menos costoso para la UCA

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Rectorado	- Unidad de Igualdad	2º año

Medida suspendida

Es necesaria una dotación tanto de recursos humanos con formación especializada como los económicos que correspondan al desempeño de estas tareas, para implementar esta medida.

Ante estos impedimentos técnicos y económicos, procede mantener la suspensión de la ejecución de esta medida y el establecimiento de un nuevo plazo de actuación.

Medida 5.3.3.		
Se facilitará la participación en talleres de verano a los hijos y las hijas del personal de la UCA.		
Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Rectorado	- Unidad de Igualdad	Anual

5.3.3.1. Indicador de resultado		Periodo		2013- 2014
Nº. De ayudas previstas para facilitar la participación de los hijos y las hijas del personal UCA en talleres de verano	109	Nº. De ayudas concedidas para facilitar la participación de los hijos y las hijas del personal UCA en talleres de verano	91	
5.3.3. Ratio de ejecución de la medida		Periodo		2013- 2014
Porcentaje de ayudas concedidas para facilitar la participación de los hijos y las hijas del personal UCA en talleres de verano		83,49%		

Caracterización técnica del indicador 5.3.3.1.
<p>Explicación del indicador: Permitir el acceso a talleres de verano a descendiente de personal de la UCA es una acción innovadora mediante la que se beneficia a ambas partes (institución, personal de la UCA y descendientes), para medir su adecuación y éxito se verificará el número total de talleres provistos y los que han sido ejecutados en todos los campus de la UCA en un periodo de doce meses.</p>
<p>Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)</p>
<p>Comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La convocatoria de estas acciones ha venido siendo desempeñada por el antiguo Vicerrectorado de Proyección Social, Cultural e Internacional (Acción Social y Solidaria). La gestión económica es llevada a cabo por el Área de Personal.
<p>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aunque en la I Memoria de Evaluación se indicó la necesidad de que la convocatoria dependiese de la Unidad de Igualdad, de acuerdo con lo previsto en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA, el déficit de recursos de la misma justifica que su gestión se continúe centralizando en Acción Social y Solidaria.

EJE 6. GARANTIZAR LA SALUD LABORAL EN ÓPTICA DE GÉNERO

6. RATIO DE EJECUCIÓN DEL EJE		PERIODO	2013-2014
Nº. de objetivos previstos en el eje			1
Nº. de objetivos conseguidos		-	-
Nº. de objetivos en desarrollo		1	100%

Objetivo 6.1.

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

6.1.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO		PERIODO 2013-2014	
Nº. de medidas previstas en el objetivo			2
Nº. de medidas ejecutadas		-	-
Nº. de medidas en desarrollo		-	-
Nº de medidas suspendidas		2	100%
Nº de medidas agotadas		-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente		-	-

Medida 6.1.1.

En la normativamente obligada evaluación de riesgos, todos los puestos de trabajo de la UCA serán evaluados en óptica de género, teniendo en consideración que los riesgos laborales repercuten de forma distinta en hombres y mujeres. También se tendrá en consideración el análisis ergonómico.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Rectorado	- Comité de Seguridad y Salud Laboral - Unidad de Igualdad	Anual

Medida suspendida

Es necesaria una dotación de recursos tanto humanos, con formación especializada, como económicos que correspondan al desempeño de estas tareas, para implementar esta medida.

Ante estos impedimentos técnicos y económicos, procede mantener la suspensión de la ejecución de esta medida y el establecimiento de un nuevo plazo de actuación.

Medida 6.1.2.

En la evaluación de riesgos se tomarán en consideración los específicos para el embarazo y la lactancia natural, y se realizará un listado de aquellos puestos de trabajo exentos de riesgo, con el objetivo de facilitar el cumplimiento de la obligación de cambio provisional de puesto de trabajo, cuando éste presente riesgos

específicos para dichas situaciones.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Rectorado	- Comité de Seguridad y Salud Laboral - Unidad de Igualdad	Anual

Medida suspendida

Es necesaria una dotación de recursos tanto humanos, con formación especializada, como económicos que correspondan al desempeño de estas tareas, para implementar esta medida.

Ante estos impedimentos técnicos y económicos, procede mantener la suspensión de la ejecución de esta medida y el establecimiento de un nuevo plazo de actuación.

EJE 7. ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO

7. RATIO DE EJECUCIÓN DEL EJE		PERIODO	2013-2014
Nº. de objetivos previstos en el eje			1
Nº. de objetivos conseguidos		1	100%
Nº. de objetivos en desarrollo		-	-

Objetivo 7.1.

