

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ  
(2019-2023)

# EVALUACIÓN FINAL

Nivel de ejecución (alcance de objetivos y medidas),  
avances, necesidades y retos como base para un Diagnóstico de Igualdad



**UCA**

Universidad  
de Cádiz

Delegación del Rector para las  
Políticas de Igualdad e Inclusión

Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres

## ÍNDICE

<b>Presentación.....</b>	<b>3</b>
<b>Eje 1. PROMOVER EL COMPROMISO CON LA EQUIDAD E IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES .....</b>	<b>5</b>
Tablas resumen de nivel de ejecución del eje 1 .....	5
Actualización de datos del eje 1 a mayo de 2023.....	7
Conclusiones evaluativas en relación con el eje 1 .....	9
<b>Eje 2. POTENCIAR LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>10</b>
Tablas resumen de nivel de ejecución del eje 2 .....	10
Actualización de datos del eje 2 a mayo de 2023.....	11
Conclusiones evaluativas en relación con el eje 2 .....	12
<b>Eje 3. PROPICIAR LA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA UNIVERSITARIA .....</b>	<b>13</b>
Tablas resumen de nivel de ejecución del eje 3 .....	13
Actualización de datos del eje 3 a mayo de 2023.....	14
Conclusiones evaluativas en relación con el eje 3 .....	14
<b>Eje 4. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DE TODOS LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA .....</b>	<b>15</b>
Tablas resumen de nivel de ejecución del eje 4 .....	15
Actualización de datos del eje 4 a mayo de 2023.....	16
Conclusiones evaluativas en relación con el eje 4 .....	17

<b>Eje 5. PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL DE TODOS/AS QUIENES TRABAJAN O ESTUDIAN EN LA UCA.....</b>	<b>18</b>
Tablas resumen de nivel de ejecución del eje 5 .....	18
Actualización de datos del eje 5 a mayo de 2023.....	19
Conclusiones evaluativas en relación con el eje 5 .....	21
<b>Eje 6. PROMOVER LA SALUD LABORAL EN ÓPTICA DE GÉNERO Y CONTRIBUIR A ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO .....</b>	<b>22</b>
Tablas resumen de nivel de ejecución del eje 6 .....	22
Actualización de datos del eje 4 a mayo de 2023.....	23
Conclusiones evaluativas en relación con el eje 6 .....	25

## Presentación

El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz (2019-2023)- en adelante II PIUCA -, fue aprobado el 26 de marzo de 2019, en sesión ordinaria del Consejo de Gobierno (BOUCA Nº 283). Este se estructura en 6 ejes estratégicos, 19 objetivos y un total de 47 medidas de actuación, que corresponsabilizan a la institución en el desarrollo de sus políticas de igualdad de género.

Este documento constituye el informe final de evaluación del II PIUCA, elaborado por la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Delegación del Rector para la implementación de políticas de Igualdad e Inclusión y visado por la Comisión de Igualdad de la Universidad de Cádiz, en su sesión ordinaria de 20 de junio de 2023. La evaluación final del II PIUCA se ha orientado a:

- La concreción del nivel de ejecución del II PIUCA en el momento de finalización del mismo.
- La identificación de avances, necesidades persistentes y retos en Igualdad de Género en la institución a partir de la implementación del II PIUCA.
- La puesta a disposición pública de información evaluativa del II PIUCA como punto de partida para una reflexión informada de la comunidad universitaria en torno a sus futuras políticas de igualdad.

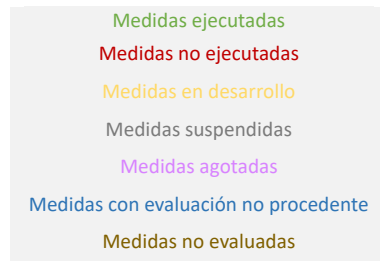
Metodológicamente se ha articulado mediante el análisis secuencial de la información de tres informes previos:

- [Informe de actuaciones ejecutadas en el marco del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz \(2019- 2023\)](#). Período evaluado: julio 2019- julio 2020.
- [I Memoria de Seguimiento y Evaluación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz](#). Períodos evaluados: julio 2019- julio 2020, y julio 2020- julio 2021.
- [II Memoria de Seguimiento y Evaluación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz](#). Período evaluado: julio 2021- septiembre de 2022.

El primero de estos informes se circunscribe al ámbito de (co)responsabilidad en la ejecución de medidas de la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres, es decir, un 21 de las 47 medidas de actuación incluidas en el Plan. La contextualización del presente debe realizarse desde ahí, especialmente porque posibilita la comprensión del peso desigual de los distintos ejes en el propio Plan. Por su parte, las memorias de seguimiento y evaluación se han sustentado en una recogida de datos a través de consulta directa a las unidades implicadas en la ejecución de las mismas, a través de un instrumento creado ad hoc para cada caso. Finalmente cabe destacar que, en el presente informe final, los resultados de ejecución obtenidos en la II Memoria de Seguimiento y Evaluación se han actualizado en el aspecto específico de desarrollo de “medidas” conforme a información secundaria del período de octubre de 2022 a mayo de 2023. En la información podrá apreciarse la actualización en su grado de ejecución por estar marcadas con el símbolo “\*”. Así pues, los indicadores que sustentan el grado de ejecución pueden ser consultados en dicha

memoria y han sido obviados en este informe a fin de presentar la información de la forma más accesible posible.

El informe presenta, para cada uno de los seis ejes que integran el Plan de Igualdad, una tabla que compila objetivos, medidas y alcance en términos de ejecución. Y, de igual modo, para cada eje se ofrece una tabla resumen, sobre la base de las siguientes valoraciones:



Por cada eje, presentan los principales avances, las necesidades y los retos y demandas en relación con el II PIUCA y su proyección el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz.

