

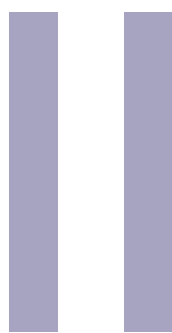
**PLAN DE
IGUALDAD
EFECTIVA
DE MUJERES Y
HOMBRES DE LA
UNIVERSIDAD
DE HUELVA
(2020-2024)**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA,
CALIDAD E IGUALDAD**

DIRECCIÓN DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD



**Universidad
de Huelva**



PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA

DE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA (2020-2024)



Universidad
de Huelva

EQUIPO DE TRABAJO

Comisión de Igualdad de la Universidad de Huelva

Presidencia:

Exma. y Mgfc. Rectora María Antonia Peña Guerrero

Vicepresidencia:

Vicerrector de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad. Juan Antonio Márquez Domínguez

Secretaría:

Directora de la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad. Cinta Martos Sánchez

Defensor Universitario:

Juan María Cuenca López

Gerente:

Manuel Pavón Lagares

Servicio de Inspección:

Joaquín Reyes Columé

Unión General de Trabajadores:

Belén Ríos Vizcaino

Comisiones Obreras:

Nieves Saldaña Díaz

Confederación de Sindicatos Independientes de Funcionarios:

José Luis Gómez Díaz

Somos Universidad:

Manuel Minchón López

Representante del alumnado:

Mario López Adame

Asesoras, Expertas en Igualdad de Género:

Miriam Araujo Hernández, Celia Sánchez López y Beatriz M. Domínguez García

Dirección Ejecutiva

Cinta Martos Sánchez

Juan Antonio Márquez Domínguez

Redacción

Cinta Martos Sánchez

Inmaculada Expósito Cívico

Diseño y ajustes de textos

Manuel Minchón López

Cinta Martos Sánchez

Revisión legislativa y del texto

Celia Sánchez López

María Nieves Saldaña Díaz

Belén Ríos Vizcaíno

Tablas de retribuciones

Pilar Martín Zamora

Maquetación

Clara Carrasco Studio

ISBN: 978-84-18280-52-8

Aprobado en Sesión Ordinaria de Consejo de Gobierno de la Universidad de Huelva el 25 de junio de 2020.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. PRESENTACIÓN	7
2. DIAGNÓSTICO	8
2.1. ÓRGANOS DE GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN	8
2.1.1. ÓRGANOS DE GOBIERNO	9
2.1.2. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	11
2.1.3. ÓRGANOS UNIPERSONALES	13
2.2. PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR (PDI)	16
2.3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)	18
2.4. ESTUDIANTADO	20
2.5. RETRIBUCIONES	46
2.6. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	48
2.6.1. MARCO DE REFERENCIA DE AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.	48
2.6.2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	49
2.7. ACTUACIONES FORMATIVAS SOBRE GÉNERO	50
2.7.1. FORMACIÓN REGLADA	50
2.7.2. OTRA FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	53
2.8. ACTUACIONES EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO Y ORIENTACION SEXUAL	54
3. II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA	55
3.1. JUSTIFICACIÓN	55
3.2. MODELO DE IMPLEMENTACIÓN	56
3.3. ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD	56
3.4. EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS	57
3.5. EVALUACIÓN	75
ANEXO	75

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Consejo de Dirección	9
Gráfico 2. Consejo de Gobierno	9
Gráfico 3. Consejo Social	10
Gráfico 4. Claustro Universitario	10
Gráfico 5. Junta de Personal PAS Funcionario 2019	11
Gráfico 6. Junta de Personal PDI 2019	11
Gráfico 7. Comité de Empresa PAS Laboral	12
Gráfico 8. Comité de Empresa PDI Laboral	12
Gráfico 9. Vicerrectorados 2017/2018	13
Gráfico 10. Direcciones Generales	14
Gráfico 11. Decanatos y Direcciones de Escuela Universitaria	14
Gráfico 12. Vicedecanatos	15
Gráfico 13. Secretaría de Centros Universitarios	15
Gráfico 14. Direcciones Generales	16
Gráfico 15. Distribución del PDI por Sexo	16
Gráfico 16. Distribución del PAS por Sexo	18
Gráfico 17. Estudiantado Matriculado de Nuevo Ingreso	20
Gráfico 18. Estudiantado de Nuevo Ingreso. Evolución	21
Gráfico 19. Composición del Alumnado de nuevo Ingresos por Facultad	23
Gráfico 20. Matriculaciones por Grado y Sexo	24
Gráfico 21. Matriculaciones en Ciencias Ambientales por Sexo	26
Gráfico 22. Matriculaciones en Geología por Sexo	26
Gráfico 23. Matriculaciones en Química por Sexo	27
Gráfico 24. Matriculaciones en PCEO Geología/Ambientales por Sexo	27
Gráfico 25. Matriculaciones en Filología Hispánica por Sexo	28
Gráfico 26. Matriculaciones en Historia por Sexo	28
Gráfico 27. Matriculaciones en Gestión Cultural por Sexo	29
Gráfico 28. Matriculaciones en Humanidades por Sexo	29
Gráfico 29. Matriculaciones en Estudios Ingleses por Sexo	30
Gráfico 30. Matriculaciones en PCEO Estudios Ingleses/Filología Hispánica por Sexo	30



Gráfico 31. Matriculaciones en Educación Social por Sexo	31
Gráfico 32. Matriculaciones en Educación Infantil por Sexo	31
Gráfico 33. Matriculaciones en Educación Primaria por Sexo	32
Gráfico 34. Matriculaciones en Psicología por Sexo	32
Gráfico 35. Matriculaciones en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte	33
Gráfico 36. Matriculaciones en Administración y Dirección de Empresas por Sexo	33
Gráfico 37. Matriculaciones en Turismo por Sexo	34
Gráfico 38. Matriculaciones en Finanzas y Contabilidad por Sexo	34
Gráfico 39. Matriculaciones en PCEO Administración y Dirección de Empresas/Turismo	35
Gráfico 40. Matriculaciones en PCEO Administración y Dirección de Empresas/Finanzas y Contabilidad	35
Gráfico 41. Matriculaciones en Ingeniería Agrícola	36
Gráfico 42. Matriculaciones en Ingeniería Electrónica Industrial	36
Gráfico 43. Matriculaciones en Ingeniería Eléctrica	37
Gráfico 44. Matriculaciones en Ingeniería Energética	37
Gráfico 45. Matriculaciones en Ingeniería en Explotaciones de Minas y Recursos Energéticos	38
Gráfico 46. Matriculaciones en Ingeniería Forestal y Medio Natural	38
Gráfico 47. Matriculaciones en Ingeniería Informática	39
Gráfico 48. Matriculaciones en Ingeniería Mecánica	39
Gráfico 49. Matriculaciones en Química Industrial	40
Gráfico 50. Matriculaciones en Enfermería	40
Gráfico 51. Matriculaciones en Derecho	41
Gráfico 52. Matriculaciones en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	41
Gráfico 53. Matriculaciones en Trabajo Social	42
Gráfico 54. Titulaciones con Brecha de Género Negativa	43
Gráfico 55. Titulaciones con Brecha de Género Positiva	43
Gráfico 56. Titulaciones con Brecha de Género Equilibradas	44
Gráfico 57. Distribución porcentual de Estudiantado por sexo. Evolución	45
Gráfico 58. Alumnado de Máster por Rama de Conocimiento y Sexo	45
Gráfico 59. Alumnado de Doctorado por Rama de Conocimiento y Sexo	46
Gráfico 60. Retribuciones PAS	47
Gráfico 61. Retribuciones PDI	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. PDI por Categoría y Sexo 2017	17
Tabla 2. PDI por Categoría y Sexo 2018	18
Tabla 3. PAS por Categoría Laboral y Sexo 2017	19
Tabla 4. Pas por Categoría Laboral y Sexo 2018	19
Tabla 5. Estudiantado por Sexo y Titulación	22
Tabla 6. Brecha de Género por Facultades	23
Tabla 7. CRUE. Equivalencia de empleos a tiempo completo	47
Tabla 8. Asignaturas Específicas en Materia de Igualdad por Titulaciones y Facultades	50
Tabla 9. Asignaturas con Contenidos en Materia de Igualdad por Centro y Titulación	51
Tabla 10. Asignaturas con Contenidos en Materia de Género en Másteres Rama de Conocimiento	52
Tabla 11. Otra Formación en Materia de Igualdad	53

1. PRESENTACIÓN

La igualdad, uno de los valores fundamentales de todas las personas junto con el de la libertad, constituye la base para el ejercicio del resto de derechos. Con un marco legal que la protege, podríamos creer que no existen situaciones de discriminación hacia las mujeres. Nada más lejos de la realidad. Se presentan notables diferencias entre la igualdad legal y real o efectiva. Es cierto el gran avance que se ha experimentado en las últimas décadas, sin embargo, la diferencia entre ambas es aún significativa.

Las universidades prestan el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia, el estudio y la transferencia. De ahí que sea un agente fundamental en la consecución del objetivo de la igualdad real.

Para llevar a cabo todo este camino, se crea la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad y se constituye una nueva Comisión de Igualdad. Con esta estructura y la aprobación de este II Plan, la Universidad de Huelva avanza en dicho compromiso (aprobado en Sesión Ordinaria del Consejo de Gobierno de la Universidad de Huelva el 25 de junio de 2020).

Se abordan nuevos retos con los que consolidar y avanzar en la participación equilibrada en los órganos de gobierno; en la gestión de la investigación; en la eliminación de los estereotipos de género que pueden estar en la base de la elección de los estudios; en la construcción de un conocimiento no androcéntrico y que tenga en cuenta la contribución de las mujeres en las distintas disciplinas; así como en la inclusión de dicho conocimiento en la formación que se ofrece, entre otros.

Por tanto, este II Plan de Igualdad efectiva de mujeres y hombres es fruto del compromiso que la Universidad de Huelva tiene con la sociedad a la que presta servicio. Surge de la convicción real de las personas que conformamos la comunidad universitaria de que es necesario el esfuerzo de todas y todos para avanzar en el objetivo propuesto. Del compromiso por los derechos humanos, del fomento de la igualdad de mujeres y hombres, de la responsabilidad social y de la lucha contra cualquier tipo de discriminación surge este II Plan de Igualdad. En este contexto, la igualdad de género es el Quinto Objetivo de los 17 del Desarrollo Sostenible y constituye una oportunidad para hacer frente a los desafíos que las mujeres y hombres tienen en el siglo XXI.

Desde estos antecedentes y un intenso trabajo de la Comunidad Universitaria, se presenta este documento, estructurado en tres capítulos y un anexo.

Tras esta presentación, considerada como capítulo 1, se incluye un diagnóstico, capítulo dos, donde se analizan y dictaminan las desigualdades de género en la Universidad de Huelva. El tercer capítulo se centra en lo que se ha llamado II Plan de Igualdad, en el cual se recogen los ejes sobre los que pivotará el Plan, los objetivos para conseguirlo, las medidas y las acciones, así como la organización y evaluación del mismo. Finalmente se incorpora en un anexo, el marco normativo y las principales disposiciones de las políticas de igualdad de género.

2. DIAGNÓSTICO

El Plan de Igualdad de mujeres y hombres es el instrumento que recoge las medidas a implementar para avanzar en la eliminación de las desigualdades de género. Para el diseño de este II Plan se han tenido en cuenta los datos que arroja el diagnóstico sobre la situación de la Universidad de Huelva en materia de igualdad de género. Conocer la situación de partida es una premisa imprescindible para marcar las líneas a seguir, señalando actuaciones prioritarias a corto, medio y largo plazo.

Se presenta pues a continuación, el análisis realizado sobre la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Huelva. En este, se han analizado cuantitativamente, los tres colectivos que constituyen la Comunidad Universitaria: Personal Docente e Investigador, Personal de Administración y Servicios y Estudiantado. Los datos extraídos para este trabajo comprenden desde el año 2012, cuando se aprueba el I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva, a los años 2017 y 2018, es decir, hasta llegar a los datos más actuales de los que disponemos.

El diagnóstico se estructura en torno a ocho apartados:

- El **primero** describe la participación de mujeres y hombres en los órganos de gestión y representación de la Universidad de Huelva.
- Los **tres siguientes** recogen la distribución de PDI, PAS y Estudiantado respectivamente.
- El **quinto** apartado recoge las retribuciones.
- El **sexto** las medidas de conciliación laboral y corresponsabilidad.
- El **séptimo** la actuaciones en materia de igualdad llevadas a cabo en la Universidad.
- Finalmente, en el **octavo**, las actuaciones en materia de acoso sexual por razón de género y orientación laboral.

La información se ha analizado en tablas de frecuencias y porcentajes a las que se han agregado indicadores específicos de los diagnósticos de género tales como:

Índice de Distribución (ID): es el porcentaje que representa el número de mujeres y hombres en una categoría. Este indicador es útil para ver los desequilibrios entre los sexos y aporta información sobre la distribución global intersexo. Se considera que en una categoría es equilibrada en términos legales si el ID se sitúa entre el 40% y el 60%.

Brecha de género (BG): es la diferencia entre el porcentaje o tasa femenina y masculina en una determinada categoría. Normalmente se calcula por diferencia entre la tasa femenina menos la masculina, por lo que un valor negativo indica diferencia a favor de los hombres.

2.1. ÓRGANOS DE GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN

Se presentan los datos distribuidos por sexo hasta junio de 2018 en los Órganos de Gobierno de la Universidad de Huelva, se analiza tanto la situación actual, como la evolución desde el 2012 cuando tiene lugar la aprobación del I Plan de Igualdad en esta nuestra Universidad.

2.1.1. ÓRGANOS DE GOBIERNO

El análisis de los órganos de gobierno nos muestra cómo, en lo que se refiere al **CONSEJO DE DIRECCIÓN**, órgano designado por el rector o la rectora, a 31 de diciembre de 2017 el 60% lo representan las mujeres y el 40% los hombres. La evolución muestra cómo la representación en el consejo de dirección desde el 2012 en el que existía una gran diferencia en la representatividad entre hombre y mujeres, ha ido evolucionando hasta situarnos en estos momentos con una mayoría de mujeres en los cargos de gestión.

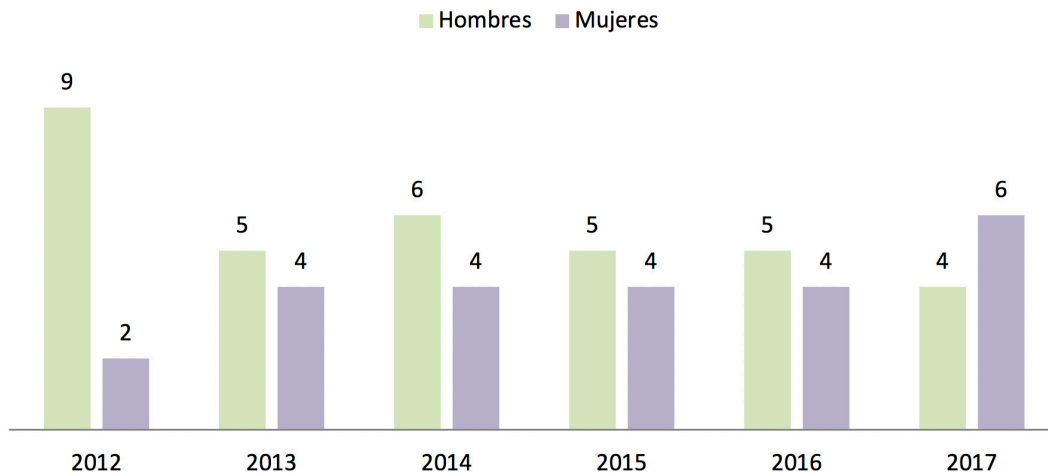


Gráfico 1. Consejo de Dirección

Fuente: Portal de Transparencia UHU

En el **CONSEJO DE GOBIERNO**, la evolución a 31 de junio de 2018 es la que se muestra en la Gráfica 2, donde los hombres representan el 61,53% frente al 38,46% de las mujeres. En este caso existe una brecha de género de -23 puntos (a favor de los hombres).

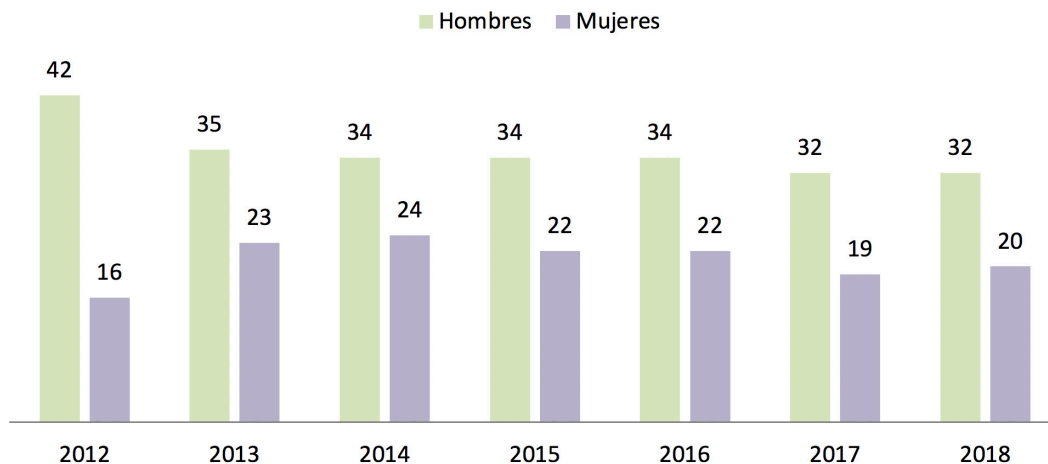


Gráfico 2. Consejo de Gobierno

Fuente: Portal de Transparencia UHU

En el caso del **CONSEJO SOCIAL**, que es el órgano de participación de la sociedad en la Universidad, siempre ha existido una mayor representación masculina, aunque con los años esta diferencia se ha ido reduciendo hasta llegar a fecha de 31 de junio de 2018, cuando los hombres representan el 57,69% frente a las mujeres que representan el 42,30%. 2017 y 2018 son los años en los que más igualdad se da entre ambos sexos, siendo la BG de -15,3%, puntos porcentuales a favor de los hombres (véase Gráfico 3).

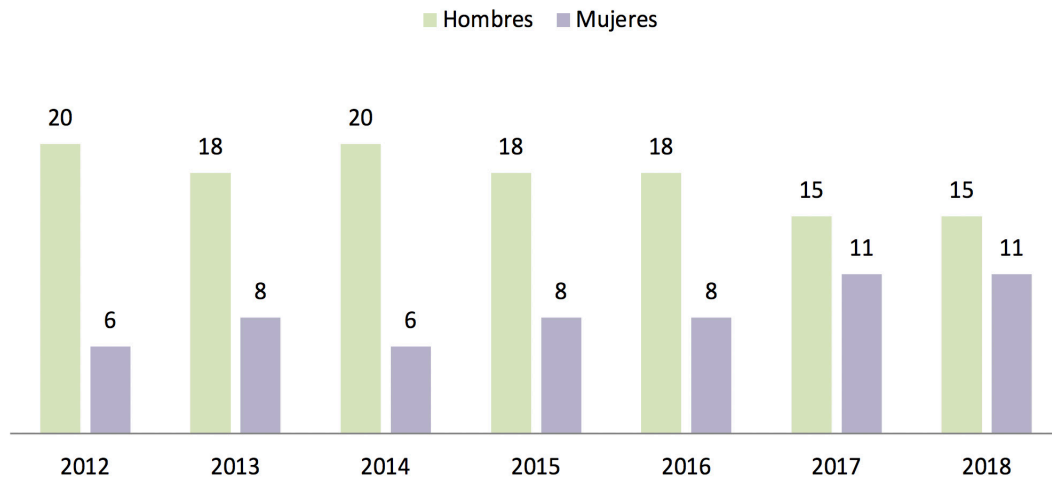


Gráfico 3. Consejo Social

Fuente: Portal de Transparencia UHU

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, recoge que el **CLAUSTRO UNIVERSITARIO** es el máximo órgano de representación de la comunidad universitaria. Su distribución por sexo a 31 de diciembre de 2017 es que el 62,17% es representatividad masculina frente al 36,26% de representativas femenina, siendo la BG de -25,91 puntos. La evolución es la recogida en la Gráfica 4.

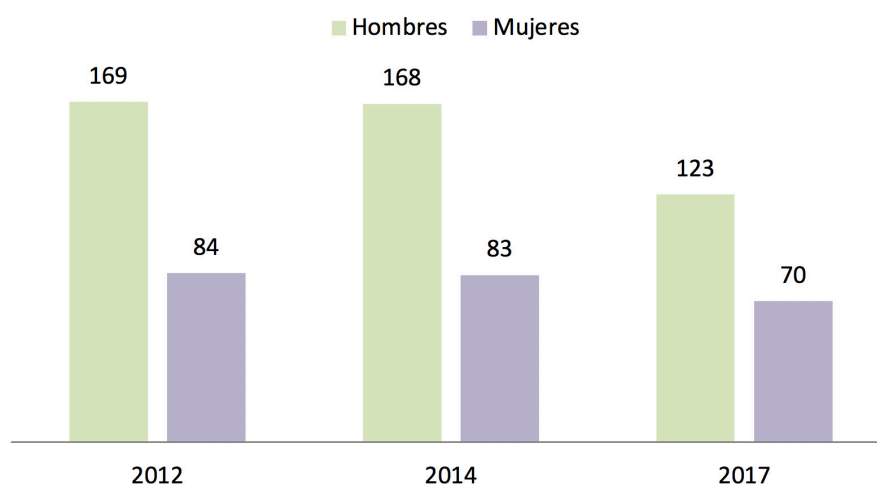


Gráfico 4. Claustro Universitario

Fuente: Portal de Transparencia UHU

2.1.2. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

En relación con los Órganos de Representación tanto del PDI como del PAS los datos (Gráficos 5-8), Podemos ver como en la Junta de Personal existe un 61,53% de presencia masculina y un 38,46% de presencia femenina, dándose un BG de -23,07 puntos porcentuales.

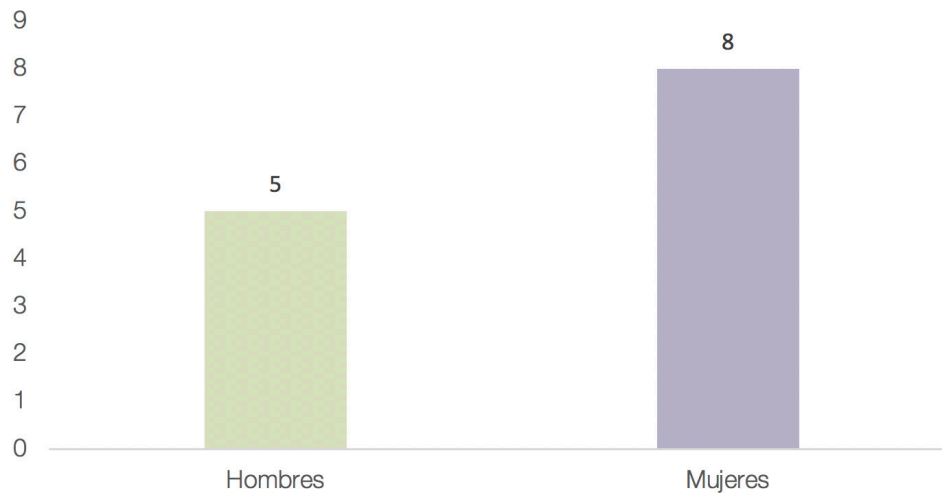


Gráfico 5. Junta de Personal PAS Funcionario 2019

Fuente: Portal de Transparencia UHU

En la **Junta de Personal de PDI** la distribución es de un 76,92% de presencia masculina y un 23,07% de presencia femenina, dándose un BG de -53,85 puntos porcentuales.

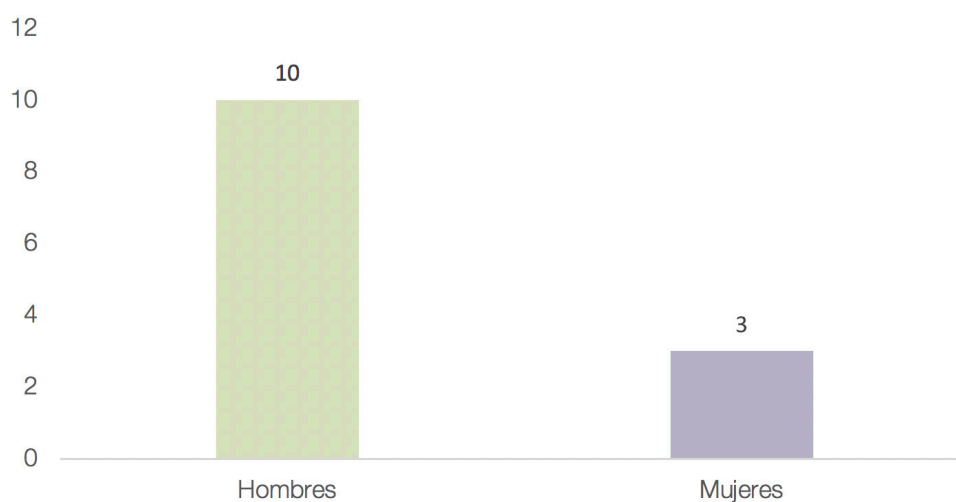


Gráfico 6. Junta de Personal PAS 2019

Fuente: Portal de Transparencia UHU

Por lo que respecta al **Comité de Empresa PAS Laboral** se observa un 66,66% son hombres y un 33,33% mujeres, lo que supone una BG de -33,33 puntos porcentuales.

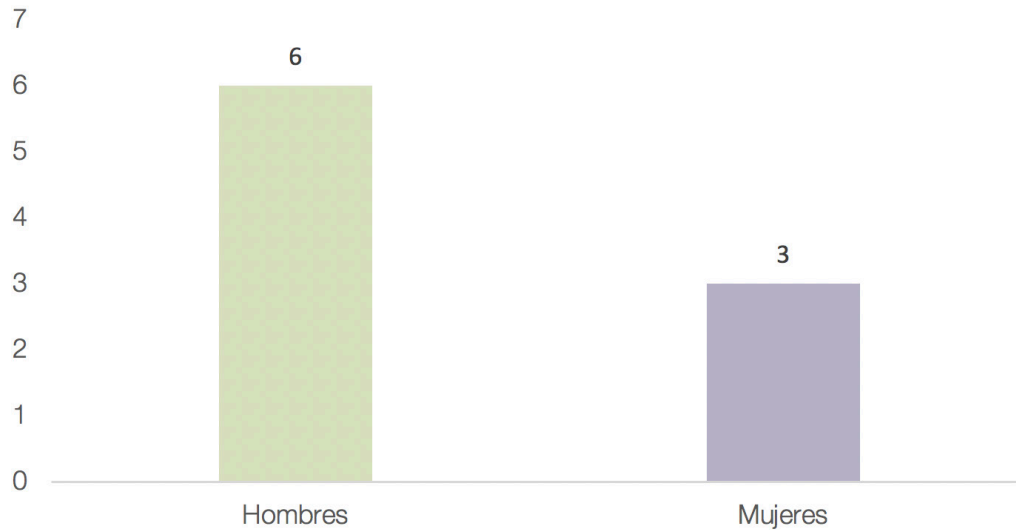


Gráfico 7. Comité de Empresa PAS Laboral

Fuente: Portal de Transparencia UHU

En el **Comité de Empresa del PDI Laboral** la distribución es de 46,15% masculina y el 53,84% femenina, dándose un BG de 7,69 puntos porcentuales.