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

7.1.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO		PERIODO	2013-2014
Nº. de medidas previstas en el objetivo			1
Nº. de medidas ejecutadas		-	-
Nº. de medidas en desarrollo		-	-
Nº de medidas suspendidas		-	-
Nº de medidas agotadas		1	100%
Nº de medidas con evaluación no procedente		-	-

Medida 7.1.1.

Se aprobará y pondrá en funcionamiento un Protocolo para la prevención y sanción del acoso sexual y sexista en la UCA.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Rectorado	- Unidad de Igualdad - Dirección de Inspección de Servicios - Oficina del Defensor Universitario - Comisión contra la violencia de género de la UCA	Inmediata

Medida agotada

Esta medida ya ha sido implementada en anteriores periodos evaluados, por lo que de cara a la ratio de ejecución del objetivo 7.1. se considera agotada.

En este período no ha sido necesaria la activación del Protocolo dada la ausencia de denuncias.

EJE 8. GARANTIZAR LOS DERECHOS NORMATIVAMENTE ESTABLECIDOS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

8. RATIO DE EJECUCIÓN DEL EJE	PERIODO	2013-2014
Nº. de objetivos previstos en el eje		1
Nº. de objetivos conseguidos	-	-
Nº. de objetivos en desarrollo	1	100%

Objetivo 8.1.

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

8.1.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO	PERIODO	2013-2014
Nº. de medidas previstas en el objetivo		1
Nº. de medidas ejecutadas	-	-
Nº. de medidas en desarrollo	-	-
Nº de medidas suspendidas	-	-
Nº de medidas agotadas	-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente	1	100%

Medida 8.1.1.

Hacer un seguimiento por parte de la Unidad de Igualdad, del cumplimiento de la normativa vigente.

Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Área de Personal - Vicerrectorado competente	- Unidad de Igualdad	Anual

Medida con evaluación no procedente

Durante el período evaluado no se ha presentado ninguna solicitud de atención sobre el ejercicio de los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia de género, por lo que de cara a la ratio de ejecución del objetivo 8.1. la evaluación de esta medida no procede.

PROPUESTAS Y MEDIDAS CORRECTORAS ORDENADAS POR EJE DE ACTUACIÓN

EJE 1. PROMOVER EL COMPROMISO CON LA EQUIDAD E IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Sería necesario determinar los criterios de pertinencia que deben tener las bases de datos oficiales para su desagregación por sexos (medida 1.1.1.).
- De cara a una futura revisión del plan o para próximas ediciones del mismo, sería conveniente acompañar los períodos cronológicos de referencia, tanto el que corresponde al Diagnóstico como el que corresponde al proceso de evaluación. Así mismo, y en vistas a la poca variación de las cifras al actualizar anualmente todos los datos del diagnóstico, sería conveniente valorar la pertinencia de una actualización plurianual del diagnóstico, que además esté acompañada con los procesos correspondientes a otras memorias de la UCA. En consecuencia, la evaluación de esta medida seguiría el mismo criterio (medida 1.1.2.).
- Para un mejor aprovechamiento de los recursos con los que cuenta la UCA, sería conveniente la coordinación de la Unidad de Igualdad con otros Servicios, como la Dirección General de Sistemas de Información, encargados de la centralización de información institucional (medida 1.1.2.).
- De acuerdo a lo mencionado anteriormente sobre la conveniencia de períodos plurianuales de actualización del diagnóstico, la evaluación de la medida 1.1.3. debería seguir dicho criterio.
- Es necesaria una dotación de recursos tanto humanos, con formación especializada, como económicos que correspondan al desempeño de estas tareas, para implementar la medida 1.2.1. Ante estos impedimentos técnicos y económicos, procede mantener la suspensión de la ejecución de esta medida y el establecimiento de un nuevo plazo de actuación.
- Es necesaria una dotación tanto de recursos humanos con formación especializada como económicos, para la medida 1.2.2. de manera plena. Ante estos impedimentos técnicos y económicos, procede mantener la suspensión parcial de la ejecución de esta medida, es decir, en lo que atañe al foro, y el establecimiento de un nuevo plazo de actuación.
- Es necesaria una dotación tanto de recursos humanos con formación especializada como económicos, para implementar la medida 1.2.4. de manera plena. Sería conveniente la puesta en marcha de actividades de formación específicas en este sentido, destinadas a cada colectivo (PAS, PDI, alumnado).
- Teniendo en cuenta que la elección de itinerario académico se lleva a cabo durante los últimos cursos de la enseñanza secundaria, es indispensable enmarcar en esta etapa las acciones a desarrollar relativas a la medida 1.2.5. El Vicerrectorado competente, debería institucionalizar estas acciones y elevarlas a nivel formal, con la colaboración de los Centros implicados. En este sentido y para un mejor aprovechamiento de los recursos con los que cuenta la UCA, sería conveniente la coordinación de la Unidad de Igualdad con otros Servicios competentes en esta materia, así como con los Centros de Educación Secundaria de la Provincia.

