

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

PERIODO 8 de julio de 2012 – 7 de julio de 2013

Aprobada por la Comisión de Igualdad de la UCA el 30 de julio de 2014



SECRETARÍA GENERAL

UNIDAD DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Realización del Informe:

- Dirección y realización: Eva Saldaña Valderas, Directora de la Unidad de Igualdad
- Ejecución técnica y maquetación: Ana Belén Menéndez Baena, Técnico 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:<br>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> .....  | 5  |
| <br>  |    |
| II MEMORIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA<br>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 .....   | 30 |
| EJE 3. PROPICIAR LA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE<br>REPRESENTACIÓN Y DE GOBIERNO .....  | 42 |
| EJE 4. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y EL DESARROLLO<br>PROFESIONAL DE TODOS LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y DE GOBIERNO ..... | 45 |
| EJE 5. PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL DE TODOS/AS QUIENES<br>TRABAJAN O ESTUDIAN EN LA UCA.....   | 55 |
| EJE 6. GARANTIZAR LA SALUD LABORAL EN ÓPTICA DE GÉNERO .....  | 66 |
| EJE 7. ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO .....  | 69 |
| EJE 8. GARANTIZAR LOS DERECHOS NORMATIVAMENTE ESTABLECIDOS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS<br>VÍCTIMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES .....  | 71 |
| PROPUESTAS Y MEDIDAS CORRECTORAS ORDENADAS POR EJE DE ACTUACIÓN .....   | 73 |
| <br>  |    |
| ANEXOS .....  | 78 |
| <br>  |    |
| LENGUAJE NO SEXISTA .....   | 79 |

# 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 II 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 II Memoria de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA obedece a una doble finalidad:

- Por un lado, ofrecer un “mapa de indicadores” que actúe como instrumento técnico de rápida consulta.
- Por otro, la recopilación y procesado de la información correspondiente a los resultados obtenidos mediante la aplicación de estas herramientas, 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 nacionales<sup>1</sup>, 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 observadas<sup>2</sup>.

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.

---

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

<sup>2</sup>Ibidem.

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

- 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 se obtengan datos en los próximos ejercicios.

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.

## 2.2. Recopilación de información y Cronograma

En línea con la I 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 la *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. En Anexo Final se incorpora la tabla de preguntas y de sujetos competentes que ha servido para diseñar el modelo de cuestionario definitivo, que también se adjunta.

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  |
|-----------------------------------|---|
| <b>1. COMUNICACIÓN</b>            |   |
| 27-mayo-14                        | 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.                            |
| <b>2. RECEPCIÓN</b>               |   |
| 30-mayo-14                        | 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 (10-junio-2014).<br><hr/> Inicio del plazo de remisión de formularios.  |
| 10-junio-14                       | Finalización del plazo de remisión de los formularios.  |
| <b>3. PROCESADO</b>               |   |
| 12-junio-14                       | Recuento de las respuestas obtenidas de los formularios.<br><hr/> 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 (17-junio-2014).<br><hr/> Inicio del 2º plazo de remisión de los formularios pendientes por parte de cada Órgano. |
| 17-junio-14                       | Finalización del 2º plazo de remisión de los formularios.   |
| 25-junio-14                       | Recuento de las respuestas obtenidas de los formularios.<br><hr/> Llamada telefónica a cada órgano pendiente de responder.  |
| <b>4. ELABORACIÓN</b>             |   |
| 25- junio -14                     | Inicio del proceso de análisis de los datos para la elaboración del informe de evaluación   |
| 25- junio -14 al<br>9- julio -14  | Elaboración del borrador de informe de evaluación.  |
| 9- julio -14 al<br>14- julio -14  | Elaboración de la versión definitiva del informe de evaluación.   |
| 14- julio -14 al<br>16- julio -14 | Edición y maquetación del informe de evaluación.  |
| 19- julio -14                     | Cierre del proceso de evaluación.   |
| 21- julio -14                     | Convocatoria reunión Comisión de Igualdad   |

# **II 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 | 2012- 2013 |
|--------------------------------------|--|---------|------------|
| Nº. de objetivos previstos en el eje |  |         | 6          |
| Nº. de objetivos conseguidos         |  | 2       | 66,67%     |
| Nº. de objetivos en desarrollo       |  | 4       | 33,33%     |

### Objetivo 1.1

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

| 1.1.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO     |  | PERIODO | 2012-2013 |
|---|--|---------|-----------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |  |         | 3         |
| Nº. de medidas ejecutadas               |  | 1       | 33,33%    |
| Nº. de medidas en desarrollo            |  | 2       | 66,67%    |

### Medida 1.1.1

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

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

| 1.1.1.1. Indicador de resultado   |    | Periodo   | 2012-2013 |
|---|----|---|-----------|
| Nº. Total de bases de datos oficiales existentes en la UCA              | 10 | Nº. Total de bases de datos oficiales desagregadas por sexo | 8         |
| 1.1.1. Ratio de ejecución de la medida                                  |    | Periodo   | 2012-2013 |
| Porcentaje de bases de datos desagregadas por sexo existentes en la UCA |    | 80%   |           |

| <b>Caracterización técnica del indicador 1.1.1.1.</b>  |
|--|
| <p><b>Explicación del indicador:</b><br/>                     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><b>Fiabilidad del indicador:</b> Alta (75%)</p>   |
| <p><b>Comentarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Cuestión relacionada con esta medida es la detección de 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 ponentes desagregados por sexos, reuniones en horario conciliador...).</li> <li>- En materia de alumnado se ha procedido al detallado de las respuestas, indicando la pluralidad de bases existentes.</li> </ul> |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sería necesario proceder a la reestructuración de la base que no está desagregada y además atender al impacto de género desde el punto de vista de su contabilización presupuestaria en caso de contar con los recursos necesarios.</li> </ul>  |

| <b>Medida 1.1.2</b>  |   |                        |
|--|---|------------------------|
| <p>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.</p> |   |                        |
| <b>Órganos responsables</b>  | <b>Gestión</b>  | <b>Temporalización</b> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Secretaría General</li> <li>- Unidad de Igualdad</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vicerrectorados competentes</li> <li>- Gerencia</li> <li>- Unidad de Igualdad</li> </ul> | <p>Anual</p>           |

| 1.1.2.1. Indicador de resultado   |   | Periodo  | 2012-2013 |
|---|---|--|-----------|
| Nº. De acciones de actualización cuantitativa previstas (solicitud de datos; recepción de datos; procesado de datos; maquetación) | 4 | Nº. Total de acciones de actualización cuantitativa ejecutadas | 4         |
| 1.1.2. Ratio de ejecución de la medida  |   | Periodo  |           |
| Porcentaje de acciones de seguimiento cuantitativo ejecutadas   |   |  | 100%      |

| <b>Caracterización técnica del indicador 1.1.2.1.</b>   |
|---|
| <p><b>Explicación del indicador:</b></p> <p>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 que cumplan con los objetivos y requisitos instaurados en dicho documento, 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.</p>   |
| <p><b>Fiabilidad del indicador:</b> Muy Alta (100%)</p>   |
| <p><b>Comentarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La parcialidad del resultado se debe al desfase temporal que existe entre el ejercicio correspondiente al Diagnóstico y el ejercicio que corresponde a la evaluación del plan. Esta circunstancia ha planteado numerosos problemas técnicos que se han solventado mediante una ampliación del plazo, solicitada al Instituto Andaluz de la Mujer, por aplicación del convenio de colaboración con la UCA.</li> <li>- Igualmente ha incidido en la fiabilidad del indicador la recepción de respuestas bajo el concepto “No procede”, procedentes de distintos órganos.</li> </ul> |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones)</b></p>  |

| 1.1.2.2. Indicador de resultado  |   | Periodo   | 2012-2013 |
|--|---|---|-----------|
| Nº. De acciones de actualización cualitativa previstas (estudio comparativo datos antiguos vs. Datos nuevos; conclusiones) | 2 | Nº. Total de acciones de seguimiento cualitativo ejecutadas | 2         |
| 1.1.2. Ratio de ejecución de la medida   |   | Periodo   |           |
| Porcentaje de acciones de seguimiento cualitativo ejecutadas   |   |   | 100%      |

| <b>Caracterización técnica del indicador 1.1.2.2.</b>  |
|--|
| <p><b>Explicación del indicador:</b></p> <p>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 que cumplan con los objetivos y requisitos instaurados en dicho documento, 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.</p> |
| <p><b>Fiabilidad del indicador:</b> Muy Alta (100%)</p>  |
| <p><b>Comentarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La parcialidad del resultado se debe al desfase temporal que existe entre el ejercicio correspondiente</li> </ul>  |

|  |
|--|
| <p>al Diagnóstico y el ejercicio que corresponde a la evaluación del plan. Esto ha planteado numerosos problemas técnicos que se han solventado mediante una ampliación del plazo solicitada al instituto andaluz de la mujer, por aplicación del convenio de colaboración con la UCA.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Igualmente ha incidido en la fiabilidad del indicador la recepción de respuestas bajo el concepto “No procede”, procedentes de distintos órganos.</li> </ul> |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 a evaluación.</li> </ul>   |

| <b>Medida 1.1.3</b>   |   |                        |
|---|---|------------------------|
| Se hará visible el seguimiento al que se refiere la medida 2 a través de su publicación en la Web de la UCA |   |                        |
| <b>Órganos responsables</b>   | <b>Gestión</b>  | <b>Temporalización</b> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Secretaría General</li> <li>- Unidad de Igualdad</li> </ul>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vicerrectorados competentes</li> <li>- Gerencia</li> <li>- Unidad de Igualdad</li> </ul> | Anual                  |

| 1.1.3.1. Indicador de resultado   |   | Periodo  | 2012-2013 |
|---|---|--|-----------|
| Nº. De acciones para visibilizar el seguimiento y publicación en la web previstas (envío de TAVIRA; colgar en la web) | 2 | Nº. Total de acciones para visibilizar el seguimiento y publicación en la web UCA ejecutadas | 1         |
| 1.1.3.1. Ratio de ejecución de la medida  |   | Periodo  | 2012-2013 |
| Porcentaje de acciones de actualización cuantitativa ejecutadas   |   | 50%  |           |

| <b>Caracterización técnica del indicador 1.1.3.1.</b>   |
|---|
| <p><b>Explicación del indicador:</b><br/>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.</p> |
| <p><b>Fiabilidad del indicador:</b> Muy Alta (100%)</p>   |
| <p><b>Comentarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finalmente se difundió a través de su presentación en Consejo de Gobierno y en Consejo de</li> </ul>  |

Dirección, y se publicó en la web.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):**

- Es necesaria una dotación de recursos económicos y humanos con formación especializada para implementar esta medida.