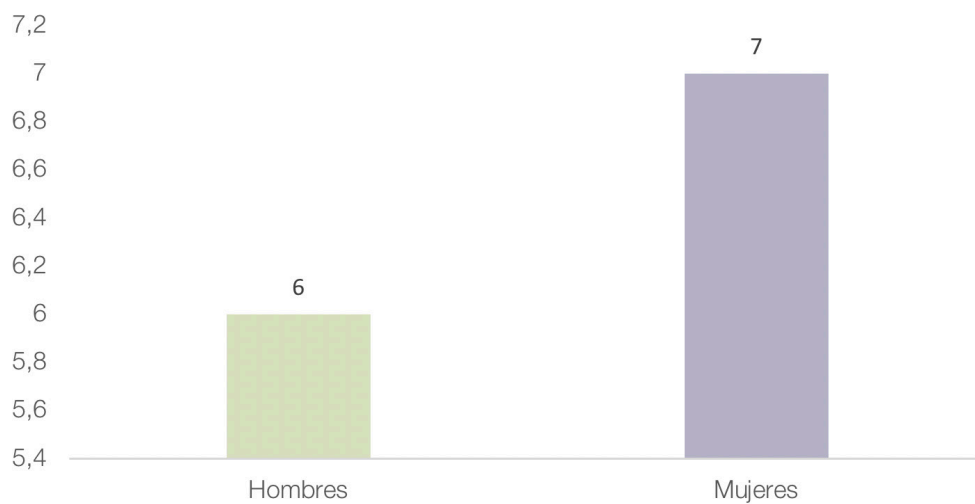


Gráfico 8. Comité de Empresa PDI Laboral

Fuente: Portal de Transparencia UHU

2.1.3. ÓRGANOS UNIPERSONALES

En relación a las personas que han ostentado el cargo de **Rector/a** desde 1993 en el que se fundó la Universidad de Huelva, ha habido tres hombres y una mujer. Desde el 11 de julio de 2017 la Universidad de Huelva cuenta con la primera mujer en su historia en optar y posteriormente ostentar el cargo de Señora Rectora Magnífica Profa. Dra. María Antonia Peña Guerrero. Este hecho es aún más destacable si se atiende al dato siguiente: de las 50 universidades públicas de España, sólo siete están regidas por una mujer¹.

En los **Vicerrectorados** existe una mayor representación de mujeres. A 30 de junio de 2018 el porcentaje de mujeres representa el 62,5% del total frente al 37,5% de los hombres, siendo la BG de 25 puntos porcentuales.

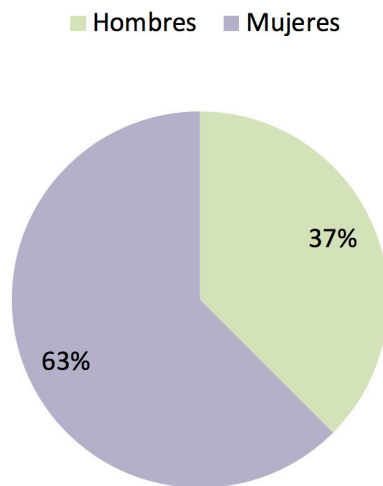


Gráfico 9. Vicerrectorados 2017/2018

Fuente: Web UHU

¹Para más información, remitimos a consultar la I Cumbre de Rectoras que tuvo lugar en Castellón en noviembre de 2018: <https://www.uv.es/ruigeu/es/novedades-1286046220613/Novetat.html?id=1286058312758>

El caso de las **Direcciones Generales** ha habido un retroceso en la representación femenina pasando de un 60% en 2014 a un 35,71 % en 2017. Sin embargo, durante el curso 2017/2018, el porcentaje de mujeres es del 44,8% (véase Gráfico 10).

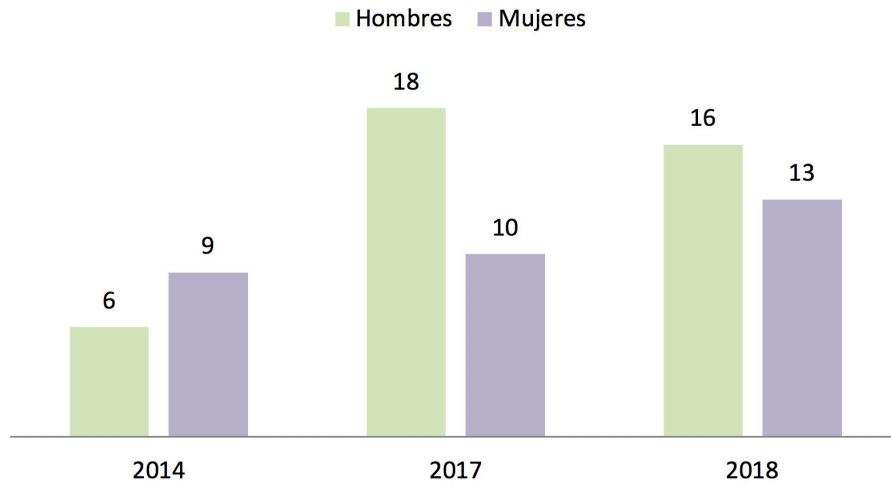


Gráfico 10. Direcciones Generales

Fuente: Web UHU

En el caso de los **Decanatos y Direcciones de Escuelas**, hay una mayor representación masculina, como refleja el Gráfico 11.

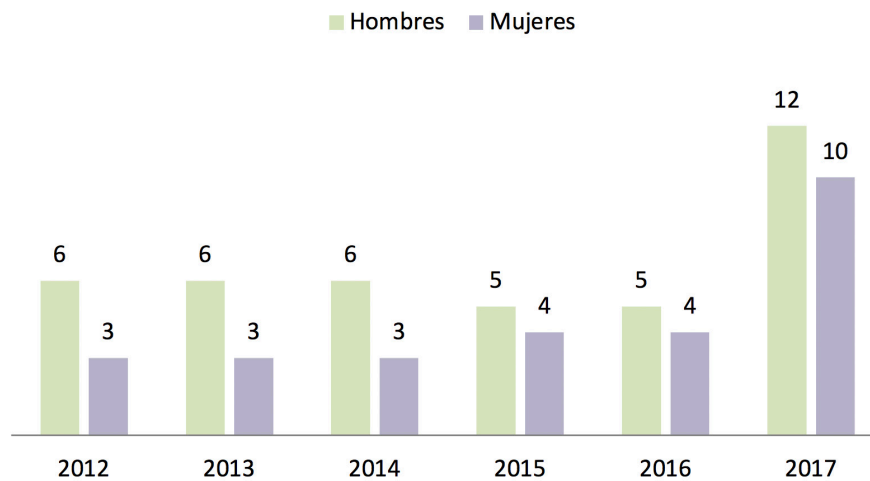


Gráfico 11. Decanatos y Direcciones de Escuela Universitaria

Fuente: Web UHU

En el caso de los **Vicedecanatos y Subdirecciones** de centros la representación es mayoritariamente femenina, siendo la proporción en 2018 del 36% de varones frente al 64% de mujeres. Proporción más igualitaria que en 2014 donde se daba una BG del 33,33%, de varones frente a un 66,66% de mujeres.

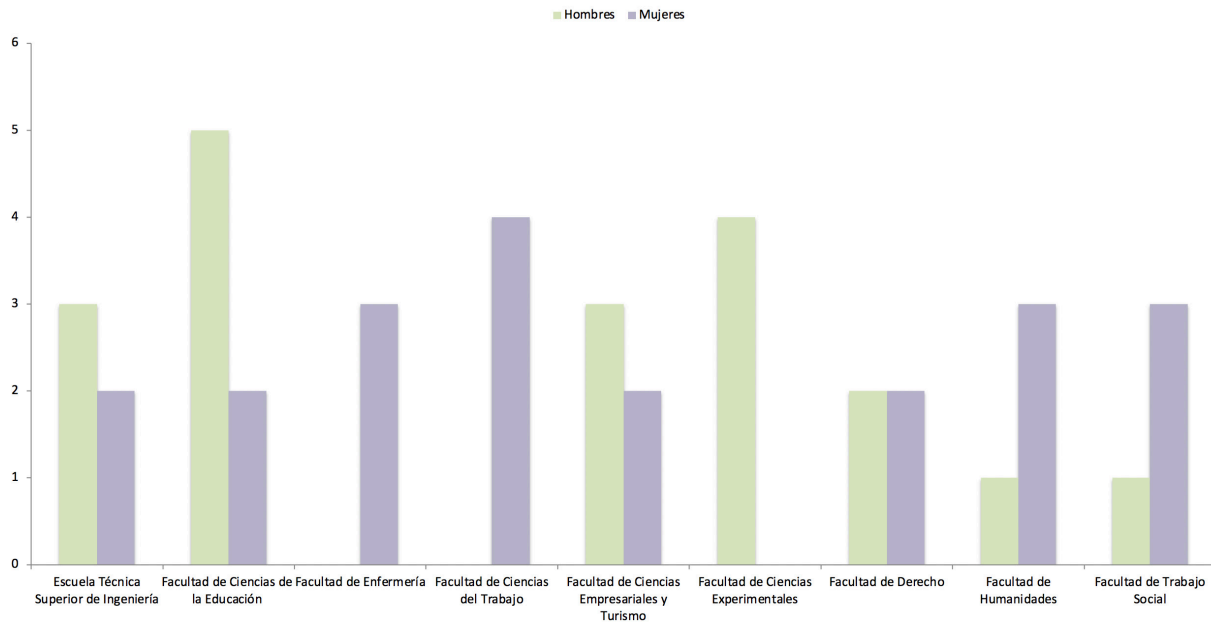


Gráfico 12. Vicedecanatos

Fuente: Web UHU

En las **Secretarías de los Centros** se ha producido una inversión. Mientras que desde 2012 a 2014 estos espacios estaban copados mayoritariamente por hombres, en 2017, las mujeres han pasado a ser más de la mitad, con un porcentaje de representación femenina en estos cargos del 75%.

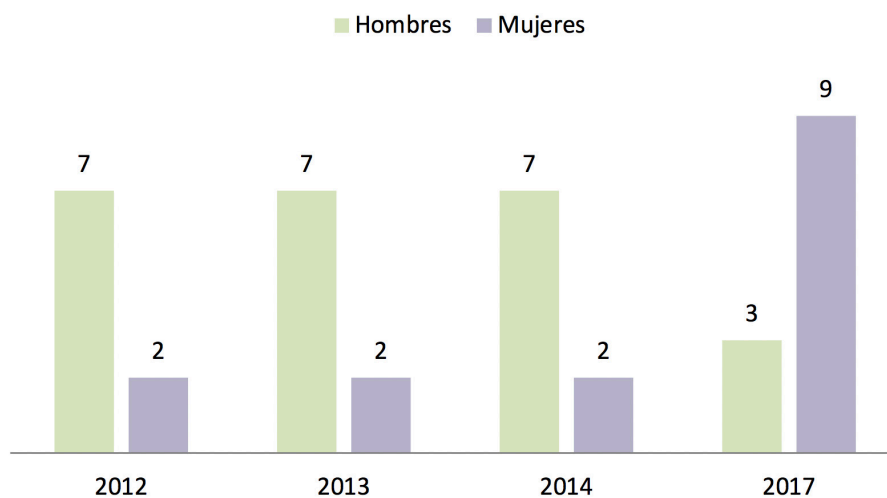


Gráfico 13. Secretaría de Centros Universitarios

Fuente: Web UHU

En el caso de las **Direcciones de Departamento** el 61% de la representación es masculina frente al 39% femenina, existiendo una BG del -22 puntos porcentuales. En la Secretaría de los departamentos la representación está muy equilibrada siendo el 47,82% masculina frente al 52,82% femenina, con una BG de 5 puntos porcentuales.

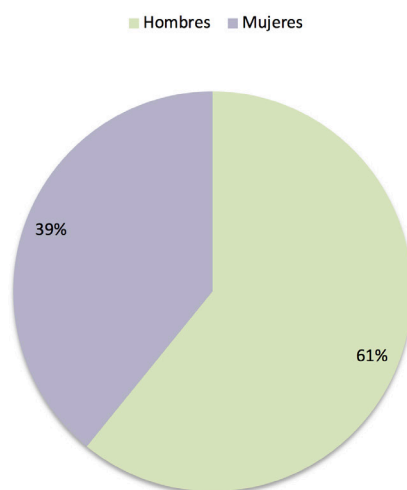


Gráfico 14. Direcciones Generales

Fuente: Web UHU

2.2. PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR (PDI)

En la Universidad de Huelva los hombres siguen teniendo una mayor presencia que las mujeres entre el PDI. En términos absolutos, según las estadísticas a 31 de diciembre de 2017, el número de PDI asciende a 859, de los cuales 506 son hombres y 353 mujeres, lo que significa que el porcentaje femenino es un 41% y el masculino un 59%. Lo que se traduce en que el 58,91% son hombres y que el 41,09% son mujeres, dándose una BG de -17,85 puntos porcentuales.

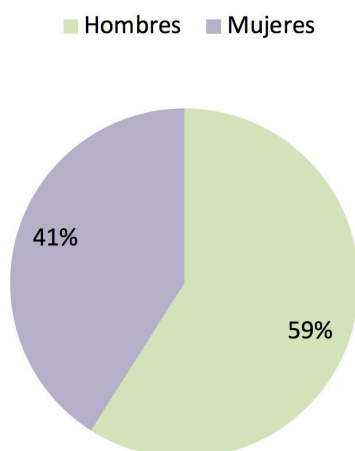


Gráfico 15. Distribución del PDI por Sexo

Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica UHU

En la siguiente tabla (Tabla 1) se recoge la distribución por cuerpo, categoría y sexo del PDI en 2017.

COMPOSICIÓN PDI 2017	M	H	TOTAL	%H	%M	%M-%H
Cátedra Universidad (CU)	8	68	76	10,53	89,47	-78,95
Titularidad Universidad (TU)	95	173	268	35,45	64,55	-29,10
Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	4	14	18	22,22	77,78	-55,56
Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	23	16	39	58,97	41,03	17,95
Contratado/a Doctor/a Interino/a (CDI)	1	3	4	25,00	75,00	-50,00
Contratado/a doctor/a (CD)	41	42	83	49,40	50,60	-1,20
Ayudante doctor/a (AYD)	20	17	37	54,05	45,95	8,11
Asociada/o (A)	37	90	127	29,13	70,87	-41,73
Ayudante LOU (AYL)	0	1	1	0,00	100,00	-100,00
Ayudante CC. Salud (AYCCS)	9	3	12	75,00	25,00	50,00
Colaborador/a (COL)	32	32	64	50,00	50,00	0,00
Sustitución Interinidad (SI)	83	47	130	63,85	36,15	27,69
TOTAL	353	506	859	41,09	58,91	-17,81

Tabla 1. PDI por Categoría y Sexo 2017

Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica UHU

Los datos de la tabla muestran una distribución equilibrada en las categorías de TEU, CD, AYD y colaborador/a, no siendo así en las demás.

Si observamos al PDI funcionario, los datos muestran una clara diferencia a favor de los hombres que se va incrementando conforme se asciende en la carrera profesional. Destacando una gran diferencia en las Cátedras de Universidad con sólo un 10,53% de mujeres, siendo la BG más alta con un -78,95 de puntos porcentuales.

Si analizamos la evolución del PDI funcionario, según los datos obtenidos y presentados en el I Plan de Igualdad de la UHU, las cosas no han cambiado mucho desde 2011, donde al igual que en este momento, existía un gran desequilibrio en escala ascendente con respecto a la carrera profesional.

En relación al profesorado laboral, las diferencias no son tan acusadas, destacando sólo una evidente diferencia en el grupo de profesorado asociado donde frente al 70,86% de asociados hombres hay sólo un 29,14% de asociadas mujeres, desvelando una brecha negativa de más del 40%.

A 31 de junio de 2018 los datos muestran una leve diferencia en algunos sectores como se observa en la tabla que sigue:

COMPOSICIÓN PDI 2018	M	H	TOTAL	%H	%M	%M-%H
Cátedra Universidad (CU)	13	74	87	14,94	85,06	-70,11
Titularidad Universidad (TU)	100	166	266	37,59	62,41	-24,81
Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	4	13	17	23,53	76,47	-52,94
Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	20	14	34	58,82	41,18	17,65
Contratado/a Doctor/a Interino/a (CDI)	0	1	1	0,00	100,00	-100,00
Contratado/a doctor/a (CD)	34	42	76	44,74	55,26	-10,53
Ayudante doctor/a (AYD)	22	22	44	50,00	50,00	0,00
Asociada/o (A)	35	83	118	29,66	70,34	-40,68
Ayudante LOU (AYL)	0	0	0	0	0	0
Ayudante CC. Salud (AYCCS)	9	2	11	81,82	18,18	63,64
Colaborador/a (COL)	32	31	63	50,79	49,21	1,59
Sustitución Interinidad (SI)	50	24	74	67,57	32,43	35,14
TOTAL	319	472	791	40,33	59,67	-19,34

Tabla 2. PDI por Categoría y Sexo 2018

Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica UHU

A señalar, el hecho de que hayan aumentado las Cátedras Universitarias en proporciones similares para hombres y mujeres. La brecha de género está descendiendo, pero aún muy lentamente.

Comentar también que, en términos generales, ha descendido por igual el número de hombres y mujeres dentro del PDI de la UHU. Sin embargo, al partir de posiciones diferentes (ya había menos mujeres que hombres en 2017), la brecha se acentúa aún más en detrimento.

2.3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

La composición del PAS es de 441, de los cuales 166 son hombres y 275 mujeres, lo que supone que las mujeres son el 52,74% del PAS. Como podemos observar en la gráfica (Gráfico 16), el total del colectivo del PAS de la UHU se muestra equilibrado, siendo la BG de los 5,49 puntos porcentual. Recordamos que cuando la cifra es positiva, se debe a una mayor presencia de mujeres.

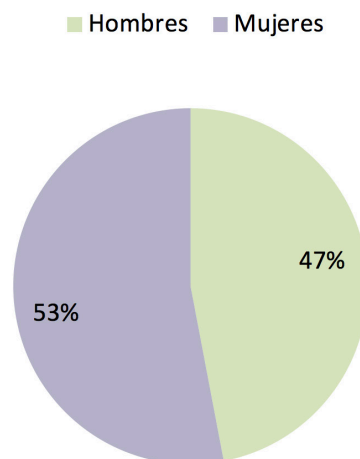


Gráfico 16. Distribución del PAS por Sexo

Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica UHU

En la tabla siguiente (Tabla 3) se exponen los datos por categoría y sexo, donde podemos observar que si analizamos la distribución entre PAS funcionariado y PAS laboral las mujeres constituyen el 71,67% del personal funcionariado con una brecha de género de 43,35 puntos porcentuales a favor de las mujeres. Por otra parte, en el caso del personal laboral existe una distribución más equilibrada, donde la brecha de género es sólo de 3,4 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

COMPOSICIÓN PAS 2017	M	H	TOTAL	%H	%M	%H	%M-%H
Funcionario	A1	3	6	9	33,33	66,67	-33,33
	A2	22	17	39	56,41	43,59	12,82
	C1	114	37	151	75,50	24,50	50,99
	C2	45	21	66	68,18	31,82	36,36
Laboral	1	3	8	11	27,27	72,73	-45,45
	2	7	7	14	50,00	50,00	0,00
	3	33	27	60	55,00	45,00	10,00
	4	48	43	91	52,75	47,25	5,49
TOTAL		275	166	441	62,36	37,64	24,72

Tabla 3. PAS por Categoría Laboral y Sexo 2017

Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica UHU

A 31 de junio de 2018 los datos muestran una leve diferencia en algunos sectores como se muestra en la tabla (Tabla 4):

CATEGORÍAS	M	H	TOTAL	%M	%H	%M-%H	
Funcionario	A1	2	7	9	22,22	77,78	-55,56
	A2	22	18	40	55,00	45,00	10,00
	C1	112	36	148	75,68	24,32	51,35
	C2	56	24	80	70,00	30,00	40,00
Laboral	1	4	8	12	33,33	66,67	-33,33
	2	7	7	14	50,00	50,00	0,00
	3	33	27	60	55,00	45,00	10,00
	4	46	43	89	51,69	48,31	3,37
Capítulo VI	1[1]	24	13	37	64,86	35,14	29,73
	2[2]	65	62	127	51,18	48,82	2,36
	3[3]	35	12	47	74,47	25,53	48,94
Personal Indefinido No Fijo	1	13	5	18	72,22	27,78	44,44
	2	16	2	18	88,89	11,11	77,78
	3	3	4	7	42,86	57,14	-14,29
TOTAL	438	268	706	62,04	37,96	24,08	

Tabla 4. PAS por Categoría Laboral y Sexo 2018

Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica UHU

En términos globales, se ha incrementado el número de PAS en la Universidad de Huelva, siendo este aumento un poco mayor en lo que a mujeres se refiere. La BG se mantiene prácticamente en la misma franja indicando la feminización del colectivo.

2.4. ESTUDIANTADO

El Estatuto de la Universidad de Huelva (Aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía de 12 de julio de 2011, publicado por Decreto 232/2011, de 12 de julio, en el B.O.J.A. n.º. 147, de 28 de julio) recoge en el Artículo 126. 1. que “Serán considerados estudiantes de la Universidad de Huelva todos los matriculados en cualquiera de las asignaturas integrantes de los planes de estudios de sus Facultades, Escuelas e Institutos Universitarios, así como los que cursen disciplinas en los Centros adscritos y títulos propios, incluidos los estudiantes matriculados en las enseñanzas de Doctorado”.

Ya desde hace años, de manera sistemática y general, se viene dando la circunstancia de que la población femenina es notablemente superior a la masculina en los ámbitos universitarios. Así pues, los datos que se exponen a continuación corresponden al **estudiantado matriculado de nuevo ingreso en estudios de 1º y 2º Ciclo, Grado, Postgrado y Doctorado, desde el curso 2011/2012 hasta el curso 2017/2018** en centros propios.

Es importante aclarar desde este momento que los datos se han trabajado atendiendo a dos cuestiones diferenciales: por un lado, se muestran estudiantes de nuevo ingreso y por otro el total de alumnado que actualmente cursa un grado en cualquiera de los cuatro cursos.

Si se tiene en cuenta en cuenta el estudiantado matriculado de nuevo ingreso la gráfica muestra que el 55% son mujeres frente al 45% de hombres.

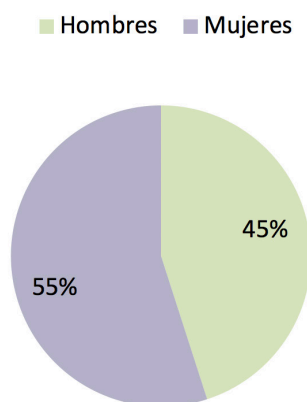


Gráfico 17. Estudiantado Matriculado de Nuevo Ingreso

Fuente: Servicio de Calidad UHU

Si se observan los valores absolutos y desglosados durante los diferentes cursos estudiados, podemos ver una diferencia mínima de 181 durante el curso 2013-2014 y máxima de 336 durante el curso 2011-2012, estando la BG siempre a favor de las mujeres².

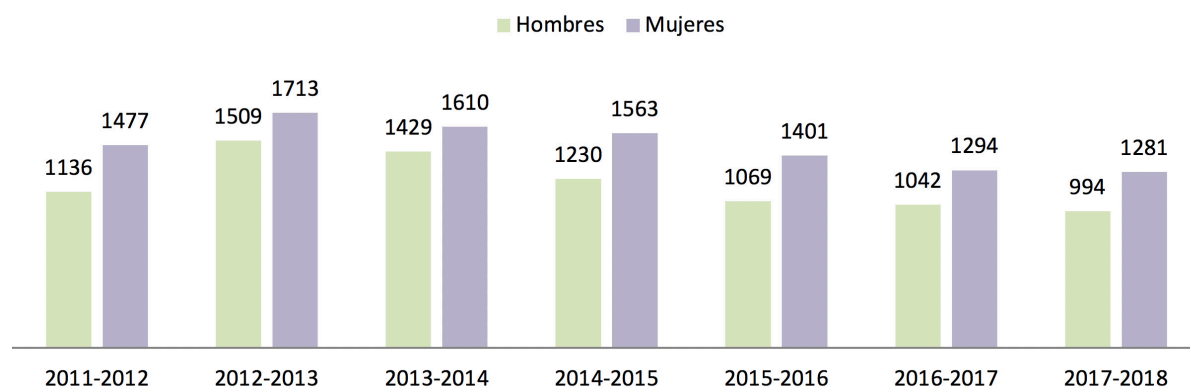


Gráfico 18. Estudiantado de Nuevo Ingreso. Evolución

Fuente: Servicio de Calidad UHU

Se refleja en la siguiente tabla (Tabla 5), la composición numérica del alumnado que actualmente realiza estudios de Grado en cualquiera de los 4 cursos, desagregados por sexo y por grados del curso 2017/2018.

²La Universidad de Huelva, con un alumnado total en el curso 2017/2018 de 9.809 personas, según datos de la Junta de Andalucía, es la segunda universidad pública andaluza con mayor porcentaje de mujeres matriculadas: un 57%.

Titulaciones	Hombres	Mujeres	Total
Grado en Historia	122	58	180
Grado en Filología Hispánica	31	101	132
Grado en Estudios Ingleses	85	140	225
Grado en Gestión Cultural	54	56	110
Grado en Gestión Cultural (semipresencial)	7	12	19
Grado en Humanidades	13	10	23
Grado en Educación Infantil	21	404	425
Grado en Educación Primaria	452	817	1269
Grado en Educación Social	63	350	413
Grado en Psicología	172	583	755
Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	228	64	292
Grado de Enfermería	115	414	529
Grado en Trabajo Social	94	446	540
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	95	173	268
Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (semipresencial)	86	144	230
Grado en Ingeniería Informática	325	34	359
Grado en Ingeniería agrícola	147	65	212
Grado en Ingeniería Química Industrial	90	59	149
Grado en Ingeniería Eléctrica	120	17	137
Grado en Ingeniería Mecánica	250	30	280
Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Ambiente	145	45	190
Grado en Ingeniería Electrónica Industrial	142	18	160
Grado de Ingeniería Energética	116	36	152
Grado de Ingeniería en Explotación de Minas y Recursos Energéticos	43	23	66
Grado en Química	85	132	217
Grado en Geología	42	24	66
Grado en Ciencias Ambientales	44	61	105
Doble Grado en Ciencias Ambientales y Geología	22	19	41
Grado en Derecho	254	400	654
Grado en Administración y Dirección de Empresa	255	219	474
Grado en Finanzas y Contabilidad	80	103	183
Grado en Turismo	66	134	200
Doble Grado en Administración y Dirección de Empresa y Turismo	50	76	126
Doble Grado en Estudios Ingleses y Filología Hispánica	47	119	166
Doble grado Ing. Electrónica Industrial y Ing. mecánica	9	3	12
Doble Grado en Administración de Empresas y Finanzas y Contabilidad	195	217	412
Doble Grado Ing. Eléctrica y Ing. Energética	7	1	8
Doble Grado ADE y Derecho	8	22	30
TOTAL	4.180	5.629	9.809

Tabla 5. Estudiantado por Sexo y Titulación

Fuente: Portal de Transparencia UHU

Si analizamos la brecha de género por Facultades podemos observar cómo sólo en tres Facultades no hay brecha de género, la Facultad de Experimentales, la Facultad de Humanidades y la Facultad de Empresariales.

Composición alumnado curso 2017/2018	M	H	TOTAL	ID		EQUILIBRIO	BG
				%H	%M		
Facultad Experimentales	236	193	429	55,01	44,98	V	10,03
Facultad Humanidades	496	359	855	58,01	41,98	V	16,03
Facultad Educación, psicología y Ciencias del Deporte	2.218	936	3.154	70,32	29,67	X	40,65
Facultad Empresariales	749	646	1.395	53,69	46,30	V	7,39
Escuela T, S, Ingeniería	331	1378	1.709	19,37	80,63	X	-61,26
Facultad Enfermería	414	115	529	78,26	21,74	X	56,52
Facultad Derecho	422	262	684	61,69	38,31	X	23,38
Facultad Ciencias del Trabajo	317	181	498	63,65	36,35	X	27,3
Facultad Trabajo Social	414	94	508	81,49	18,51	X	62,98

Tabla 6. Brecha de Género por Facultades

Fuente: Servicio de Calidad UHU

A continuación, se muestra la **composición del alumnado de nuevo ingreso** de manera que se vea más fácilmente la brecha de género en las distintas Facultades y cómo existen Facultades más feminizadas y otras más masculinizadas.