El informe se desarrolla en paralelo a la recogida de datos para el *diagnóstico de igualdad*, necesario para la formulación del III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz (2024-2028), que se dibujará en el escenario del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

### Tablas resumen de nivel de ejecución del eje 1

OBJETIVO	MEDIDA	ALCANCE
1.1. Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.	1.1.1. Se creará un Repositorio de género y se publicará en la web.	EJECUTADA*
	1.1.2. Todas las bases de datos de la UCA estarán desagregadas por sexos.	EN DESARROLLO
	1.1.3. Se realizará una actualización periódica del diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, sobre la situación de mujeres y hombres, y se hará el seguimiento de su evolución	EJECUTADA
	1.1.4. Se creará BAU para la unidad de igualdad a través del cual podrán canalizarse todas las comunicaciones emitidas por los usuarios.	EJECUTADA
	1.1.5. Se situará a la Unidad de Igualdad en las redes sociales para difundir las acciones y actividades llevadas a cabo, recoger y divulgar información especializada y convocatorias de interés.	EJECUTADA*
1.2. Sensibilizar y crear un estado de opinión acerca de los sesgos de género y los obstáculos para la igualdad.	1.2.1. La Universidad de Cádiz celebrará institucionalmente actos conmemorativos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres	EJECUTADA*
	1.2.2. La Universidad realizará una campaña anual de sensibilización sobre la exigencia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las funciones de cuidado.	EJECUTADA*
	1.2.3. Se realizará una campaña anual de orientación del alumnado que estén cursando ESO y Formación Profesional con el objetivo de conseguir un acceso diversificado a las diferentes titulaciones ofertadas por la UCA, promoviendo el acceso de mujeres a las enseñanzas técnicas.	NO EVALUADA*
	1.2.4. Se intensificará el contacto con el profesorado de secundaria, formación profesional y orientadores educativos para ofrecer formación sobre perspectiva de género y recursos para combatir estereotipos en la elección de carrera por parte del alumnado a través de la formación obligatoria que se ofrece al profesorado.	NO EVALUADA
1.3. Impulsar el compromiso de los Centros universitario con la igualdad de género y contra la violencia de género.	1.3.1. Consolidar una red de enlaces para la igualdad en cada uno de los campus y centros.	EJECUTADA*
	1.3.2. Promover a través de los enlaces para la igualdad que cada centro/campus disponga de una planificación de acciones para desarrollar en materia de igualdad.	EJECUTADA*
1.4. Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación de la UCA.	1.4.1. Se facilitará a la comunidad universitaria las normas vigentes en materia de lenguaje administrativo no discriminatorio, mediante su inclusión en la documentación de la web institucional de la Unidad de Igualdad.	EJECUTADA
	1.4.2. Se hará la revisión de toda la normativa de la UCA para garantizar su adecuación a un lenguaje no sexista.	EJECUTADA
1.5. Promover la igualdad mediante la organización de cursos y seminarios de	1.5.1. Se aplicará el principio de transversalidad de género, incluyendo módulos relativos a la igualdad de género en los planes de formación del PDI y PAS. La formación en materia de género se impartirá dentro de la jornada laboral.	NO EJECUTADA
	1.5.2. Se organizarán actividades de formación y extensión relativas a la igualdad entre los géneros para el alumnado.	EJECUTADA*

formación destinados a los distintos colectivos de la UCA.	1.5.3. Se organizarán actividades de formación relativas a la igualdad entre géneros para los miembros de comisiones evaluadoras.	EN DESARROLLO
	1.5.4. Se organizarán actividades de formación que fomenten la corresponsabilidad de los hombres.	NO EJECUTADA
1.6. Colaborar con las distintas Instituciones y Asociaciones locales que trabajen en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.	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.	EJECUTADA*
	1.6.2. Se propiciará la colaboración con otras instituciones o entidades políticas encargadas de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.	EJECUTADA*

EJE 1	Número de medidas por OBJETIVO							%
	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6		
Medidas ejecutadas	13	4	2	2	2	1	2	68.5%
Medidas no ejecutadas	2	0	0	0	0	2	0	10.5%
Medidas en desarrollo	2	1	0	0	0	1	0	10.5%
Medidas suspendidas	0	0	0	0	0	0	0	0
Medidas agotadas	0	0	0	0	0	0	0	0
Medidas con evaluación no precedente	0	0	0	0	0	0	0	0
Medidas no evaluadas	2	0	2	0	0	0	0	10.5%
Total de medidas	19	5	4	2	2	4	2	100%

## Actualización de datos del eje 1 a mayo de 2023

1.1.1. Se creará un Repositorio de género y se publicará en la web.

El repositorio creado se mantiene actualizado. Se produce un incremento progresivo de visitas a la página web de la Unidad de Igualdad.

INDICADORES	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Publicación del repositorio en la web	Sí	Sí	Sí	Sí
Número de visitas anualmente	-	-	8.731	13.451

1.1.5. Se situará a la Unidad de Igualdad en las redes sociales para difundir las acciones y actividades llevadas a cabo, recoger y divulgar información especializada y convocatorias de interés.

Aumenta significativamente el número de personas seguidoras de la cuentas de Facebook e Instagram de la Delegación del Rector para las políticas de Igualdad e Inclusión, especialmente entre el alumnado en la segunda de las redes. Las publicaciones en Redes Sociales se sitúan en 558.