**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 2012-2013**

|   |   |     |
|---|---|-----|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |   | 5   |
| Nº. de medidas ejecutadas               | 1 | 20% |
| Nº. de medidas en desarrollo            | 4 | 80% |

**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           |

| 1.2.1.1. Indicador de resultado   | Periodo | 2012-2013  |
|---|---------|--|
| Nº. De acciones para la creación de un foro en la web previstas (dotación personal y económica; gestión informática del foro; nombramiento administrador/a y moderadores/as del foro) | 4       | Nº. Total de acciones para creación de un foro en la web ejecutadas<br>0 |
| 1.2.1.1. Ratio de ejecución de la medida  | Periodo | 2012-2013  |
| Porcentaje de acciones para la creación de un foro en la web ejecutadas   |         | 0%   |

**Caracterización técnica del indicador 1.2.1.1.**

**Explicación del indicador:**

En cumplimiento del objetivo y la medida se cuantificarán las acciones ejecutadas de cara a la creación de un foro en la web de la UCA, en el que se debata y discuta sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y las dificultades para eliminar situaciones de discriminación, comparándolas con el número total de actividades programadas.

**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.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):**

- 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 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 | 2012-2013  |
|--|---------|--|
| Nº. De acciones para la difusión de opiniones y contraste de las mismas en la web previstas (dotación personal y económica; gestión informática del foro; nombramiento administrador/a y moderadores/as del foro; incorporación de documentos científicos y técnicos a la web) | 4       | Nº. Total de acciones para creación de un foro en la web ejecutadas<br>1 |
| 1.2.2.1. Ratio de ejecución de la medida   | Periodo | 2012-2013  |
| Porcentaje de acciones para la difusión de opiniones y contraste de las mismas en la web ejecutadas  | 25%     |  |

**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:**

- Igualmente ha difundido a nivel de portal UCA diversos manifiestos y declaraciones relacionadas con

|   |
|---|
| la igualdad de género.  |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es necesaria una dotación tanto de recursos humanos con formación especializada como económicos, para implementar esta medida de manera plena.</li> <li>- 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.</li> </ul> |

|                     |
|---------------------|
| <b>Medida 1.2.3</b> |
|---------------------|

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   | 2012-2013 |
|--|---|---|-----------|
| Nº. De acciones conmemorativas previstas (día 8 de marzo; día 25 de noviembre) | 2 | Nº. Total de acciones conmemorativas ejecutadas | 2         |
| 1.2.3.1. Ratio de ejecución de la medida                                       |   | Periodo   | 2012-2013 |
| Porcentaje de acciones conmemorativas ejecutadas                               |   | 100%  |           |

|   |
|---|
| <b>Caracterización técnica del indicador 1.2.3.1.</b> |
|---|

**Explicación del indicador:** se medirán todas las acciones que la UCA emprenda 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:**

- Todas las colaboraciones externas se han realizado con coste cero.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones)**



| <b>Medida 1.2.4</b>   |                      |                        |
|---|----------------------|------------------------|
| Se realizará una campaña anual de sensibilización sobre la exigencia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las funciones de cuidado. |                      |                        |
| <b>Órganos responsables</b>   | <b>Gestión</b>       | <b>Temporalización</b> |
| - Unidad de Igualdad  | - Unidad de Igualdad | Anual                  |

| 1.2.4.1. Indicador de resultado                      |   | Periodo   | 2012-2013 |
|--|---|---|-----------|
| Nº. De acciones de sensibilización previstas         | 5 | Nº. Total de acciones de sensibilización ejecutadas | 4         |
| 1.2.4. Ratio de ejecución de la medida               |   | Periodo   | 2012-2013 |
| Porcentaje de acciones de sensibilización ejecutadas |   | 80%   |           |

| <b>Caracterización técnica del indicador 1.2.4.1.</b>  |
|--|
| <p><b>Explicación del indicador:</b><br/>                     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.</p> |
| <p><b>Fiabilidad del indicador:</b> Muy alta (100%)</p>  |
| <p><b>Comentarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Se ha utilizado como soporte la acción "Formando en Igualdad" destinada a la comunidad universitaria en general.</b></li> </ul>   |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es necesaria una dotación tanto de recursos humanos con formación especializada como económicos, para implementar esta medida de manera plena.</li> </ul>   |

| <b>Medida 1.2.5</b>   |   |                        |
|---|---|------------------------|
| 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. |   |                        |
| <b>Órganos responsables</b>   | <b>Gestión</b>                                      | <b>Temporalización</b> |
| - Unidad de Igualdad  | - Vicerrectorado competente<br>- Unidad de Igualdad | Anual                  |

| 1.2.5.1. Indicador de resultado                     |   | Periodo  | 2012-2013 |
|---|---|--|-----------|
| 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  | 2012-2013 |
| Porcentaje de acciones orientativas ejecutadas      |   | 0%   |           |

| <b>Caracterización técnica del indicador 1.2.5.1.</b>   |
|---|
| <p><b>Explicación del indicador:</b><br/>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.</p> |
| <p><b>Fiabilidad del indicador:</b> Muy Alta (100%)</p>   |
| <p><b>Comentarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las acciones ejecutadas obedecen a prácticas informales.</li> </ul>   |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Vicerrectorado competente debería institucionalizar estas acciones y elevarlas a nivel formal, con la colaboración de los Centros implicados.</li> </ul>   |

**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 2012-2013**

|   |   |      |
|---|---|------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |   | 2    |
| Nº. de medidas ejecutadas               | 2 | 100% |
| Nº. de medidas en desarrollo            | 0 | 0%   |

**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<br>- Secretaría General | - Unidad de Igualdad<br>- Servicio jurídico | Anual           |

| 1.3.1.1. Indicador de resultado   |   | Periodo  | 2012-2013 |
|---|---|--|-----------|
| Nº. De acciones previstas para la inclusión de la documentación en la web | 2 | Nº. Total de acciones ejecutadas para la inclusión de la documentación en la web | 2         |
| 1.3.1. Ratio de ejecución de la medida                                    |   | Periodo  | 2012-2013 |
| Porcentaje de acciones ejecutadas   |   | 100%   |           |

**Caracterización técnica del indicador 1.3.1.1.**

**Explicación del indicador:**

El empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista es una acción reconocida en la ley orgánica 3/2007 del 22 de marzo y demás normativa concordante, que responde al principio de visualización y trato igualitario a hombres y mujeres independientemente del ámbito en el que se encuentren. Por ello el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres e la UCA recoge acciones destinadas al uso de un lenguaje no sexista y para ello ofrecerá la orientación necesaria para su puesta en práctica. Las acciones quedarán registradas en la web de la UCA y para su evaluación y seguimiento se cuantificarán el número de acciones realizadas en un periodo de doce meses, frente a las programadas.

**Fiabilidad del indicador:** Muy alta (100%)

**Comentarios:**

- Se aprecian deficiencias en el manejo del lenguaje no sexista.
- Existe un desconocimiento bastante alto acerca del carácter de obligación jurídica que tiene el uso del lenguaje inclusivo en los ámbitos de las Administraciones Públicas.
- Existe material de uso general que no está actualizado en esta materia.
- También existe una falta de sensibilización acerca del significado que posee su utilización desde la teoría de género.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones)**

- Intensificar la comunicación con la comunidad UCA, difundiendo la disponibilidad de documentos - actualizados en la web.
- Asunción por parte de los Vicerrectorados competentes de la necesidad de programar cursos de lenguaje administrativo no sexista para la comunidad UCA: se considera ineludible la realización de cursos sobre lenguaje inclusivo tanto para PAS como para PDI en cumplimiento de la normativa vigente (como el artículo 61 de la ley orgánica 3/2007: “2. La Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.”).

**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<br>- Secretaría General | - Unidad de Igualdad<br>- Servicio jurídico | Anual           |

| 1.3.2.1.a) Indicador de resultado                            |    | Periodo  |       | 2012-2013 |
|--|----|--|-------|-----------|
| Nº. De instrumentos UCA presentados a trámite de alegaciones | 47 | Nº. Total de instrumentos UCA presentados a trámite de alegaciones, que han sido revisados | 47    |           |
| 1.3.2. Ratio de ejecución de la medida                       |    | Periodo  |       | 2012-2013 |
| Porcentaje de instrumentos UCA revisados                     |    |  | 100 % |           |

| 1.3.2.1.b) Indicador de resultado   |    | Periodo   |    | 2012-2013 |
|---|----|---|----|-----------|
| Nº. De instrumentos UCA a los que se han realizado alegaciones sobre lenguaje inclusivo | 30 | Nº. Total de instrumentos UCA que han incorporado las alegaciones | 30 |           |

| 1.3.2. Ratio de ejecución de la medida                             | Periodo | 2012-2013 |
|--|---------|-----------|
| Porcentaje de instrumentos UCA que han incorporado las alegaciones |         | 100%      |

| <b>Caracterización técnica del indicador 1.3.2.1.</b>  |
|--|
| <p><b>Explicación del indicador:</b><br/>                     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><b>Fiabilidad del indicador:</b> Muy alta (100%)</p>  |
| <p><b>Comentarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las alegaciones sobre lenguaje inclusivo se incorporan de oficio</li> </ul>  |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</b></p>  |

**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 2012-2013**

|   |   |     |
|---|---|-----|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |   | 2   |
| Nº. de medidas ejecutadas               | 1 | 50% |
| Nº. de medidas en desarrollo            | 1 | 50% |