Rápidamente se pueden identificar de esta forma, cuáles son las Facultades y Escuelas feminizadas y masculinizadas, así como cuáles son las que superan los niveles de equilibrio.

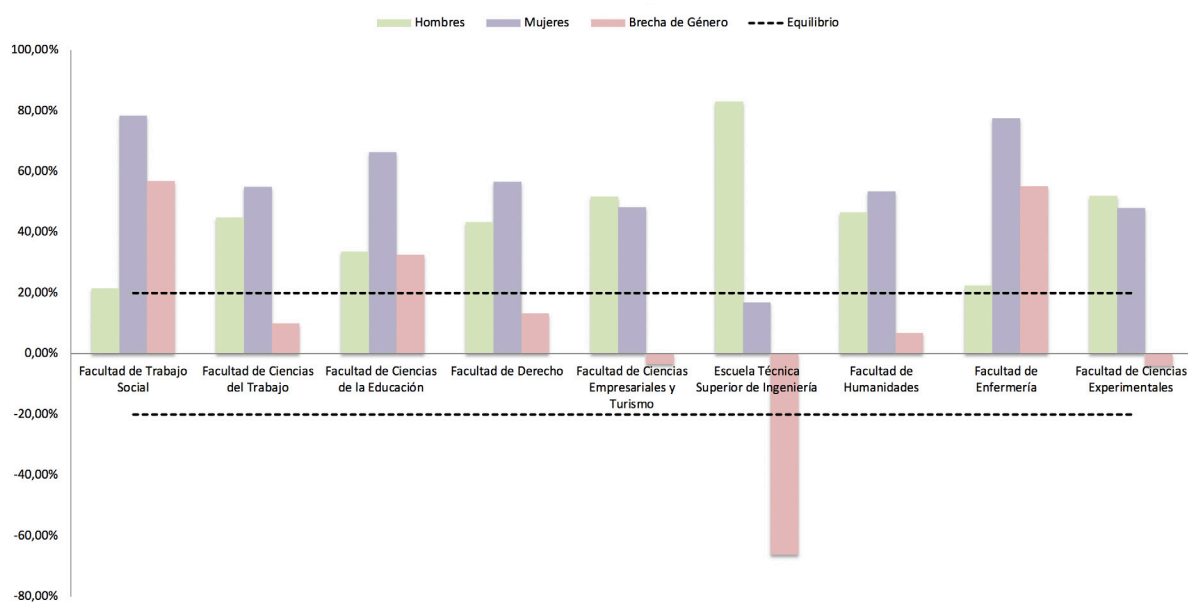


Gráfico 19. Composición del Alumnado de nuevo Ingresos por Facultad

Fuente: Servicio de Calidad UHU

Ahora bien, intentando que este análisis sea aún más objetivo y exhaustivo, trabajamos ahora de manera más concreta en qué Grados se matriculan hombres y mujeres.

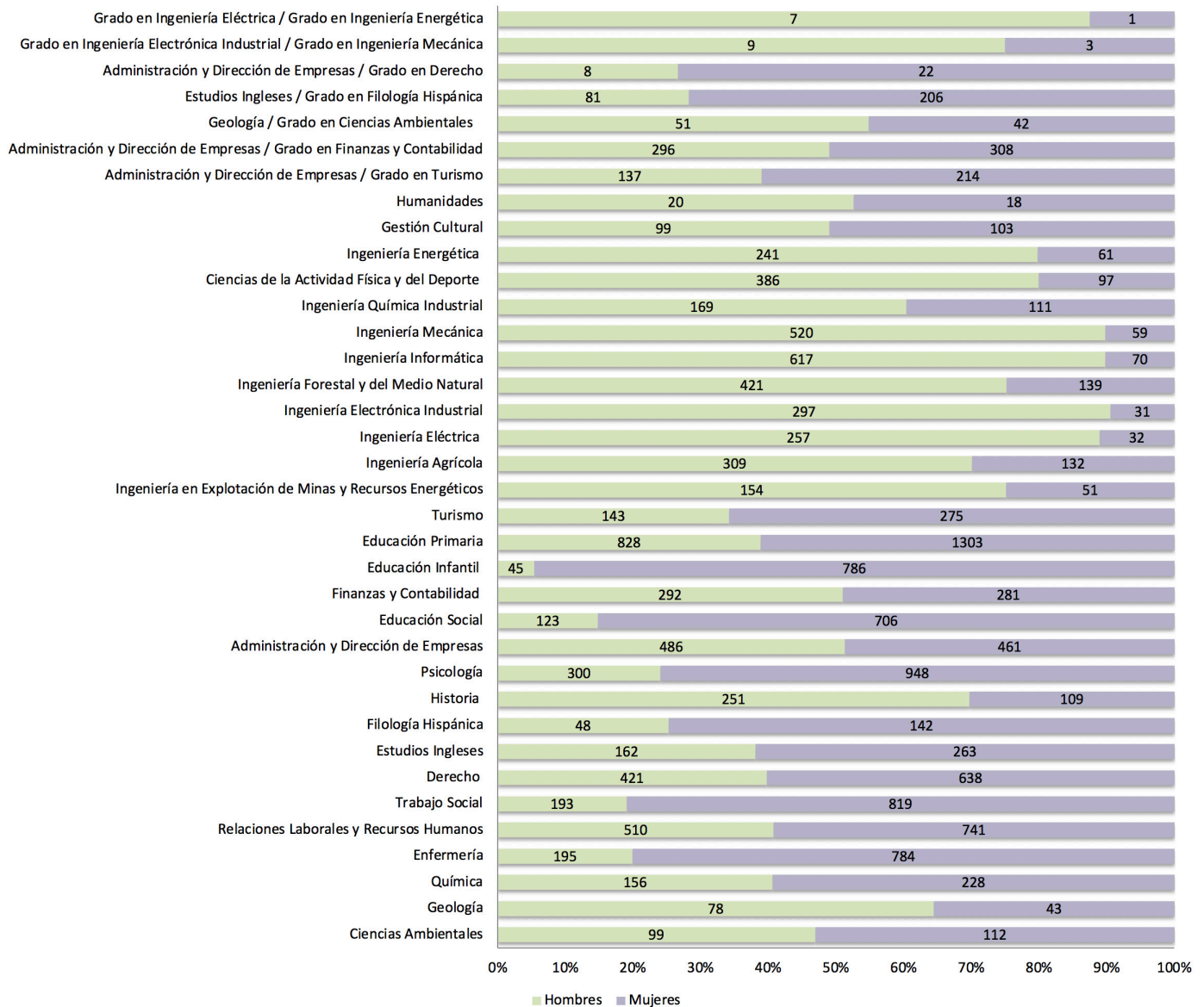


Gráfico 20. Matriculaciones por Grado y Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

De la gráfica anterior, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Con respecto a los Grados ofrecidos por la Facultad de Humanidades, hombres y mujeres presentan un porcentaje de matriculación relativamente similar, llamando la atención la situación del Grado en Historia donde los hombres triplican ampliamente a las mujeres.
- En los Grados ofrecidos por la Escuela Técnica Superior de Ingeniería las matriculaciones masculinas duplican e incluso triplican a las de las estudiantes mujeres en todos los Grados. Es para las mujeres, una opción muy poco frecuente elegir la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, lo que da como resultado la BG más negativa.

- Por otra parte, es llamativa la feminización de los Grados ofrecidos por la Facultad de Ciencias de la Educación, Psicología y Ciencias del Deporte, a excepción del Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, donde hay una matriculación masculina cuatro veces superior a la de las mujeres.

- Otros dos Grados ampliamente feminizados son en el Grado en Trabajo Social y el Grado en Enfermería.

- En los Grados ofrecidos por la Facultad de Ciencias Experimentales, la Facultad de Derecho, la Facultad de Ciencias del Trabajo y Trabajo Social, así como por la Facultad de Ciencias Empresariales y Turismo no presentan significativas diferencias entre elecciones de hombres y mujeres.

Hay que tener en cuenta también, que los datos están recogidos desde 2011 para facilitar el **análisis evolutivo**, pero son los últimos cuatro años los que actualmente componen el total de alumnado matriculado en cada Grado.

Aclarado esto, para evitar incurrir en el error, se exponen a continuación las gráficas detalladas por grado y curso académico.

En la Facultad de Ciencias Experimentales, se ofrecen los Grados en Ciencias Ambientales, Geología y Química, además del Doble Grado en Ciencias Ambientales y Geología. Veamos la situación de cada uno de ellos.

Observando el número de personas matriculadas cada curso en el Grado en **Ciencias Ambientales** es posible afirmar que existe equidad entre ambos sexos. Aunque si comparamos el total de todos los cursos, encontramos una leve mayoría de mujeres, presentando un BG de 6,16 puntos porcentuales, siendo un total de 99 hombres y 112 mujeres.

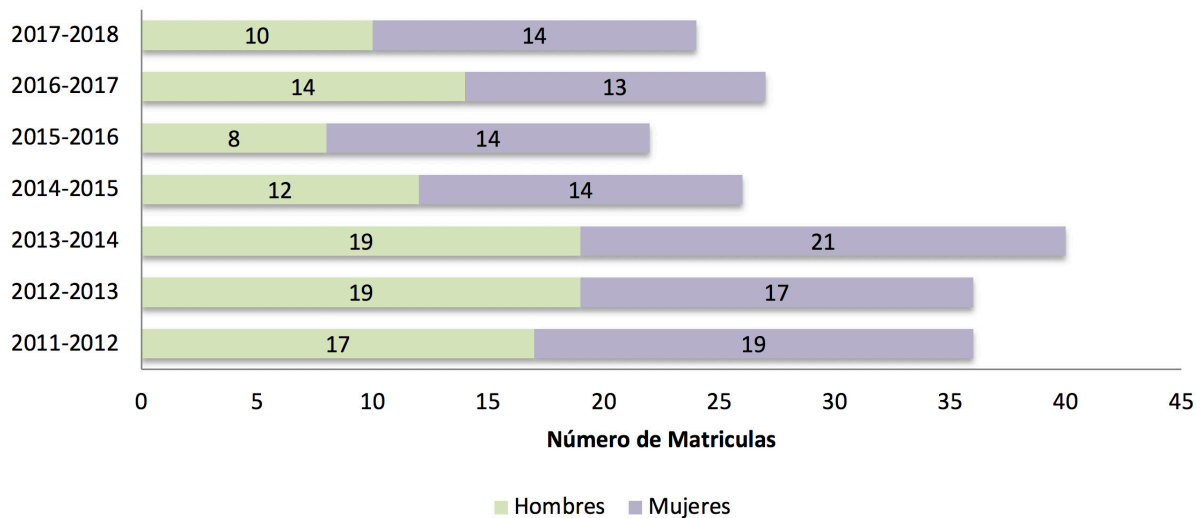


Gráfico 21. Matriculaciones en Ciencias Ambientales por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En el Grado en **Geología** se observa una mayoría de hombres frente a las mujeres durante todos los cursos. Siendo un total de 78 hombres, frente a 43 mujeres. La BG en la sumatoria de todos los cursos es de -28,9 puntos porcentuales.

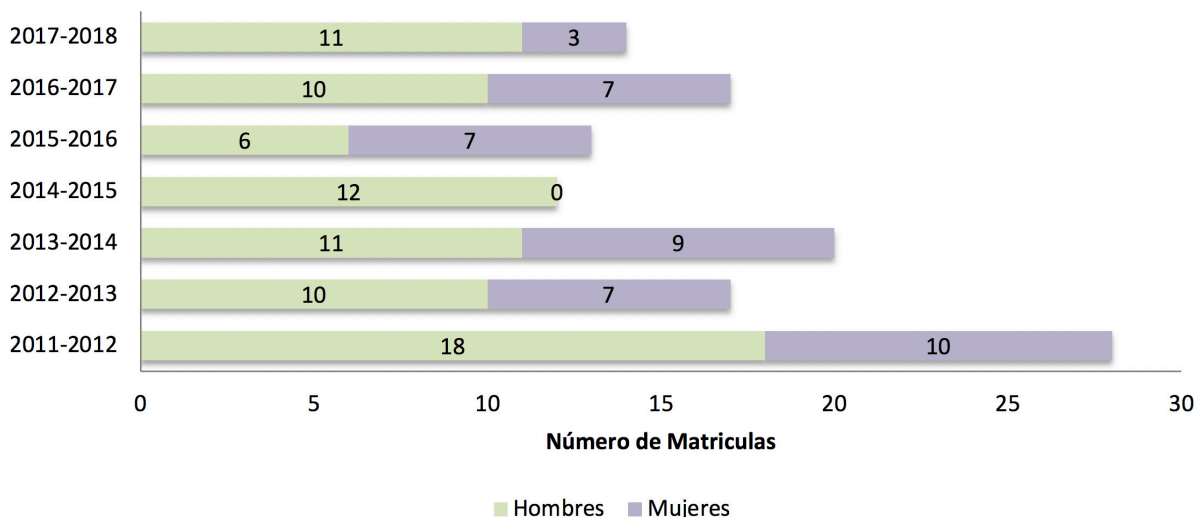


Gráfico 22. Matriculaciones en Geología por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En el Grado en **Química** encontramos una mayoría de mujeres durante todos los cursos. Siendo 228 mujeres frente a 156 hombres. La BG se encuentra dentro del equilibrio legalmente establecido con un ajustadísimo 18,75 puntos porcentuales.

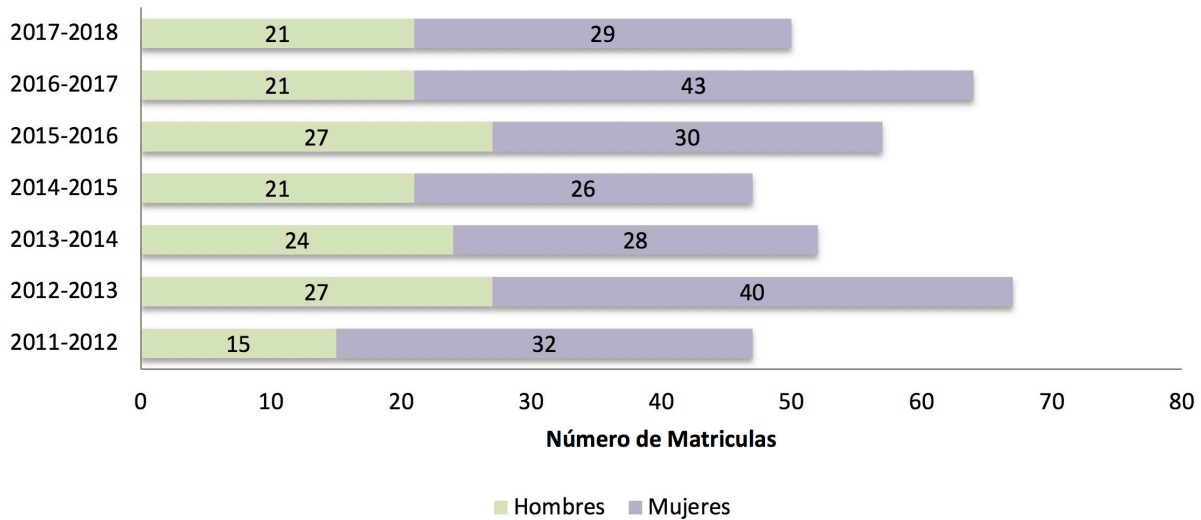


Gráfico 23. Matriculaciones en Química por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En el Doble Grado en **Geología y Ciencias Ambientales**, se observa una leve mayoría de hombres durante todos los cursos. Siendo un total de 51 hombres y 42 mujeres, presentando una BG de -9,68 puntos porcentuales.

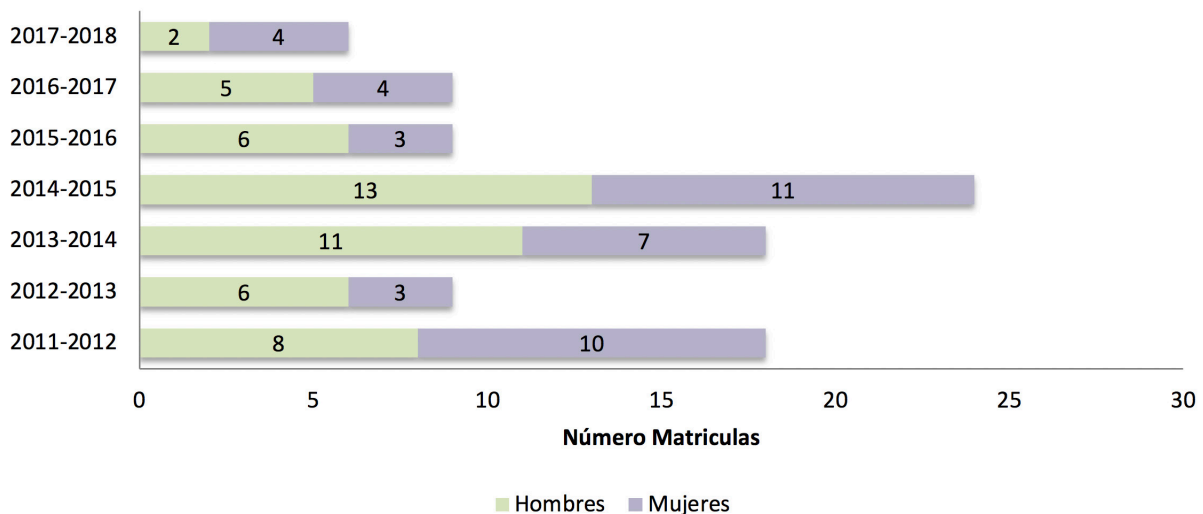


Gráfico 24. Matriculaciones en PCEO Geología/Ambientales por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En la Facultad de Humanidades, encontramos los Grados en: Filología Hispánica, Historia, Estudios Ingleses, Gestión Cultural y Humanidades, además del Doble Grado en Estudios Ingleses y Filología Hispánica.

En el Grado en **Filología Hispánica** se observa un predominio de matrículas realizadas por mujeres durante todos los cursos estudiados. El resultado final es un total de 48 hombres y 142 mujeres. Se observa, por tanto, una BG desequilibrada que alcanza un 49,47 punto porcentual.

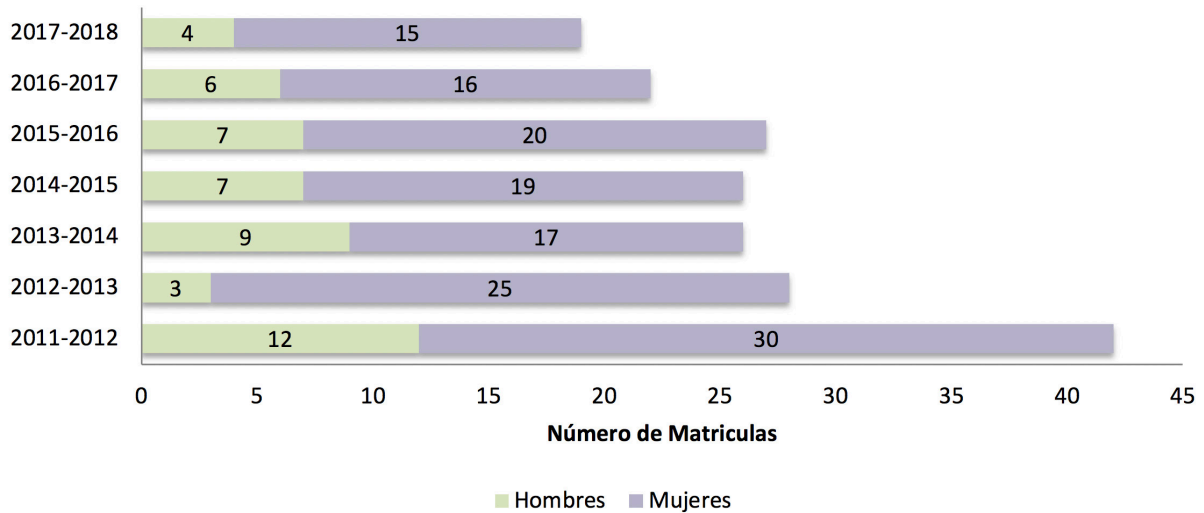


Gráfico 25. Matriculaciones en Filología Hispánica por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En el Grado en **Historia** encontramos, a pesar de estar en una Facultad con una BG equilibrada, una amplia presencia de hombres a lo largo de todos los cursos académicos estudiados. Resultando un total de 251 hombres y 109 mujeres y una BG negativa del -39,44 puntos porcentuales.

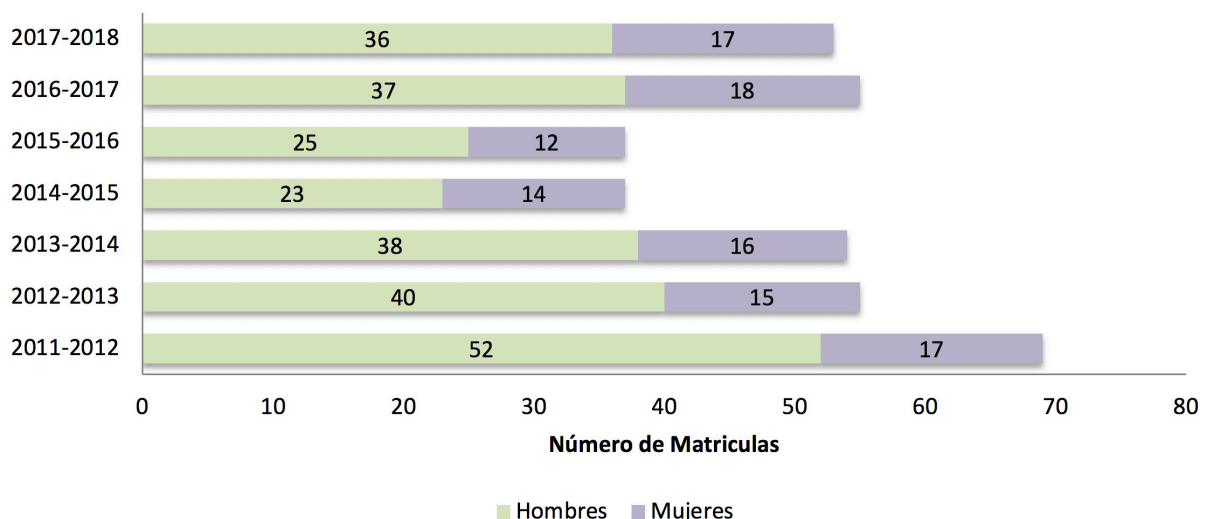


Gráfico 26. Matriculaciones en Historia por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En el Grado en **Gestión Cultural** encontramos una distribución de los sexos más o menos equilibrada. Siendo mayoría de hombres durante dos cursos (2012-2013 y 2016-2017) y mayoría de mujeres los tres cursos restantes. Resultando el cómputo global de 99 hombres frente a 103 mujeres y una BG de 1,98 puntos porcentuales.

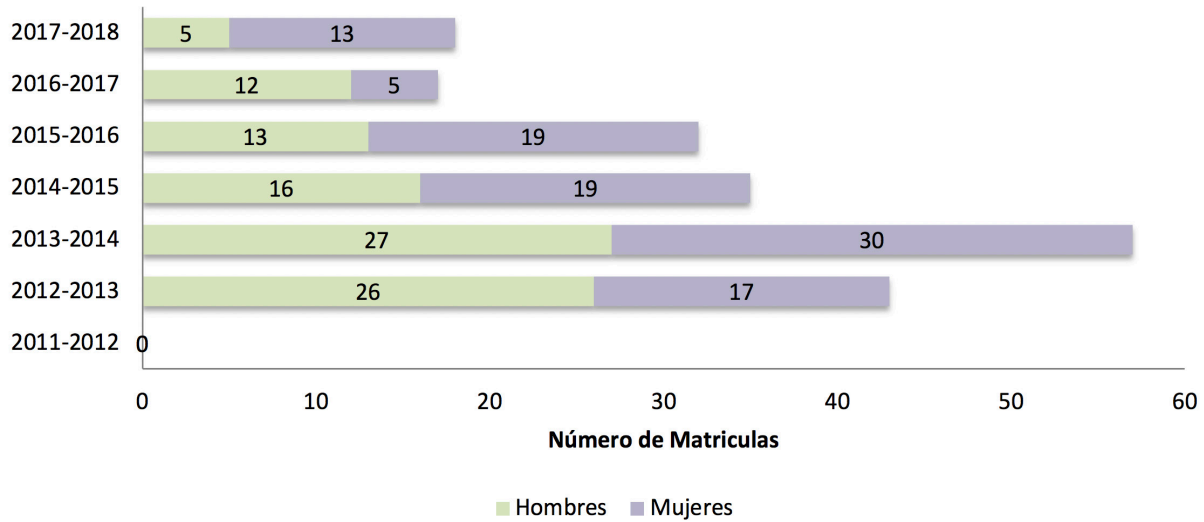


Gráfico 27. Matriculaciones en Gestión Cultural por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En el Grado en **Humanidades** tampoco se observa predominio de ninguno de los dos sexos, variando durante los diferentes cursos. El cómputo total es de 20 hombres y 18 mujeres, siendo la BG de -5,26 puntos porcentuales.

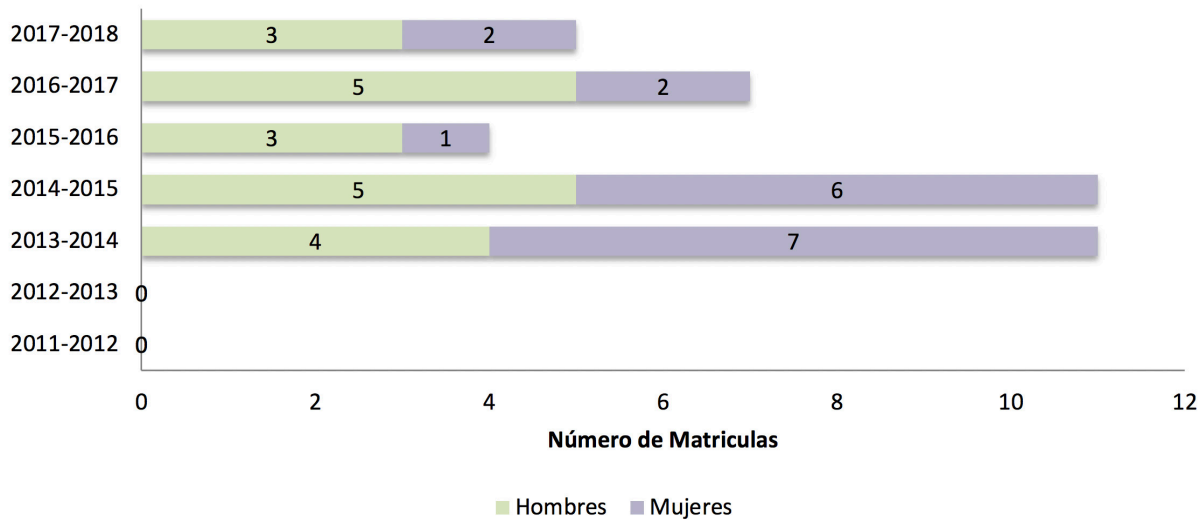


Gráfico 28. Matriculaciones en Humanidades por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

Por su parte, el Grado en **Estudios Ingleses** hay 162 hombres frente a 263 mujeres. Hay un BG de 23,77 puntos porcentuales.