1.2.1. La Universidad de Cádiz celebrará institucionalmente actos conmemorativos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres

Durante el curso 2022-2023 se produce una intensificación de actividades en torno a los siguientes días conmemorativos: 25N (evidencia 1: <https://igualdad.uca.es/25n2022/>) y 8 de marzo (evidencia 2: <https://igualdad.uca.es/noticia/la-uca-conmemora-el-dia-internacional-de-la-mujer-8m-con-acciones-paralelas-en-todos-sus-campus/>). Además, la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres, conmemora institucionalmente el Día de la niña y la mujer en la Ciencia a través de un programa de actividades diseñadas por Enlaces de Igualdad (evidencia 3: <https://igualdad.uca.es/evento/11f-23/> evidencia 4: <https://www.uca.es/noticia/la-uca-continua-la-promocion-de->

[vocaciones-investigadoras-en-el-marco-del-dia-de-la-mujer-y-la-nina-en-la-ciencia/](https://educacion.uca.es/dia-de-la-mujer-y-la-nina-en-la-ciencia/)) que se incorpora al catálogo de actividades del Ministerio de Igualdad. Aumentan la actividades en torno a este día en distintos centros, promovidas por el profesorado (evidencia 5: <https://educacion.uca.es/dia-de-la-mujer-y-la-nina-en-la-ciencia/> evidencia 6: <https://www.uca.es/noticia/la-uca-celebra-el-dia-internacional-de-la-mujer-y-la-nina-en-la-ciencia-en-sus-diferentes-campus/>)

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

Durante el seguimiento de esta medida se puso de manifiesto, por parte de los órganos identificados como responsables en su ejecución en el Plan, que estos declaraban no tener competencia en su desarrollo. Por este motivo, desde la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres se consideró el impulso de actividades para su promoción. Para dar cobertura a estas actuaciones, se solicitó específicamente una subvención al Instituto Andaluz de la Mujer en 2021, que fue ejecutada hasta septiembre de 2022 y prolongada durante el 2023 (evidencia 1: <https://www.facebook.com/photo.php?fbid=659857385699691&set=pb.100050263069662.-2207520000.&type=3>). De igual modo se ha colaborado con la Asociación Hombres en Cambio para el desarrollo de la actividad *Hombres en Cambio: conciliación desde unas paternidades corresponsables e igualitarias*.

1.2.3. Se realizará una campaña anual de orientación del alumnado que estén cursando ESO y Formación Profesional con el objetivo de conseguir un acceso diversificado a las diferentes titulaciones ofertadas por la UCA, promoviendo el acceso de mujeres a las enseñanzas técnicas.



Si bien esta medida, formalmente, no se ha evaluado por falta de datos, cabe mencionar la actividad denominada Ingenieras para la Sociedad (evidencia 1: <https://www.uca.es/noticia/la-uca-pone-en-marcha-ingenieras-para-la-sociedad-una-serie-de-encuentros-con-investigadoras-y-talleres-de-robotica/>) desarrollada por la Escuela Superior de Ingeniería en colaboración con el Vicerrectorado de Política Científica y Tecnológica y la Unidad de Igualdad de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

1.3.1. Consolidar una red de enlaces para la igualdad en cada uno de los campus y centros.

Durante el curso 2022-2023, se contempla la Red de Enlaces de Igualdad de la UCA (evidencia 1: <https://igualdad.uca.es/enlaces-de-igualdad/>). Se destaca el avance hacia un modelo de diseño de actividades conjuntas a nivel de campus, favoreciendo la cohesión entre centros (evidencia 2: <https://igualdad.uca.es/evento/25n-actividad-el-campus-de-puerto-real-por-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-las-mujeres/>).

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

La Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres, diseñada en el curso 2022-2023, una estrategia de apoyo a la planificación de actividades de enlaces de igualdad por campus, que se articula a través de comunicaciones, se realiza un formulario de recogida de intenciones, se difunde la información conjunta por campus y se apoya económicamente actividades.

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

Además del conjunto de actividades desarrolladas (evidencia 1: <https://igualdad.uca.es/actuaciones/>) desde la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres se han apoyado, durante el curso 2022-2023 actividades específicamente propuestas por el alumnado para el alumnado. En concreto: Panel “Significado desde el punto de vista histórico de la reivindicación del 25N”, Jornadas LGTBI de AEMCA, “Micros abiertos”, Transfeminismos y luchas Queer y “Atravesando la realidad del trabajo sexual”.

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.

INDICADORES	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Número de colaboraciones y asistencia a actos	11	20	30	58

Estos datos incluyen actividades organizadas, colaboradas y participadas, poniendo de manifiesto una intensa actividad.

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

INDICADORES	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Número de entidades con las que se establece colaboraciones	10	19	21	30

Se han desarrollado colaboraciones con las siguientes instituciones y entidades: Abriendo Brecha, AEMCA, Afanas Jerez, Agnois, Airbus, Amare LGTBI, Asoc. Páginas Violeta, Agencia Andaluza de Cooperación Internacional, Asociación Jóvenes historiadores, Ayuntamiento de Cádiz, Ayuntamiento de Jerez, Asoc. Sol Rural, Asoc. Victoria Kent, CCOO, COAMUR, Consejo Local de la Mujer (Ayto Jerez), Diputación Provincial de Cádiz, Diversaci, FEGADI, GENERAMMA, Hombres por la Igualdad, Instituto Andaluz de la Mujer, La espiral Educación, Mujeres Imparables, UGT, Subdelegación del Gobierno de Cádiz, REDMUDIS, RUIGEU, RUIUPA y RUD.

## Conclusiones evaluativas en relación con el eje 1

### Avances

- Utilidad de la web de la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres como repositorio y como canal de información.
- Generación de información actualizada a través del Sistema de Información de la UCA que posibilita el acceso a datos para seguimientos evaluativos y diagnóstico de igualdad.
- Posicionamiento de la Unidad de Igualdad en redes sociales, lo que facilita difusión y visibilización de información especializada.
- Consolidación de Red de Enlaces de Igualdad y desarrollo de programaciones propias.
- Visibilización de desigualdades de género a través de días conmemorativos.
- Consolidación de actividades y programas formativos en igualdad de género y aumento de la oferta.
- Avance en actividades con perspectiva interseccional.
- Mayor presencia institucional de la UCA en el entorno en relación con actividades en el marco de la igualdad de género.
- Aumento muy significativo de la colaboración con instituciones y entidades.