- La introducción de módulos sobre lenguaje inclusivo y no sexista en los planes de formación del personal UCA (o cualquier otra medida similar a esta), daría la oportunidad a cada trabajador/trabajadora de la UCA, de incluir esta perspectiva en todos los documentos que se generen desde su unidad o servicio. Sería conveniente que el órgano competente diese las instrucciones necesarias para un uso generalizado de lenguaje inclusivo (medida 1.3.2.).
- Es necesario un incremento de la programación formativa específica a la que se refieren las medidas 1.4.1. y 1.4.2., dotándola de los necesarios recursos económicos y humanos, e incluyéndola en horarios adecuados. Asimismo, y como hemos mencionado con anterioridad, también sería conveniente la inclusión transversal de módulos con contenidos en género, en todos aquellos cursos donde proceda.
- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias y dotase de recursos económicos y humanos para que en la gestión diaria se contabilicen los datos relativos a la selección de ponentes para conferencias, cursos, seminarios u otros actos, de acuerdo con la normativa vigente (medida 1.5.1.).
- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para que en la gestión diaria se contabilicen los datos relativos a concesión de reconocimientos institucionales, de acuerdo con la normativa vigente (medida 1.5.2.).

EJE 2. POTENCIAR LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN

- Sería necesario que el organismo competente en materia de evaluación de solicitudes de ayudas o subvenciones del Plan Propio, diese las instrucciones necesarias y se habilitaran los medios para que en la gestión diaria se contabilicen los datos relativos a las comisiones evaluadoras. Análogamente habría que asegurar el cumplimiento del principio de representación equilibrada, y justificar en su caso la imposibilidad de su verificación por razones objetivas, así como arbitrar mecanismos para verificar la formación en género de las personas integrantes (medida 2.1.1.).
- La escasez de recursos ha obstaculizado el cumplimiento de la medida 2.2.1. durante el período evaluado.
- Se considera necesario reformular las iniciativas planteadas, orientadas principalmente a la constitución de equipos de trabajo, y a la formación del personal docente en materia de género, a la que hace referencia la medida 2.2.3.
- Posibilitar la existencia de recursos que puedan facilitar el cumplimiento de la medida 2.3.1.
- Aunque el porcentaje ha subido desde el período anterior, es importante seguir trabajando para que, cada vez en mayor medida, los proyectos publicados vayan incorporando la perspectiva de género (medida 2.4.1.).
- El Vicerrectorado de Investigación es el órgano competente para asumir y aplicar la medida 2.4.2. como estrategia propia.

EJE 3. PROPICIAR LA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y DE GOBIERNO

- Se propone modificar la redacción de la medida 3.1.1 del I PIUCA y la introducción del siguiente tenor: “todos los órganos colegiados con competencias decisorias existentes en la UCA deberán estar 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%, salvo razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas”.
- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para que en la gestión diaria se contabilicen los datos relativos a presencia equilibrada de mujeres y hombres en nombramientos y designaciones para cargos de responsabilidad, de acuerdo con la normativa vigente (medida 3.1.2.).