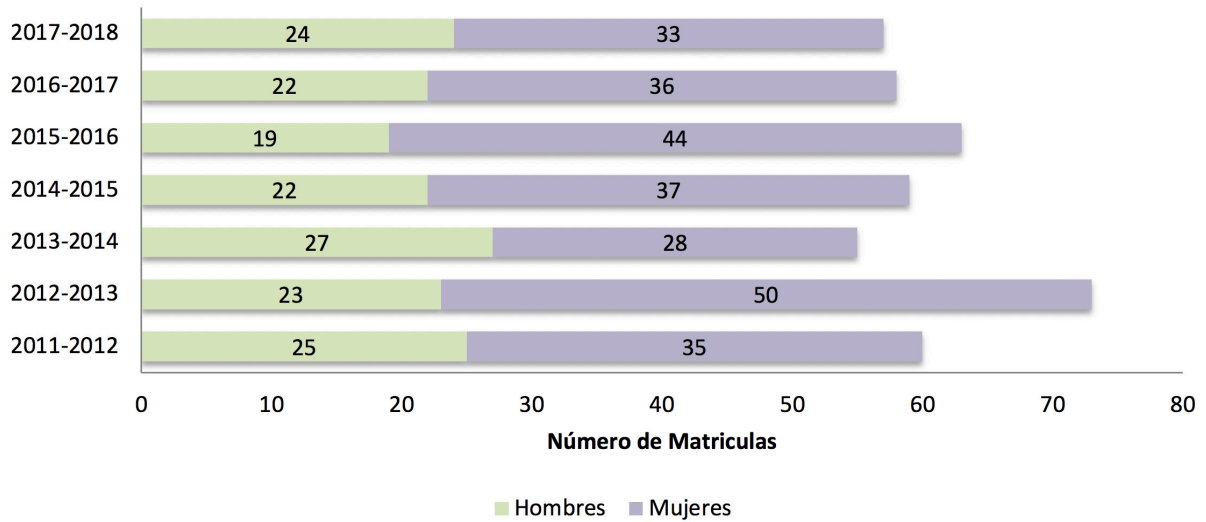


Gráfico 29. Matriculaciones en Estudios Ingleses por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

Por último, en el **Doble Grado en Estudios Ingleses/Filología Hispánica** sí se puede observar un predominio bastante significativo de matriculación femenina. Durante todos los cursos el número de mujeres oscila entre un 65% y un 80%. Siendo el total de 81 hombres y 206 mujeres, con una BG de 43,55 puntos porcentuales.

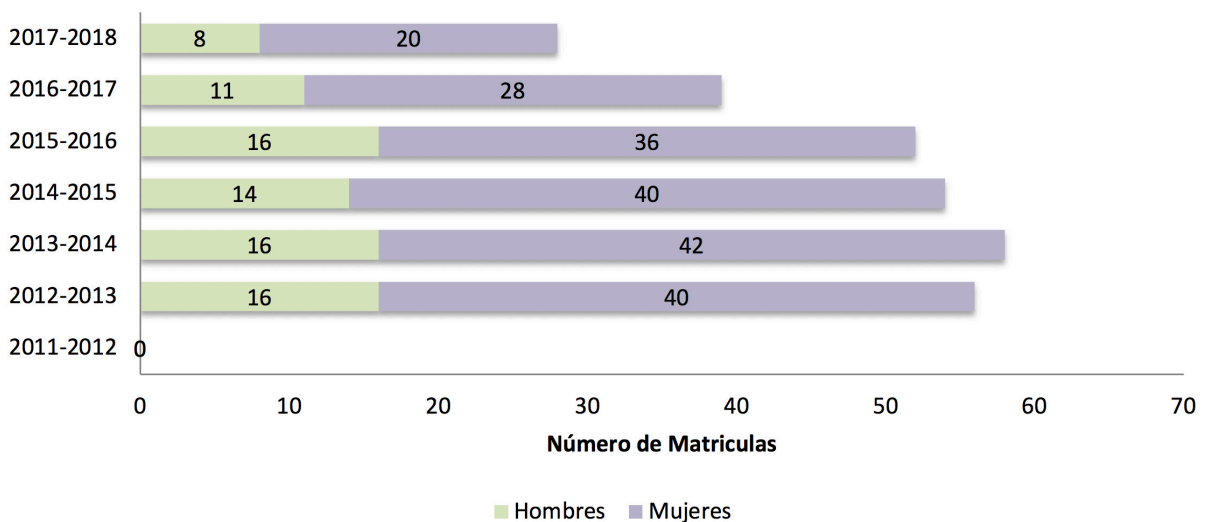


Gráfico 30. Matriculaciones en PCEO Estudios Ingleses/Filología Hispánica por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En la Facultad de Ciencias de la Educación, Psicología y Ciencias del Deporte encontramos los Grados en: Educación Social, Educación Infantil, Educación Primaria, Psicología y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.

En esta Facultad, se da un gran desequilibrio de género en las matriculaciones. Las mujeres son mayoría en todos los Grados, exceptuando el Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte.

En el Grado en **Educación Social** encontramos mayoría de mujeres durante todos los cursos, siendo la presencia masculina mínima. El cómputo global es de 123 hombres y 706 mujeres, lo cual supone un 14,84% de hombres y un 85,16% de mujeres. Es este uno de los Grados con una BG más desigual, con un 70,33%.

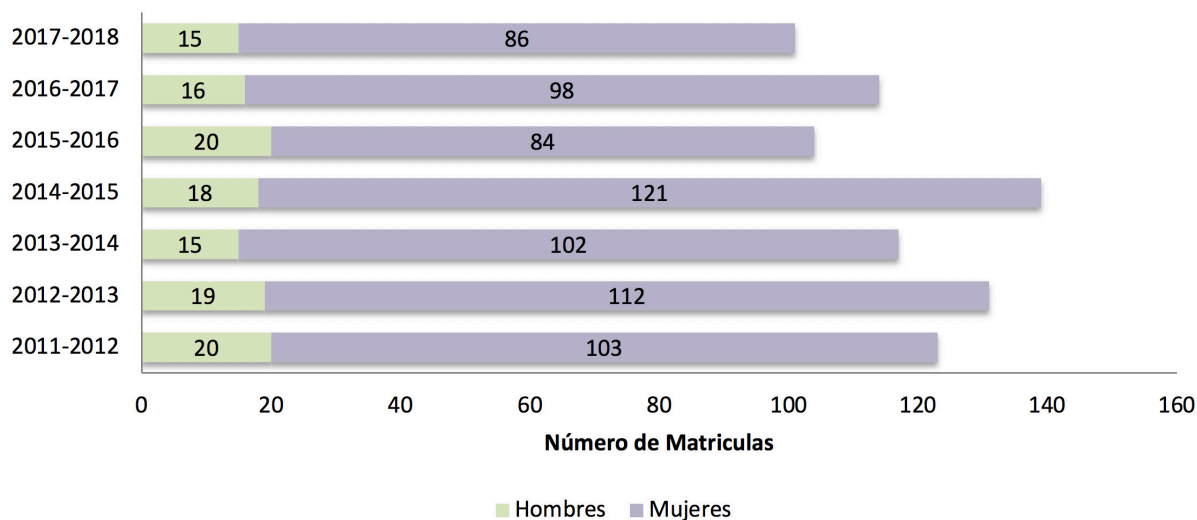


Gráfico 31. Matriculaciones en Educación Social por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En el Grado en **Educación Infantil** la presencia masculina es anecdótica, sólo suponen el 6,13% de las matriculaciones durante todos los cursos. Contabilizándose una presencia global de 45 hombres frente a las 786 mujeres, con la BG más desequilibrada, de un 89,17 punto porcentual.

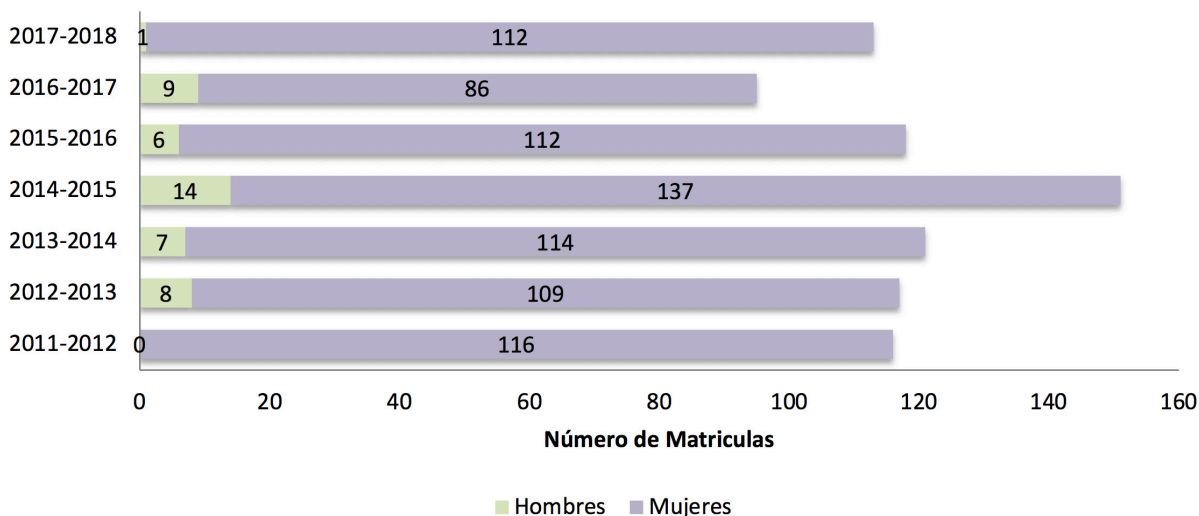


Gráfico 32. Matriculaciones en Educación Infantil por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En el Grado en **Educación Primaria**, siguen siendo mayoría las mujeres. El cómputo global es de 828 hombres y 1303 mujeres, con una BG de 22,29 puntos porcentuales.

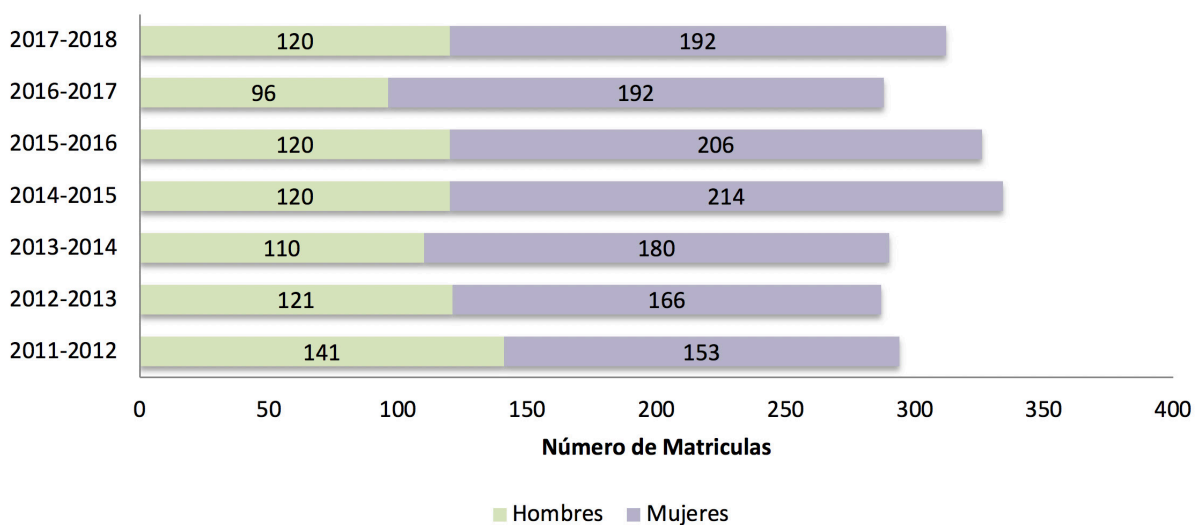


Gráfico 33. Matriculaciones en Educación Primaria por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En el Grado en **Psicología** también se observa una presencia mayoritaria de mujeres durante todos los cursos. Dándose un total de 300 hombres, el 24,04% y 948 mujeres, el 75,96%, con una BG de 51,92 puntos porcentuales.

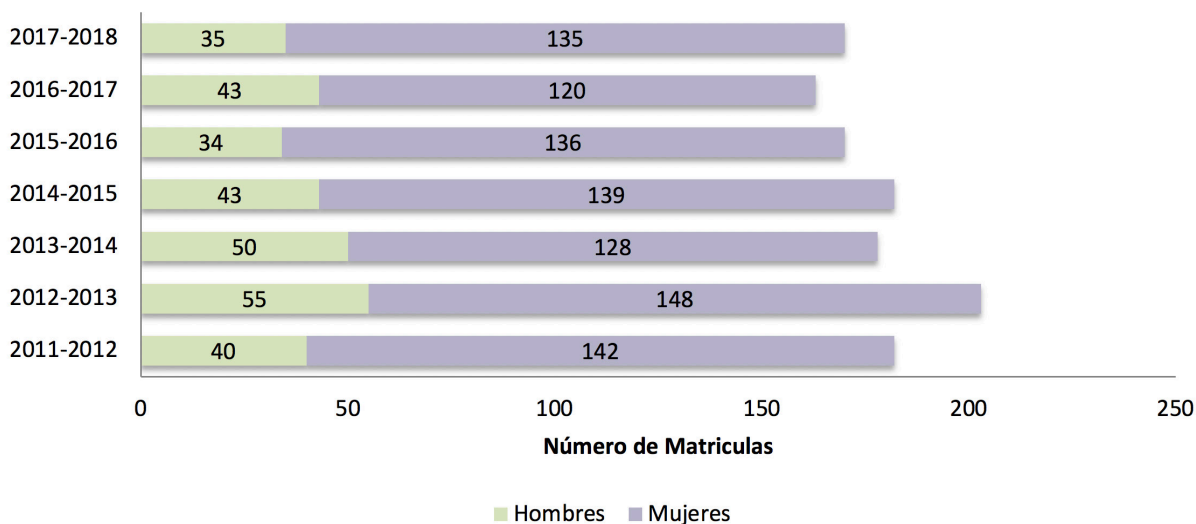


Gráfico 34. Matriculaciones en Psicología por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

Por último, como ya hemos señalado, el Grado en **Ciencias de la Actividad Física y el Deporte** presenta una predominancia masculina. Dándose una globalidad de matriculaciones de 386 hombres y sólo 97 de mujeres. Los porcentajes resultantes son un 79,92% para los hombres y del 20,08 % para las mujeres. La BG es en este caso es de -59,83 puntos porcentuales.

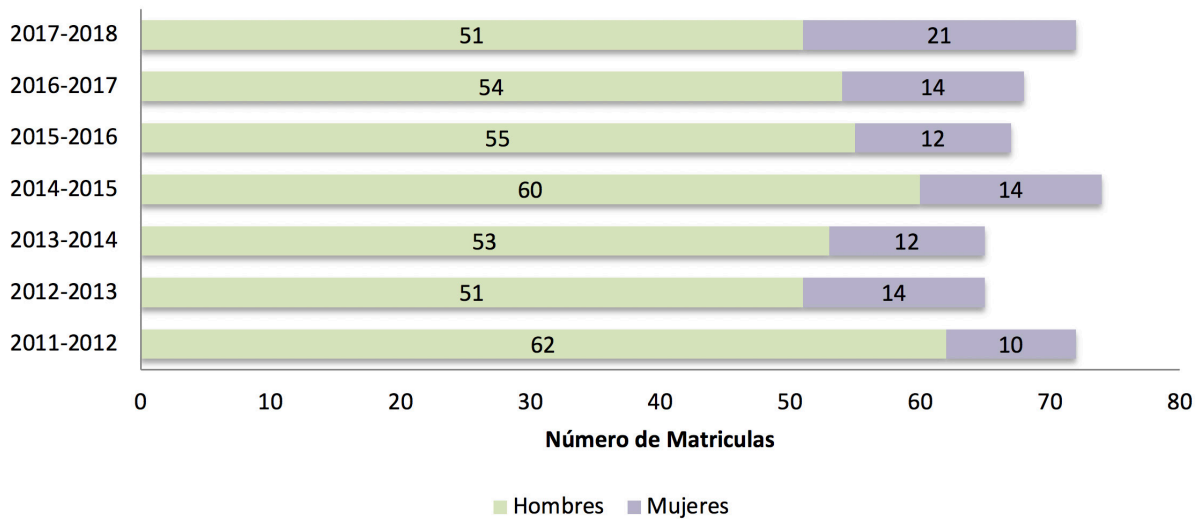


Gráfico 35. Matriculaciones en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En la Facultad de Ciencias Empresariales y Turismo encontramos los Grados en: Administración y Dirección de Empresas, Turismo y Finanzas y Contabilidad. Además de los PCEO en Administración y Dirección de Empresas/Turismo, y el PCEO en Administración y Dirección de Empresas/Finanzas y Contabilidad.

En el Grado en **Administración y Dirección de Empresas**, encontramos unas tendencias llamativas aun teniendo una BG en equilibrio con un -2,64%. Podemos observar como durante los tres primeros cursos las mujeres eran mayoría en sus aulas y, sin embargo, en los tres últimos años las mujeres se han reducido hasta ser solo un tercio del alumnado matriculado.

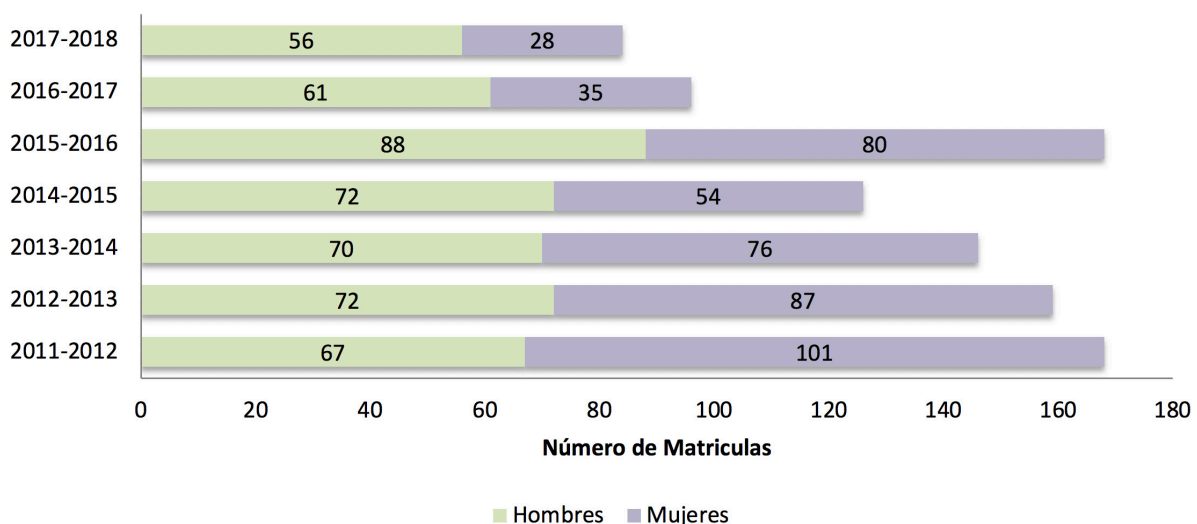


Gráfico 36. Matriculaciones en Administración y Dirección de Empresas por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

El Grado en **Turismo** presenta una clara predominancia femenina, siendo durante todos los cursos y en el cómputo global dos tercios de las matriculaciones, teniendo una BG de los 3,58 puntos porcentuales.

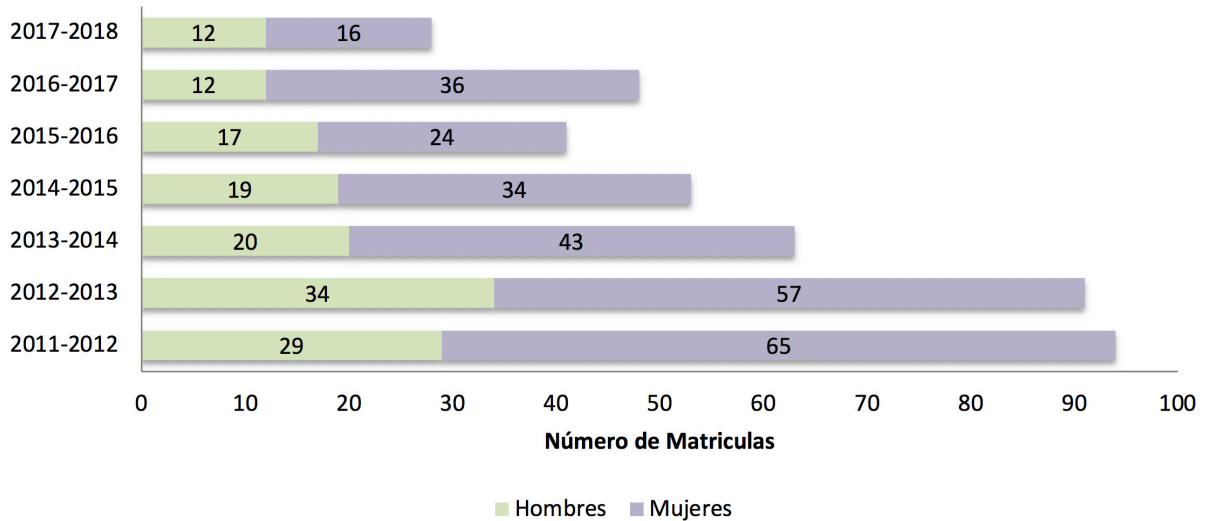


Gráfico 37. Matriculaciones en Turismo por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En **Finanzas y Contabilidad** se observa un equilibrio entre mujeres y hombres, siendo la diferencia global de 11 matriculaciones a favor de los hombres (292 hombres y 281 mujeres), lo que se traduce en una BG de -1,92 puntos porcentuales.

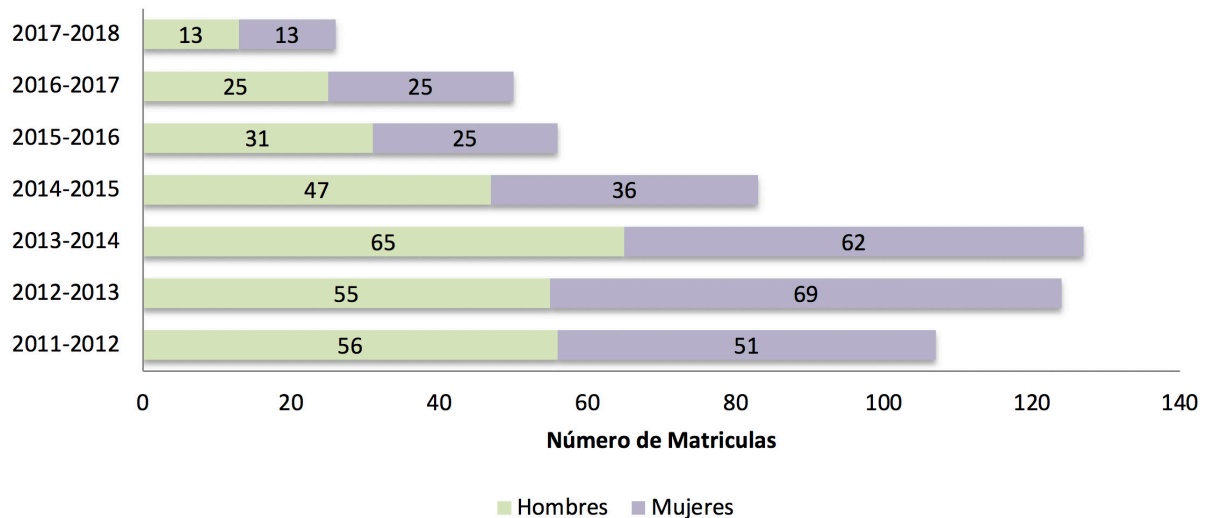


Gráfico 38. Matriculaciones en Finanzas y Contabilidad por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En el Doble Grado en **Administración y Dirección de Empresas/Turismo**, no encontramos con 137 hombres y 214 mujeres, la BG es de 21,94 puntos porcentuales.

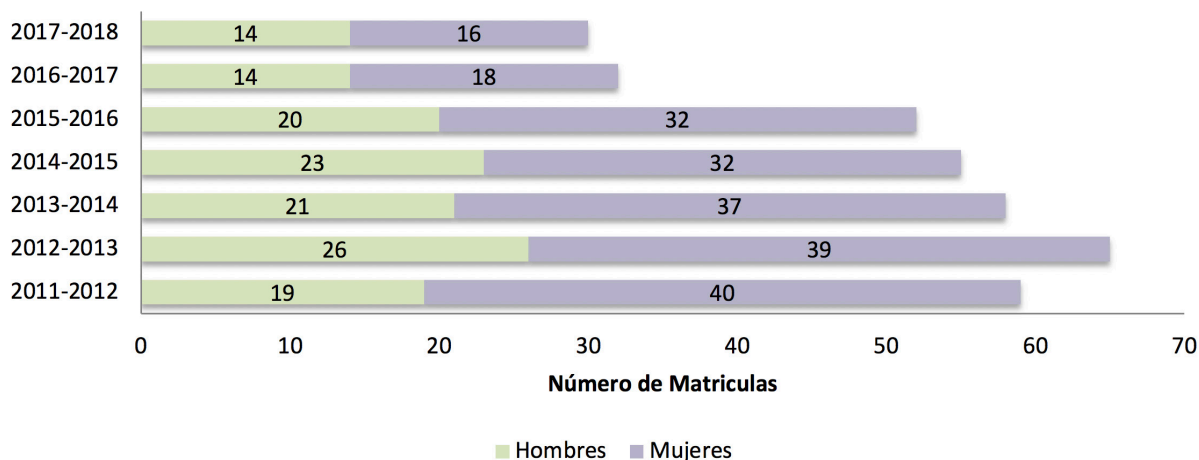


Gráfico 39. Matriculaciones en PCEO Administración y Dirección de Empresas/Turismo por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

Por último, en el Doble Grado en **Administración y dirección de Empresas/Finanzas y Contabilidad**, la balanza se inclina hacia el lado de las mujeres. Siendo el cómputo global de 296 (49,01%) de matriculaciones de los hombres y 308 (50,99%) de las mujeres. Esto supone una del BG 1,99 puntos porcentuales.

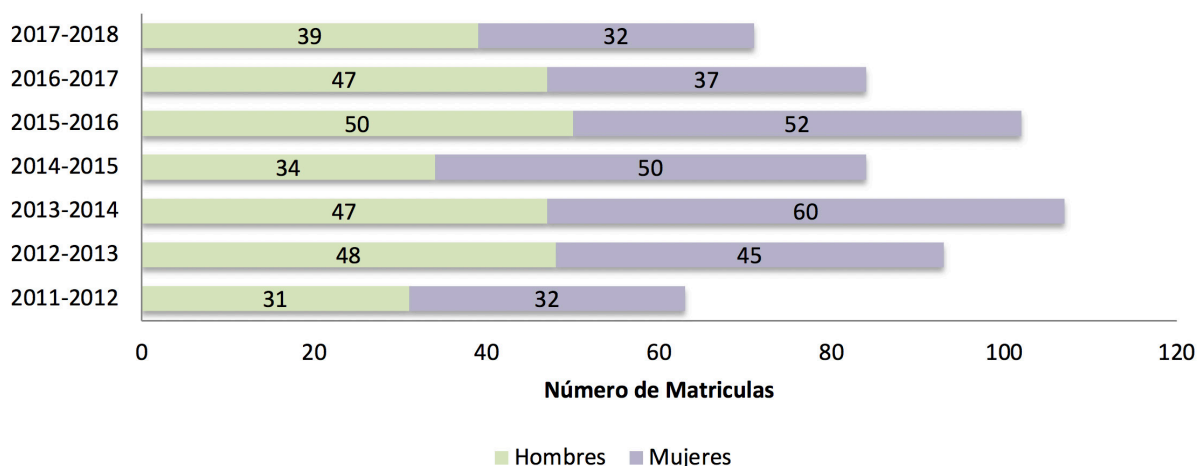


Gráfico 40. Matriculaciones en PCEO Administración y Dirección de Empresas/Finanzas y Contabilidad por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En la Escuela Técnica Superior de Ingeniería encontramos los Grados en: Ingeniería Agrícola, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Electrónica Industrial, Ingeniería Energética, Ingeniería en Explotación de Minas y Recursos Energéticos, Ingeniería Forestal y del Medio Natural, Ingeniería Informática, Ingeniería Mecánica e Ingeniería Química Industrial.