### Necesidades aún existentes

- Creación de canal CAU para consultas específicas, poca efectividad de espacio de consultas interno.
- Recogida de datos de inscripción en actividades desagregadas.
- Aumento de visibilidad en Redes Sociales entre el alumnado.
- Diseño de actividades formativas que fomenten la corresponsabilidad de los hombres y en masculinidades igualitarias.
- Incorporación de transversalidad de género en la formación del PDI y del PAS y para miembros de comisiones evaluadoras.
- Mayor presencia y participación de estudiantes en la Red de Enlaces de Igualdad.
- Incorporación de lenguaje inclusivo.
- Vínculos con Educación Primaria y Secundaria para fortalecer vocaciones STEAM entre niñas y jóvenes

### Otros retos y demandas formuladas

- Abordaje el binarismo en la desagregación de datos.
- Rediseño de la Escuela de Feminismos.
- Introducción del ecofeminismo en la formación ofertada.

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

### Tablas resumen de nivel de ejecución del eje 2

OBJETIVO	MEDIDA	ALCANCE
2.1. Promover la participación de las mujeres en la gestión de los proyectos docentes o de investigación, así como la dirección de masters o cursos de postgrado, coordinación de titulación de grado o especialidad, ser responsables de grupo o de proyecto de investigación.	2.1.1. Se promoverá que las comisiones encargadas de evaluar las solicitudes de ayudas o subvenciones del Plan Propio de Investigación guarden una representación equilibrada.	NO EVALUADA
	2.1.2. Se creará una base de datos de personas expertas en estudios de mujeres y de género en la UCA, así como aquellas que impartan sus asignaturas con perspectiva de género.	NO EJECUTADA
2.2. Propiciar que los contenidos de la docencia incluyan una perspectiva de género y garantizar que no incurran en sesgos sexistas.	2.2.1.A fin de introducir la perspectiva de género en la docencia, se utilizará como ítem o criterio en la valoración de los “Contratos Programa” de los departamentos y centros la existencia de contenidos en la planificación de las asignaturas que integren dicha perspectiva de forma expresa.	AGOTADA
	2.2.2. Realizar una mención o reconocimiento a aquellos proyectos de innovación docente que integren la perspectiva de género.	EN DESARROLLO*
	2.2.3. Promover procesos formativos para el profesorado para el diseño de sus asignaturas con perspectivas de género y difundir en la página de la unidad.	NO EJECUTADA
	2.2.4. Convocar un premio que reconozca institucionalmente Trabajo Fin de grado de Grado y Trabajo Fin de Master que integren la perspectiva de género.	NO EJECUTADA
2.3. Promover la creación y el desarrollo de Postgrados específicos	2.3.1. Se promoverá la creación de cursos con perspectiva de género complementarios y en colaboración con los postgrados específicos existentes.	NO EJECUTADA
2.4. Potenciar el desarrollo y la publicación de investigaciones que contribuyan a promover la igualdad entre mujeres y hombres.	2.4.1. Se utilizará como uno de los criterios de priorización en la selección de los proyectos a publicar, que el contenido de la propuesta se refiera a la igualdad entre mujeres y hombres en cualquiera de los ámbitos de la ciencia. Se impulsará junto con el servicio de publicaciones las publicaciones con perspectivas de género a través de la colección de género existente.	SUSPENDIDA*
	2.4.2. El Plan Propio de la Universidad priorizará la concesión de ayudas a las líneas de investigación relativas al género introduciendo medidas de acción positiva que favorezcan la igualdad de oportunidades.	NO EVALUADA

EJE 1	Número de medidas por OBJETIVO				%	
	2.1	2.2	2.3	2.4		
Medidas ejecutadas	0	0	0	0	0%	
Medidas no ejecutadas	4	1	1	0	44.44%	
Medidas en desarrollo	1	0	1	1	11.11%	
Medidas suspendidas	1	0	0	0	11.11%	
Medidas agotadas	1	0	1	0	11.11%	
Medidas con evaluación no procedente	0	0	0	0	0	
Medidas no evaluadas	2	1	0	0	22.22%	
Total de medidas	9	2	4	1	2	100%

## Actualización de datos del eje 2 a mayo de 2023

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

El Vicerrectorado de Política Educativa, a través de la Unidad de Formación e Innovación Docente, en el curso 2022-2023, incorpora como líneas de actuación en las convocatorias de Proyectos de Innovación y Mejora Docente y en la de Actuaciones Avaladas para la Mejora Docente, la de *Proyectos para la incorporación en la docencia de la perspectiva de género*, (evidencia 1: <https://udinnovacion.uca.es/convocatorias-2022-2023/>), por lo que esta medida se considera en desarrollo.

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

con el servicio de publicaciones las publicaciones con perspectivas de género a través de la colección de género existente.

Si bien esta medida se considera suspendida, en cuanto que su aplicación no es viable, ya que las publicaciones se someten a procesos de evaluación que no permiten la priorización marcada en la misma, hay que destacar que el Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, ha ejecutado una media alternativa posible en su ámbito de actuación. Esta ha consistido en difundir a través de su web y redes sociales, los trabajos con perspectivas de género publicados en sus colecciones, contribuyendo a su visibilización y puesta en valor (evidencia 1: <https://www.uca.es/noticia/editorial-uca-acerca-estos-dias-sus-publicaciones-mas-recientes-dedicadas-a-la-mujer/>). De igual modo, cabe destacar, en esta misma línea de actuación, las actividades de difusión emprendidas por el Servicio de Biblioteca, donde se han creado “centros

de interés” que incluyen selecciones específicas de obras de sus colecciones relativos a días conmemorativos significativos para la igualdad

de género (evidencia 2: <https://biblioteca.uca.es/noticia/dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer/>).