**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 |
|---|---|-----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vicerrectorados competentes</li> <li>- Gerencia</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vicerrectorados competentes</li> <li>- Gerencia</li> <li>- Unidad de Igualdad</li> </ul> | Anual           |

| 1.4.1.1.a) Indicador de resultado   |     | Periodo  | 2012-2013 |
|---|-----|--|-----------|
| Nº. De módulos de formación previstos en total  | 202 | Nº. Total módulos de formación previstos conforme a los criterios exigidos | 8         |
| 1.4.1. Ratio de ejecución de la medida  |     | Periodo  | 2012-2013 |
| Porcentaje de módulos de formación previstos conforme a los criterios exigidos sobre el total |     | 03,96%   |           |

| 1.4.1.1.b) Indicador de resultado  |   | Periodo   | 2012-2013 |
|--|---|---|-----------|
| Nº. De módulos de formación previstos conforme a los criterios exigidos (un módulo por campus) | 8 | Nº. Total módulos de formación impartidos conforme a los criterios exigidos | 0         |
| 1.4.1. Ratio de ejecución de la medida   |   | Periodo   | 2012-2013 |
| Porcentaje de módulos de formación impartidos conforme a los criterios exigidos                |   | 0%  |           |

| <b>Caracterización técnica del indicador 1.4.1.1.</b>  |
|--|
| <p><b>Explicación del indicador:</b></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><b>Fiabilidad del indicador:</b> Muy alta (100%)</p>  |
| <p><b>Comentarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los resultados obtenidos permiten diversas formas de explotación de los datos; no obstante se ha optado por utilizar este indicador por resultar suficientemente indiciaria la información obtenida.</li> </ul>  |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es necesario un incremento de la programación formativa específica dotándola de los necesarios recursos económicos y humanos, e incluyéndola en horarios adecuados.</li> </ul>  |

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

| 1.4.2.1. Indicador de resultado           |    | Periodo  | 2012-2013 |
|---|----|--|-----------|
| Nº. De actividades de formación previstas | 12 | Nº. Total de actividades de formación impartidas | 12        |
| 1.4.2. Ratio de ejecución de la medida    |    | Periodo  | 2012-2013 |
| Porcentaje de actividades ejecutadas      |    | 100%   |           |

| <b>Caracterización técnica del indicador 1.4.2.1.</b>   |
|---|
| <p><b>Explicación del indicador:</b></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</p> |

discriminatorias y hacerles frente. Completando a la acción 1.4.1, se ejecutarán anualmente actividades 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:**

- Los resultados obtenidos permiten diversas formas de explotación de los datos; no obstante se ha optado por utilizar estos dos indicadores por resultar suficientemente indiciaria la información obtenida.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones)**

| 1.4.2.2. Indicador de resultado        |   | Periodo                                 |   | 2012-2013 |
|--|---|---|---|-----------|
| Nº. De acciones de extensión previstas | 1 | Nº. De acciones de extensión ejecutadas | 1 |           |
| 1.4.2. Ratio de ejecución de la medida |   | Periodo                                 |   | 2012-2013 |
| 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:**

- Los resultados obtenidos permiten diversas formas de explotación de los datos; no obstante se ha optado por utilizar estos dos indicadores por entender que son complementarios y resultar suficientemente indiciaria la información obtenida.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones)**



**Objetivo 1.5**

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

**1.5.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2012-2013**

|   |   |      |
|---|---|------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |   | 2    |
| Nº. de medidas ejecutadas               | 0 | 0%   |
| Nº. de medidas en desarrollo            | 2 | 100% |

**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"> <li>- Centros de la UCA</li> <li>- Departamentos de la UCA</li> <li>- Rectorado</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centros de la UCA</li> <li>- Departamentos de la UCA</li> <li>- Rectorado</li> <li>- Unidad de Igualdad</li> </ul> | Anual           |

| 1.5.1.1. Indicador de resultado  |     | Periodo   | 2012-2013 |
|--|-----|---|-----------|
| Nº. Total de ponentes en conferencias, cursos, seminarios y otros actos institucionales          | 327 | Nº. De mujeres ponentes en conferencias, cursos, seminarios y otros actos institucionales | 162       |
| 1.5.1. Ratio de ejecución de la medida   |     | Periodo   | 2012-2013 |
| Porcentaje de mujeres ponentes en conferencias, cursos, seminarios y otros actos institucionales |     | 49,54%  |           |

**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:** Alta (80%)

**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 ponentes desagregados por sexos...).

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones)**

- 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 estos datos, de acuerdo con la normativa vigente.
- Debe subrayarse el notable incremento alcanzado en la presencia femenina rozando la paridad: No obstante no debe bajarse la guardia ni olvidar la garantía del principio de presencia equilibrada.

**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"> <li>- Centros de la UCA</li> <li>- Departamentos de la UCA</li> <li>- Rectorado</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centros de la UCA</li> <li>- Departamentos de la UCA</li> <li>- Rectorado</li> <li>- Unidad de Igualdad</li> </ul> | Anual           |

| 1.5.2.1. Indicador de resultado                                   |    | Periodo  | 2012-2013 |
|---|----|--|-----------|
| Nº. Total de reconocimientos institucionales otorgados            | 22 | Nº. De reconocimientos institucionales otorgados a mujeres | 19        |
| 1.5.2. Ratio de ejecución de la medida                            |    | Periodo  | 2012-2013 |
| Porcentaje de reconocimientos institucionales otorgados a mujeres |    | 86,36%   |           |

**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 (52%)

**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 ponentes desagregados por sexos, reuniones en horario conciliador...).

**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.
- Debe subrayarse el notable incremento alcanzado en la presencia femenina, que excede con mucho la paridad: No obstante no debe bajarse la guardia ni olvidar la garantía del principio de presencia equilibrada.

**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 2012-2013**

|   |   |      |
|---|---|------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |   | 2    |
| Nº. de medidas ejecutadas               | 2 | 100% |
| Nº. de medidas en desarrollo            | 0 | 0%   |

**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                           | 2012-2013 |
|--|---|-----------------------------------|-----------|
| Nº. Total de participaciones programadas | 3 | Nº. De participaciones ejecutadas | 3         |
| 1.6.1. Ratio de ejecución de la medida   |   | Periodo                           | 2012-2013 |
| 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  | 2012-2013 |
|---|---|--|-----------|
| Nº. Total de colaboraciones con entidades políticas programadas | 6 | Nº. De colaboraciones con entidades políticas ejecutadas | 6         |
| 1.6.2. Ratio de ejecución de la medida                          |   | Periodo  | 2012-2013 |
| 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:**

- La colaboración institucional formal puede centrarse en el área de igualdad del ayuntamiento de jerez y los institutos de la mujer estatal y autonómico.
- La colaboración se ha producido a coste cero.
- A la inversa, estos organismos han colaborado de forma desinteresada con la Universidad.
- No obstante se iniciaron contactos informales con otras Administraciones durante el período evaluado que han ido cristalizando en iniciativas concretas, pero que corresponde examinar en el próximo ejercicio.

**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 | 2012- 2013 |
|--------------------------------------|---------|------------|
| Nº. de objetivos previstos en el eje |         | 4          |
| Nº. de objetivos conseguidos         | 0       | 0%         |
| 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 | 2012-2013 |
|---|---------|-----------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |         | 1         |
| Nº. de medidas ejecutadas               | 0       | 0%        |
| Nº. de medidas en desarrollo            | 1       | 100%      |

### 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<br>- Unidad de Igualdad | Cada 2 años     |

| 2.1.1.1. Indicador de resultado                        | Periodo | 2012-2013   |
|--|---------|---|
| Nº. Total de componentes de las comisiones evaluadoras | 10      | Nº. De mujeres componentes de las comisiones evaluadoras<br>4 |

| 2.1.1. Ratio de ejecución de la medida                          | Periodo | 2012-2013 |
|---|---------|-----------|
| Porcentaje de mujeres componentes de las comisiones evaluadoras |         | 40%       |

| Caracterización técnica del indicador 2.1.1.1.  |
|---|
| <p><b>Explicación del indicador:</b> 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.</p>   |
| <p><b>Fiabilidad del indicador:</b> Muy alta (100%)</p>   |
| <p><b>Comentarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 ponentes desagregados por sexos, reuniones en horario conciliador...).</li> </ul>  |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Análogamente habría que asegurar el cumplimiento del principio de representación equilibrada, y justificar en su caso la imposibilidad de su verificación por razones objetivas.</li> </ul> |

| 2.1.1.2. Indicador de resultado   | Periodo | 2012-2013  |
|---|---------|--|
| Nº. De componentes de las comisiones evaluadoras                                  | 10      | Nº. De componentes de las comisiones evaluadoras con formación en género |
|   |         | NS/NC  |
| 2.1.1. Ratio de ejecución de la medida  | Periodo | 2012-2013  |
| Porcentaje de componentes, con formación en género, en las comisiones evaluadoras |         | - % (No se han suministrado los datos requeridos)                        |

| Caracterización técnica del indicador 2.1.1.2.  |
|---|
| <p><b>Explicación del indicador:</b> 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.</p> |

**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 ponentes desagregados por sexos, reuniones en horario conciliador...).

**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.



**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 2012-2013**

|   |   |        |
|---|---|--------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |   | 3      |
| Nº. de medidas ejecutadas               | 2 | 66,67% |
| Nº. de medidas en desarrollo            | 1 | 33,33% |

**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 |
|---|---|-----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consejo de Gobierno</li> <li>- Consejo Social</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Centros de la UCA</li> <li>- Departamentos de la UCA</li> <li>- Unidad de Igualdad</li> </ul> | Anual           |

| 2.2.1.1. Indicador de resultado   |   | Periodo  | 2012-2013 |
|---|---|--|-----------|
| 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 (1. Realización de un listado de planes de estudio aprobados, 2. Análisis de las asignaturas que introducen la perspectiva de género, 3. Presentación del estudio (contenido dentro del II Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA) a la CI, 4. Aprobación del estudio por parte de la CI) | 5 | 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 (1. Realización de un listado de planes de estudio aprobados, 2. Análisis de las asignaturas que introducen la perspectiva de género, 3. Presentación del estudio (contenido dentro del II Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA) a la CI, 4. Aprobación del estudio por parte de la CI) | 7         |
| 2.2.1. Ratio de ejecución de la medida  |   | Periodo  | 2012-2013 |
| 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  |   |  | 140%      |

**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 (53%)

**Comentarios:**

- Se ha producido un cambio metodológico respecto de la Memoria anterior.
- Los datos aportados por la Unidad de Igualdad en el III Diagnóstico son suficientemente indiciarios.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):**

- Creemos suficiente el sistema que se ha utilizado para evaluar planes y asignaturas desde el II Diagnóstico. Adviértase que las informaciones sobre asignaturas y planes de estudio van por cursos y no por ejercicios anuales.