En el Grado en **Ingeniería Agrícola** se observa una clara predominancia masculina, la cual supone un 70,07% del global. Las mujeres sólo el 29,93%. BG del -40,14 puntos porcentuales.

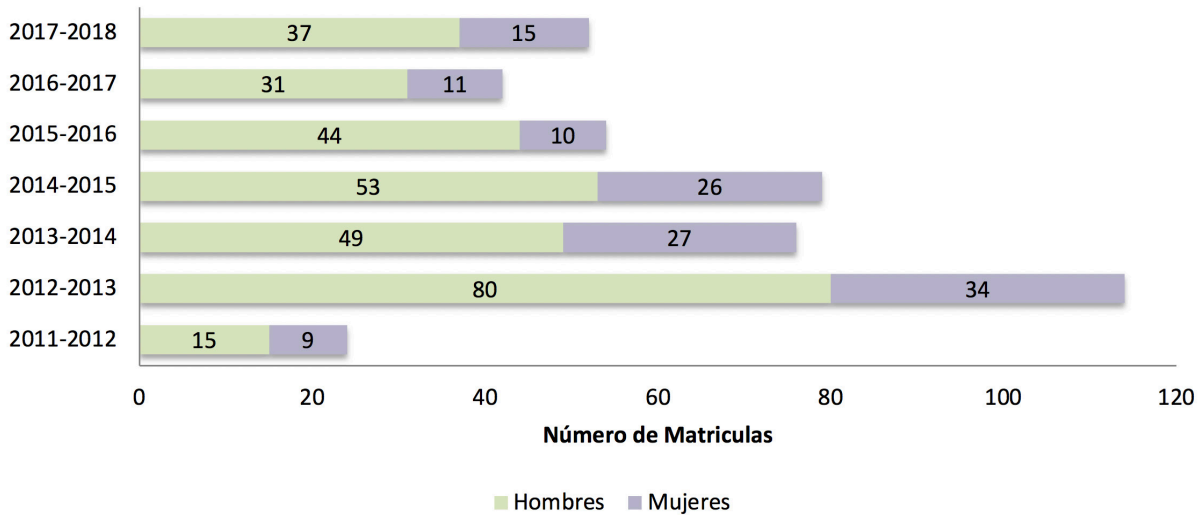


Gráfico 41. Matriculaciones en Ingeniería Agrícola por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En el caso de **Ingeniería Electrónica** la predominancia masculina asciende, alcanzando un 90,55% frente al 9,45% femenino. Siendo la BG de -81,10 puntos porcentuales.

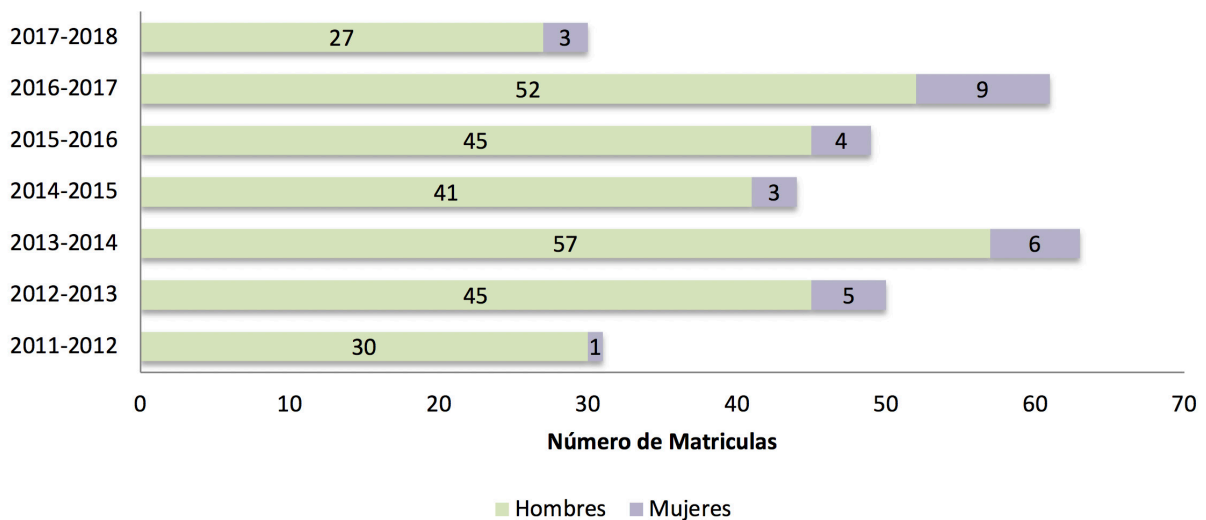


Gráfico 42. Matriculaciones en Ingeniería Electrónica

Fuente: Servicio de Calidad UHU

La diferencia sigue aumentando en el Grado en **Ingeniería Eléctrica** hasta alcanzar un 88,93% de presencia masculina frente a un 11,07% de mujeres. BG -77,85 puntos porcentuales.

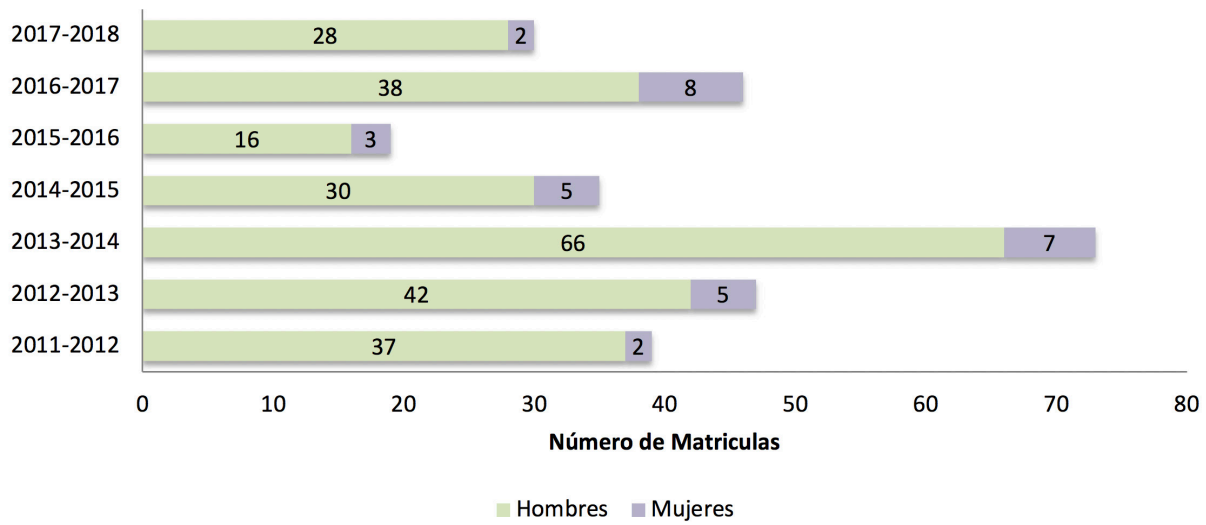


Gráfico 43. Matriculaciones en Ingeniería Eléctrica por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

Por su parte, el Grado en **Ingeniería Energética** continúa con la predominancia masculina dentro de las ingenierías, siendo el 79,80% masculina y las mujeres sólo el 20,20% femenina. BG -59,6 puntos porcentuales.

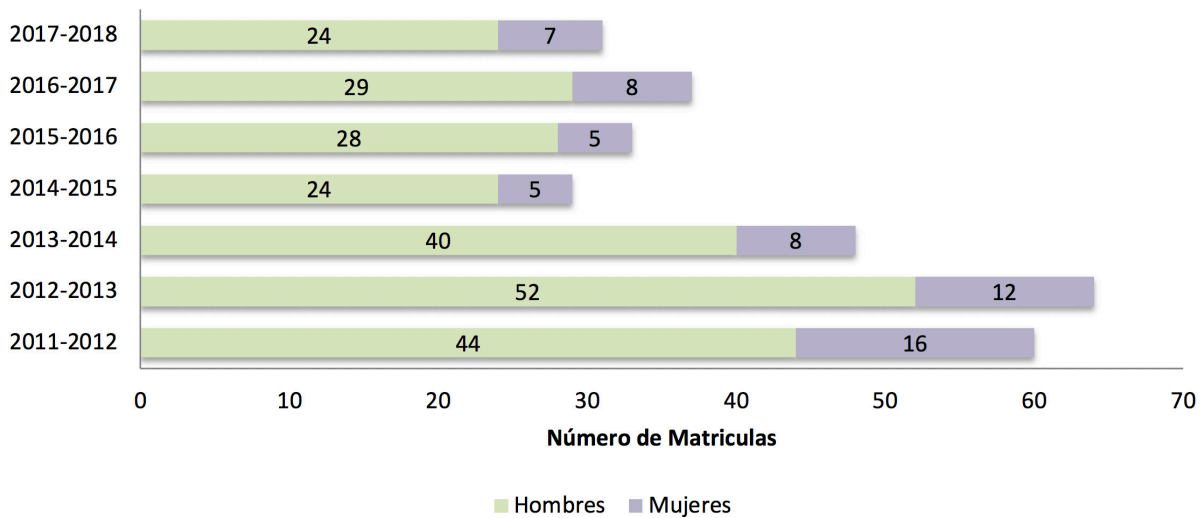


Gráfico 44. Matriculaciones en Ingeniería Energética por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En el caso del Grado en **Explotaciones de Minas y Recursos Energéticos**, la presencia de mujeres aumenta a la quinta parte, llegando al 24,88% de las matrículas frente al 75,12% de los hombres. BG del -50,24 puntos porcentuales.

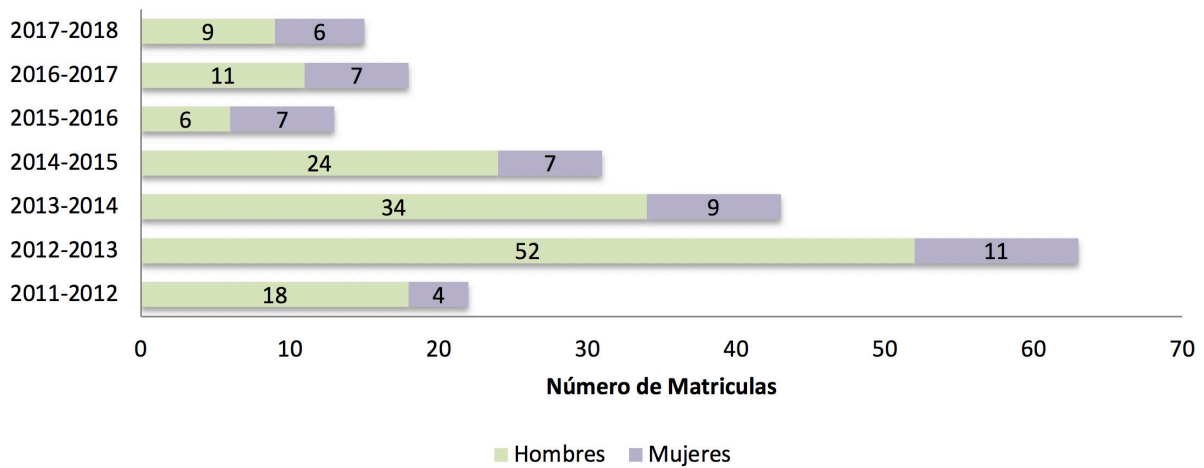


Gráfico 45. Matriculaciones en Ingeniería en Explotaciones de Minas y Recursos Energéticos por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En el Grado de **Ingeniería Forestal y del Medio Natural**, la diferencia entre hombres y mujeres se reduce levemente. Alcanzando las mujeres el 24,82%, y siendo el 75,18% de las matrículas para los hombres. Supone una BG del -50,36 puntos porcentuales.

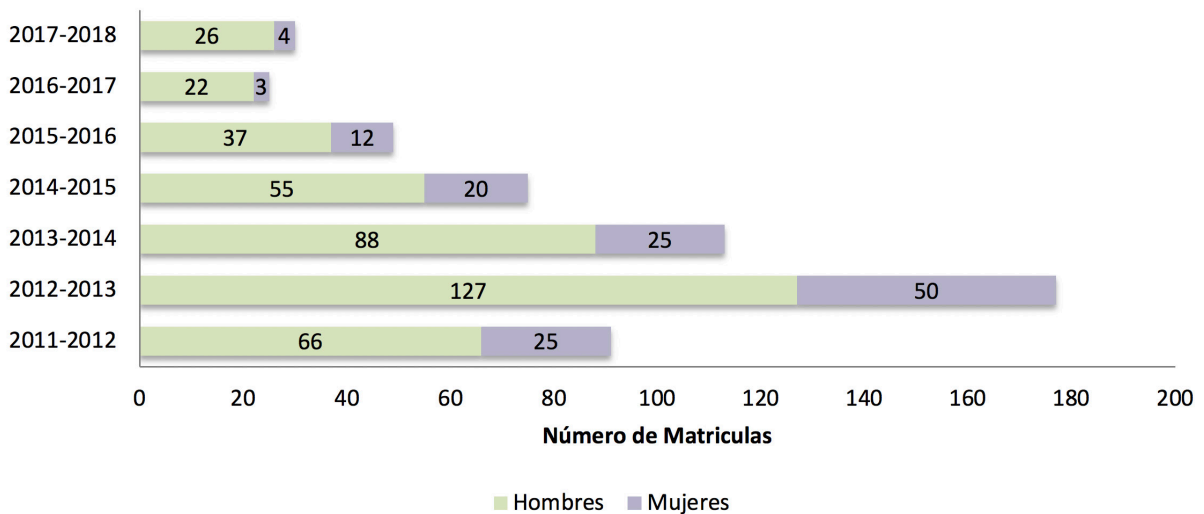


Gráfico 46. Matriculaciones en Ingeniería Forestal y Medio Natural por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En **Ingeniería Informática** la presencia de matrículas realizadas por mujeres es mínima, rozando el 10,19% frente a un 89,81% de hombres matriculados. BG -79,62 puntos porcentuales.

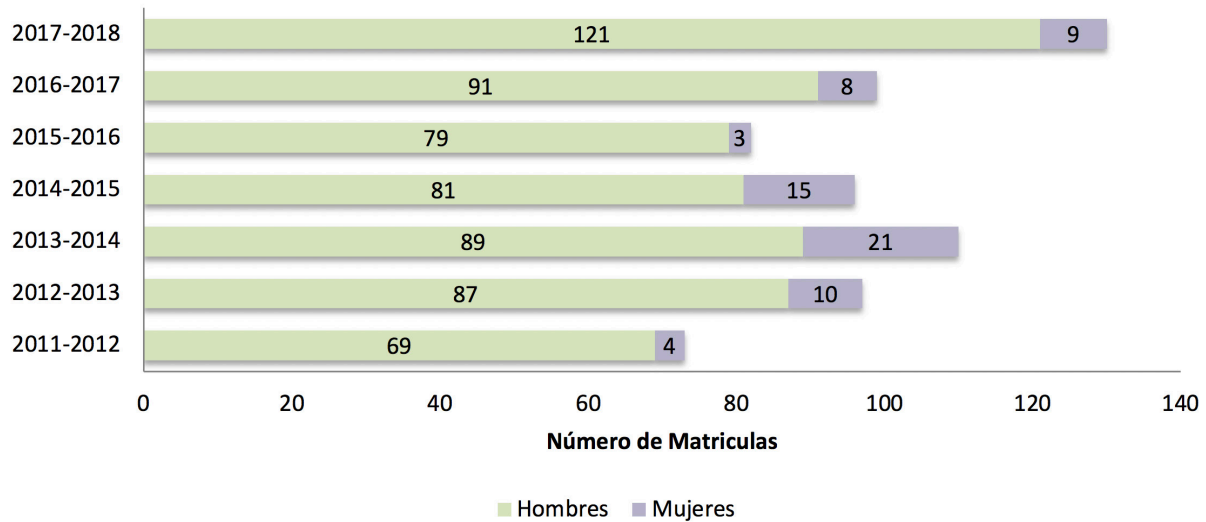


Gráfico 47. Matriculaciones en Ingeniería en Informática por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

Al igual que en el Grado anterior, en **Ingeniería Mecánica** encontramos un bajo porcentaje de matriculaciones femeninas, el 10,19% frente a un 89,81% de hombres. BG -79,62 puntos porcentuales.

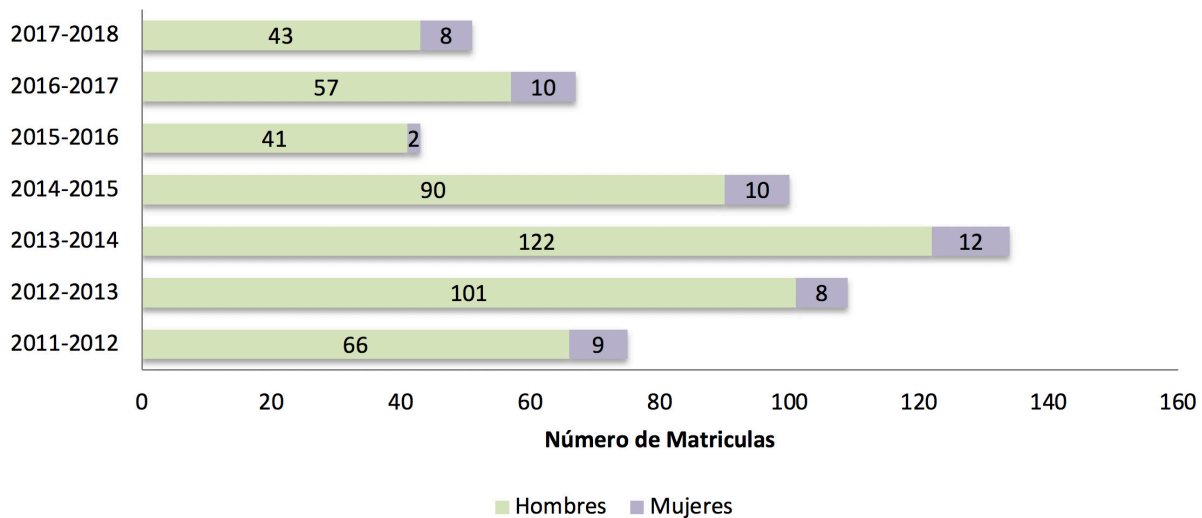


Gráfico 48. Matriculaciones en Ingeniería Mecánica

Fuente: Servicio de Calidad UHU

Por último, en **Ingeniería Química Industrial**, la presencia femenina sigue siendo minoritaria, pero alcanza un 39,64% frente al 60,36%, resultando una BG del -20,71 puntos porcentuales.

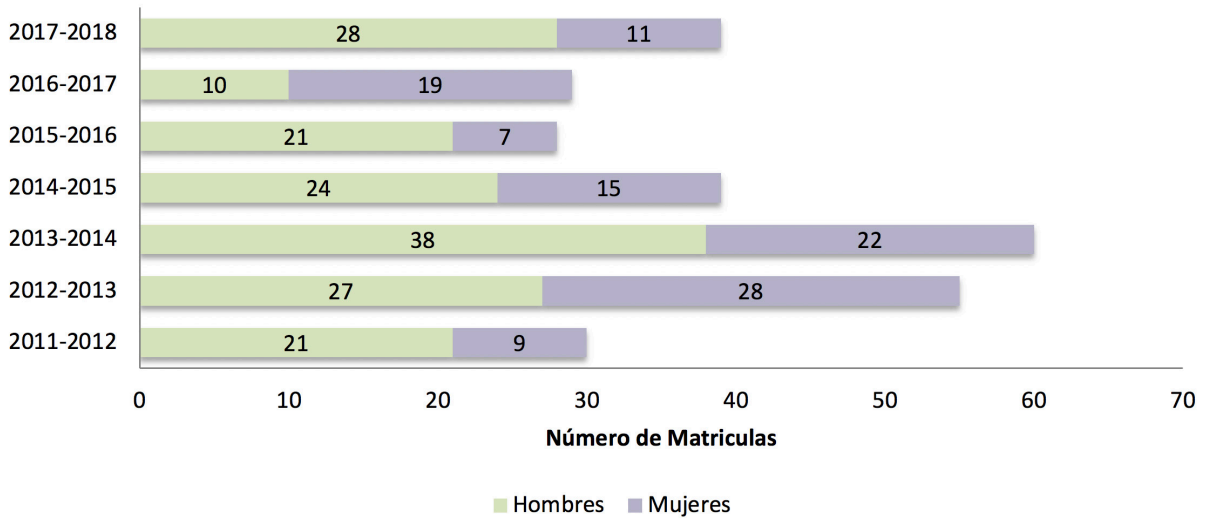


Gráfico 49. Matriculaciones en Química Industrial por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En la Facultad de Enfermería se encuentra el Grado en **Enfermería**.

En este caso, se invierte la situación ocurrida en la mayoría de las Ingenierías. En Enfermería la presencia masculina es mínima durante todos los cursos estudiados. Siendo los hombres el 19,92%, frente al 80,08% femenino. Dando finalmente una BG de 60,16 puntos porcentuales.

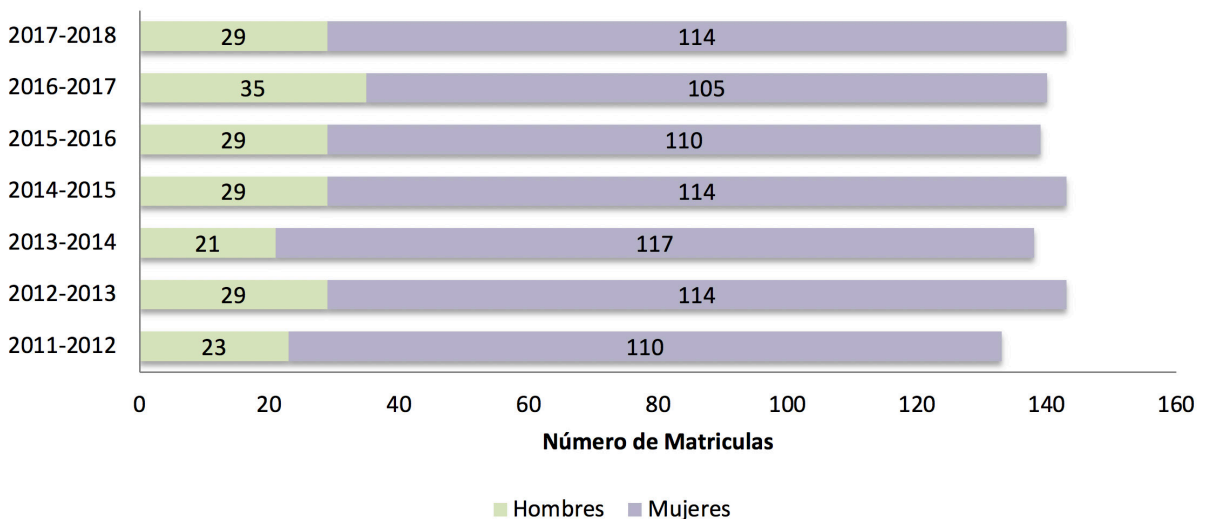


Gráfico 50. Matriculaciones en Enfermería por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En la Facultad de **Derecho**, se da una mayoría de mujeres sin ser esta relevante en comparación con otros Grados, siendo el alumnado en un 39,75% masculino y en un 60,25% femenino. BG 20,49 puntos porcentuales.

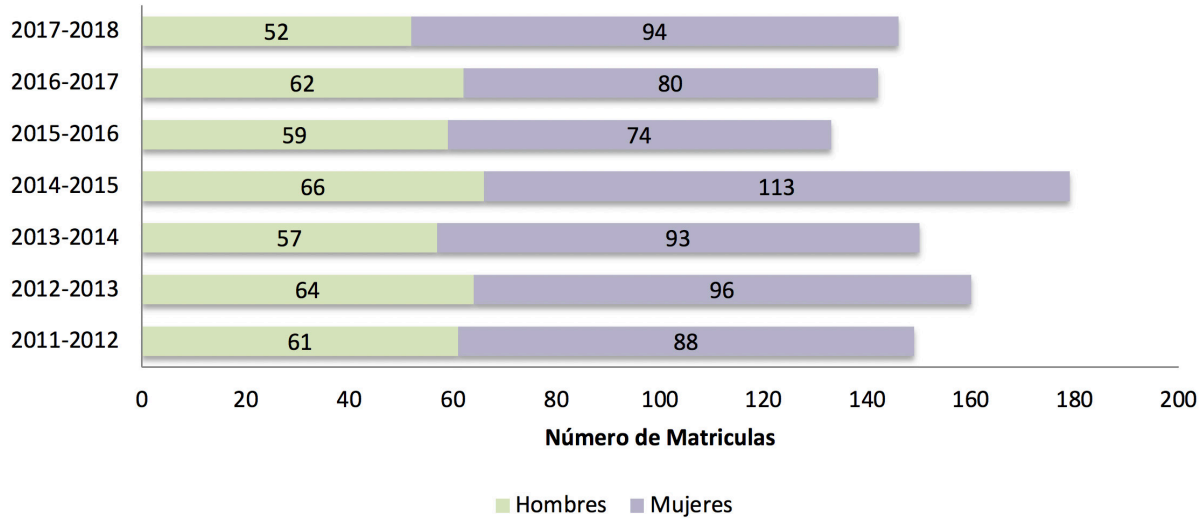


Gráfico 51. Matriculaciones en Derecho por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

En la Facultad de Ciencias del Trabajo se encuentra el Grado en **Relaciones Laborales y Recursos Humanos**.

Al igual que en el Grado en Derecho, ocurre en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que existe mayor presencia femenina. Siendo las alumnas el 59,23% de las matriculadas y los hombres el 41,77%. BG 18,47 de puntos porcentuales.

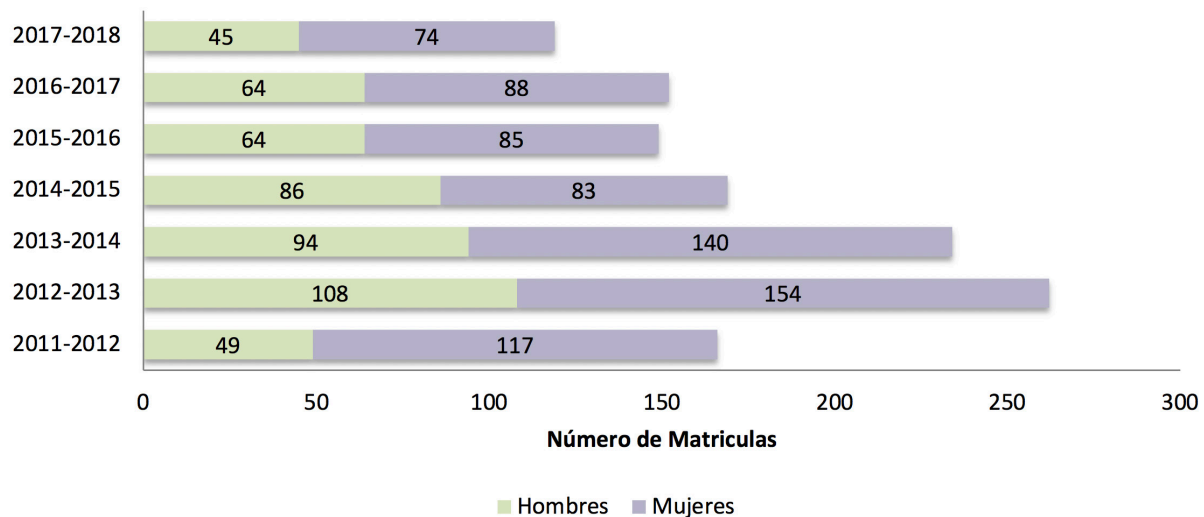


Gráfico 52. Matriculaciones en Relaciones Laborales y Recursos HUmanos por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

Y por último en la Facultad de **Trabajo Social**, encontramos el Grado en Trabajo Social, que cuenta con una amplia mayoría de mujeres. Siendo los datos totales de 193 o 19,07% de las matriculaciones masculinas y de 819 o 80,93% de matriculaciones femeninas. BG 61,86 de puntos porcentuales.