## Conclusiones evaluativas en relación con el eje 2

### Avances

- Algunas unidades UCA empiezan a analizar y poner en acción medidas para incorporar una perspectiva de género en su ámbito de actuación.
- Desarrollo de estudios en la UCA orientados a la acción en el ámbito de la incorporación de la perspectiva de género a la docencia (p.e. Convocatoria IMIO 2019)

### Necesidades aún existentes

- Recopilación de datos actualizados en relación con la conformación de comisiones en el ámbito del ejercicio del Plan Propio de Investigación para valorar su composición equilibrada; así como sobre las líneas prioritarias; y, en su caso, planificar medidas de acción positiva alineadas con los objetivos del eje.
- Realización de estudio en relación con la incorporación de las cuestiones de igualdad de género en los títulos actuales de la UCA y las perspectivas desde las que se abordan.
- Realización de una oferta de cursos formativos para el profesorado en relación con la inclusión de la perspectiva de género desde la Unidad de Formación e Innovación Docente.
- Avanzar en el diseño de una convocatoria de premio que reconozca institucionalmente Trabajo Fin de grado de Grado y Trabajo Fin de Master que integren la perspectiva de género.

### Otros retos y demandas formuladas

- Diseño de medidas de acción positiva que apoyen la carrera investigadora de las profesoras.
- El Servicio de Biblioteca ha proyectado un Espacio Igualitario que se está articulando en la Biblioteca del Campus de Jerez, dedicado a compilar las obras existentes en Estudios Feministas, de Género y Diversidades que contempla, de igual modo, un espacio multifuncional donde se puedan desarrollar acciones culturales, como presentaciones de libros, en esta temática específica.
- Aprovechar la oportunidad de incorporación de ODS a fichas 1B para explicitar el ODS5 y cómo se incorpora la perspectiva de género a la docencia (LOSU).

### Eje 3. PROPICIAR LA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA UNIVERSITARIA

#### Tablas resumen de nivel de ejecución del eje 3

OBJETIVO	MEDIDA	ALCANCE
3.1. Promover el cumplimiento del principio de representación equilibrada en los Órganos de decisión de la UCA.	3.1.1. Se procurará que todos los órganos de decisión, tanto política, académica, como económica estén conformados respetando el principio de representación equilibrada, de tal forma que entre sus integrantes ninguno de los dos sexos supere el 60% ni esté por debajo del 40%.	EJECUTADA*
	3.1.2. Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones para los cargos de responsabilidad.	EJECUTADA
3.2. Procurar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los actos institucionales.	3.2.1 Se procurará que la selección de ponentes para conferencias, cursos, seminarios y otros actos institucionales sea equilibrada.	EJECUTADA
	3.2.2. Se procurará que los doctorados honoris causa, premios y cualquier otra forma de reconocimiento institucional recaiga de forma equilibrada en mujeres y hombres.	EJECUTADA

EJE 3	Número de medidas por OBJETIVO		%
	3.1	3.2	
Medidas ejecutadas	4	2	100%
Medidas no ejecutadas	0	0	0%
Medidas en desarrollo	0	0	0%
Medidas suspendidas	0	0	0%
Medidas agotadas	0	0	0%
Medidas con evaluación no procedente	0	0	0%
Medidas no evaluadas	0	0	0%
Total de medidas	4	2	100%

### Actualización de datos del eje 3 a mayo de 2023

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

El seguimiento de este indicador respecto al curso 2022-2023 arroja que se mantiene la paridad en los órganos centrales de la Institución.

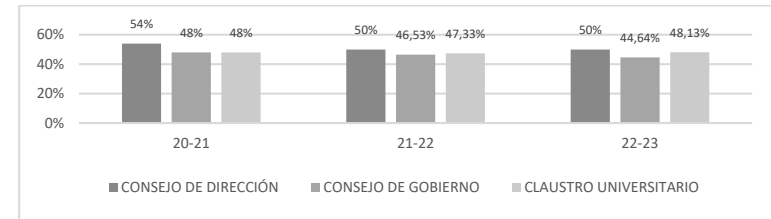


Gráfico 1. Porcentaje de mujeres en los órganos centrales de la Universidad de Cádiz entre 2020 y 2023.

### Conclusiones evaluativas en relación con el eje 3

#### Avances

- Existencia de paridad en los órganos de gobierno centrales, sostenida a lo largo del período.
- Liderazgo femenino en algunos de los puestos claves tradicionalmente desarrollo por hombres. P.E. Vicerrectorados clave y gerencia.
- Equilibrio entre ponentes hombres y mujeres en los cursos estacionales.

#### Necesidades aún existentes

- Seguir avanzando en el nombramiento y designación de mujeres en puestos intermedios.

#### Otros retos y demandas formuladas

- Diseño de medidas de acción positiva que apoyen la carrera investigadora de las profesoras, tomando como base las apuntadas en la LOSU.
- Apuesta por el desempeño por mujeres de vicerrectorados clave, como el de profesorado o infraestructuras.

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

### Tablas resumen de nivel de ejecución del eje 4

OBJETIVO	MEDIDA	ALCANCE
4.1. Se procurará la igualdad de oportunidades en la selección y promoción profesional de las mujeres y los hombres en la UCA.	4.1.1. Se procurará la participación equilibrada de mujeres y hombres en las los órganos de selección y valoración de personal.	NO EVALUADA
	4.1.2. Se vigilará que los criterios y/o procedimientos de selección y promoción establecidos no supongan elementos de discriminación indirecta.	NO EJECUTADA
	4.1.3. Se potenciará la promoción profesional de las mujeres reservando al menos un 40% de las plazas de las actividades de formación profesional, para aquellas que reúnan los requisitos exigidos en cada caso.	NO EJECUTADA
4.2. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mundo laboral de las mujeres y los hombres.	4.2.1. Se valorará positivamente que las empresas ya contratadas se adhieran al Código Ético y reglas de conducta a los que los operadores económicos, licitadores y contratistas deben adecuar su actividad con la Universidad de Cádiz, en el ámbito de la contratación pública.	AGOTADA
	4.2.2. Se hará el seguimiento de la incorporación al mundo laboral del alumnado egresado para detectar si se siguen produciendo sesgos de género.	NO EVALUADA
	4.2.3. Se promoverán programas para potenciar la inserción laboral del sector más desfavorecido en los casos en que existan sesgos de género.	EJECUTADA*
4.3. Realizar un estudio sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres en la UCA.	4.3.1. Se realizará un análisis periódico de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres financiadas por la Universidad	NO PROCEDENTE*



