



Compromiso con la Igualdad

La Unidad de Igualdad de la UNIA

El compromiso de la UNIA con la Igualdad tiene la finalidad de incluir y trasladar en todas y cada una de sus áreas, colectivos, acciones y proyectos la perspectiva de género hasta confluir en la institucionalización de la política de igualdad en la docencia, la investigación, la acción cultural y la participación. Entre sus objetivos está impulsar políticas basadas en los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad en todos los ámbitos académicos, siguiendo los principios y normas internacionales, nacionales y autonómicos. De igual modo, persigue velar para que cualquier forma de discriminación y exclusión por razones de sexo sea erradicada, así como promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el seno de la UNIA. Ésta refleja en sus Estatutos, a través del artículo 4, la igualdad entre mujeres y hombres, además de la legalidad, la libertad académica y la participación plural de los distintos sectores de la comunidad universitaria en su gestión y control. Y para el mejor cumplimiento de sus fines, la UNIA se compromete a fomentar la calidad y excelencia en sus actividades, estableciendo sistemas de evaluación y control, indicadores de género en los sistemas de seguimiento y valoración del impacto. Asimismo, se obliga a arbitrar las medidas necesarias para establecer los procedimientos e instrumentos que permitan detectar, erradicar y prevenir las conductas o las situaciones que resulten contrarias al principio de igualdad real o a la dignidad, el respeto de la intimidad o a cualquier otro derecho fundamental.

Igualmente, y a través de su Plan Estratégico, la UNIA ha de favorecer la equidad social en todos los ámbitos de la institución, y, entre otras acciones concretas, destaca el apoyo e impulso a la Unidad de Igualdad como vertebradora del desarrollo de medidas de igualdad de género.

Por todo ello, en 2010 fue creada la Unidad de Igualdad de la Universidad para dar cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional duodécima de la LOM-LOU, que establece que *"las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres."*

Plan de Igualdad

La UNIA, tras la realización de un Informe diagnóstico sobre la igualdad entre mujeres y hombres, aprobó el I Plan de Igualdad de la Universidad, cuyo objetivo general es:

Fortalecer el compromiso de la UNIA con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando su funcionamiento interno, así como los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.

El Plan de Igualdad de la UNIA constituye un documento estratégico que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (LOIEMH, Art. 46.1).

La estructura del Plan de Igualdad contempla los siguientes aspectos: a) objetivos que la UNIA pretende alcanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres; b) acciones para alcanzarlos, cada una de las cuales se desarrolla en su eje correspondiente, delimitando los objetivos, las medidas para su desarrollo y la responsabilidad principal para su ejecución; y c) el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Este plan consta de cinco objetivos específicos, enmarcados en cinco ejes transversales, a través de los cuales se desarrollan acciones y medidas concretas para lograr alcanzar el objetivo general.

Ha sido en el año 2018 cuando se ha realizado el primer informe de seguimiento y evaluación del plan de igualdad, como un punto de reflexión y evaluación desde que se implantó dicho plan.

El seguimiento del plan ha permitido, no solo conocer el grado de funcionamiento del plan y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización, sino que, a su vez, permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la organización, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando las medidas contenidas en el mismo.

Los objetivos específicos del seguimiento fueron:

- Establecer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad.
- Determinar las acciones realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización.
- Inferir las posibles causas que han dificultado las acciones no realizadas del Plan de Igualdad.
- Proponer mejoras que orienten la elaboración del II Plan.

El Plan de Igualdad, al igual que el Plan Estratégico de la Universidad, es una herramienta dinámica y flexible que permite a la Universidad Internacional de Andalucía alinear a la institución con los objetivos establecidos en el mismo.

Para verificar si se está caminando en el sentido correcto y corregir el rumbo si fuese necesario, es fundamental contar con un Protocolo de Seguimiento y Control del Plan. Sin embargo, cuando se elaboró el mismo, no se desarrolló un

mecanismo de seguimiento específico; por ello, considerando que dicho Plan es fruto del despliegue de los objetivos estratégicos de la institución, se ha aplicado el “Protocolo de Seguimiento y Control del Plan Estratégico” para evaluar el Plan de Igualdad.

El informe de seguimiento del Plan de Igualdad fue aprobado por Consejo de Gobierno de la Universidad en diciembre de 2018 y se encuentra alojado en el apartado de planificación estratégica de la Unidad de Igualdad: <https://www.unia.es/actividades-novedades-convocatorias-igualdad/planificacion-estrategica-igualdad>

En el tiempo de su vigencia, el Plan de Igualdad ha alcanzado un grado de avance de tres sobre cinco, un grado de ejecución del 70% y un grado de eficacia del 50%. Concluye este informe de seguimiento con una valoración de cada uno de los cinco objetivos, que lleva aparejada un plan de mejora de para los mismos.