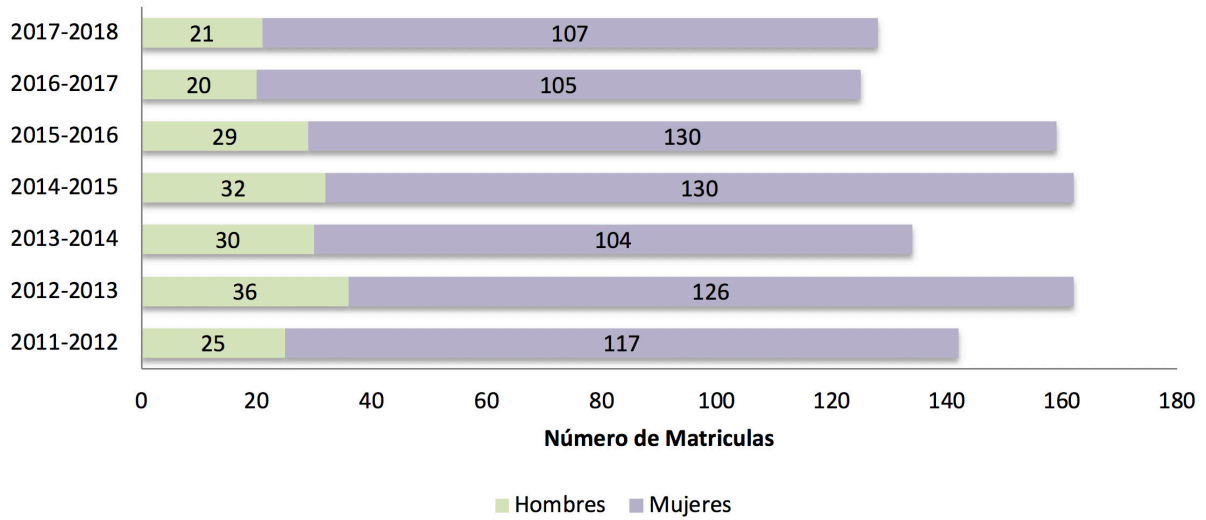


Gráfico 53. Matriculaciones en Trabajo Social por Sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

Para finalizar y de nuevo, con el objetivo de clarificar y hacer más accesible la distribución de hombres y mujeres en cada Grado, agregamos tres gráficos con la línea de 'Equilibrio'. De esta forma, a golpe de vista se observan qué Grados están o no dentro de las cifras de equilibrio de género legales que eran, como se señalaba al inicio de estas páginas, -20% y 20%.

En primer lugar, se han colocado los Grados cuya BG es negativa, es decir, aquellos Grados masculinizados. En segundo lugar, los Grados con BG positiva, a saber, aquellos en los que hay más mujeres que hombres. Y en último lugar, los estudios en los que mujeres y hombres se encuentran dentro del Equilibrio que define la legalidad vigente.

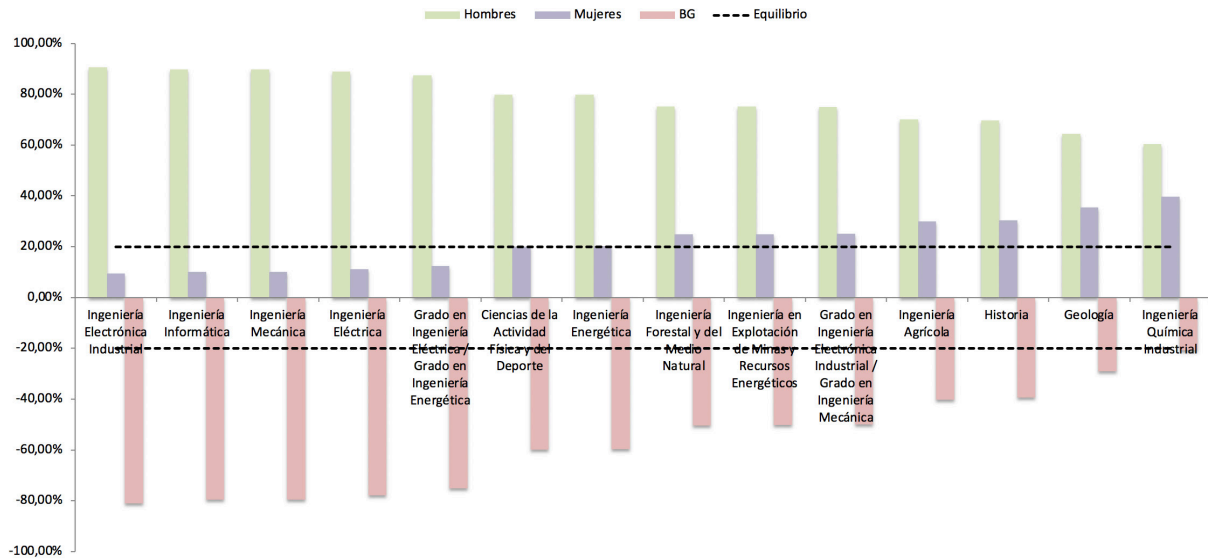


Gráfico 54. Titulaciones con Brecha de Género Negativa

Fuente: Servicio de Calidad UHU

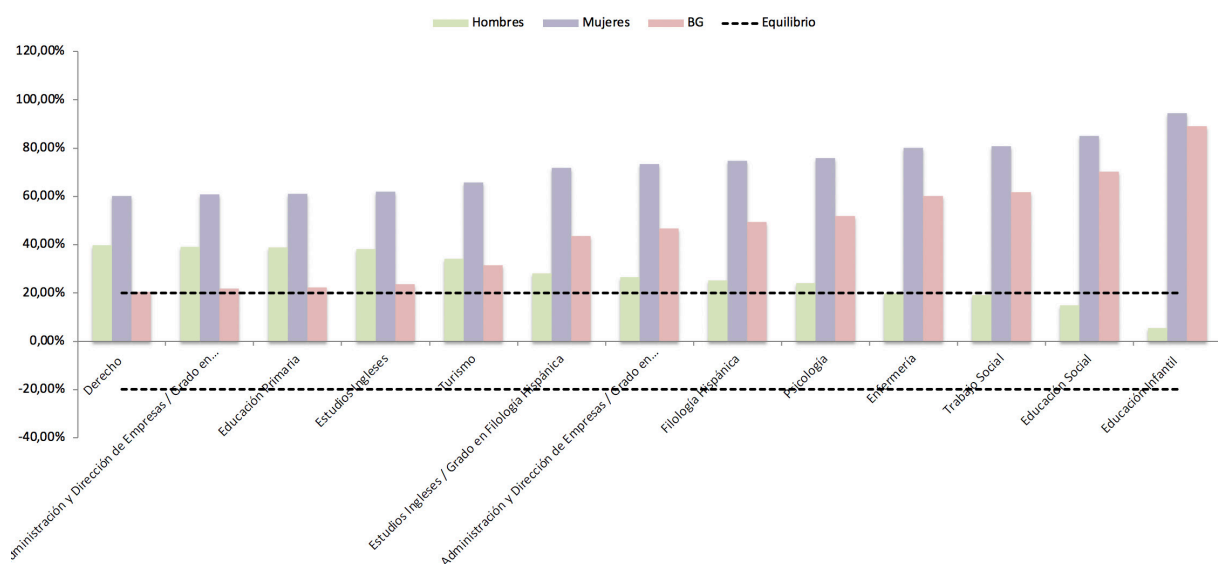


Gráfico 55. Titulaciones con Brecha de Género Positiva

Fuente: Servicio de Calidad UHU

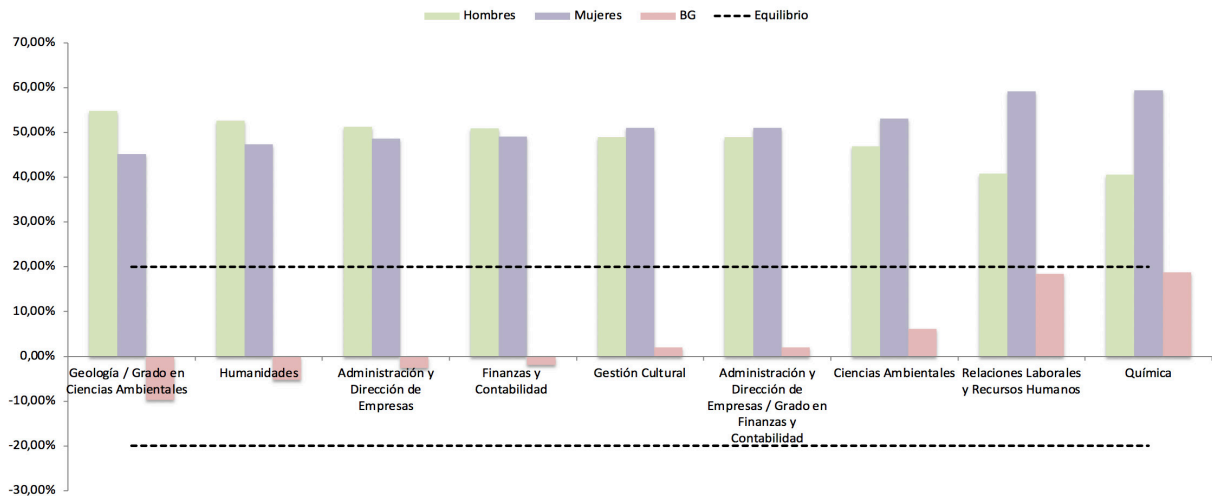


Gráfico 56. Titulaciones con Brecha de Género Equilibradas

Fuente: Servicio de Calidad UHU

Por último, se recogen a continuación los datos relativos al **alumnado de Máster y Doctorado** de la Universidad de Huelva.

En esta primera gráfica, se observan los datos de matrículas en los **Másteres** ofertados en la UHU desde el curso 2008-2009. Es prácticamente constante la permanente brecha a favor de las mujeres en este nivel académico. Se puede por tanto afirmar que las mujeres acceden en mayor proporción a realizar másteres universitarios.



Gráfico 57. Distribución porcentual de estudiantado de Máster por sexo. Evolución

Fuente: Servicio de Calidad UHU

Si además nos preguntamos, en qué **ramas de conocimiento** se enmarcan los másteres, observamos cómo se reflejan aún a este nivel algunas de las brechas que se han ido analizando en los Grados de las diferentes Facultades.

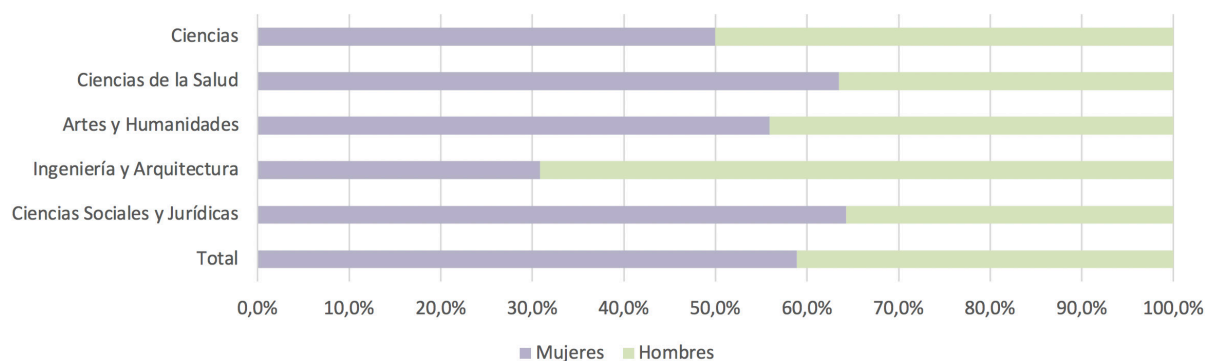


Gráfico 58. Alumnado de Máster por rama de conocimiento y sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

Finalmente, en relación a los estudios de **Doctorado**, se observa cómo la proporción hombres-mujeres se invierte. Siendo en más de un 20% los hombres que realizan estudios de Doctorado.

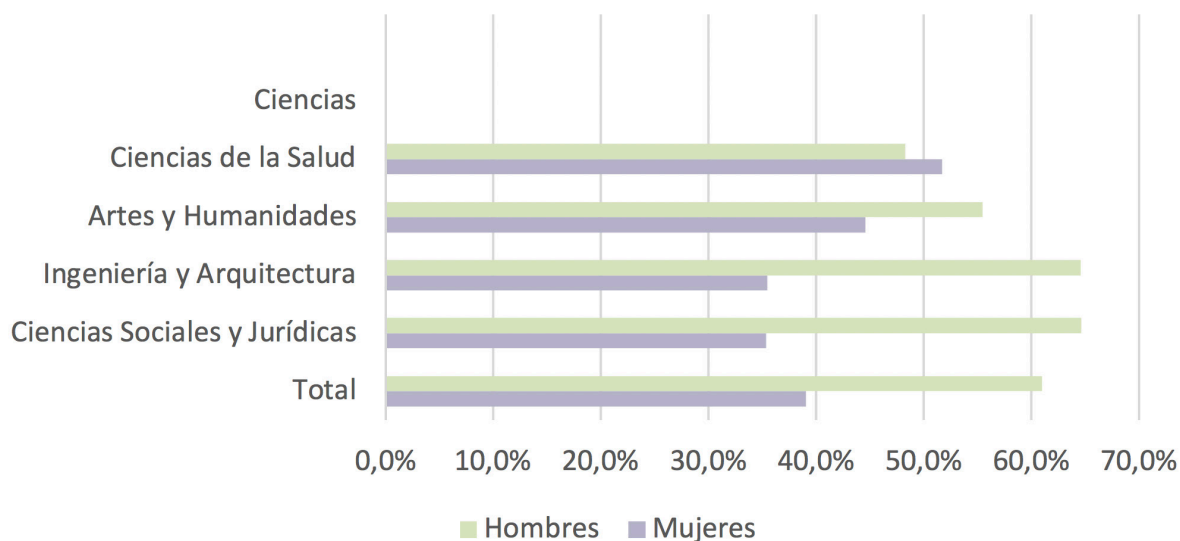


Gráfico 59. Alumnado de Doctorado por rama de conocimiento y sexo

Fuente: Servicio de Calidad UHU

2.5. RETRIBUCIONES

A continuación, se presentan las tablas de retribuciones del personal de la UHU. Se recogen dos tablas, una con los datos del Personal de Administración y Servicios (a excepción de la plantilla de indefinidos no fijos) y otra con la tabla del Personal Docente e Investigador.

Dado que se persigue conocer la “retribución por categoría y género”, el estadístico que se empleará es la media aritmética teniendo en cuenta el total de retribuciones devengadas y el número de personas empleadas. Aunque el salario tiene componentes que dependen de características personales o profesionales y no siempre vinculados al género (trienios, quinquenios, productividad, cargos, etc.), en esta primera etapa de estudio no se desagregarán las retribuciones según dichos conceptos retributivos. Sin embargo, para evitar sesgos en los resultados con origen en el cómputo del número de personas empleadas, dado que no todos los empleados/as han desempeñado funciones durante el año completo, que existen distintas categorías de profesorado con diferente régimen de dedicación e, incluso, que se han producido algunos trasvases entre las categorías consideradas, se han adoptado dos medidas en el cálculo del promedio de retribuciones:

- Cálculo de las retribuciones medias mensuales para cada una de las categorías antes indicadas, a efectos de controlar el número de personal empleado en cada uno de esos períodos. Esta medida evita, de una parte, que se compute a la persona empleada en más de una categoría cuando se ha producido un cambio en su régimen jurídico y, por otro lado, se minimizan las desviaciones derivadas de que la misma no haya trabajado durante el año completo.
- A los efectos de tener en cuenta el régimen de dedicación del docentes, se ha determinado en cada grupo retributivo el número de profesorado equivalente a tiempo completo mediante

DEDICACIÓN	HORAS SEMANALES	%
TC08	16	100
TC01	16	100
TP06	12	75
TP05	10	62
TP04	8	50
T1-P01 (PSI clínico)	6	37
TP03	6	37
TP02	4	25
TP01 (clínico)	3	18,75

Tabla 7. CRUE. Equivalencia de empleos a tiempo completo

Fuente: Contabilidad Analítica UHU

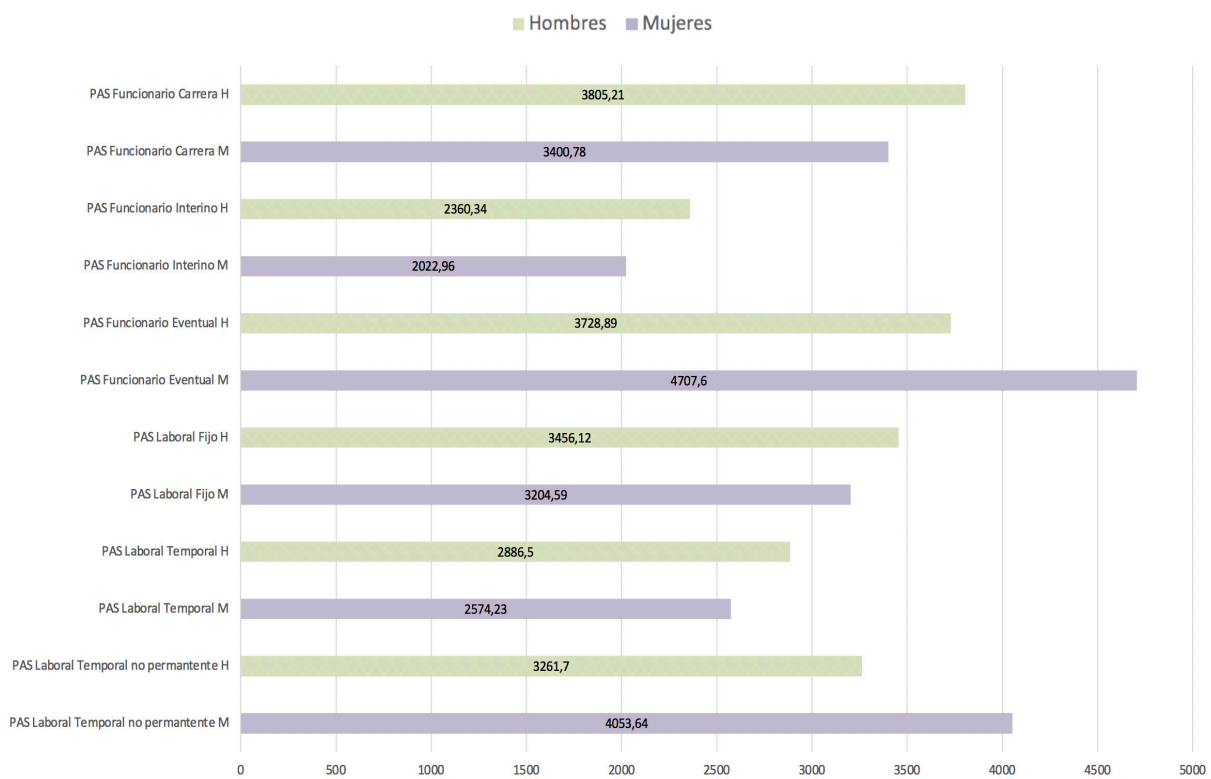


Gráfico 60. Retribuciones PAS

Fuente: Contabilidad Analítica UHU

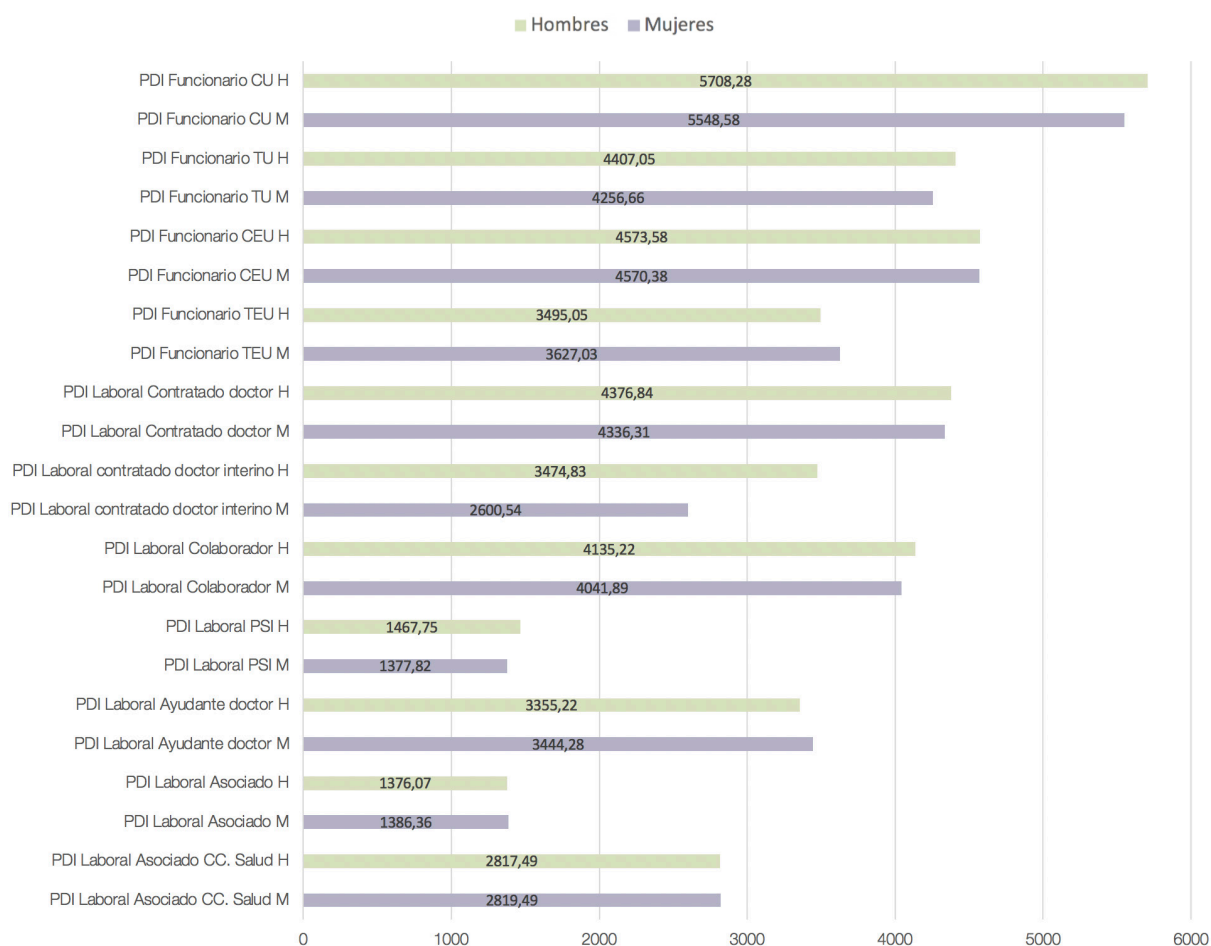


Gráfico 61. Retribuciones PDI

Fuente: Contabilidad Analítica UHU

Los resultados expuestos sobre retribuciones devengadas en 2018 por el personal de la Universidad de Huelva permiten concluir que, a efectos de explicar las diferencias detectadas, el estudio debería completarse con el estudio pormenorizado de los diferentes niveles de retribución y, dentro de cada uno de estos, con el análisis de los diferentes componentes salariales.

2.6. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

2.6.1. MARCO DE REFERENCIA DE AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Recogemos en este apartado normativa de la Universidad de Huelva en materia de Conciliación y Corresponsabilidad.

2.6.1.1. ACUERDO SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Según el Acuerdo de 10 de noviembre de 2006 firmado entre las Universidades Públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales de éste ámbito, F.E. CCOO de Andalucía, FETE-UGT Andalucía y CSI-CSIF, las Universidades convencidas de la obligación que tienen como Administración Pública de promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva, así como de hacer posible el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y fomentar mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, acuerdan varias medidas. Entre ellas, por ejemplo, se incluye la Resolución de 14 de julio de 2016, de la Universidad de Huelva, por la que se reconoce el derecho de las empleadas de la Universidad de Huelva a un permiso retribuido por gestación. (http://www.uhu.es/sec.general/Normativa/Texto_Normativa/resoluci%C3%B3n_140716_%20dcho_permiso_retribuido_gestacion.pdf)

2.6.1.2. AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL CENTRADAS EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La Universidad de Huelva cuenta con una Plan de Acción Social que regula las actuaciones que inciden en el aspecto social y asistencial que la Universidad de Huelva ofrece a su personal, relacionando las diversas modalidades de ayudas, que se han venido desarrollando y consolidando en los últimos años, así como otras de nueva creación. Todas las medidas se pueden consultar en el siguiente enlace:

http://www.uhu.es/accionsocial/accionsocial/documentos/PLAN_DE_ACCION_SOCIAL_2016.pdf

2.6.2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

La Escuela Infantil “Jardín de la Luz” se crea dentro de la Universidad de Huelva y se ofrece como servicio a hijos/as de toda la comunidad universitaria; En estos momentos es de gestión privada y está abierta a cualquier persona integrante de la Universidad. Dentro de las medidas de Acción Social de la Universidad de Huelva, se incluyen ayudas a la comunidad universitaria para el pago de la guardería.

Asimismo, la Escuela Deportiva de verano tiene como objetivo principal ofrecer a hijos/as de toda la comunidad universitaria la posibilidad de realizar actividades deportivas y al aire libre, tal y como puede consultarse en el siguiente enlace: <http://www.uhu.es/deporte/escueladeverano19.htm>

Igualmente, desde la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad en colaboración con otras Unidades de Igualdad de las Universidades andaluzas, y financiada por el Instituto Andaluz de la Mujer, se está llevando a cabo una investigación sobre buenas prácticas en materia de conciliación en las Universidades europeas.

2.7. ACTUACIONES FORMATIVAS SOBRE GÉNERO

En este apartado se recogen las actuaciones formativas sobre género que se integran en los planes de Grado.

2.7.1. FORMACIÓN REGLADA

Tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 9/2018 de 8 de octubre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre de 2007, instan a las Universidades a incluir en los Planes de Estudio de los nuevos Grados enseñanzas en materia de igualdad, así como el desarrollo y puesta en marcha de Posgrados específicos relacionados con el género.

2.7.1.1. GRADOS

A continuación, se detallan las Titulaciones y Posgrados que actualmente están desarrollándose en nuestra Universidad y que imparten de manera específica esta materia. Además de estas asignaturas específicas, se incluyen otras más genéricas en las que se encuentran insertos contenidos específicos en materia de Igualdad o relativos a Estudios de Género.