EJE 4. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DE TODOS LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y DE GOBIERNO

- Se debe insistir en la garantía de la participación equilibrada de mujeres y hombres, y reparto equitativo de funciones y responsabilidades en estos órganos, de cara a evitar retrocesos y alcanzar la representación equilibrada (medida 4.1.1.).
- Durante el período evaluado no se ha presentado ningún instrumento sobre criterios y/o procedimientos de selección y promoción (medida 4.1.2.).
- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para que en la gestión diaria se contabilicen los datos relativos a la aplicación de criterios de desempate en los procesos selectivos (medida 4.1.3.).
- Es estrictamente necesario señalar en las propuestas y publicidad de los cursos el porcentaje de reserva de plazas para dar cumplimiento a las medida 4.1.4. y 4.1.5., por lo que se propone se trasladen las instrucciones correspondientes al órgano implicado. Es imprescindible tener en cuenta el horario de las personas para poder conciliar. Se debe evitar la realización de las actividades formativas exclusivamente en turno de mañana, turno que sólo favorece a quienes trabajan de mañana, en perjuicio del turno de tarde.
- Es necesaria una dotación de recursos tanto humanos, con formación especializada, como económicos que correspondan al desempeño de estas tareas, para implementar la medida 4.3.1. Ante estos impedimentos técnicos y económicos, procede mantener la suspensión de la ejecución de esta medida y el establecimiento de un nuevo plazo de actuación.

EJE 5. PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL DE TODOS/AS QUIENES TRABAJAN O ESTUDIAN EN LA UCA

- Serían necesarias más acciones de difusión en materia de conciliación (medida 5.1.1).
- Cuando se utilice para el diseño de los horarios el criterio de bandas horarias fijadas por el Centro, sería conveniente dar instrucciones para extender a los Centros implicados la utilización de fórmulas de horario flexible, a criterio del profesorado. Cuando se permita la elección de horario al profesorado en los Centros implicados, sería conveniente dar instrucciones para que se establezca como criterio de prioridad las necesidades de conciliación. También son precisas instrucciones para que se eliminen actividades docentes en días no lectivos (por ejemplo exámenes en sábado), salvo razones organizativas insalvables (medida 5.1.2.)
- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para que en la gestión diaria se contabilicen los datos relativos a convocatorias de reuniones (medida 5.1.3.).
- Institucionalizar los horarios de las actividades a las que se refiere la medida 5.1.4. dentro de la jornada de trabajo, dando instrucciones en este sentido al órgano competente.
- Se recomienda establecer descriptores que desglosen las causas justificativas del desfase entre el número de suspensiones por maternidad/paternidad y el número de contratos de interinidad suscritos para cubrir dichas suspensiones. Por ejemplo “No se solicitó la cobertura de la suspensión”, o “Era innecesaria la contratación de personal interino por cuestiones de organización docente”. Para aquellos casos en los que no corresponda ninguna de estas causas, sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para la implementación de las medidas 5.1.5. y 5.2.1.
- Intensificar las acciones para sensibilización del personal masculino en las funciones de cuidado (medida 5.2.2.).
- Es necesaria una dotación de recursos tanto humanos, con formación especializada, como económicos que correspondan al desempeño de estas tareas, para implementar las medidas 5.3.1. y 5.3.2. Ante estos impedimentos técnicos y económicos, procede mantener la suspensión de la ejecución de esta medida y el establecimiento de un nuevo plazo de actuación.
- Aunque en la I Memoria de Evaluación se indicó la necesidad de que la convocatoria de talleres de verano dependiese de la Unidad de Igualdad, de acuerdo con lo previsto en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA, el déficit de recursos de la misma justifica que su gestión se continúe centralizando en Acción Social y Solidaria (medida 5.3.3.).

EJE 6. GARANTIZAR LA SALUD LABORAL EN ÓPTICA DE GÉNERO

- Es necesaria una dotación de recursos tanto humanos, con formación especializada, como económicos para implementar las medidas 6.1.1. y 6.1.2. Ante estos impedimentos técnicos y económicos, procede

mantener la suspensión de la ejecución de esta medida y el establecimiento de un nuevo plazo de actuación.

EJE 7. ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO

- Durante el período evaluado no ha sido necesaria la activación del Protocolo dada la ausencia de denuncias (medida 7.1.1.).

EJE 8. GARANTIZAR LOS DERECHOS NORMATIVAMENTE ESTABLECIDOS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- Durante el período evaluado no se ha presentado ninguna solicitud de atención sobre el ejercicio de los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia de género (medida 8.1.1.).

ANEXOS

Tanto la tabla de preguntas y sujetos responsables, como los modelos de cuestionarios, se encuentran a disposición de la comunidad universitaria en la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

LENGUAJE NO SEXISTA

En aplicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, y de acuerdo con lo previsto en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA (Objetivo 1.3. “Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación de la UCA”), toda referencia a personas o colectivos incluida en este Reglamento estará haciendo referencia al género gramatical neutro, incluyendo por tanto la posibilidad de referirse tanto a mujeres como a hombres.