**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<br>- Consejo de Gobierno | - Dirección de Centros de la UCA<br>- Departamentos de la UCA<br>- Unidad de Igualdad | Anual           |

| 2.2.2.1. Indicador de resultado   | Periodo | 2012-2013   |
|---|---------|---|
| Nº. Total de acciones previstas para la introducción de la perspectiva de género en la docencia, como ítem o criterio en la valoración de los contratos-programa de los Departamentos (1. Consulta al órgano competente, 2. Realización de un estudio sobre la introducción de la perspectiva de género en los nuevos planes de estudio, 3. Valoración de la pertinencia de introducir la perspectiva de género en la docencia, como ítems de los contratos-programa de los Departamentos, 4. Realización de la propuesta formal al órgano competente). | 8       | Nº. Total de acciones ejecutadas para la introducción de la perspectiva de género en la docencia, como ítem o criterio en la valoración de los contratos-programa de los Departamentos<br>8 |
| 2.2.2. Ratio de ejecución de la medida  | Periodo | 2012-2013   |
| Porcentaje de acciones ejecutadas para la introducción de la perspectiva de género en la docencia, como ítem o criterio en la valoración de los contratos-programa de los Departamentos   |         | 100%  |

| <b>Caracterización técnica del indicador 2.2.2.1.</b>  |
|--|
| <p><b>Explicación del indicador:</b><br/>Se entiende por contrato programa el que tiene por objeto la financiación de las acciones de una unidad de gasto, de esta financiación se pueden beneficiar Departamentos que hayan incorporado la perspectiva de género en su actividad. Se cuantificará el total y de éstos cuantos se han beneficiado de esta financiación.</p>  |
| <p><b>Fiabilidad del indicador:</b> Media (54%)</p>  |
| <p><b>Comentarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasta el II Diagnóstico, no puede constatarse la existencia de una base de datos que permitiese la ejecución técnica de la medida.</li> <li>- Se ha constatado la existencia de prácticas <i>motu proprio</i> por parte de Departamentos de la UCA en el sentido descrito, que no obstante carecen de la compensación adecuada.</li> <li>- La existencia de un análisis de contenidos de asignaturas y planes de estudio en el III Diagnóstico de la UCA demuestra la existencia de buenas prácticas al tiempo que aporta el material necesario para que se establezca el desarrollo de los contratos-programa en esta materia.</li> </ul> |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han constatado las actuaciones del órgano competente para implementar la medida. No obstante habrá de hacerse constar en la III Memoria de Evaluación, en cuyo período se inicia formalmente su vigencia.</li> </ul>   |

| <b>Medida 2.2.3</b>   |                      |                        |
|---|----------------------|------------------------|
| <p>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.</p> |                      |                        |
| <b>Órganos responsables</b>   | <b>Gestión</b>       | <b>Temporalización</b> |
| - Unidad de Igualdad  | - Unidad de Igualdad | Anual                  |

| 2.2.3.1. Indicador de resultado  |   | Periodo   | 2012-2013 |
|--|---|---|-----------|
| Nº. Total de acciones previstas para facilitar la aplicación de la transversalidad de género a la docencia (elaboración, difusión y publicación) | 3 | 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   | 2012-2013 |
| Porcentaje de acciones ejecutadas para facilitar la aplicación de la transversalidad de género a la docencia                                     |   | 0%  |           |

**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 presentadas y/ las bases de las convocatorias correspondientes.

**Objetivo 2.3**

Promover la creación y el desarrollo de Postgrados específicos

**2.3.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2012-2013**

|   |   |      |
|---|---|------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |   | 1    |
| Nº. de medidas ejecutadas               | 0 | 0%   |
| Nº. de medidas en desarrollo            | 1 | 100% |

**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   |   | 2012-2013 |  |
|--|---|---|---|-----------|--|
| 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   |   | 2012-2013 |  |
| Porcentaje de acciones promocionales para la creación de cursos con perspectiva de género ejecutadas |   | 0%  |   |           |  |

**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.
- La ausencia de un presupuesto específico para gestionar cursos de esta naturaleza obstaculiza

cumplimiento de la medida, que en cualquier caso ha de valorarse desde la óptica de su pertinencia.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):**

- Posibilitar la existencia de medios presupuestarios 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 2012-2013**

|   |   |      |
|---|---|------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |   | 2    |
| Nº. de medidas ejecutadas               | 0 | 0%   |
| Nº. de medidas en desarrollo            | 2 | 100% |

**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.a) Indicador de resultado   |    | Periodo   | 2012-2013 |
|---|----|---|-----------|
| Nº total de proyectos previstos para su publicación                             | 30 | Nº total de proyectos con perspectiva de género previstos para su publicación | 3         |
| 2.4.1. Ratio de ejecución de la medida  |    | Periodo   | 2012-2013 |
| Porcentaje de proyectos con perspectiva de género previstos para su publicación |    |   | 10%       |

| 2.4.1.1.b) Indicador de resultado  |    | Periodo  | 2012-2013 |
|--|----|--|-----------|
| Nº total de proyectos publicados   | 25 | Nº total de proyectos con perspectiva de género publicados | 0         |
| 2.4.1. Ratio de ejecución de la medida   |    | Periodo  | 2012-2013 |
| Porcentaje de proyectos con perspectiva de género publicados sobre el total de publicaciones |    |  | 0%        |

| 2.4.1.1.c) Indicador de resultado  |   | Periodo  | 2012-2013 |
|--|---|--|-----------|
| Nº total de proyectos con perspectiva de género previstos para su publicación  | 3 | Nº total de proyectos con perspectiva de género publicados | 0         |
| 2.4.1. Ratio de ejecución de la medida   |   | Periodo  | 2012-2013 |
| Porcentaje de proyectos con perspectiva de género publicados sobre el total de proyectos con perspectiva de género previstos para su publicación |   | 0%   |           |

| Caracterización técnica del indicador 2.4.1.1.   |
|--|
| <p><b>Explicación del indicador:</b></p> <p>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.</p> |
| <p><b>Fiabilidad del indicador:</b> Muy alta (100%)</p>  |
| <p><b>Comentarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Téngase en cuenta que los proyectos nacen de la iniciativa de autores. Si casualmente no hay propuestas de publicación de autores interesados en un tema concreto, no hay publicaciones en ese ámbito</li> <li>- 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.</li> </ul>   |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones)</b></p>   |

| 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   | 2012-2013 |
|---|-----|---|-----------|
| Nº. De ayudas concedidas por el plan propio a líneas de investigación | 364 | Nº. Total de ayudas concedidas por el plan propio a líneas de investigación en igualdad de méritos evaluables por ser relativas al género | 0         |



| 2.4.2. Ratio de ejecución de la medida   | Periodo | 2012-2013 |
|--|---------|-----------|
| Porcentaje de ayudas concedidas por el plan propio a líneas de investigación en igualdad de méritos evaluables por ser relativas al género |         | 0%        |

| <b>Caracterización técnica del indicador 2.4.2.1.</b>  |
|--|
| <p><b>Explicación del indicador:</b></p> <p>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.</p> |
| <p><b>Fiabilidad del indicador:</b> Muy alta (100%)</p>  |
| <p><b>Comentarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los datos procesados obedecen a valores medios aproximados.</li> <li>- Se plantean interrogantes con la temporalización del indicador señalada en el plan. Téngase en cuenta que se producen ediciones anuales y que la temporalización de la medida es cuatrienal.</li> </ul>   |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Vicerrectorado de Investigación es el órgano competente para asumir y aplicar esta medida como estrategia propia.</li> </ul>   |

## 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 | 2012-2013 |
|--------------------------------------|--|---------|-----------|
| 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 | 2012-2013 |
|---|--|---------|-----------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |  |         | 2         |
| Nº. de medidas ejecutadas               |  | 0       | 0%        |
| Nº. de medidas en desarrollo            |  | 2       | 100%      |

### 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<br>- Consejo de Gobierno | - Unidad de Igualdad | Anual           |

| 3.1.1. Indicador de resultado   |    | Periodo   | 2012-2013 |
|---|----|---|-----------|
| Nº total de órganos de decisión conformados, cuyo objetivo ha sido la selección o promoción de personal | 25 | Nº total de órganos de decisión conformados respetando el principio de representación equilibrada | 4         |

| 3.1.1. Ratio de ejecución de la medida  | Periodo | 2012-2013 |
|---|---------|-----------|
| Porcentaje de órganos de decisión que han cumplido el principio de representación equilibrada |         | 16%       |

**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.
- La mejora de la ratio de ejecución de la medida puede deberse a la reducción del número de órganos decisorios.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):**

- La Unidad de Igualdad entiende que la redacción de la medida puede simplificarse para dar entrada en su supuesto de hecho a la diversidad anteriormente mencionada.
- Se propone modificar la redacción 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”.

**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<br>- Unidad de Igualdad | Anual           |

| 3.1.2.1. Indicador de resultado   |     | Periodo  | 2012-2013 |
|---|-----|--|-----------|
| Nº. De nombramientos y designaciones para cargos de responsabilidad         | 120 | Nº. De mujeres nombradas o designadas para cargos de responsabilidad | 63        |
| 3.1.2. Ratio de ejecución de la medida                                      |     | Periodo  | 2012-2013 |
| Porcentaje de mujeres nombradas o designadas para cargos de responsabilidad |     | 52,5%  |           |

#### 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 (53%)

##### 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.
- A pesar de la reducción del número de nombramientos y designaciones la ratio de ejecución de la medida es favorable ha superado la paridad

##### Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Se debe insistir en el cumplimiento de esta previsión, para que el porcentaje arrojado por la aplicación del indicador no retroceda.
- 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 | 2012-2013 |
|--------------------------------------|---------|-----------|
| Nº. de objetivos previstos en el eje |         | 3         |
| Nº. de objetivos conseguidos         | 0       | 0%        |
| Nº. de objetivos en desarrollo       | 3       | 100%      |

### 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 | 2012-2013 |
|---|---------|-----------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |         | 5         |
| Nº. de medidas ejecutadas               | 0       | 0%        |
| Nº. de medidas en desarrollo            | 5       | 100%      |

### 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"> <li>- Órganos de Representación del personal</li> <li>- Consejos de Departamento</li> <li>- Vicerrectorados competentes</li> <li>- Gerencia</li> <li>- Consejo de Gobierno</li> </ul> | - Unidad de Igualdad | Anual           |

| 4.1.1.1. Indicador de resultado  |     | Periodo   | 2012-2013 |
|--|-----|---|-----------|
| Nº. De miembros de comisiones y/o tribunales de concursos                    | 218 | Nº. De mujeres miembros de comisiones y/o tribunales de concursos | 72        |
| 4.1.1. Ratio de ejecución de la medida                                       |     | Periodo   | 2012-2013 |
| Porcentaje de mujeres miembros de comisiones y/o tribunales de los concursos |     | 33,03%  |           |

| Caracterización técnica del indicador 4.1.1.1.  |
|---|
| <p><b>Explicación del indicador:</b><br/>                     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.</p> |
| <p><b>Fiabilidad del indicador:</b> Muy alta (100%)</p>   |
| <p><b>Comentarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Como puede verse la proporción de hombres es de 66,97% frente a un 33,03% de mujeres.</li> </ul>  |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se debe insistir en la garantía de la participación equilibrada de mujeres y hombres en estos órganos de cara a evitar retrocesos y alcanzar la representación equilibrada.</li> </ul>   |

| 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<br>- Consejo de Gobierno   | - Unidad de Igualdad | Anual           |

| 4.1.2.1. Indicador de resultado   |   | Periodo  | 2012-2013 |
|---|---|--|-----------|
| Nº. De instrumentos sobre criterios y/o procedimientos de selección y promoción revisados (1. Borrador del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo del PAS Funcionario de la UCA) | 1 | Nº. De instrumentos sobre criterios y/o procedimientos de selección y promoción en los que se ha detectado elementos de discriminación indirecta | 0         |

| 4.1.2. Ratio de ejecución de la medida  | Periodo | 2012-2013 |
|---|---------|-----------|
| Porcentaje de instrumentos sobre criterios y/o procedimientos de selección y promoción en los que se ha detectado elementos de discriminación indirecta |         | 0%        |

| Caracterización técnica del indicador 4.1.2.1.   |
|--|
| <p><b>Explicación del indicador:</b><br/>                     En virtud del artículo 51 de la ley orgánica 3/2007 (principio de representación equilibrada) y según lo establecido en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA, esta institución pondrá en marcha mecanismos de cara a la eliminación de la discriminación y el techo de cristal en el acceso y ascenso a una carrera profesional dentro de la comunidad universitaria. Para ello establecerá unos criterios a cuyo uso se le someterá a un seguimiento y evaluación cada 12 meses.</p> |
| <p><b>Fiabilidad del indicador:</b> Muy alta (100%)</p>  |
| <p><b>Comentarios:</b></p>   |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</b></p>  |

| Medida 4.1.3   |   |                 |
|--|---|-----------------|
| <p>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.</p> |   |                 |
| Órganos responsables   | Gestión   | Temporalización |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consejo de Gobierno</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Órganos de selección</li> <li>- Órganos de Representación de Personal</li> <li>- Unidad de Igualdad</li> </ul> | Anual           |

| 4.1.3.1. Indicador de resultado   | Periodo | 2012-2013   |
|---|---------|---|
| Nº. Total de procesos de selección  | 27      | 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 | 2012-2013   |
| Porcentaje de procesos de selección en los que se aplica la cláusula de desempate |         | 0%  |

| <b>Caracterización técnica del indicador .4.1.3.1.</b>   |
|--|
| <p><b>Explicación del indicador:</b><br/>                     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.</p> |
| <p><b>Fiabilidad del indicador:</b> Alta (80%)</p>   |
| <p><b>Comentarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las respuestas recibidas divergen según el órgano remitente.</li> <li>- Los datos que se han valorado finalmente son los procedentes del Área de Personal.</li> <li>- 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.</li> </ul>     |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para que en la gestión diaria se contabilicen estos datos.</li> </ul>  |

| <b>Medida 4.1.4</b>   |  |                        |
|---|--|------------------------|
| <p>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.</p> |  |                        |
| <b>Órganos responsables</b>   | <b>Gestión</b>   | <b>Temporalización</b> |
| <p>- Consejo de Gobierno</p>  | <p>- Órganos de selección<br/>                     - Órganos de Representación de Personal<br/>                     - Unidad de Igualdad</p> | <p>Anual</p>           |

| 4.1.4.1.a) Indicador de resultado   |     | Periodo  | 2012-2013 |
|---|-----|--|-----------|
| Nº. Total de actividades de formación previstas   | 202 | Nº. Total de actividades de formación previstas con al menos un 40% de plazas reservadas a mujeres | 121       |
| 4.1.4. Ratio de ejecución de la medida  |     | Periodo  | 2012-2013 |
| Porcentaje de actividades de formación previstas con al menos un 40% de plazas reservadas a mujeres |     | 59,90%   |           |



| 4.1.4.1.b) Indicador de resultado  |     | Periodo   | 2012-2013 |
|--|-----|---|-----------|
| Nº. Total de actividades de formación ejecutadas   | 202 | Nº. Total de actividades de formación ejecutadas con al menos un 40% de plazas reservadas a mujeres | 121       |
| 4.1.4. Ratio de ejecución de la medida   |     | Periodo   | 2012-2013 |
| Porcentaje de actividades de formación ejecutadas con al menos un 40% de plazas reservadas a mujeres |     | 59,90%  |           |

#### 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:** Alta (83%)

##### Comentarios:

- Obsérvese el notable incremento producido en la ratio de ejecución (de 0% a 50,90%)

##### 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<br>- Unidad de Igualdad | Anual           |

| 4.1.5.1.a) Indicador de resultado                                |     | Periodo   | 2012-2013 |
|--|-----|---|-----------|
| Nº. Total de actividades de formación previstas                  | 202 | Nº. Total de actividades de formación previstas con garantía de prioridad | 121       |
| 4.1.5.Ratio de ejecución de la medida                            |     | Periodo   | 2012-2013 |
| Porcentaje de actividades de formación con garantía de prioridad |     | 59,90%  |           |

| 4.1.5.1.b) Indicador de resultado                                |     | Periodo  | 2012-2013 |
|--|-----|--|-----------|
| Nº. Total de actividades de formación ejecutadas                 | 202 | Nº. Total de actividades de formación ejecutadas con garantía de prioridad | 121       |
| 4.1.5.Ratio de ejecución de la medida                            |     | Periodo  | 2012-2013 |
| Porcentaje de actividades de formación con garantía de prioridad |     | 59,90%   |           |

| <b>Caracterización técnica del indicador 4.1.5.1.</b>   |  |
|---|--|
| <p><b>Explicación del indicador:</b><br/>                     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.</p> |  |
| <p><b>Fiabilidad del indicador:</b> Muy alta (100%)</p>   |  |
| <p><b>Comentarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obsérvese el notable incremento producido en la ratio de ejecución (de 0% a 50,90%)</li> </ul>  |  |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul>   |  |

**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 | 2012-2013 |
|---|--|---|---------|-----------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |  |   |         | 2         |
| Nº. de medidas ejecutadas               |  | 0 |         | 0%        |
| Nº. de medidas en desarrollo            |  | 2 |         | 100%      |

**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,<br>Contrataciones y Patrimonio<br>- Unidad de Igualdad | Anual           |

| 4.2.1.1. Indicador de resultado   |   | Periodo  | 2012-2013 |
|---|---|--|-----------|
| Nº. Total de actividades de contratación administrativa realizadas                | - | Nº. Total de actividades de contratación administrativa con cláusulas especiales | -         |
| 4.2.1. Ratio de ejecución de la medida  |   | Periodo  | 2012-2013 |
| Porcentaje de actividades de contratación administrativa con cláusulas especiales |   |  | - %       |

**Caracterización técnica del indicador 4.2.1.1**

**Explicación del indicador:**

La UCA lleva a cabo a nivel institucional contrataciones administrativas, en cumplimiento con la normativa vigente, promoverá la contratación de aquellas empresas que demuestren su compromiso con la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. El indicador 4.2.1.1 cuantificará el número total de las contrataciones administrativas y las contrastará con aquellas que han tenido cláusulas especiales en materia de igualdad de género. Se visualizarán los resultados y se tendrán en cuenta para la adopción de medidas de mejora y adaptación a dicho criterio, permitirá también tener una perspectiva de las empresas externas a la comunidad universitaria sensibilizadas en materia de igualdad.

**Fiabilidad del indicador:** Muy baja (0%)

**Comentarios:**

- No se han obtenido datos.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):**

- Es necesario realizar el control de la asistencia de estas cláusulas sociales, a efectos de su conocimiento y contabilización.

**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  | 2012-2013 |
|---|---|--|-----------|
| Nº. De programas ejecutados para potenciar la inserción laboral del alumnado egresado             | - | Nº. De programas ejecutados para potenciar la inserción laboral del sexo más desfavorecido | -         |
| 4.2.2. Ratio de ejecución de la medida  |   | Periodo  | 2012-2013 |
| Porcentaje de programas ejecutados para potenciar la inserción laboral del sexo más desfavorecido |   |  | - %       |

**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 baja (0%)

**Comentarios:**

- No se han obtenido datos.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):**

- Es necesario realizar el control de la asistencia de estas cláusulas sociales, a efectos de su conocimiento y contabilización.

**Objetivo 4.3**

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

**4.3.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2012-2013**

|   |   |      |
|---|---|------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |   | 1    |
| Nº. de medidas ejecutadas               | 0 | 0%   |
| Nº. de medidas en desarrollo            | 1 | 100% |

**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          |

| 4.3.1.1. Indicador de resultado  |   | Periodo  | 2012-2013 |
|--|---|--|-----------|
| Nº. Total de actividades dirigidas a la elaboración de un estudio sobre valoración de puestos de trabajo en la UCA (asignación de recursos económicos; designación de personal especializado; recopilación de datos; análisis de los datos; diagnóstico causas desventajas salariales; propuestas de acciones de mejora) | 0 | Nº. Total de actividades dirigidas a la elaboración de un estudio sobre valoración de puestos de trabajo en la UCA verificadas | 0         |
| 4.3.1. Ratio de ejecución de la medida   |   | Periodo  | 2012-2013 |
| Porcentaje de actividades dirigidas a la elaboración de un estudio sobre valoración de puestos de trabajo en la UCA verificadas  |   |  | 0%        |

**Caracterización técnica del indicador 4.3.1.1**

**Explicación del indicador:**

El cumplimiento del principio de trabajo de igual valor-igual remuneración ha de ser verificado en la UCA, dadas las disparidades salariales existentes entre mujeres y hombres reflejadas en los resultados estadísticos expresados en el I Diagnóstico <sup>3</sup>de situación. En consecuencia se propone un estudio para conocer los motivos y actuar en consecuencia. En un periodo de doce meses se compararán el total de actividades dirigidas a la

<sup>3</sup> Que se ve confirmado en los posteriores.

elaboración del estudio sobre la valoración de los puestos de trabajo en la UCA y el total de las mismas que han sido verificadas.

**Fiabilidad del indicador:** Muy alta (100%)

**Comentarios:**

- Estas acciones están diferidas en el tiempo. Téngase en cuenta que la rendición de cuentas sobre la ejecución de la medida se refiere al presente ejercicio (8 de julio de 2012 a 7 julio de 2013).
- Para cumplir con los plazos establecidos en la medida la valoración de puestos debería haber comenzado como muy tarde, 6 meses después de la aprobación del plan.
- La valoración de puestos de trabajo de una organización como la Universidad de Cádiz supone como mínimo – entre su elaboración y posterior implementación -- una inversión de 18 meses de trabajo aproximadamente.
- La ejecución de esta medida ha de ser llevada a cabo por profesionales externos que se ocupen de las labores de auditoria correspondientes, lo cual implica una dotación económica específica.
- Se han observado divergencias técnicas en la cuantificación de algunos de los datos aportados, algunas de las cuales no se han podido solventar.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):**

- Dadas las dificultades técnicas existentes para la ejecución de esta medida se propone de nuevo a la Comisión de Igualdad la modificación del Plan de Igualdad a los efectos de su aplazamiento, haciendo coincidir su puesta en marcha y rendición de cuentas con la elaboración de la Memoria Final del Plan.

## 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 | 2012-2013 |
|--------------------------------------|--|---------|-----------|
| Nº. de objetivos previstos en el eje |  |         | 3         |
| Nº. de objetivos conseguidos         |  | 0       | 0%        |
| 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 | 2012-2013 |
|---|--|---------|-----------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |  |         | 5         |
| Nº. de medidas ejecutadas               |  | 1       | 20%       |
| Nº. de medidas en desarrollo            |  | 4       | 80%       |

### 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. Indicador de resultado  |   | Periodo   | 2012-2013 |
|--|---|---|-----------|
| Nº. Total de acciones previstas para informar a la comunidad universitaria sobre sus derechos de conciliación (1. Cursos formativos) | 4 | Nº. Total de acciones ejecutadas para informar a la comunidad universitaria sobre sus derechos de conciliación (1. Cursos formativos) | 4         |

| 5.1.1. Ratio de ejecución de la medida  | Periodo | 2012-2013 |
|---|---------|-----------|
| Porcentaje de acciones ejecutadas para informar a la comunidad universitaria sobre sus derechos de conciliación |         | 100%      |

| Caracterización técnica del indicador 5.1.1.  |
|---|
| <b>Explicación del indicador:</b> 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. |
| <b>Fiabilidad del indicador:</b> Muy alta (100%)  |
| <b>Comentarios:</b><br>- Se han modificado las acciones previstas y ejecutadas buscando optimizar recursos y la inmediatez.   |
| <b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones)</b>   |

| 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 |
| - Consejos de Departamento<br>- Direcciones de Centro<br>- Área de Personal   | - Unidad de Igualdad | Anual           |

| 5.1.2.1. Indicador de resultado  | Periodo | 2012-2013   |
|--|---------|---|
| 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<br>6 |
| 5.1.2. Ratio de ejecución de la medida   | Periodo | 2012-2013   |
| Porcentaje de órganos competentes en la materia que han establecido estos criterios        |         | 9,37%   |



**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 informado al personal de 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 (53%)

**Comentarios:**

- Se ha duplicado la ratio de ejecución (4,68% vs 9,37%).
- Se observa la existencia de prácticas informales positivas y por el contrario la falta de sensibilización sobre la competencia para llevar a cabo la ejecución de esta medida.
- También se aprecia en algunos casos el condicionamiento previo que supone que los horarios vengan marcados por el Centro.
- Cuando se permite la elección de horario al profesorado, sin intervención del Departamento, no se consideran los criterios de conciliación.
- Las quejas son mínimas.

**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, se darán 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, se darán instrucciones para que se establezca como criterio de prioridad las necesidades de conciliación.
- Se darán 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   | 2012-2013 |
|-----------------------------------|-----|---|-----------|
| Nº. Total de reuniones convocadas | 592 | Nº. Total de reuniones convocadas en horario que coincida con los servicios de cuidado de personas dependientes | 444       |

| 5.1.3. Ratio de ejecución de la medida | Periodo | 2012-2013 |
|--|---------|-----------|
| Porcentaje de acciones ejecutadas      |         | 75%       |

| Caracterización técnica del indicador 5.1.3.1.  |
|---|
| <p><b>Explicación del indicador:</b><br/>                     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.</p> |
| <p><b>Fiabilidad del indicador:</b> Media (58%)</p>   |
| <p><b>Comentarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul>   |
| <p><b>Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para que en la gestión diaria se contabilicen estos datos.</li> </ul>  |

| 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<br>- Unidad de Igualdad | Anual           |

| 5.1.4.1.a) Indicador de resultado  |     | Periodo  | 2012-2013 |
|--|-----|--|-----------|
| Nº. Total de acciones formativas previstas   | 202 | Nº. Total de acciones formativas previstas dentro de la jornada de trabajo del PAS y PDI | 88        |
| 5.1.4. Ratio de ejecución de la medida   |     | Periodo  | 2012-2013 |
| Porcentaje de acciones formativas ejecutadas dentro de la jornada de trabajo del PAS y PDI |     |  | 43,56 %   |

| 5.1.4.1.b) Indicador de resultado  |     | Periodo   | 2012-2013 |
|--|-----|---|-----------|
| Nº. Total de acciones formativas ejecutadas  | 202 | Nº. Total de acciones formativas ejecutadas dentro de la jornada de trabajo del PAS y PDI | 88        |
| 5.1.4. Ratio de ejecución de la medida   |     | Periodo   | 2012-2013 |
| Porcentaje de acciones formativas ejecutadas dentro de la jornada de trabajo del PAS y PDI |     | 43,56%  |           |

#### 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:** Media (100%)

##### Comentarios:

- Hay prácticas informales en este sentido: se hacen la mayoría en jornada de mañana, que es donde más personas hay (Datos Formación PAS: 46 en horario de mañana, 42 en horario de tarde y 33 de formación externa).
- El prever que las acciones formativas se realicen dentro de la jornada de trabajo habitual, implica duplicar el número de acciones, o hacer menos para poder duplicarlas y ajustarse al presupuesto asignado para formación.

##### 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 dependa.

| Órganos responsables                                      | Gestión                                    | Temporalización |
|---|--|-----------------|
| - Vicerrectorado competente<br>- Consejos de Departamento | - Área de Personal<br>- Unidad de Igualdad | Anual           |

| 5.1.5.1. Indicador de resultado                  |    | Periodo  | 2012-2013 |
|--|----|--|-----------|
| Nº. Total de suspensiones por maternidad del PDI | 18 | Nº. Total de contratos de interinidad suscritos para cubrir suspensiones por | 2         |

|  |  |                    |           |
|--|--|--------------------|-----------|
|  |  | maternidad del PDI |           |
| 5.1.5. Ratio de ejecución de la medida   |  | Periodo            | 2012-2013 |
| Porcentaje de suspensiones por maternidad cubiertas según previsiones del Plan de Igualdad |  | 11,11%             |           |

**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:**

- Es llamativa la divergencia que existe entre los datos procesados.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):**

- Establecer descriptores que desglosen las causas justificativas del mencionado desfase:  
 No se solicitó la cobertura de la suspensión  
 Era innecesaria la contratación de personal interino por cuestiones de organización docente.

**Objetivo 5.2**

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

| 5.2.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO     | PERIODO | 2012-2013 |
|---|---------|-----------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |         | 2         |
| Nº. de medidas ejecutadas               | 0       | 0%        |
| Nº. de medidas en desarrollo            | 2       | 100%      |

**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<br>- Consejos de Departamento | - Área de Personal<br>- Unidad de Igualdad | Anual           |

| 5.2.1.1. Indicador de resultado  |    | Periodo   | 2012-2013 |
|--|----|---|-----------|
| Nº. Total de suspensiones por paternidad del PDI   | 14 | Nº. Total de contratos de interinidad suscritos para cubrir suspensiones por paternidad del PDI | 2         |
| 5.2.1. Ratio de ejecución de la medida   |    | Periodo   | 2012-2013 |
| Porcentaje de suspensiones por maternidad cubiertas según previsiones del Plan de Igualdad |    | 14,28%  |           |

**Caracterización técnica del indicador 5.2.1.**

**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:**

- Obsérvese el incremento registrado en la ratio de ejecución de la medida.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):**

- Establecer descriptores que desglosen las causas justificativas del mencionado desfase:  
 No se solicitó la cobertura de la suspensión  
 Era innecesaria la contratación de personal interino por cuestiones de organización docente...

**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<br>- Consejos de Departamento<br>- Área de Personal | - Área de Personal<br>- Unidad de Igualdad | Anual           |

| 5.2.2.1. Indicador de resultado   |   | Periodo   | 2012-2013 |
|---|---|---|-----------|
| Nº. Total de solicitudes de acumulación de horas de lactancia en forma de bolsa de horas                              | 5 | 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   | 2012-2013 |
| 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 2012-2013**

|   |   |      |
|---|---|------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |   | 3    |
| Nº. de medidas ejecutadas               | 0 | 0%   |
| Nº. de medidas en desarrollo            | 3 | 100% |

**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          |

| 5.3.1. Indicador de resultado  |   | Periodo   | 2012-2013 |
|--|---|---|-----------|
| Nº. Total de acciones encaminadas a determinar el coste de implantación              | - | Nº. Total de acciones encaminadas a determinar el coste de implantación verificadas | -         |
| 5.3.1. Ratio de ejecución de la medida   |   | Periodo   | 2012-2013 |
| Porcentaje de acciones encaminadas a determinar el coste de implantación verificadas |   |   | -%        |

**Caracterización técnica del indicador 5.3.1.**

**Explicación del indicador:**

La implantación de servicios de atención a personas dependientes que sean familiares del personal de la UCA, es una de las posibilidades que se contempla en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA, pero para ello sería necesario realizar un estudio de viabilidad. Un primer paso para este estudio será medir en un año las acciones encaminadas a determinar el coste de la implantación y las que han sido verificadas, de esta forma se hará un seguimiento y evaluación del avance del estudio y las posibilidades de implantación de dichos servicios.

**Fiabilidad del indicador:**

**Comentarios:**

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):**

- Por razones técnicas y presupuestarias se somete a la Comisión de Igualdad la necesidad de

mantener el aplazamiento y reformular la ejecución de esta medida, a la espera de una dotación específica.

### 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          |

| 5.3.2.1. Indicador de resultado        |   | Periodo      | 2012-2013 |
|--|---|--------------|-----------|
| Nº. Total de                           | - | Nº. Total de | -         |
| 5.3.2. Ratio de ejecución de la medida |   | Periodo      | 2012-2013 |
| Porcentaje de nº. Total de             |   | -%           |           |

### Caracterización técnica del indicador 5.3.2.1.

**Explicación del indicador:**

**Fiabilidad del indicador:**

**Comentarios:**

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):**

- Por razones técnicas y presupuestarias se somete a la Comisión de Igualdad la necesidad de mantener el aplazamiento y reformular la ejecución de esta medida, a la espera de una dotación específica.

### 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  |  | 2012-2013 |
|---|-----|--|--|-----------|
| Nº. De ayudas previstas para facilitar la participación de los hijos y las hijas del personal UCA en talleres de verano         | 191 | Nº. De ayudas concedidas para facilitar la participación de los hijos y las hijas del personal UCA en talleres de verano |  | 109       |
| 5.3.3. Ratio de ejecución de la medida  |     | Periodo  |  | 2012-2013 |
| Porcentaje de ayudas concedidas para facilitar la participación de los hijos y las hijas del personal UCA en talleres de verano |     |  |  | 56,07%    |

#### Caracterización técnica del indicador 5.3.3.1.

**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.

**Fiabilidad del indicador:** Muy alta (100%)

**Comentarios:**

- La convocatoria de estas acciones ha venido siendo desempeñada por el actual Vicerrectorado de Proyección Social, Cultural e Internacional (antigua Dirección General de Acción Social y Solidaria). La gestión económica es llevada a cabo por el Área de Personal.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):**

- Aunque en la Evaluación anterior 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 | 2012-2013 |
|--------------------------------------|--|---------|-----------|
| Nº. de objetivos previstos en el eje |  |         | 1         |
| Nº. de objetivos conseguidos         |  | 0       | 0%        |
| 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 | 2012-2013 |
|---|--|---------|-----------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |  |         | 2         |
| Nº. de medidas ejecutadas               |  | 0       | 0%        |
| Nº. de medidas en desarrollo            |  | 2       | 100%      |

### 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<br>- Unidad de Igualdad | Anual           |

| 6.1.1. Indicador de resultado   |   | Periodo  | 2012-2013 |
|---|---|--|-----------|
| Nº. Total de puestos de trabajo evaluados en la UCA                                 | 0 | Nº. Total de puestos de trabajo evaluados en la UCA según los criterios propuestos | 0         |
| 6.1.1. Ratio de ejecución de la medida  |   | Periodo  | 2012-2013 |
| Porcentaje de puestos de trabajo evaluados en la UCA según los criterios propuestos |   |  | 0%        |

**Caracterización técnica del indicador 6.1.1.**

**Explicación del indicador:**

La transversalidad de género debe ser aplicada a todos los aspectos que conciernen a una persona en el desempeño de un puesto de trabajo, en el marco de un entorno institucional como es la UCA, la puesta en marcha de criterios por los que medir las condiciones adecuadas en materia de salud es primordial. A lo largo de doce meses se evaluará los puestos de trabajo de la comunidad universitaria y se contrastará esta cifra con los que se han evaluado según los criterios de igualdad establecidos.

**Fiabilidad del indicador:** Muy alta (100%)

**Comentarios:**

- Los datos recabados se han saldado con una respuesta unánime de “no procede”.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):**

- El órgano competente debe proceder a la implementación de la perspectiva de género en la salud laboral, de acuerdo con la normativa vigente y nuestro Plan de Igualdad.

**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<br>- Unidad de Igualdad | Anual           |

| 6.1.2.1. Indicador de resultado  |   | Periodo   | 2012-2013 |
|--|---|---|-----------|
| Nº. Total de acciones necesarias para confeccionar un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo (evaluación de riesgos desde la óptica de riesgos específicos; elaboración de un listado de puestos exentos de riesgo) | 0 | Nº. Total de acciones realizadas para confeccionar un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo | 0         |
| 6.1.2. Ratio de ejecución de la medida   |   | Periodo   | 2012-2013 |
| Porcentaje de acciones realizadas para confeccionar un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo   |   |   | 0%        |

### Caracterización técnica del indicador 6.1.2.1.

**Explicación del indicador:**

La diversidad de puestos de trabajo que se desempeñan en una institución de las características de la UCA, obliga la ejecución de un análisis de aquellos empleos que pueden suponer algún riesgo para la salud de la mujer en estado de embarazo o lactancia. El establecimiento de un protocolo de actuación al respecto exige un registro exhaustivo de los puestos de trabajo que pueden conllevar riesgo y cuales se encuentran exentos de ellos. El indicador 6.1.2.1 será el responsable de medir en un periodo de doce meses los registros realizados en esta materia.

**Fiabilidad del indicador:** Muy alta (100%)

**Comentarios:**

- Los datos recabados se han saldado con una respuesta unánime de “no procede”.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):**

- El órgano competente debe proceder a la implementación de la perspectiva de género en la salud laboral, de acuerdo con la normativa vigente y nuestro Plan de Igualdad.

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

| 7. RATIO DE EJECUCIÓN DEL EJE        |  | PERIODO | 2012-2013 |
|--------------------------------------|--|---------|-----------|
| Nº. de objetivos previstos en el eje |  |         | 1         |
| Nº. de objetivos conseguidos         |  | 1       | 100%      |
| Nº. de objetivos en desarrollo       |  | 0       | 0%        |

### Objetivo 7.1

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

| 6.1.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO     |  | PERIODO | 2012-2013 |
|---|--|---------|-----------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |  |         | 1         |
| Nº. de medidas ejecutadas               |  | 1       | 100%      |
| Nº. de medidas en desarrollo            |  | 0       | 0%        |

### 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<br>- Dirección de Inspección de Servicios<br>- Oficina del Defensor Universitario<br>- Comisión contra la violencia de género de la UCA | Inmediata       |

| 7.1.1.1.a) Indicador de resultado  | Periodo | 2012-2013   |
|--|---------|---|
| Nº total de acciones necesarias para la aprobación y puesta en marcha del protocolo (elaboración del documento; aprobación por Consejo de Gobierno; publicación en BOUCA; constitución de la CVGUCA) | 4       | Nº. Total de acciones ejecutadas para la aprobación y puesta en marcha del protocolo<br>4 |

| 7.1.1. Ratio de ejecución de la medida   | Periodo | 2012-2013 |
|--|---------|-----------|
| Porcentaje acciones ejecutadas para la aprobación y puesta en marcha del protocolo |         | 100%      |

| 7.1.1.1.b) Indicador de resultado  |         | Periodo  | 2012-2013 |
|--|---------|--|-----------|
| Nº de veces que se ha solicitado la activación el protocolo anti-acoso en el período evaluado. | 1       | Nº. De veces que se ha activado el protocolo anti-acoso en el período evaluado | 1         |
| 7.1.1. Ratio de ejecución de la medida   | Periodo | 2012-2013  |           |
| Porcentaje acciones ejecutadas para la aprobación y puesta en marcha del protocolo             |         | 100%   |           |

#### Caracterización técnica del indicador 7.1.1.1.

##### Explicación del indicador:

El protocolo para la prevención y la actuación en caso de acoso sexual es un eje indispensable en todo Plan de Igualdad. Se contabilizará y contrastará la ejecución de las medidas previstas y las ejecutadas en un periodo de doce meses, que hayan sido programadas para la consecución del protocolo de prevención de acoso sexual.

**Fiabilidad del indicador:** Muy alta (100%)

##### Comentarios:

- Estos datos reflejan exclusivamente la información requerida por el indicador.
- Deben entenderse complementados con los que se aportaron en la Memoria de Responsabilidad Social de la UCA, que corresponde al ejercicio 2013. En ellos aparecen otras actuaciones relacionadas con la aplicación del protocolo, como las consultas recibidas y las entrevistas concertadas.
- Estos datos pueden consultarse en <http://memoria.uca.es/>.

##### Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):

- Se considera necesaria la realización de una evaluación cualitativa específica sobre la problemática del acoso sexual y el acoso sexista en el entorno de la UCA.
- Análogamente la aplicación del protocolo ha permitido detectar ciertos aspectos necesitados de mejora.