CENTRO/ TITULACIÓN	ASIGNATURA
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y TRABAJO SOCIAL Grado en Trabajo Social	Género e Igualdad en Trabajo Social
FACULTAD DE ENFERMERÍA Grado en Enfermería	Género y Salud
FACULTAD DE DERECHO Grado en Derecho	Derechos Humanos, Valores, Género y Paz
FACULTAD DE HUMANIDADES Grado en Historia	Historia de las mujeres en Europa y América en la Edad Moderna
FACULTAD DE EDUCACIÓN, PSICOLOGÍA Y CIENCIAS DEL DEPORTE Grado de Educación Social	Convivencia y Prevención de la Violencia de Género

Tabla 8. Asignaturas Específicas en Materia de Igualdad por Titulaciones y Facultades

CENTRO/TITULACIÓN	ASIGNATURA
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y TRABAJO SOCIAL	Estructura Desigualdad y Exclusión Social
Grado en Trabajo Social	Antropología Social Servicios Sociales Especializados Servicios Sociales Especializados Programación y Evaluación en Trabajo Social Salud Pública Salud y Desigualdad Social
FACULTAD DE EDUCACIÓN, PSICOLOGÍA Y CIENCIAS DEL DEPORTE	Estructuras, Desigualdades Sociales y Exclusiones Sociales
Grado de Educación Social	Antropología Social Psicología del Desarrollo Teoría e Instituciones Educativas Contemporáneas Sociología, Familia y Escuela
Grado en Educación Infantil	Taller del Juego Simbólico Ética, Cultura y Sociedad, Educación en Valores Sociedad, Familia y Escuela
Grado de Educación Primaria	La Inclusión Educativa: Estrategias Didácticas y Organizativas La Educación en Valores y la Práctica de Actividad Física en Colectivos en Situación de Desigualdad
Grado en Ciencias de las Actividades Físicas y del Deporte	La Inclusión en Clase de la Educación Física
FACULTAD DE ENFERMERÍA	Sexualidad y Salud
Grado en Enfermería	Diferencias y Desigualdades en Salud y Estrategias de Promoción de la Salud
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y TRABAJO SOCIAL	Trabajo y Discriminación
Grado en Ciencias del Trabajo	
FACULTAD DE HUMANIDADES	Prehistoria de la Desigualdad Social
Grado en Historia	

Tabla 9. Asignaturas con Contenidos en Materia de Igualdad por Centro y Titulación

2.7.1.2. POSGRADO

Actualmente, la Universidad de Huelva cuenta con el Máster Oficial Interuniversitario en Estudios de Género, Identidad y Ciudadanía. Además, también incluye en su oferta académica el Programa Oficial de Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género, marcadamente transversal e interdisciplinar que atiende a la creciente demanda formativa en Doctorado en Estudios de Igualdad de Género.

Asimismo, en el marco de dicha oferta se incluyen otros Másteres que incorporan asignaturas con materias de género, tal como se recoge en la siguiente tabla:

CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	Máster Universitario en Formación de E.S.O y Bachillerato, F.P y Enseñanzas de Idiomas. Especialidad Orientación Educativa	Áreas y Ámbitos de Intervención en Orientación Educativa y Atención a la Diversidad
	Máster Universitario en Innovación Pedagógica y Liderazgo Educativo	Liderazgo, Dirección Escolar y Género
CIENCIAS DE LA SALUD	Máster Universitario en Psicología General Sanitaria	Educación, Diagnóstico e Intervención Social en Problemas de Pareja y Familia
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	Máster Universitario en Acceso a la Abogacía.	Prácticas ante Conflictos Matrimoniales
	Máster Universitario en Investigación e Intervención Psicosocial en Contexto Diversos	La Perspectiva de Género en la Investigación y la Intervención Psicosocial

Tabla 10. Asignaturas con Contenidos en Materia de Género en Másteres Rama de Conocimiento

2.7.2. OTRA FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

FORMACIÓN/INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA IGUALDAD IMPARTIDA ENTRE 2017 Y 2019 POR LA UNIDAD DE IGUALDAD	PDI	PAS	ESTUDIANTADO
CONVOCATORIAS			
I convocatoria de ayudas para el desarrollo de actividades de sensibilización en torno al 25 de noviembre, día internacional por la erradicación de las violencias machistas	X	X	X
I Convocatoria acciones de sensibilización en Igualdad de género dirigido a la comunidad universitaria	X	X	X
CAMPAÑAS			
Campaña 8M	X	X	X
Campaña 25N	X	X	X
Campaña 11F	X	X	X
Campaña de sensibilización "La mujer más importante"	X	X	X
ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN			
Monólogo "No solo duelen los golpes" Pamela Palenciano	X	X	X
Concierto Arte en femenino	X	X	X
Exposición 11F	X	X	X
Recital poético feminista	X	X	X
Exposición: emigrantes, mujeres, valientes.	X	X	X
Actividad de sensibilización: CONmigo, CONTigo, CONsentedo, 25N CON respeto y SIN violencias			X
Concurso de pintura rápida feminista			X
Jornada Puertas Abiertas UHU			X
JORNADAS			
Jornadas "Día internacional de acción por la salud de las mujeres"	X		X
Jornadas "Diversidad y género"	X	X	X
Jornadas "Cultura del pueblo gitano e igualdad"	X	X	X
Jornada "Trata de mujeres, la esclavitud del S.XXI"	X	X	X
Jornada "Ocho poetas Dickinson, Rosalía, Pizarnik, Sexton, Vitale, Ajmátova, Carson Y Bonnet"	X	X	X
Jornadas Internacionales "Madre, Maestra Mágica"	X	X	X
IV Jornada formativa en Violencia de Género	X		X
Jornada mujeres rurales	X	X	X
TALLERES			
Talleres de sensibilización por el 11F "Día internacional de la niña y la mujer en la ciencia"			X
Taller "Violencia de género 2.0"	X		X
Talleres Feministas en la UHU	X		X
Talleres 11F en Institutos de Educación Secundaria			X
Workshop "El análisis de la violencia de género desde la transversalidad de género"	X		X
Taller "Indicadores de género, interseccionalidad y comunicación emancipadora"	X		X
Noche Europea de I@s investigador@s	X	X	X

CURSOS DE FORMACIÓN			
Red contra la Violencia de Género de la UHU	X	X	X
Curso “Jóvenes y supervivencia doméstica: coeducando en la Igualdad”		X	X
Curso “El papel de los hombres en el camino hacia la igualdad de género”	X	X	X
Curso “Violencia Filioparental, intervención integral”	X		X
Curso “VII Violencia Filioparental: intervención integral. Ámbito jurídico psicosocial y educativo”	X		X
CONGRESOS			
I Congreso Nacional Mujer y Deporte Paralímpico	X		X

Tabla 11. Otra Formación en Materia de Igualdad

De los 59 cursos incluidos en el Plan de actuación de Formación Docente para el curso 2019, solo 1 se ha centrado en esta temática. Concretamente, se recoge en el eje 2, relativo a Formación Transversal, Línea 5 Ética profesional y Responsabilidad Social, denominado: “Introducción a la Perspectiva de Género en la Docencia y en la Investigación”.

Igualmente, en el Plan de Formación del Personal de Administración y Servicios 2019, inserto en el Bloque 2, “Formación Transversal”, cabe destacar el curso “Enfoque integrado en igualdad de Género”.

2.8. ACTUACIONES EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

El I Plan de Igualdad centra el Ámbito 7 en materia de acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación, con el objetivo de prevenir, detectar y denunciar las situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen con las debidas garantías los casos presentados, incluyéndose diversas acciones para su consecución, entre ellas, el establecimiento de un protocolo de detección y actuación ante situaciones de acoso, discriminación o violencia por razón de sexo/género (acción 7.1.); diseño y puesta en marcha de actividades formativas y de sensibilización para prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio por razón de sexo dirigidas al PDI, PAS y alumnado (acción 7.3); y ofrecer atención a la comunidad universitaria ante situaciones de acoso, discriminación o violencia por razón de sexo/género y derivarlos a los organismos externos (o internos si los hubiera) competentes (acción 7.5). Para su consecución se establecen como indicadores la publicación del Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Sexual, así como el número de actividades formativas dirigidas a erradicar estereotipos y prevenir la violencia.

El Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la Universidad de Huelva fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 20 de junio de 2014. Desde este momento, ha sido la Dirección de Igualdad la responsable de recibir las consultas y denuncias presentadas siendo tramitadas y resueltas por la Comisión creada al amparo del Protocolo. Durante su vigencia, hasta marzo de 2019, el procedimiento contemplado en el Protocolo se activó en tres casos.

Recientemente, el 13 de marzo de 2019, se ha aprobado por el Consejo de Gobierno un nuevo Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en Situaciones de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y por Orientación Sexual de la Universidad de Huelva, con el doble objetivo de evitar y tratar de prevenir situaciones de acoso así como la articulación de un procedimiento que permita actuar, con todas las garantías, en los casos en los que se produzca acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, contemplándose diversas medidas de sensibilización, formación y prevención. Así, para que el Protocolo sea conocido por toda la Comunidad Universitaria se establece su difusión a través de la web de la Dirección de Igualdad y Atención a la Universidad, en todas las páginas web de los centros y facultades, en la guía del estudiantado, así como campañas de información específicas. Igualmente, se contempla la realización de programas de formación destinados al PAS, PDI y Alumnado, y de estudios de evaluación del entorno laboral con el objetivo de detectar los factores que puedan favorecer las conductas de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o que pudieran derivar de ellas. Puede consultarse en: http://www.uhu.es/sec.general/Normativa/Textos_Pagina_Normativa/Normativa_2019/Protocolo_Acoso_ccgg_13_03_19.pdf.

3. II PLAN DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE

3.1. JUSTIFICACIÓN

La Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge que “se reconoce a las unidades de igualdad de género de las Universidades Andaluzas y se fija el objetivo de establecer un Plan de igualdad y prevención de la discriminación y la violencia de género que debe implicar al proyecto educativo, laboral, investigador y social de la Universidad. Destacar el nuevo artículo dedicado al papel de las mujeres en la ciencia y en I+D+I, con el fin de ayudar a superar los obstáculos que hoy, todavía, encuentran las mujeres en estos campos del conocimiento”. Atendiendo al mandato legal, se hace imprescindible que la Universidad de Huelva apruebe un nuevo Plan de Igualdad.

La Universidad de Huelva tiene un fuerte compromiso con todas las personas que trabajan y estudian en su seno, de fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos. Este compromiso de la Universidad de Huelva se hace evidente con la creación del Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad y la puesta en marcha de la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad. Se apuesta por una Dirección que esté presente de forma transversal en todos los Vicerrectorados y que coordine cuantas acciones y medidas se pongan en marcha en torno a la igualdad.

Acompañando a este documento, se ha elaborado un Anexo normativo en el que se incluye un análisis del marco jurídico a nivel internacional, nacional y autonómico, así como los artículos, o parte de ellos, que son de obligado cumplimiento para la Universidad, bien por venir recogidos en la legislación específica universitaria, bien por referirse al ámbito de la educación superior en el marco de la legislación general sobre igualdad, o por hacer referencia, genéricamente, a las Administraciones o instituciones públicas de las que las Universidades forman parte. También se han incluido artículos que, aunque no sean de obligado cumplimiento en el ámbito universitario, resultan útiles para fundamentar, desde el punto de vista legal, la política institucional de igualdad entre mujeres y hombres que pueda desarrollar la Universidad.

3.2. MODELO DE IMPLEMENTACIÓN

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva se desarrollará mediante la aplicación de la Transversalidad de Género, estrategia que implica a toda la comunidad universitaria en la implementación de políticas y medidas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

Las Fases:

I Etapa: Análisis de la situación de género de la UHU, diseño del borrador del II Plan, revisión y aportaciones por parte de la Comisión de Igualdad, elaboración definitiva del II Plan y aprobación del mismo.

II Etapa: Presentación del II Plan de Igualdad a toda la comunidad universitaria y su publicación en la web de la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad. Desarrollo y ejecución del mismo.

III Etapa: Se llevará a cabo la evaluación del Plan mediante informes anuales por parte de la Dirección sobre los avances del Plan, que se presentarán y revisarán por la Comisión de Igualdad. Una vez finalizado el periodo de vigencia del Plan se elaborará una memoria final evaluativa.

3.3. ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

Como se recoge en el art. 20 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, “Cada universidad pública de Andalucía se dotará, con estructura propia y suficiente, de una unidad de igualdad de género con el fin de impulsar, coordinar y evaluar la implementación de la Perspectiva de Género en su ámbito de actuación”. Por tanto, la puesta en marcha de este II Plan de Igualdad requiere otorgar a la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad de una dotación presupuestaria y de recursos humanos y materiales suficientes que posibiliten la puesta en marcha de las acciones planificadas en función de las disponibilidades presupuestarias y la situación financiera de la Institución.

3.4. EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS



EJE 0. DOTAR A LA UNIDAD DE IGUALDAD DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONÓMICO-FINANCIEROS

Objetivo 0.1. Dotar a la Unidad de Igualdad de una asignación económica y de personal que garantice su funcionamiento.

Responsables: Gerencia, Vicerrectorados competentes en la materia.

Medidas:

1. Garantizar una dotación económica y de personal que permita el desarrollo de las funciones propias de la Unidad de Igualdad.
2. Posibilitar la existencia de un espacio propio para la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad que permita la adecuada atención a la comunidad universitaria.

Objetivo 0.2. Gobernanza de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Huelva.

Responsables:

Órganos colegiados: Comisión de Igualdad.

Responsables institucionales: Rector/a, Vicerrector/a con competencias en igualdad, Director/a de la Unidad de Igualdad.

Personal de Administración y Servicios.

Medidas:

- 1.** Garantizar la permanencia de la Comisión de Igualdad como órgano de asesoramiento, seguimiento y supervisión del cumplimiento de los objetivos y medidas especificadas en el presente Plan.
- 2.** Elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.
- 3.** Velar por la coordinación y colaboración mutua entre la Unidad de Igualdad y la Comisión de Igualdad, así como con otras instituciones, órganos y personas expertas.

EJE 1. EMPLEO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Se recogen los objetivos y medidas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y mediante el fomento de la conciliación y corresponsabilidad y medidas encaminadas a cumplir con el compromiso del principio de la presencia equilibrada en los órganos de gobierno.

Objetivo 1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad

Responsables: Gerencia, Vicerrectorados competentes en la materia.

Proponer las siguientes medidas:

- 1.** Actualizar en la página web de la UHU y en la web de recursos humanos una sección sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas existentes en la UHU.
- 2.** Incluir medidas de acción positiva en determinadas convocatorias y solicitudes para mujeres y hombres con personas menores de 3 años y con personas en situación de dependencia a su cargo.
- 3.** Realizar un diagnóstico de las necesidades de conciliación de la vida personal y laboral y familiar específica del PDI y del PAS.
- 4.** Elaborar y aprobar de un Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PAS y estudiantado.

5. Incluir en las convocatorias y normativas relacionadas con el alumnado medidas de conciliación familiar, como por ejemplo en la convocatoria de cambio de grupos.

6. Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva.

Objetivo 1.2. Implementar medidas de acción positiva encaminadas a cumplir con el compromiso de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Responsables: Gerencia, Secretaría General y Vicerrectorados competentes.

Proponer las siguientes medidas:

- 1.** Incorporar contenidos de igualdad en los programas electorales.
- 2.** Impulsar la existencia de paridad en los órganos de gobierno y otros.
- 3.** Establecer acciones dirigidas a estimular la participación de las mujeres en los órganos de gobierno.
- 4.** Revisar la normativa de la Universidad de Huelva para el cumplimiento de este objetivo.

Objetivo 1.3. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción y desarrollo profesional.

Responsables: Secretaría general, Gerencia y Vicerrectorados competentes.

Proponer las siguientes medidas:

- 1.** Elaborar informes de impacto de género de la normativa universitaria, convocatorias de empleo y presupuestos.
- 2.** Elaborar de los Presupuestos de la Universidad de Huelva con Perspectiva de Género.
- 3.** Garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales/comisiones de acceso, promoción y contratación.
- 4.** Garantizar que en los procesos de selección, promoción y contratación no se genere ningún tipo de discriminación por razón de género, directa o indirecta.

5. Implementar medidas de acción positiva que coadyuven a la promoción a categorías y cuerpos profesionales del sexo que esté infrarrepresentado.
6. Realizar un estudio de las retribuciones del personal de la Universidad de Huelva para detectar posibles brechas salariales de género.
7. Incluir de forma sistemática la variable sexo en estadísticas, encuestas y recogida de datos en cualquier ámbito y servicio de la Universidad de Huelva.

EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Objetivo 2.1. Fomentar la Perspectiva de Género en las investigaciones que se realicen en la Universidad.

Responsables: Vicerrectorados con competencias en Investigación e Igualdad y Unidad de Igualdad.

Proponer las siguientes medidas:

1. Promover una convocatoria anual específica de proyectos con perspectiva de género.
2. Convocar anualmente premios para trabajos directamente relacionados con la Igualdad de Género (TFM, TFG, Tesis doctorales).
3. Incluir en el Plan Propio de investigación de la UHU medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.
4. Impulsar la participación de grupos de investigación de la UHU en convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la Igualdad de Género, así como en las que se favorezca el liderazgo por mujeres (convocatorias europeas y otras).
5. Difundir desde la página web de la OTRI los resultados de investigaciones (Tesis, TFG, TFM, informes de investigación, artículos de revista...) con Perspectiva de Género.
6. Añadir incentivos en baremos que favorezcan la Igualdad de Género en todas las convocatorias procedentes del Área de Investigación y Transferencia.
7. Fomentar y difundir los estudios de género realizados en la UHU.

Objetivo 2.2. Diseñar e impulsar cursos y estrategias que favorezcan la introducción de la Perspectiva de Género en la actividad ordinaria del personal investigador.

Responsables: Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad.

Proponer las siguientes medidas:

1. Llevar a cabo cursos formativos para personal docente e investigador sobre la inclusión de la Perspectiva de Género en la investigación y la docencia.
2. Llevar a cabo cursos formativos para el personal de administración y servicios sobre la Perspectiva de Género.

Objetivo 2.3. Establecer estrategias de captación, sobre todo, en las enseñanzas muy masculinizadas o feminizadas y analizar su impacto.

Responsables: Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad y Vicerrectorado de Estudiantes.

Proponer las siguientes medidas:

1. Incentivar a los centros la realización de actividades encaminadas a desmitificar la idea de carreras masculinas o femeninas.
2. Realizar actividades de sensibilización en Centros de Enseñanza Obligatoria.

Objetivo 2.4. Impulsar la incorporación de la Perspectiva de Género en los estudios de Grado y Postgrado.

Responsables: Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad y Vicerrectorado de Ordenación Académica, Grado y Postgrado.

Proponer las siguientes medidas:

1. Visibilizar las experiencias docentes, en materia de Género e Igualdad, que se desarrollan en las Facultades a través de la web de la Unidad de Igualdad.
2. Establecer procesos formativos adaptados a las Facultades desde el punto de vista metodológico, didáctico y cognoscitivo para que el profesorado pueda diseñar sus asignaturas con Perspectiva de Género.

EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo 3.1. Crear cultura de igualdad en la Universidad de Huelva.

Responsables: Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad y Gerencia.

Proponer las siguientes medidas:

- 1.** Consolidar una oferta formativa dirigida a la comunidad universitaria en materia de Género en colaboración con otras entidades, así como en el Plan de Formación del PAS y PDI.
- 2.** Incluir en el Plan de Formación del PAS y PDI la formación en Igualdad (presencial, semipresencial y on-line).
- 3.** Crear un programa formativo enfocado al liderazgo dirigido a mujeres (PDI, PAS y estudiantes) de la Comunidad Universitaria.
- 4.** Impulsar actuaciones que favorezcan la Igualdad de Género y la construcción de las nuevas masculinidades.
- 5.** Establecer redes con entidades e instituciones que favorezcan la Igualdad de Género.
- 6.** Poner en valor en sus diferentes ámbitos la labor llevada a cabo por mujeres.

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

Objetivo 4.1. Promover un entorno libre acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual en la Comunidad Universitaria.

Responsables: Rectorado, Vicerrectorados competentes, Gerencia, Secretaría General y Unidad de Igualdad.

Proponer las siguientes medidas:

- 1.** Velar por la inclusión en las estadísticas de la Universidad de las denuncias recibidas por motivo de acoso sexual por razón de sexo y violencia de género (conforme a Ley de Protección de datos de carácter personal vigente).
- 2.** Difundir del nuevo Protocolo de Acoso Sexual, por razón de Género y por Orientación Sexual.
- 3.** Implantar medidas de prevención recogidas en el Protocolo.
- 4.** Elaborar de memoria anual de las actuaciones realizadas en materia de acoso.
- 5.** Establecer dentro del Plan de Formación una oferta formativa sobre Acoso Sexual.

Objetivo 4.2. Crear un campus libre de Violencia de Género.

Responsables: Rectorado, Vicerrectorados competentes, Gerencia, Secretaría General y Unidad de Igualdad.

Proponer las siguientes medidas:

- 1.** Impulsar la Red de voluntariado contra la Violencia de Género, facilitándose la incorporación del personal que quiera formar parte de la Red de agentes claves contra la Violencia de Género.
- 2.** Incluir en el Plan de Formación del PAS y PDI formación específica en materia de Violencia de Género, así como sobre el Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de acoso sexual por razón de sexo y orientación sexual de la Universidad de Huelva, fomentando la participación de las personas con cargos de representatividad y responsabilidad.
- 3.** Establecer acuerdos de colaboración con entidades y recursos de atención a víctimas de Violencia de Género.

EJE 5. VISIBILIZACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

Objetivo 5.1. Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y en las distintas formas de comunicación de la Universidad de Huelva.

Responsables: Secretaría General, Gerencia y Vicerrectorados competentes.

Proponer las siguientes medidas:

- 1.** Adaptar un lenguaje no sexista en la señalética.
- 2.** Implantar el uso de lenguaje inclusivo en las disposiciones normativas y documentación administrativa.
- 3.** Implantar el uso del lenguaje inclusivo en las páginas web de Vicerrectorados, Centros, Unidades y Servicios.
- 4.** Distinguir a los centros, servicios o personas que destaquen en la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad.
- 5.** Difundir todas las actuaciones y actividades llevadas a cabo por la Universidad de Huelva en materia de Género e Igualdad.
- 6.** Difundir manuales de lenguaje no sexista.
- 7.** Incluir en la página web de la Universidad de Huelva contenidos que contribuyen a la igualdad de género.

EJE 0. COORDINACIÓN, ESTRUCTURA Y GOBERNANZA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

Objetivo 0.1. Dotar a la Unidad de Igualdad de una asignación económica y de personal que garantice su funcionamiento.

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Garantizar una dotación económica y de personal que permita el desarrollo de las funciones propias de la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad en función de las disponibilidades presupuestarias y la situación financiera de la Universidad	Presupuestos anuales de la UHU Relación de Puestos de Trabajo	Cuantía Nº personas asignadas a la Unidad	Anual	Gerencia Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad
Posibilitar la existencia de un espacio propio para la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad que permita la adecuada atención a la comunidad universitaria.	Existencia de espacio propio	Sí/No	Anual	Gerencia

Objetivo 0.2. Gobernanza de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Huelva

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Garantizar la permanencia de la Comisión de Igualdad como órgano de asesoramiento, seguimiento y supervisión del cumplimiento de los objetivos y medidas especificadas en el presente Plan.	Funcionamiento de la Comisión	Sí/No Tiempo de permanencia	Anual	Rectorado Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.	Elaboración del Reglamento	Aprobación del Reglamento	Primer semestre 2020	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad
Velar por la coordinación y colaboración mutua entre la Unidad de Igualdad y la Comisión de Igualdad, así como con otras instituciones, órganos y personas expertas.	Constitución y actuaciones de coordinación y seguimiento de la Unidad y Comisión	Fecha de constitución y Nº de acciones	Anual	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad

EJE 1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN
Objetivo 1.1. Garantizar la Igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Proponer la actualización en la página web de la UHU y en la web de recursos humanos una sección sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas existentes en la UHU	Creación del espacio Elaboración de una Guía fácil y accesible	Sí/No	Anual	Unidad de Igualdad Servicio de Informática y Comunicaciones
Proponer la inclusión de medidas de acción positiva en determinadas convocatorias y solicitudes para mujeres y hombres con personas menores de 3 años y con personas en situación de dependencia a su cargo	Nº de convocatorias que incluyen esta acción	Nº Medidas	Anual	Unidad de Igualdad Vicerrectorados competentes Gerencia
Proponer la realización de un diagnóstico de las necesidades de conciliación de la vida personal y laboral y familiar específica del PDI y del PAS	Elaboración del diagnóstico	Aprobación del diagnóstico	Segundo semestre de 2020	Unidad de Igualdad
Proponer la elaboración y aprobar de un Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PAS y estudiantado	Elaboración y aprobación	Aprobación del Plan	Segundo semestre 2020	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad
Proponer la inclusión en las convocatorias y normativas relacionadas con el alumnado medidas de conciliación familiar, como por ejemplo en la convocatoria de cambio de grupos	Medidas implementadas	Nº Medidas	Anual	Unidad de Igualdad
Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva	Nº de pliegos	Sí/No	Anual	Gerencia

Objetivo 1.2. Implementar medidas de acción positiva encaminadas a cumplir con el compromiso de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Incorporar contenidos de igualdad en los programas electorales	Contenidos de igualdad incorporados	Nº Contenidos	Anual	Secretaría General Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Impulsar la existencia de paridad en los órganos de gobierno y otros	Proporción mujeres y hombres	Porcentaje, cuantía	Anual	Secretaría General Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Establecer acciones dirigidas a estimular la participación de las mujeres en los órganos de gobierno.	Acciones	Nº Acciones	Anual	Secretaría General Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Revisar la normativa de la Universidad de Huelva para el cumplimiento de este objetivo	Normativa revisada	Nº Normativa	Anual	Secretaría General Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad

Objetivo 1.3. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción y desarrollo profesional

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Elaborar informes de impacto de género de la normativa universitaria, convocatorias de empleo y presupuestos	Informes realizados	Cuantía	Anual	Unidad de Igualdad Secretaría General Vicerrectorados competentes Gerencia

Proponer la elaboración de los presupuestos de la Universidad de Huelva con Perspectiva de género	Incorporación efectiva de la Perspectiva de Género en los Presupuestos	Sí/No	Anual	Gerencia Unidad de Igualdad
Proponer garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales/comisiones de acceso, promoción y contratación	Composición paritaria de género de tribunales/comisiones de acceso, promoción y contratación	Nº de tribunales/comisiones paritarias	Anual	Vicerrectorado de Profesorado Gerencia Unidad de Igualdad
Garantizar que en los procesos de selección, promoción y contratación no se genere discriminación por razón de género, directa o indirecta	Revisión de los procesos con perspectiva de género	Cuantía y tipos de procesos	Anual	Vicerrectorado de Profesorado Gerencia Unidad de Igualdad
Implementar medidas de acción positiva que coadyuven a la promoción a categorías y cuerpos profesionales del sexo que esté infrarrepresentado	Acciones positivas adoptadas	Cuantía y Nº Medidas	Anual	Vicerrectorado de Profesorado Gerencia Unidad de Igualdad
Proponer la realización de un estudio de las retribuciones del personal de la Universidad de Huelva para detectar posibles brechas salariales de género	Estudio	Sí/No	Anual	Vicerrectorados competentes Gerencia Unidad de Igualdad
Incluir de forma sistemática la variable sexo en estadísticas, encuestas y recogida de datos en cualquier ámbito y servicio de la Universidad de Huelva	Datos desagregados por sexo	Sí/No	Anual	Todos los servicios de la Universidad

EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Objetivo 2.1. Fomentar la Perspectiva de Género en las investigaciones que se realicen en la Universidad