EJE 4	Número de medidas por OBJETIVO			%	
	4.1	4.2	4.3.		
Medidas ejecutadas	1	0	1	0	14.28%
Medidas no ejecutadas	2	2	0	0	28.57%
Medidas en desarrollo	0	0	0	0	0%
Medidas suspendidas	0	0	0	0	0%
Medidas agotadas	1	0	1	0	14.28%
Medidas con evaluación no procedente	1	0	0	1	14.28%
Medidas no evaluadas	2	1	1	0	28.57%
Total de medidas	7	3	3	1	100%

### Actualización de datos del eje 4 a mayo de 2023

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

La Universidad de Cádiz sigue apostando para el desarrollo de esta medida por el Programa UNIVERGEM que, actualmente, se incardina hacia la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias a través de una propuesta con perspectiva de género. Este es financiado por el Instituto Andaluz de la Mujer y articulado por Centro de Promoción de Empleo y Prácticas (evidencia 1: <https://www.uca.es/noticia/la-uca-lanza-el-programa-univergem-2023-para-beneficiar-la-empleabilidad-entre-sus-alumnas-y-tituladas/>). Su objetivo es promover actuaciones innovadoras y contextualizadas para incentivar el empleo, el autoempleo y el emprendimiento entre las mujeres universitarias, favoreciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, alcanzando

anualmente una población de 50 universitarias, estudiantes de máster o de grado, graduadas o postgraduadas de la universidad de Cádiz. De otro lado, desde el curso 2021-2022 la Airbus Women Network y la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres desarrollan un programa de mentorización de jóvenes ingenieras, orientado a estudiantes de último curso de grados de Ciencias e Ingenierías y másteres, con el objetivo de mejorar sus competencias profesionales y facilitar su inserción laboral en estos ámbitos. El programa alcanza a 20 estudiantes por curso y se han desarrollado dos ediciones (evidencia 2: <https://igualdad.uca.es/airbus-22-23/>).

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

Si bien no se ha desarrollado este estudio, cabe destacar que algunos indicadores asociados a ello han sido incorporados como tales en el III Plan Estratégico de la Universidad de Cádiz, lo que permite hacer un seguimiento en relación con la igualdad retributiva y la brecha salarial. Además, la Universidad de Cádiz, firmo en 2021 un convenio con CRUE para participar en el Estudio de Brecha Salarial en las Universidades

(evidencia 1: <https://www.universidades.gob.es/estudio-brecha-salarial-de-genero-2023/>), que ha permitido compilar los datos requeridos para ello a través de SIU, labor realizada por la Directora de Secretariado de Integración y Aplicaciones del Vicerrectorado de Digitalización e Infraestructuras.

## Conclusiones evaluativas en relación con el eje 4

### Avances

- En todas las comisiones de selección de personal observadas participan mujeres, aunque en distinta medida.
- Incorporación de la perspectiva de género en los programas impulsados para favorecer la empleabilidad de estudiantes mujeres.
- Efectividad de los programas para favorecer la empleabilidad de estudiantes mujeres ejecutados.
- Se cuenta con los datos para abordar estudios de brecha salarial.
- Incorporación de indicadores para el seguimiento de la brecha salarial en el III Plan Estratégico de la UCA, lo que supone la posibilidad de abordaje a través de la política institucional.

### Necesidades aún existentes

- Recopilación de datos en torno a la composición de las comisiones de selección de personal para analizar si guardan una composición equilibrada y la naturaleza de las funciones que desarrollan en las mismas.
- Observación de la existencia de situaciones de discriminación indirecta en las convocatorias de selección.
- Aplicación criterios de reserva de plazas para la promoción profesional de las mujeres de las actividades de formación profesional.

### Otros retos y demandas formuladas

- Desarrollo de estudio de Brecha Salarial en la institución relativo al PAS.

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

### Tablas resumen de nivel de ejecución del eje 5

OBJETIVO	MEDIDA	ALCANCE
5.1. Promover el respeto a los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en óptica de corresponsabilidad.	5.1.1. Se informará a la comunidad universitaria de los derechos de conciliación que les son reconocidos, para facilitar su utilización.	EJECUTADA *
	5.1.2. Se promoverá criterios de prioridad en la elección de horario y turno que garanticen la conciliación de la vida familiar y laboral de quienes tengan a su cargo personas dependientes.	EN DESARROLLO*
	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.	EJECUTADA*
	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.	EJECUTADA*
	5.1.5. Se procurará atender las demandas de cambio de campus debidas a las necesidades conciliación familiar del PAS y del PDI mientras dure la situación.	EJECUTADA

EJE 5	Número de medidas por OBJETIVO		%
		5.1	
Medidas ejecutadas	4	4	80%
Medidas no ejecutadas	0	0	0%
Medidas en desarrollo	1	1	20%
Medidas suspendidas	0	0	0%
Medidas agotadas	0	0	0%
Medidas con evaluación no procedente	0	0	0%
Medidas no evaluadas	0	0	0%
Total de medidas	5	5	100%

## Actualización de datos del eje 5 a mayo de 2023

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

La Universidad de Cádiz, se adhirió en 2020 a la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (RAEC) adscrita al Instituto Andaluza de la Mujer de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía, a propuesta de la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres, con el fin de su incorporación a una alianza orientada a la aspiración de conciliación, a través de la identificación de prácticas inspiradoras que pudieran ser transferibles a la institución.