Actuaciones en Transversalidad e implementación de Género

El principio de transversalidad en materia de igualdad en virtud del cual las actuaciones habrán de desarrollarse en la UNIA además de aplicarse a planes y programas universitarios y a los distintos Vicerrectorados, comprende también líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública en donde se den cuenta las necesidades y demandas de la sociedad. En este sentido, a continuación, se destacan las siguientes actuaciones llevadas a cabo:

Programas formativos que se desarrollan en el ámbito de la perspectiva de género

- ¿Última ratio, única ratio o prima ratio de la intervención penal en la lucha contra la violencia de género?, de 30 horas lectivas.
- Curso de Experto en Derecho de Familia, con 30 ECTS
- Las 5 W del Deporte Femenino, de 20 horas lectivas
- Mujeres frente a la Violencia, de 20 horas lectivas
- Salud sexual y reproductiva y desarrollo desde un enfoque de género y derechos humanos, de 30 horas lectivas
- Jornadas sobre Avances en salud sexual y reproductiva: gestación y derechos humanos
- Seminario Patrimonio arqueológico y mujeres: redibujando el pasado

Premio UNIA-Concha Caballero

El objetivo de este Premio, que se concede anualmente, es reconocer a las mujeres que hayan contribuido a la visibilidad de las mujeres andaluzas en los ámbitos cultural, político, participativo, académico, etc., tanto a nivel local, nacional como internacional.

Este año, la concesión del premio fue para Dña. Adelaida de la Calle, presidenta de la Corporación Tecnológica de Andalucía, vocal del Consejo Rector de la Agencia Andaluza del Conocimiento y catedrática de Biología Celular de la Universidad de Málaga (UMA), así como ex rectora de la UMA y ex consejera de Educación de la Junta de Andalucía, “por su contribución a la visibilidad de las mujeres andaluzas en los ámbitos cultural, político y académico”.

I Encuentro Estatal de Mujeres Cirqueras

Encuentro organizado por CircoRed con el objetivo de fomentar un espacio de reflexión y encuentro en el que las profesionales del circo -en cualquiera de sus vertientes y ámbitos- puedan encontrarse, conocerse y reconocerse.

Cuestiones como la maternidad, la igualdad laboral o la gestión de los cuidados y los roles estuvieron sobre la mesa en un encuentro que nació con vocación de continuidad, pues se plantearon más citas a lo largo del año que se irán complementando: la primera en noviembre, en el Teatro Circo de Murcia, y la segunda en diciembre, en el marco del Festival CAU de Granada.

El Encuentro de Cirqueras tuvo lugar en la sede de la UNIA, en el Monasterio de la Cartuja, los días 11, 12 y 13 de junio y participaron casi medio centenar de mujeres de toda España.

Festival CIRCADA. Sevilla Off Circada UNIA.

La UNIA cuenta con una sección dentro del festival, con nombre propio: Off Circada UNIA.

Tras cuatro ediciones, se ha consolidado como referente en lo que a proyección de talentos emergentes se refiere, lo cual ayudará a la profesionalización de los artistas participantes.

Es este un espacio en el que proyectos circenses *in progress* y/o jóvenes compañías tienen la oportunidad de mostrar sus espectáculos en el escenario del festival, reflejando la apuesta por la investigación y los nuevos lenguajes. De entre todas esas compañías, un jurado, en el que la UNIA participa también como miembro, elegirá la ganadora.

El Off Circada UNIA, que se celebró del 14 al 17 de junio, está dotado con varios premios, pero destacamos los dos principales: una dotación económica e incluir a las compañías ganadoras en la programación de la siguiente edición del festival dentro de la sección oficial.

La UNIA también otorga un premio especial: el Premio UNIA. El ganador de este premio recibirá una oferta de contratación dentro del marco del programa cultural de la Universidad Internacional de Andalucía en alguna de sus sedes.

Este premio lo otorgan de forma directa los responsables del Área de Acción Cultural de la UNIA y podrá coincidir con cualquiera de los premios otorgados en la edición de Off Circada; es decir, una compañía podrá recibir varios premios.

Este año, el Premio UNIA se otorgó a la compañía Faltan 7 por su espectáculo "Express", por lo que contaremos con ella para la programación cultural de verano de 2019.

Festival WOFEST. Muestra de cine realizado por mujeres

Por tercer año consecutivo, la UNIA colabora con el festival renovando el convenio de colaboración, y con la realización de las siguientes actividades:

- Proyección "Alalá" presentada por Remedios Malvárez, directora. 10 de marzo.
- Proyección del cortometraje documental "Silencio" de Remedios Malvárez. 10 de marzo.

Investigación

La UNIA se ha adherido a la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género con objeto de coordinar, a través de las Unidades de Igualdad o Institutos de la Mujer de las Universidades Centroamericanas y las Unidades de Igualdad de las Universidades Andaluzas, un proyecto conjunto en materia de igualdad de oportunidades. El objetivo de dicho proyecto, denominado "La universidad como sujeto transformador de la realidad social en materia de igualdad de género", es fortalecer y visibilizar la temática de género y liderar procesos de cambio en materia de igualdad como agentes de conocimiento e investigación. El tema principal a trabajar versará sobre "Los Protocolos para la Prevención y Protección frente al acoso sexual y al acoso sexista", del cual carecen las universidades centroamericanas.

Participación en Grupos de trabajo sobre igualdad

- Colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer para la promoción de actuaciones que fomenten la igualdad de género en el ámbito universitario y para el desarrollo de la Red Ciudadana contra la violencia de género que impulsa el propio IAM. Se concretará en actuaciones en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a la vez que se va a proceder a la constitución de la red contra la violencia de género y a la actualización del protocolo de acoso de la UNIA.
- Participación en el grupo de Trabajo de Política de Género de la CRUE. La UNIA mantiene su participación activa en los subgrupos de trabajo

dedicados a la Conciliación y Corresponsabilidad y a la Investigación y transferencia con perspectiva de género.

- Participación en las Redes, autonómica y estatal, de las unidades de igualdad de las universidades andaluzas y españolas, respectivamente.

Paralelamente, hemos reestructurado el apartado de la web dedicado a la igualdad y se la reformulado el Reglamento de la Comisión de Igualdad para, por un lado, potenciar la transparencia, y por otro, dar mayor cabida a la comunidad universitaria en nuestro objetivo de potenciar la igualdad de género.

Participación equilibrada y representatividad en la UNIA

- El profesorado de la UNIA desde la perspectiva de género

El número total de personal docentes que ha impartido su docencia durante el curso académico 2017-2018 fue de 2.241, de las cuales el 72,65% fueron hombres frente al 27,35% de mujeres. El IPRHM¹ total para el curso 2017-2018 se encuentra en 0,55, valor por debajo del rango establecido en la Ley Orgánica 3/2007, e igual al del curso 17-18.

Se muestran a continuación los cuadros del profesorado, por sedes y por programa formativo. Como se ve comparando los índices, los valores oscilan entre el 0,50 de la oficina de posgrado y el 0,63 de la Sede de La Rábida. En cuanto al tipo de programa, el índice más cercano a lo que la ley considera equilibrado es el de las Jornadas, Seminarios y Talleres, mientras que el más alejado de dicha consideración es el de másteres propios y expertos.

Profesorado de la UNIA por campus (Curso 2017-18)

Sede	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Sevilla	303	225	78	0,51
La Rábida	186	127	59	0,63
Baeza	685	488	197	0,58
Málaga	400	288	112	0,56
Oficina de posgrado	667	500	167	0,50
Total	2241	1628	613	0,55

Profesorado de la UNIA por programa formativo (Curso 2017-2018)

¹ El IPRHM, o Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres, se traduce en la siguiente fórmula: $[(M-H)/(M+H)]+1$, y toma como referencia la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, que pretende conocer si la representación está relativamente equilibrada. Este valor se considerará equilibrado si el IPRHM está comprendido entre 0,80 y 1,20 (traslación del rango de porcentajes 40%-60% establecidos en la citada Ley).

Programas	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Máster universitario	667	500	167	0,50
Máster Propio	255	198	57	0,45
Experto Universitario	162	123	39	0,48
Cursos de Verano	529	372	157	0,59
Jornadas, Seminarios y Talleres	298	191	107	0,72
Workshops	56	42	14	0,50
Cursos de Formación	266	196	70	0,53
Otras Actividades Académicas	8	6	2	0,50
TOTAL	2241	1628	613	0,55

- El alumnado de la UNIA desde la perspectiva de género

El alumnado que participó en las distintas actividades académicas programadas por la UNIA en el curso 2017-2018 fue de 4.682 personas, de las cuales el 50,36% fueron mujeres y el 49,64% fueron hombres, cifras similares a la del curso académico anterior. Por lo tanto, el IPRHM total del curso también es prácticamente similar al del curso anterior, quedándose en el 1,01.

En las tablas que se muestran a continuación se puede apreciar el número de alumnos y alumnas matriculados por sedes y por programa durante este curso. Los valores del IPRHM van desde 0,92 de la sede Sevilla hasta el 1,05 de La Rábida. Por tipo de programa, destacamos como más favorable el índice de los másteres universitarios, 1,05, frente al 0,93 de los másteres propios.

Número de alumnado matriculado por sedes (Curso 2017-2018)

Sedes	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Sevilla	729	366	363	1,00
La Rábida	872	420	452	1,04
Baeza	2082	989	1093	1,05
Málaga	707	405	302	0,85
Oficina de posgrado	292	144	148	1,01

TOTAL	4682	2324	2358	1,01
-------	------	------	------	------

Número de alumnado matriculado por programa (Curso 2017-2018)

Programas	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Máster Universitario	271	128	143	1,06
Doctorado	21	16	5	0,48
Máster Propio	305	180	125	0,48
Experto Universitario	185	97	88	0,95
Cursos de Verano	1561	728	833	1,07
Jornadas, Seminarios, Talleres y Encuentros	1130	551	579	1,02
Workshops	105	49	56	1,07
Cursos de Formación	1054	555	499	0,95
Otras Actividades Académicas	50	20	30	1,20
TOTAL	4682	2324	2358	1,01

- El PAS de la UNIA. Indicadores de género

Durante 2018, el PAS de la UNIA estuvo formado por un total de 135 personas, de las cuales el 39,26% fueron hombres y el 60,74% mujeres. El índice IPRHM es de 1,21, que muestra que tenemos una plantilla muy feminizada.

En el cuadro siguiente se muestra la división del PAS por sexo, desglosada en las diferentes categorías que van desde personal funcionario de carrera hasta personal eventual.

Categorías laborales del Personal de Administración y Servicios por sexo. UNIA 2018

	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Personal funcionario de carrera	86	36	50	1,16
Personal funcionario interino	15	2	13	1,73
Personal laboral	21	10	11	1,05
Personal laboral temporal	8	2	6	1,50

Personal eventual	5	3	2	0,80
TOTAL	135	53	82	1,21

En la mayoría de las categorías laborales, el índice IPRHM está dentro de lo estipulado por la norma, excepto en las categorías con menos estabilidad laboral: personal funcionario interino y personal laboral temporal.

En la siguiente tabla analizamos la división de sexo por tramos de edad, observándose que el número de mujeres sobrepasa al de hombres en todos los segmentos de edad.

Personal de Administración y Servicios por sexo y edad. UNIA 2018

Grupos de edad	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Hasta 29 años	0	0	0	0
30-39 años	12	4	8	1,33
40-49 años	49	17	32	1,31
50-59 años	57	25	32	1,12
60 o más	17	7	10	1,18
TOTAL	135	53	82	1,21

Para analizar la distribución del PAS por niveles jerárquicos es necesario, como se ha comentado anteriormente, distinguir según se trate de personal funcionario o personal laboral. En las siguientes tablas se muestran, agrupados por sedes, los grupos jerárquicos y niveles tanto del PAS funcionario como del PAS laboral, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 58 de los “Estatutos de la UNIA”, artículo 76 “Estatuto del Empleado Público”, y en el artículo 15 del “IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía”. Se muestran también los IPRHM para cada caso.

Distribución según escala de adscripción y sexo. Sede de Sevilla. 2018

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
A1	11	6	6	1,00
A2	10	4	6	1,20
C1	15	6	9	1,20
C2	14	3	11	1,57

TOTAL	50	19	31	1,24
GI	3	1	2	1,33
GII	0	0	0	0,00
GIII	2	2	0	0,00
GIV	2	1	1	1,00
TOTAL	7	4	3	0,86

Distribución según escala de adscripción y sexo. Sede de La Rábida. 2018

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
A1	3	2	1	0,67
A2	2	1	1	1,00
C1	12	4	8	1,33
C2	4	1	3	1,50
TOTAL	21	8	13	1,24
GI	2	1	1	1,00
GII	1	0	1	2,00
GIII	2	1	1	1,00
GIV	6	2	4	1,33
TOTAL	11	4	7	1,27