## 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 | 2012-2013 |
|--------------------------------------|--|---------|-----------|
| Nº. de objetivos previstos en el eje |  |         | 1         |
| Nº. de objetivos conseguidos         |  | 1       | 100%      |
| Nº. de objetivos en desarrollo       |  | 0       | 0%        |

### 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 | 2012-2013 |
|---|--|---------|-----------|
| Nº. de medidas previstas en el objetivo |  |         | 1         |
| Nº. de medidas ejecutadas               |  | 1       | 100%      |
| Nº. de medidas en desarrollo            |  | 0       | 0%        |

### 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<br>- Vicerrectorado competente | - Unidad de Igualdad | Anual           |

| 8.1.1.1. Indicador de resultado  |   | Periodo   | 2012-2013 |
|--|---|---|-----------|
| Nº total de acciones previstas para el seguimiento del cumplimiento de la normativa vigente (solicitud de datos al Área de Personal; análisis de los datos; detección de eventuales incumplimientos) | 3 | Nº. Total de acciones ejecutadas para el seguimiento del cumplimiento de la normativa vigente | 3         |

| 8.1.1. Ratio de ejecución de la medida  | Periodo | 2012-2013 |
|---|---------|-----------|
| Porcentaje acciones ejecutadas para el seguimiento del cumplimiento de la normativa vigente | 100%    |           |

**Caracterización técnica del indicador 8.1.1.1.**

**Explicación del indicador:**

Tanto la ley orgánica 1/2004 como la ley orgánica 3/2007 a nivel nacional como la ley 13/2007 a nivel autonómico, recogen el procedimiento con víctimas de violencia de género, del mismo modo el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA, como todo Plan de Igualdad recoge esta normativa y especifica el protocolo interno a seguir. Será necesario para medir los índices de violencia de género denunciada, registrar el total de acciones necesarias para el seguimiento del cumplimiento de la normativa vigente y cuáles de ellas han sido ejecutadas anualmente.

**Fiabilidad del indicador:** Muy alta (100%)

**Comentarios:**

- El Área de Personal refiere la ausencia de solicitudes de atención.

**Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones):**

- Diversificar las acciones de formación y sensibilización en esta materia y ofrecerlas también al PDI y al PAS, ya que hasta ahora están teniendo como destinatario preferente al alumnado.
- Institucionalización del tratamiento de los casos que afectan al alumnado (protocolo de intervención: atención; derivación a entidades competentes externas a la UCA; atención psicopedagógica; y seguimiento del caso).



## 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 proceder a la reestructuración de la base de datos que no está desagregada y además atender al impacto de género desde el punto de vista de su contabilización presupuestaria en caso de contar con los recursos necesarios.
- 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 a Evaluación.
- Es necesaria una dotación de recursos humanos con formación especializada para la implementación de la medida 1.1.3.
- Es necesaria una dotación tanto de recursos humanos con formación especializada como los económicos que correspondan al desempeño de estas tareas, para implementar la medida 1.2.1.
- Ante los impedimentos técnicos y económicos para la implementación de la medida 1.2.1, procede mantener la suspensión de la ejecución de la misma 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 1.2.2. de manera plena.
- Ante los impedimentos técnicos y económicos para la implementación de la medida 1.2.2, 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.
- El Vicerrectorado competente debería institucionalizar las acciones a las que se refiere la medida 1.2.5. y elevarlas a nivel formal, con la colaboración de los Centros implicados.
- Intensificar la comunicación con la comunidad UCA, difundiendo la disponibilidad de documentos - actualizados en la web.
- Asunción por parte de los Vicerrectorados competentes de la necesidad de programar cursos de lenguaje administrativo no sexista para la comunidad UCA: se considera ineludible la realización de cursos sobre lenguaje inclusivo tanto para PAS como para PDI en cumplimiento de la normativa vigente (como el artículo 61 de la ley orgánica 3/2007: “2. La Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.”).
- Es necesario un incremento de la programación formativa específica a la que se refiere la medida 1.4.1., dotándola de los necesarios recursos económicos y humanos, e incluyéndola en horarios adecuados.

- 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 medida 1.5.1., de acuerdo con la normativa vigente.
- Debe subrayarse el notable incremento alcanzado en la presencia femenina como ponentes para conferencias, cursos y seminarios, rozando la paridad: No obstante no debe bajarse la guardia ni olvidar la garantía del principio de presencia equilibrada.
- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para que en la gestión diaria se contabilicen los datos relativos a la medida 1.5.2., de acuerdo con la normativa vigente.
- Debe subrayarse el notable incremento alcanzado en la presencia femenina entre Doctorados Honoris causa, premios y otros reconocimientos institucionales, que excede con mucho la paridad: No obstante no debe bajarse la guardia ni olvidar la garantía del principio de presencia equilibrada.

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

- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias y se habilitaran los medios para que en la gestión diaria se contabilicen los datos relativos a la medida 2.1.1.
- Análogamente habría que asegurar el cumplimiento del principio de representación equilibrada en las comisiones encargadas de evaluar las solicitudes de ayudas o subvenciones del Plan Propio, y justificar en su caso la imposibilidad de su verificación por razones objetivas.
- Análogamente habría que arbitrar mecanismos para verificar la formación en género de las personas integrantes de dichas comisiones evaluadoras.
- Creemos suficiente el sistema que se ha utilizado para evaluar planes y asignaturas desde el II Diagnóstico. Adviértase que las informaciones sobre asignaturas y planes de estudio van por cursos y no por ejercicios anuales.
- Se han constatado las actuaciones del órgano competente para implementar la medida 2.2.2. No obstante habrá de hacerse constar en la III Memoria de Evaluación, en cuyo período se inicia formalmente su vigencia.
- Reformular las iniciativas presentadas y/ las bases de las convocatorias correspondientes, a la que hace referencia la medida 2.2.3.
- Posibilitar la existencia de medios presupuestarios que puedan facilitar el cumplimiento de la medida 2.3.1.
- 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**

- La Unidad de Igualdad entiende que la redacción de la medida 3.1.1. puede simplificarse para dar entrada en su supuesto de hecho a la diversidad anteriormente mencionada.

- Se debe insistir en el cumplimiento de la previsión a la que hace referencia la medida 3.1.2., para que el porcentaje arrojado por la aplicación del indicador no retroceda.
- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para que en la gestión diaria se contabilicen los datos relativos a la 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 en los órganos a los que se refiere la medida 4.1.1. de cara a evitar retrocesos y alcanzar la representación equilibrada.
- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para que en la gestión diaria se contabilicen los datos relativos a la 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 la medida 4.1.4., 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 referidas en la medida 4.1.4. exclusivamente en turno de mañana, turno que sólo favorece a quienes trabajan de mañana, en perjuicio del turno de tarde.
- Es estrictamente necesario señalar el porcentaje de reserva de plazas para dar cumplimiento a la medida 4.1.5., por lo que se propone se trasladen las instrucciones correspondientes al órgano implicado.
- Es necesario realizar el control de la asistencia de estas cláusulas sociales, a efectos de su conocimiento y contabilización (medida 4.2.1.).
- Es necesario realizar el control de la asistencia de estas cláusulas sociales, a efectos de su conocimiento y contabilización (medida 4.2.2.).
- Dadas las dificultades técnicas existentes para la ejecución de la medida 4.3.1. se propone de nuevo a la Comisión de Igualdad la modificación del Plan de Igualdad a los efectos de su aplazamiento, haciendo coincidir su puesta en marcha y rendición de cuentas con la elaboración de la Memoria Final del Plan.

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

- En relación a la medida 5.1.2. cuando se utilice para el diseño de los horarios el criterio de bandas horarias fijadas por el Centro, se darán instrucciones para extender a los Centros implicados la utilización de fórmulas de horario flexible, a criterio del profesorado.

- En relación a la medida 5.1.2. cuando se permita la elección de horario al profesorado en los Centros implicados, se darán instrucciones para que se establezca como criterio de prioridad las necesidades de conciliación.
- En relación a la medida 5.1.2. se darán instrucciones para que se eliminen actividades docentes en días no lectivos (por ejemplo exámenes en sábado), salvo razones organizativas insalvables.
- Sería necesario que el organismo competente diese las instrucciones necesarias para que en la gestión diaria se contabilicen los datos relativos a la medida 5.1.3.
- Institucionalizar los horarios de las actividades referidas en la medida 5.1.4. dentro de la jornada de trabajo, dando instrucciones en este sentido al órgano competente.
- Establecer descriptores que desglosen las causas justificativas del desfase mencionado en la medida 5.1.5.:
  - No se solicitó la cobertura de la suspensión
  - Era innecesaria la contratación de personal interino por cuestiones de organización docente.
- Establecer descriptores que desglosen las causas justificativas del desfase mencionado en la medida 5.2.1.:
  - No se solicitó la cobertura de la suspensión
  - Era innecesaria la contratación de personal interino por cuestiones de organización docente...
- Intensificar las acciones para sensibilización del personal masculino en las funciones de cuidado (medida 5.2.2.).
- Por razones técnicas y presupuestarias se somete a la Comisión de Igualdad la necesidad de mantener el aplazamiento y reformular la ejecución de la medida 5.3.1., a la espera de una dotación específica.
- Por razones técnicas y presupuestarias se somete a la Comisión de Igualdad la necesidad de mantener el aplazamiento y reformular la ejecución de la medida 5.3.2., a la espera de una dotación específica.
- Aunque en la Evaluación anterior se indicó la necesidad de que la convocatoria de los 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

- El órgano competente debe proceder a la implementación de la perspectiva de género en la salud laboral, de acuerdo con la normativa vigente y nuestro Plan de Igualdad (medida 6.1.1.).
- El órgano competente debe proceder a la implementación de la perspectiva de género en la salud laboral, de acuerdo con la normativa vigente y nuestro Plan de Igualdad (medida 6.1.2.).

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

- Se considera necesaria la realización de una evaluación cualitativa específica sobre la problemática del acoso sexual y el acoso sexista en el entorno de la UCA (medida 7.1.1.).
- Análogamente la aplicación del protocolo ha permitido detectar ciertos aspectos necesitados de mejora (medida 7.1.1.).

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

- Diversificar las acciones de formación y sensibilización en materia de protección de las víctimas de violencia contra las mujeres y ofrecerlas también al PDI y al PAS, ya que hasta ahora están teniendo como destinatario preferente al alumnado (medida 8.1.1.).
- Institucionalización del tratamiento de los casos que afectan al alumnado (protocolo de intervención: atención; derivación a entidades competentes externas a la UCA; atención psicopedagógica; y seguimiento del caso) (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.