Durante el seguimiento de esta medida se puso de manifiesto, por parte de los órganos identificados como responsables en su ejecución en el Plan, que estos declaraban no tener competencia en su desarrollo. Por este motivo, desde la Unidad e Igualdad entre Mujeres y Hombres se consideró el impulso de actividades para su promoción. Para dar cobertura a estas actuaciones, se solicitó específicamente una subvención al Instituto Andaluz de la Mujer en 2021, que fue ejecutada hasta septiembre de 2022. Visibiliza estas acciones la creación de un espacio específico en el web de la Unidad de Igualdad (<https://igualdad.uca.es/conciliacionyresponsabilidad/>), donde se han compilado las siguientes actividades impulsadas desde esta:

- Guía UCA de Conciliación Corresponsable que, además, ha sido distribuida entre la comunidad universitaria en soporte físico.
- Campaña UCA de conciliación responsable, consistente en tres modelos de cartelería física ubicada en los distintos centros UCA y tres vídeos distribuidos a través de las Redes Sociales.
- Colaboración en la encuesta “Cuestionario sobre corresponsabilidad, género y salud”, promovida por estudiante UCA del que no se tienen resultados.

- Buzón de experiencias den materia de conciliación, siendo su objetivo que la comunidad universitaria pueda compartir experiencias en materia de conciliación y corresponsabilidad, especialmente aquellas que puedan ser consideradas buenas prácticas o aspectos que se valoren positivamente en materia de conciliación y que puedan resultar inspiradoras para distintos departamentos, unidades, o servicios. No se han recibido respuestas.

Durante este periodo que el Área de Personal, creó un espacio específico informativo en esta materia (evidencia 1: <https://personal.uca.es/conciliacion-de-la-vida-laboral-familiar-y-personal/>)

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

Si bien no se ha elaborado un documento de orientaciones como tal, desde el Área de Personal se ha desarrollado, como se aprecia en el apartado anterior, un repositorio informativo con los acuerdos vigentes en materia de conciliación. Cabe resaltar en este apartado, que los departamentos universitarios declaran la dificultad para aplicar criterios de conciliación, en cuanto que los criterios de asignación docente vienen regulados estatutariamente. En un momento como el actual, donde la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, hace necesario el abordaje de reformas en el mismo, es un momento propicio para incorporar este asunto. Aun así, cabe destacar que algunos departamentos se encuentran preparando criterios internos y que, en buena parte de ellos, a pesar de no contar con normativa ni directrices específicas, se buscan los consensos

necesarios para hacer efectiva las necesidades de conciliación Ver II informe de seguimiento del Plan del Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA).

En la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres se han recibido consultas de estudiantes respecto a sus derechos de conciliación de vida familiar y estudiantil y a la existencia de medidas específicas, particularmente en caso donde estudiantes mujeres son madres y conforman familias monoparentales. La articulación de medida para estudiantes, por ejemplo, la elección de horario y turno, cuando sea posible en el marco de la titulación, sería deseable en futuros planes.

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.

En las distintas consultas formuladas en el seguimiento de Plan se declara que las reuniones se realizan en horario laboral, preferentemente en horario de mañana. De igual modo, desde el desarrollo de la Pandemia

COVID 19, han proliferado las reuniones on-line. Se hace necesario prestar atención al derecho desconexión digital, especialmente en el caso del PDI.

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.

El 100% de las actividades convocadas por la Unidad de Formación se ha desarrollado en turno de mañana o a través de formatos que posibilitaran la conciliación (p.e. formatos on-line asíncronos), por lo que esta medida se encuentra plenamente alcanzada.

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

El seguimiento de esta medida arroja una progresión en la solicitud de demandas de cambio de campus debidas a necesidades de conciliación del personal, así como que no solo el PAS las formula, sino últimamente también el PDI. Según los datos facilitados desde el órgano competente, cuando estas se han originado peticiones en criterios de conciliación, se han concedido.

## Conclusiones evaluativas en relación con el eje 5

### Avances

- Las demandas de conciliación de vida familiar y profesional de la comunidad universitaria aumentan y se conceden cambios de campus asociados a las necesidades conciliación familiar del PAS y PDI mientras dura la situación.
- Desarrollo de campaña de conciliación desde la óptica de la corresponsabilidad e instrumentos de difusión de derechos, lo que posibilita el disfrute.
- Avance efectivo en algunos departamentos en la creación de criterios para priorizar la conciliación, así como desarrollo de procesos de mediación para llegar a acuerdos que la posibiliten.

### Necesidades aún existentes

- Incorporar, en el caso del PDI, criterios de prioridad en la elección de horario y turno que garanticen la conciliación de la vida familiar y laboral de quienes tengan a su cargo personas dependientes, para que estos no dependan exclusivamente de la voluntad de quienes tienen la potestad en la toma de decisiones.

### Otros retos y demandas formuladas

- Avanzar en la toma de conciencia y en el derecho de desconexión digital en la institución.
- Crear un marco normativo que posibilite la conciliación de las estudiantes con personas dependientes a su cargo.

## Eje 6. PROMOVER LA SALUD LABORAL EN ÓPTICA DE GÉNERO Y CONTRIBUIR A ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

### Tablas resumen de nivel de ejecución del eje 6

OBJETIVO	MEDIDA	ALCANCE
6.1. Incluir la perspectiva de género en medidas adoptadas para garantizar la salud laboral.	6.1.1. Colaborar con el servicio de prevención en la correcta adopción de las medidas para el aseguramiento cumplimiento de las medidas de salud laboral en óptica de género.	EN DESARROLLO*
6.2. Adoptar medidas para la intervención en situaciones de acoso y para su prevención.	6.2.1. Difundir el Protocolo de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz	EJECUTADA*
6.3. Adoptar medidas para garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres.	6.3.1. Difundir el Protocolo de la Universidad de Cádiz sobre atención a estudiantes víctimas de violencia de género	EJECUTADA*

EJE 6	Número de medidas por OBJETIVO				%
	6.1	6.2.	6.3.		
Medidas ejecutadas	2	0	1	1	66,6%
Medidas no ejecutadas	0	1	0	0	0%
Medidas en desarrollo	1	0	0	0	33,3%
Medidas suspendidas	0	0	0	0	0%
Medidas agotadas	0	0	0	0	0%
Medidas con evaluación no procedente	0	0	0	0	0%
Medidas no evaluadas	1	1	0	0	0%
Total de medidas	3	1	1	1	100%