Distribución según escala de adscripción y sexo. Sede de Baeza. 2018

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
A1	5	3	2	0,80
A2	2	1	1	1,00
C1	9	3	6	1,33
C2	6	2	4	1,33
TOTAL	22	9	13	1,18
GI	1	1	0	0,00
GII	1	1	0	0,00

GIII	2	2	0	0,00
GIV	6	0	6	2,00
TOTAL	10	4	6	1,20

Distribución según escala de adscripción y sexo. Sede de Málaga. 2018

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
A1	1	1	0	0,00
A2	1	1	0	0,00
C1	8	3	5	1,25
C2	3	0	3	2,00
TOTAL	13	5	8	1,23
GI	0	0	0	0,00
GII	1	0	1	2,00
GIII	0	0	0	0,00
GIV	0	0	0	0,00
TOTAL	1	0	1	2,00

En las dos tablas que siguen aparecen los datos globales para el personal funcionario y para el personal laboral.

Tasa de hombres y mujeres según escala de adscripción del PAS 2018

	A1	A2	C1	C2
Hombres	12	7	16	6
Mujeres	8	8	28	21
IPRHM 2018	0.8	1.07	1.27	1.56
IPRHM 2017	0.78	0.92	1.37	1.44
IPRHM 2016	0.78	1.00	1.30	1.48
IPRHM 2015	0.83	1.00	1.34	1.58
IPRHM 2014	0.80	0.92	1.35	1.58
IPRHM 2013	0.85	0.83	1.10	1.72
IPRHM 2012	0.85	0.86	1.13	1.71

IPRHM 2011	0.85	0.93	1.12	1.67
IPRHM 2010	0.88	1.06	1.15	1.66
IPRHM 2009	0.88	1.00	1.08	1.61
IPRHM 2008	0.83	0.89	1.00	1.79

Tasa de hombres y mujeres según grupo de clasificación del PAS 2018

	GI	GII	GIII	GIV
Hombres	3	1	5	3
Mujeres	3	2	1	11
IPRHM 2018	1.00	1.33	0.33	1.17
IPRHM 2017	1.00	1.33	0.33	1.60
IPRHM 2016	1.00	1.33	0.33	1.53
IPRHM 2015	0.80	1.33	0.57	1.52
IPRHM 2014	1.00	1.33	0.67	1.44
IPRHM 2013	1.00	1.33	0.86	1.47
IPRHM 2012	1.14	1.33	0.86	1.50
IPRHM 2011	1.14	0.67	0.86	1.52
IPRHM 2010	1.14	1.33	0.86	1.57
IPRHM 2009	1.33	1.00	0.57	1.62
IPRHM 2008	1.33	1.50	0.57	1.56

Si se comparan los índices del año 2018 con los de años anteriores se comprueba que apenas se han producido diferencias en la proporción de hombres y mujeres para las diferentes escalas. Y si comparamos estos datos con el rango del IPRHM que la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo considera equilibrado (entre 0.80 y 1.20), y con el número de personas de la UNIA objeto de análisis, vemos que los desequilibrios mayores (valores por encima del 1,20, y para un total de 41 personas pertenecientes a los grupos C2 y GIV, un 30,37% de la plantilla) se producen en los grupos más bajos de la escala de adscripción o grupo de clasificación. Tanto en el personal funcionario como en el laboral se mantiene la segregación vertical, observándose cómo el número de mujeres en proporción al de hombres va disminuyendo según se sube en la escala o grupo jerárquico, aunque se ha mejorado esta tendencia en el último año.

- Órganos de Gobierno de la UNIA. Indicadores de género

El gobierno, administración y representación de la UNIA se articula a través de órganos unipersonales y órganos colegiados (ver apartado 4.1).

Por lo que se refiere a los indicadores de género en los órganos de gobierno, el Equipo de Gobierno de la UNIA está formado por un total de 20 personas, de las cuales 11 son hombres y 9 mujeres. Esto arroja un IPRHM de 0,90 que muestra que el desequilibrio se está ajustando respecto al año anterior.

También analizamos en la tabla inferior la representación entre hombres y mujeres en el Patronato (miembros nombrados por el Universidad Internacional de Andalucía, incluida la persona representante del personal) y en el Consejo de Gobierno. De los datos aportados, deducimos que no existe una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la universidad, aunque esta brecha se está acortando año tras año.

Órganos de Gobierno UNIA curso 2017-18

	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Equipo de Gobierno	20	11	9	0,90
Patronato	4	2	2	1,00
Consejo de Gobierno	11	8	3	0,55