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Promover una convocatoria anual específica de proyectos con perspectiva de género.	Elaborar y aprobación y presentación de la convocatoria	Sí/No	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Convocar anualmente premios para trabajos directamente relacionados con la Igualdad de Género (TFM, TFG, Tesis doctorales).	Convocatoria	Sí/No Nº de trabajos presentados Nº de convocatorias	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Incluir en el Plan Propio de investigación de la UHU medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.	Medidas incluidas en el plan Propio de Investigación	Nº medidas	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Impulsar la participación de grupos de investigación de la UHU en convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la Igualdad de Género, así como en las que se favorezca el liderazgo por mujeres (convocatorias europeas y otras).	Propuestas lideradas por mujeres presentadas en la convocatoria	Nº propuestas lideradas por mujeres presentadas en la convocatoria	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Difundir desde la página web de la OTRI los resultados de investigaciones (Tesis, TFG, TFM, informes de investigación, artículos de revista...) con perspectiva de género.	Creación de un espacio donde se publiquen las investigaciones	Sí/No Nº Resultados de investigación con Perspectiva de Género difundidas	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Añadir incentivos en baremos que favorezcan la igualdad de género en todas las convocatorias procedentes del Área de Investigación y Transferencia.	Incentivos presentados	Nº Incentivos presentados	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad

Fomentar y difundir los estudios de género realizados en la UHU.	Desarrollar y difundir la colección Zenobia Camprubí del Servicio de Publicaciones enfocada a los estudios de género Crear un sección en el Repositorio Arias Montano que incluya todas las referencias que incluyan estudios de género y sobre igualdad	Sí/No	Anual	Vicerrectorados competentes
--	---	-------	-------	-----------------------------

Objetivo 2.2. Diseñar e impulsar cursos y estrategias que favorezcan la introducción de la Perspectiva de Género en la actividad ordinaria del personal investigador

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Proponer cursos formativos para personal docente e investigador sobre la inclusión de la Perspectiva de Género en las investigaciones.	Cursos formativos	Nº Cursos	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Proponer cursos formativos para el personal de administración y servicios sobre la Perspectiva de Género.	Cursos formativos	Nº Cursos formativos	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad

Objetivo 2.3. Establecer estrategias de captación, sobre todo en las enseñanzas muy masculinizadas o feminizadas y analizar su impacto

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Incentivar a los centros a realizar actividades encaminadas a desmitificar la idea de carreras masculinas o femeninas.	Actividades realizadas en los centros	Nº Actividades realizadas en los centros	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Realizar charlas en Centros de Enseñanza Obligatoria.	Nº de charlas impartidas Noticias publicadas en la Unidad de Igualdad	Nº charlas impartidas Nº Noticias publicadas	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Velar por la coordinación y colaboración mutua entre la Unidad de Igualdad y la Comisión de Igualdad, así como con otras instituciones, órganos y personas expertas.	Constitución y actuaciones de coordinación y seguimiento de la Unidad y Comisión	Fecha de constitución y Nº de acciones	Anual	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad

Objetivo 2.4. Impulsar la incorporación de la Perspectiva de Género en los estudios de Grado y Posgrado

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Visibilizar las experiencias docentes, en materia de Género e Igualdad, que se desarrollan en las Facultades a través de la web de la Unidad de Igualdad.	Experiencias	Nº Experiencias	Anual	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad
Establecer procesos formativos adaptados a las Facultades desde el punto de vista metodológico, didáctico, cognoscitivo... para que el profesorado pueda diseñar sus asignaturas con Perspectiva de Género.	Procesos formativos	Nº procesos formativos	Anual	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad

EJE 3 SENSIBILIZACION Y FORMACIÓN

Objetivo 3.1. Crear cultura de Igualdad en la Universidad de Huelva

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Proponer una oferta formativa dirigida a la comunidad universitaria en materia de Género en colaboración con otras entidades, así como en el Plan de Formación del PAS y PDI.	Acciones formativas desarrolladas en el curso académico	Nº Acciones formativas desarrolladas en el curso académico	Anual	Vicerrectorados competentes Gerencia Unidad de Igualdad
Proponer Incluir en el Plan de Formación del PAS y PDI la formación en Igualdad (presencial, semipresencial y on-line).	Acciones formativas	Nº Acciones	Anual	Vicerrectorados competentes Gerencia Unidad de Igualdad
Proponer la creación de un programa formativo enfocado al liderazgo dirigido a mujeres (PDI, PAS y estudiantes) de la Comunidad Universitaria.	Programas de liderazgo dirigido a mujeres	Nº programas	Anual	Vicerrectorados competentes Gerencia Unidad de Igualdad

<p>Impulsar actuaciones que favorezcan la igualdad de Género y la construcción de las nuevas masculinidades.</p>	<p>Acciones desarrolladas acciones desarrolladas y participantes desagregado por sexo</p>	<p>Nº de acciones desarrolladas Nº de participantes desagregados por sexo Satisfacción de los/as participantes</p>	<p>Anual</p>	<p>Vicerrectorados competentes Gerencia Unidad de Igualdad</p>
<p>Establecer redes con entidades e instituciones que favorezcan la igualdad de Género.</p>	<p>Entidades con las que se establece colaboración</p>	<p>Nº Redes</p>	<p>Anual</p>	<p>Vicerrectorados competentes Gerencia Unidad de Igualdad</p>
<p>Poner en valor en sus diferentes ámbitos la labor llevada a cabo por mujeres.</p>	<p>Promover en los nuevos edificios que se construyan en los campus de la UHU, así como evaluar ponerles nombre a aquellos que aún no lo tienen, el nombre de mujeres por su labor científica, académica y social. Fomentar la concesión equilibradas de premios y distinciones.</p>	<p>Nº Denominaciones con nombres de mujeres y hombres Sí/No</p>	<p>Anual</p>	<p>Vicerrectorados competentes Gerencia Unidad de Igualdad</p>

EJE 4 ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

Objetivo 4.1. Promover un entorno libre de acoso sexual por razón de sexo y orientación sexual de la Comunidad Universitaria

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Velar por la inclusión en las estadísticas de la Universidad de las denuncias recibidas por motivo de acosos sexual por razón de sexo y violencia de género (conforme a Ley de Protección de datos de carácter personal vigente).	Datos (conforme a Ley de Protección de datos de carácter personal vigente) sobre denuncias	Datos (conforme a Ley de Protección de datos de carácter personal vigente) sobre denuncias	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Difundir del nuevo Protocolo de acoso sexual, por razón de género y por orientación sexual.	Acciones desarrolladas para la difusión del protocolo	Nº Acciones desarrolladas para la difusión del protocolo	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Implantar medidas de prevención recogidas en el Protocolo.	Medidas llevadas a cabo	Nº Medidas llevadas a cabo	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Elaborar de memoria anual de las actuaciones realizadas en materia de acoso.	Presentación de la memoria	Sí/No	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Establecer dentro del Plan de Formación una oferta formativa sobre Acoso Sexual.	Cursos ofertados Satisfacción de los/as participantes	Nº Cursos ofertados Grado de Satisfacción	Anual	Vicerrectorados competentes Gerencia Unidad de Igualdad

Objetivo 4.2. Crear un campus libre de Violencia de Género

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Impulsar la Red de voluntariado contra la Violencia de Género, facilitándose la incorporación del personal que quiera formar parte de la Red de agentes claves contra la Violencia de Género.	Participantes	Datos (conforme a Ley de Protección de datos de carácter personal vigente) sobre denuncias	Anual	Vicerrectorados competentes Gerencia Unidad de Igualdad
Proponer incluir en el Plan de Formación del PAS y PDI formación específica en materia de Violencia de Género, así como sobre el Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acosos sexual por razón de sexo y orientación sexual de la Universidad de Huelva, fomentando la participación de las personas con cargos de representatividad y responsabilidad.	Cursos ofertados Satisfacción de las personas participantes	Nº Cursos ofertados Grado de satisfacción de las personas participantes	Anual	Vicerrectorados competentes Gerencia Unidad de Igualdad
Establecer acuerdos de colaboración con entidades y recursos de atención a víctimas de Violencia de Género.	Acuerdos y convenios establecidos	Nº Acuerdos	Anual	Vicerrectorados competentes Secretaría General Unidad de Igualdad

EJE 5. VISIBILIZACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

Objetivo 5.1. Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y en las distintas formas de comunicación de la Universidad de Huelva.

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Adaptar un lenguaje no sexista en la señalética.	Señalética con lenguaje inclusivo	Nº Señalética con lenguaje inclusivo	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Implantar el uso de lenguaje inclusivo en las disposiciones normativas y documentación administrativa.	Acciones	Nº documentos con lenguaje inclusivo/no inclusivo	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Implantar el uso del lenguaje inclusivo en las páginas web de Vicerrectorados, Centros, Unidades y Servicios.	Espacios webs	Sí/No	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Distinguir a los centros, servicios o personas que destaquen en la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad.	Convocatorias de premios que reconozcan la labor por la igualdad	Nº Distinciones	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Difundir todas las actuaciones y actividades llevadas a cabo por la Universidad de Huelva en materia de Género e Igualdad.	Actuaciones publicadas en la web	Nº Actuaciones publicadas en la web	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Difundir manuales de lenguaje no sexistas.	Publicación de guías y manuales de lenguaje no sexista	Sí/No	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad
Incluir en la página web de la universidad de Huelva contenidos que contribuyen a la igualdad de género.	Espacios reservados e imágenes que favorezcan la igualdad de género	Nº Espacios Nº Acciones	Anual	Vicerrectorados competentes Unidad de Igualdad

3.5. EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad se llevará a cabo por la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad del Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad. Para ello se realizarán informes anuales que serán presentados a la Comisión de Igualdad para su revisión.

Al finalizar el periodo de ejecución del II Plan se emitirá un informe final donde se reflejen las acciones realizadas, los logros obtenidos a los largos de los cuatro años de implementación del Plan y los datos descriptivos desagregados por sexo de la Universidad de Huelva.

ANEXO

MARCO NORMATIVO

El II Plan de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres de la Universidad de Huelva no sólo se convierte en un instrumento de concreción y operatividad de obligado cumplimiento en esta materia, procura ahondar en el compromiso institucional que pretende reforzar la prevención de todo tipo de discriminación y el fomento permanente de los valores fundamentales, los derechos humanos y las responsabilidades que, como entidad promotora de conocimientos, capacitaciones y habilidades, tiene la necesidad de preservar y hacer cumplir.

Todas las personas que conforman la comunidad universitaria deben estar reflejadas en esta herramienta que se inspira en los pilares básicos no sólo constitucionales y/o estatuarios, sino en expresiones legislativas internacionales. No cabe duda de que, entre estas últimas, es imprescindible citar la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Carta Social Europea (1961), los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y Derechos Sociales, Económicos y Culturales (1966), al igual que las posteriores Convenciones de Naciones Unidas para la eliminación de diferentes vulneraciones que pueden padecer las mujeres, especialmente la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), habiendo sido incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico a partir de la aprobación de la Constitución española (1978).

En el Título Preliminar de la Constitución española se establece que España es un “Estado Social y Democrático de Derecho” que se inspira en los valores superiores de la “libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político” (art. 1.1 CE), señalándose la responsabilidad de los poderes públicos de garantizar dicha igualdad y libertad, real y efectiva, para toda la ciudadanía, así como la eliminación de todas las barreras que impidan su participación en las esferas de la “vida política, económica, cultural y social” (art. 9.2 CE).

Su Título I “De los Derechos y Deberes Fundamentales” es relevante y significativo, pero cabe destacar, en esta materia, el articulado que establece como base para la paz y el progreso sociopolítico el reconocimiento de la “dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de las demás personas” (art. 10 CE); el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de “nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art. 14 CE), el derecho a la “integridad física y moral” (art. 15 CE), así como la “plena igualdad jurídica” en el matrimonio entre mujeres y hombres (art. 32 CE). Y todo lo expresado respetando la competencia exclusiva del Estado sobre la “regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales” (art. 149.1. 1ª CE).

Sin duda alguna, con nuestra Norma Suprema se pone de manifiesto el desafío que representa la vigencia de un sistema democrático, ya que la Igualdad no supone únicamente un planteamiento, explicitación y revisión de lo legal, sino un esfuerzo continuo para que se implante y preserve de manera “real y efectiva”. Con este objetivo, en los primeros años de andadura democrática surge la prioridad de crear el Instituto de la Mujer (1983). Posteriormente, en la Comunidad Autónoma de Andalucía se puso en marcha el Instituto Andaluz de la Mujer en 1989, cuya representación territorial se articula a través de los ocho Centros Provinciales de la Mujer, sumándose la creación y expansión de los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), los cuales según el nuevo art. 62.bis.1 de la Ley 9/2018, 8 de octubre, realizarán, entre otras actuaciones, las de “sensibilización en políticas de igualdad y fomento de la participación de las mujeres”, requiriendo éstos una colaboración conjunta a nivel financiero del 50%, entre la Administración de la Junta de Andalucía y las Corporaciones Locales.

En el año 2000 se creó el Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, proliferando a partir de esta fecha diversos organismos nacionales y autonómicos, adheridos a diferentes Ministerios y Consejerías competentes en materia de igualdad y/o violencia de género, destacando especialmente el Observatorio de la Imagen de las Mujeres, el Observatorio Estatal de Violencia de Género, el Observatorio de Salud de las Mujeres, el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial, destacando en el ámbito científico la Unidad de Mujeres y Ciencia y el recientemente creado Observatorio Mujeres Ciencia e Innovación, para la igualdad de género en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

El marco legislativo, a medida que se ha incrementado la sensibilización y concienciación de la desigualdad hacia las mujeres, especialmente en las “violencias machistas”, ha requerido de un esfuerzo ingente y prolijo. Desde la primera normativa que trata esta temática, casi de forma residual, con la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros, pasando por la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de violencia doméstica, no se llegaría a configurar una legislación específica hasta la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que supuso un espaldarazo a la visibilización de esta problemática, definida por la propia Organización de Naciones Unidas como el “crimen encubierto más frecuente en el mundo”, requiriendo de una intervención holística en directrices estrategias centradas en su prevención, detección y reconocimiento de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, así como en la tutela (institucional, penal, judicial), entre otras actuaciones.

En el marco de los trascendentales avances alcanzados en el ámbito del Derecho antidiscriminatorio de género de la Unión Europea, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, definiéndose la igualdad de trato entre mujeres y hombres como la “ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y el estado civil” (art. 3) y entendiéndose, la igualdad de género, como un “principio jurídico universal” (art. 4), siendo preciso el diseño, implementación y evaluación de políticas activas específicas, de acciones positivas y de actuaciones que trabajen en la erradicación de los estereotipos, los prejuicios y la “múltiple discriminación” que padecen las mujeres.

De todas las medidas, las que conciernen directamente con el ámbito universitario, destacan aquellas que giran en torno a la corrección de desigualdades en las relaciones laborales, las que fomentan la igualdad en las empresas públicas y privadas reflejadas en la negociación colectiva, la participación y representación equilibrada de género en los órganos decisorios y la puesta en marcha de instrumentos básicos de la Administración General del Estado (Comisión Interministerial de Igualdad, Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, Informes de impacto de género y evaluaciones periódicas...). Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007 fortalece el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, recogida anteriormente en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Actualmente, el reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, viene a modificar e incluir nuevas propuestas, que afectan no sólo a la legislación citada sino al propio Estatuto de Trabajadores. Así, se incrementa la protección de la mujer en el período de embarazo, gestación y nacimiento de la persona menor; se regulan los permisos retribuidos por esa causa; el derecho a la información por parte de la representación legal de las personas trabajadoras; la adaptación horaria de las jornadas laborales para mejorar dicha conciliación, insertando la posibilidad del trabajo a distancia; el registro de los salarios de las personas trabajadoras, eliminando cualquier brecha salarial; el incremento de los permisos (lactancia y paternidad); así como la protección ante despidos nulos a víctimas de violencia de género o progenitoras/es.

Por lo que se refiere a la Comunidad Autónoma de Andalucía, se dio un salto cuantitativo y cualitativo muy significativo con la reforma del Estatuto de Autonomía mediante la aprobación de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, en el que se hace una prohibición expresa de cualquier modalidad de discriminación en los derechos, cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios, particularmente la ejercida por razón de sexo, permitiéndose aquellas medidas positivas que tienen la finalidad de mejorar el bienestar de personas, grupos, colectivos o sectores que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad o exclusión (art.9). Asimismo, se manifiesta la responsabilidad de nuestra Comunidad Autónoma para velar por la libertad y la igualdad, propiciando su efectividad entre mujeres y hombres, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social, además de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la especial garantía de puestos de trabajo para las mujeres (art.10). Igualmente, se garantiza el principio de Igualdad y no discriminación (art. 14), la igualdad de género (art. 15); la protección de las víctimas de violencia de género (art.16), así como la atención directa, el acceso gratuito a la justicia y con servicios de calidad para dichas víctimas (art. 29). De igual manera, entre el conjunto de los principios rectores cabe destacar la prevención y la lucha contra el sexismo (art 37.1. 2º), estableciéndose dentro de las competencias exclusivas autonómicas, en el marco de las políticas de género, la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos; la facultad de aprobar normativas específicas; así como la planificación y ejecución de Planes, normas y medidas, junto a la promoción del tejido asociativo femenino (art. 73). Y en el contexto laboral y profesional, se menciona la eliminación de actuaciones que puedan perjudicar los derechos de las mujeres en los periodos de embarazo, parto y el ejercicio de la maternidad, al igual que la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral, ocupación, condiciones, retribuciones, formación y reciclaje profesional (arts. 167, 169).

Nuestra Comunidad Autónoma aprueba en el mismo año de la reforma del Estatuto de Autonomía dos disposiciones esenciales: la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. La Ley 12/2007 plantea desde su art. 1 la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la responsabilidad de los poderes públicos de promover la transversalidad de Género “en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género” (art. 5). Asimismo, incluye otras cuestiones como el requerimiento de evaluaciones del impacto de género (art. 6), la elaboración de Planes Estratégicos para la Igualdad de Género (art. 7), la eliminación del lenguaje sexista e imagen pública peyorativa o denigrante hacia las mujeres (art. 9) transformándola por una igualitaria, plural y no estereotipada en los medios de comunicación social (art. 57), o las políticas de promoción y atención a las mujeres víctimas de violencia de género (art. 50). Igualmente, hay que resaltar la mención explícita a la igualdad de oportunidades en la educación superior, que se fomentará con relación a la carrera profesional, la inclusión de medidas en los planes de estudio, la representación equilibrada de género en los órganos colegiados universitarios y comisiones de selección y evaluación, además del desarrollo de las medidas de conciliación personal, familiar y laboral para favorecer la promoción profesional y curricular.

A partir de 2008 se producen avances significativos en el ámbito autonómico andaluz en materia de igualdad de mujeres y hombres, como reflejan, entre otros, la aprobación del Reglamento de Asistencia Jurídica gratuita en Andalucía; la creación de la Comisión Institucional de Coordinación y Seguimiento de Acciones para la erradicación de la violencia de género; las Unidades de Igualdad de la Administración de la Junta de Andalucía; el Observatorio andaluz contra la violencia de género; la Comisión de Coordinación de Políticas Autonómicas y Locales en Igualdad de Género; el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres; o el Servicio de Asistencia a las Víctimas de Andalucía. El 17 de mayo de 2013, la Junta de Andalucía y las entidades sociales defensoras de la Igualdad firmaron el Pacto Andaluz por la Igualdad de Género, para fomentar acuerdos que pudieran mejorar la calidad y el bienestar integral de las mujeres y, por ende, de toda la ciudadanía.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, ha sido ampliamente modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, destacando en la nueva redacción la necesidad de establecer la coeducación y la corresponsabilidad en todas las etapas educativas; un mayor impulso de campañas y acciones divulgativas de información, sensibilización y participación; la importancia de la formación especializada de profesionales, especialmente del profesorado (art. 17), además de un Programa formativo especializado en Igualdad de Género y de carácter obligatorio para profesionales de la Administración pública (Disposición adicional tercera); la visibilización de la mujer en la ciencia, en I+D+I, incluyendo mecanismos que eviten el sesgo de género en todo el proceso de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, extendiendo estas medidas al ámbito de competencias del Sistema Andaluz del Conocimiento (Apartado VI de la Exposición de Motivos y art. 21.bis); el reconocimiento de la labor de las Unidades de Igualdad de Género de las Universidades andaluzas (art. 20); el incremento de las políticas y medidas en el empleo (art. 23) y de igualdad salarial (art. 26.bis y Disposición adicional primera); los servicios públicos para la conciliación en el ámbito educativo y social (art. 37.bis); la conciliación en el empleo público (art. 39) y los diferentes permisos (art. 40), incluidos los adicionales a la paternidad (Disposición transitoria segunda). Asimismo, se destaca el papel de la Administración ante la defensa del principio de igualdad de género y la persecución de las acciones que son permisivas o atentan contra los derechos y libertades de las mujeres, otorgándole una mayor potestad sancionadora ante las diferentes tipologías de infracciones (leves, graves y muy graves), que constituye el nuevo Título V relativo a infracciones y sanciones” de la Ley vigente (arts. 73-86).

Respecto a la enseñanza Universitaria, se insertan nuevos aspectos, como la incorporación de medidas que introduzcan enseñanzas obligatorias en igualdad entre mujeres y hombres en los correspondientes planes de estudios universitarios, especialmente en enseñanzas universitarias oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas, y respecto a Ciencias de la Educación serán de obligado cumplimiento los contenidos de coeducación, prevención de la violencia de género y de igualdad (art. 20.2). Asimismo, se exige que todas las Universidades públicas de Andalucía dispongan de una Unidad de Igualdad de Género para impulsar, coordinar y evaluar la implementación de la perspectiva de género y prevenir y responder ante los casos de acoso que se produzcan en la comunidad universitaria (PDI, PAS y estudiantado), llevando a cabo una adecuada atención de las víctimas, la investigación necesaria para esclarecer las circunstancias de los hechos denunciados y la adopción de medidas cautelares que protejan a la víctima e impidan que el proceso de investigación se pueda ver afectado (art. 20.4). Igualmente, se dirige un mandato a todas las Universidades andaluzas en orden a la aprobación de un Plan de Igualdad y prevención de la discriminación, que implicará al proyecto educativo, laboral, investigador y social de la universidad y que tendrá un carácter cuatrienal, pudiendo contar con el apoyo y asesoramiento del Instituto Andaluz de la Mujer (art. 20.5). De igual manera, se promueve a la consolidación de los estudios de género en docencia e investigación (art. 20.6) y la creación de cátedras sobre estudios de género y violencia sexista en facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias (art. 21.4). Finalmente, se insta a las Administraciones públicas de Andalucía a promover la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación mediante el impulso de la incorporación de la perspectiva de género como una dimensión transversal de la investigación, el desarrollo y la innovación; la presencia paritaria de las mujeres en los eventos científicos, académicos e institucionales; el establecimiento de mecanismos que coadyuven a eliminar los sesgos de género en los procedimientos de

selección y evaluación del personal investigador así como en los procedimientos de concesión de ayudas públicas a la actividad investigadora (art. 21 bis).

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, también ha sido revisada y modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio, debido, entre otros factores, a los mandatos derivados del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica, de 11 de mayo de 2011, conocido como Convenio de Estambul, que ha sido ratificado por España y entrado en vigor el 1 de agosto de 2014. Así, desde la Exposición de Motivos de la Ley 7/2018, de 30 de julio, la violencia de género es considerada una “manifestación extrema de las desigualdades de género y una vulneración de los derechos humanos”, incluyéndose todas las perspectivas y recomendaciones de dichos conceptos, especialmente en lo que se refiere a la definición nueva consideración de víctimas de violencia de género, modalidades, tipologías, diferenciaciones, etc., instándose a la adopción de “medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral a las víctimas, así como de sensibilización, educativas, formativas, de detección, atención y recuperación y todas las que resulten necesarias” (art. 1.2).

Se entiende por violencia de género, todo “acto de violencia basada en el género que implique o pueda implicar para las mujeres perjuicios o sufrimientos” de diferentes tipologías “física, psicológica, sexual o económica” desarrolladas en el art. 3.3 (apartados a, b, c, d), incluyéndose “amenazas de realizar dichos actos, la coerción o las privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada” (art. 3.2). Dicha violencia es presentada como la consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, que se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas que se contemplan en la Ley (art. 3.1).

Asimismo, respecto a quienes contempla como víctimas de violencia de género, amplía significativamente el espectro de normativas anteriores, sin duda, como reconocimiento a las víctimas supuestamente consideradas como “invisibles” o “indirectamente afectadas”, abordaje erróneo e inadecuado que la presente norma pretende, con acierto, rectificar y enmendar. Así, considera a la “mujer que, por el hecho de serlo, independientemente de su edad, orientación o identidad sexual, origen, etnia, religión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, sufra un daño o perjuicio sobre su persona” incluyendo a las mujeres “menores de edad” (art. 3.1.a), también a hijas/os e hijos que sufran la violencia a la que está sometida su madre (art. 3.1.b), a las personas menores de edad, mayores, con discapacidad o en situación de dependencia, sujetas a la tutela o guarda y custodia de la mujer víctima de violencia de género y que convivan en el entorno violento (art. 3.1.c) y, finalmente, a las madres cuyos hijos/as hayan sido asesinados/as (art. 3.1.d).

De igual modo, se reconocen hasta dieciséis posibles manifestaciones de violencia de género: violencia en la pareja o expareja, feminicidio, agresiones y abusos sexuales, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, trata de mujeres y niñas, explotación sexual de mujeres y niñas, mutilación genital femenina, matrimonio precoz o forzado, violencias originadas por la aplicación de tradiciones culturales, violencia derivada de conflictos armados, ciberviolencia contra las mujeres, violencia vicaria, violencia que se ejerce a través de medios de comunicación o publicidad, o cualquier otra forma que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres (art. 3.4).

El extenso marco normativo vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres ha servido de referencia para el diseño, elaboración y aprobación del II Plan de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres de la Universidad de Huelva, con el objetivo de hacer de nuestra Universidad no sólo una institución que gestiona y transmite conocimientos y cualificaciones técnicas y/o profesionales, sino también un espacio de igualdad y de lucha contra cualquier manifestación de discriminación o violencia y de promoción de una educación superior en valores.

PRINCIPALES DISPOSICIONES

NORMATIVA ESTATAL

Constitución española, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978,
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999,
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

Ley 3/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, BOE núm. 246, de 14 de octubre de 2003,
<https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-18920>

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2004,
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, BOE núm. 68, de 20 de marzo de 2007,
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-5825>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007,
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, BOE núm. 89, de 21 de diciembre de 2007,
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786>

Ley 14/2011, de 1 junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, BOE núm. 131, de 2 de junio de 2011,
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-9617&p=20190209&tn=2>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019,
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

NORMATIVA AUTONÓMICA ANDALUZA

Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades, BOE núm. 8, de 11 de enero de 2013,
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOJA-b-2013-90010>

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, BOE núm. 38, de 13 de febrero de 2008,
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-2492>

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, BOE núm. 38, de 13 de febrero de 2008,
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-2493>

Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, BOE núm. 269, de 7 de noviembre de 2018, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-15239

Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, BOE núm. 207, de 27 de agosto de 2008, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11883

NORMATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA

Decreto 232/2011, de 12 de julio, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Huelva, BOJA núm. 147, de 28 de julio de 2011, http://www.uhu.es/sec.general/Estatutos/Estatutos_UHU/estatutos_uhu-28072011.pdf

Decreto 35/2018, de 6 de febrero, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Universidad de Huelva, aprobados por Decreto 232/2011, de 12 de julio, BOJA núm. 30, de 12 de febrero de 2018, http://www.uhu.es/sec.general/Normativa/Texto_Normativa/modif_estatutos_uhu.pdf

Plan Estratégico de la Universidad de Huelva. Horizonte 2021. Presentado al Consejo Social de la UHU el 21 de junio de 2019. Aprobado en Consejo de Gobierno el 17 de julio de 2019, http://www.uhu.es/sec.general/Normativa/Textos_Pagina_Normativa/Normativa_2019/PLAN%20ESTRATEGICO%20UHU%20HORIZONTE%202021.pdf



Universidad
de Huelva