## Actualización de datos del eje 4 a mayo de 2023

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

Se han efectuado dos demandas específicas en este sentido, que se circunscriben al curso 2022-2023. La primera, a través de varias mujeres del PAS, donde se insta a la revisión del cuestionario de recogida de datos de salud del personal, por considerar que algunos de los datos precisan corregirse desde una óptica de la salud con perspectiva de género. Este asunto está aún en estudio. La segunda es una demanda de representante de estudiantes de dotación de compresas higiénicas para situaciones de emergencia en los botiquines de las Consejerías, especialmente en el caso de un centro, donde las estudiantes tienen dificultades de acceso a estas, y para situaciones sobrevenidas. Aunque la demanda se ha planteado al servicio correspondiente, esta no ha sido atendida por no ajustarse a la norma vigente; siendo asumida por la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

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

Durante la vigencia del presente plan se ha desarrollado una intensa actividad de difusión del Protocolo de actuación frente a conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz. Dada su caducidad en el tiempo, se aprobó la prórroga del mismo, en tanto que este precisa una actualización normativa y de procesos que no puede abordarse hasta que no se lleve a cabo la aprobación del Reglamento de Convivencia de la Universidad de Cádiz, que deriva de la aplicación de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. Para apoyar la sinergia de procesos, desde la Universidad de Cádiz nos incorporamos a la

“comisión de convivencia” de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria. Constituye una prioridad el diseño y aprobación de un nuevo protocolo de actuación frente a conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz, teniendo en cuenta que la violencia machista que se contempla no puede ser abordada a través de procesos de mediación, al estar esta posibilidad expresamente prohibida por la ley vigente.

Durante el curso 2022-2023, se intensificó la política de difusión de los protocolos vigentes en la Universidad de Cádiz frente a conductas discriminatorias y constitutivas de acoso, mediante su publicación y actualización en la página web de la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como su presentación en las distintas actividades del Proyecto Compañero, desde 2020 hasta la fecha, en Ferias de Empleo UCA y otras actividades de formación e información. En febrero de 2022 se presentaron los libros *El abordaje del acoso sexual y sexista en las universidades a través de procesos de formación: claves, aprendizajes y recomendaciones* y *Diagnóstico de situación del acoso sexual y sexista en las universidades*. De los protocolos a las realidades. (financiados en el marco del proyecto GENRED por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional).

En cuanto a la activación del protocolo, hay que señalar que es un dato que se publica anualmente en la Memoria de Responsabilidad Social y Sostenibilidad. Los datos específicos de manera compilada para este período son los siguientes:



CURSO	Denuncias presentadas	Denuncias atendidas
19-20	4	4
20-21	2	2
21-22	0	0
22-23 (en curso)	3	3

Finalmente cabe apuntar que se puede ampliar información relativa a la situación de la UCA en este aspecto a través de los siguientes estudios promovidos por la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz:

Álvarez del Cuervo, Antonio. (Ed.). (2021). *Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: un estudio de caso*. Tirant humanidades.

Sepúlveda; Paula; Sánchez, Begoña y Calvo, Guadalupe (2023). Avances y desafíos de la actuación frente al acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz. In *Diagnóstico de la*

*situación del acoso sexual y sexista en las universidades: De los protocolos a las realidades* (pp. 321-342). Síntesis.

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

Durante el curso 2022-2023 se han atendido un total de 5 consultas en relación con la aplicación de este protocolo. De igual modo, al igual que en el caso anterior, se ha continuado con su difusión entre el alumnado, especialmente en las sesiones del Proyecto Compañero y en actividades específicamente orientadas al colectivo. Cabe destacar una intervención adicional de orientación al alumnado Erasmus en colaboración con el Vicerrectorado de Internacionalización. También hay que indicar que se han atendido 4 consultas de PDI y PAS mujeres en relación con la existencia de normas de atención miembros de estos colectivos víctimas de violencia machista y articulados 3 procesos de protección a 3 mujeres de los distintos colectivos en la propia Universidad de Cádiz, por casos de violencia machista por parte de personas ajenas a la institución.

## Conclusiones evaluativas en relación con el eje 6

### Avances

- Apoyo institucional, tolerancia O ante la violencia machista.
- Amplia difusión del Protocolo de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz y efecto multiplicador desarrollado por distintas unidades UCA.
- Efectividad de la coordinación de atención en emergencia entre el servicio de prevención y la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Interés mostrado por distintas unidades en el desarrollo de medidas preventivas antes violencias machistas y formulación de denuncias por personas distintas a la víctima.
- Desarrollo de procesos de acompañamiento a víctimas de violencia machista en los casos abordados.
- Desarrollo de diagnósticos de situación del acoso sexual y sexista en la UCA que dibujan propuestas de mejora.

### Necesidades aún existentes

- Desarrollo un estudio de necesidades de salud de la comunidad universitaria con perspectiva de género, que incluya también las necesidades de las estudiantes.
- Creación de un nuevo protocolo frente a las conductas constitutivas de acoso sexual y sexista en el marco de desarrollo de la Ley de convivencia universitaria, actualizado, con mayor peso preventivo y protocolarización del proceso de denuncia conforme a las necesidades de las afectadas que posibilite crear un espacio seguro para la denuncia.
- Aplicación contextualizada y amplia del concepto de víctima de violencia de género en cuanto la medida de exención de tasas, no limitada cumplimiento de condena del agresor.

### Otros retos y demandas formuladas

- Creación y formación de grupos de apoyo a mujeres víctimas de acoso sexual y sexista en el propio contexto universitario.
- Protocolarización de la intervención de la comunidad UCA en casos de acoso sexual y sexista en la universidad y diseño de una formación al respecto.
- Extensión del Protocolo de la Universidad de Cádiz sobre atención a estudiantes víctimas de violencia de género al PAS y PDI estableciendo medidas específicas.



**UCA**

Universidad  
de Cádiz

**Delegación del Rector para las  
Políticas de Igualdad e Inclusión**

Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres