

## **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.

La UNIA cuenta con una Comisión de Igualdad y su Reglamento de funcionamiento 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.

Paralelamente se ha avanzado en el desarrollo de su Plan de Igualdad, procediéndose a la evaluación del mismo: <https://www.unia.es/actividades-novedades-convocatorias-igualdad/planificacion-estrategica-igualdad>.

Durante este curso académico se ha hecho hincapié en dos líneas de trabajo concretas: **la sensibilización en conciliación/corresponsabilidad** para facilitar un cambio personal en la forma de afrontar la conciliación/corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal; y trabajar en todos los campos para **prevenir** y, en su caso, **actuar frente a la violencia de género en la UNIA**.

Se ha desarrollado un **Plan Concilia**, como marco estratégico que pretende abarcar de manera integral y transversal la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la comunidad universitaria de la UNIA. Con dicho plan se realizará el esfuerzo institucional necesario para cubrir las necesidades de conciliación y marcar así, una hoja de ruta a seguir.

Y se ha realizado una valoración y una propuesta de mejora del **Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo** existente, con especial atención en el Plan de protección de las víctimas, designación de la persona de referencia y difusión del Plan de actuación.

La documentación y actividades generadas se han realizado sin perder nunca de vista su alineación con el Plan de Igualdad de la Universidad como queda plasmado en la siguiente tabla:

CONCILIACIÓN			
PLAN DE IGUALDAD	DE	IAM	ACTIVIDAD REALIZADA
Eje1/Acc. 1.3/Medida 3		Curso online	Curso Conciliación y Corresponsabilidad
Eje4/Acc. 4.1/Medida 2		Revisión necesidades de materia de conciliación	Punto 2. Proceso de elaboración del plan concilia
Eje4/Acc. 4.1/Medida 1		Catálogo de medidas de conciliación	Punto 5.2.Catálogo conciliación
Eje4/Acc. 4.2/Medida 1		Ajuste de estrategia de conciliación	Plan concilia
Eje4/Acc. 4.2/Medida 2		Difusión de medidas	Punto 8. Estrategia de comunicación dentro del plan
VIOLENCIA DE GÉNERO			
PLAN DE IGUALDAD	DE	IAM	ACTIVIDAD REALIZADA
Eje1/Acc. 1.3/Medida 4		Curso online	Curso Red Violencia de género
Eje4/Acc. 5.1/Medida 1		Integración de la perspectiva de género en el documento de la actividad preventiva	Revisión protocolo
Eje4/Acc. 5.1/Medida 2		Elaboración protocolo	Revisión protocolo
Eje4/Acc. 5.1/Medida 3		Plan de protección de las víctimas	Medidas de prevención/plan de difusión del protocolo
Eje4/Acc. 5.2/Medida 1		Difusión plan de actuación	Medidas de prevención/plan de difusión del protocolo

## 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 que se desarrollan en el ámbito de la perspectiva de género

Se ha impartido un Programa de Extensión Universitaria, en modalidad virtual, de 4 créditos ECTS Virtuales: **Conciliación y Corresponsabilidad: Seguimos Avanzando**

El programa se desarrolló en el entorno *e-learning* de la universidad durante los días 23 de mayo al 23 de junio.

El total del alumnado matriculado ha ascendido a 100, 73 mujeres y 27 hombres. Del total han superado el curso el 95% del alumnado, constando en acta dos suspensos y 5 no presentados. Una vez finalizado el programa se ha procedido a la evaluación del mismo a través de las encuestas que la universidad tiene para este tipo de programas.

Encuesta al alumnado: en ella analizamos, agrupados por bloques con distintos números de ítems, los Objetivos y Contenidos de la actividad, la Metodología, Recursos y Diseño del mismo, así como la Organización del mismo para cerrar con una pregunta sobre la Evaluación Global. Ha sido respondida por el 52,04% del alumnado, obteniendo un 3,80 en el ítem de Evaluación Global.

Encuesta al profesorado: analizamos los bloques correspondientes a Información y Atención, Servicios prestados, y Recursos puestos a su disposición para, igualmente que, en la anterior, cerrar con una pregunta de valoración global. El programa ha contado, y como se planteó en su aprobación, con tres docentes; todas ellas del entorno universitario del entorno de la UNIA, concretamente de la Universidad de Sevilla y de la Pablo de Olavide. Las tres docentes han respondido al cuestionario planteado, obteniendo una media global de un 5.

Se ha impartido un Programa de Extensión Universitaria, en modalidad virtual, de 4 créditos ECTS Virtuales: **Red Ciudadana contra la Violencia de Género en el Ámbito Universitario**

El total del alumnado matriculado ha ascendido a 102, 74 mujeres y 28 hombres. Del total han superado el curso el 83% del alumnado, constando en acta 14 suspensos y 3 no presentados. Una vez finalizado el programa se ha

procedido a la evaluación del mismo a través de las encuestas que la universidad tiene para este tipo de programas.

Encuesta al alumnado: en ella analizamos, agrupados por bloques con distintos números de ítems, los Objetivos y Contenidos de la actividad, la Metodología, Recursos y Diseño del mismo, así como la Organización del mismo para cerrar con una pregunta sobre la Evaluación Global. Ha sido respondida por el 54% del alumnado, obteniendo un 4,02 en el ítem de Evaluación Global.

Encuesta al profesorado: analizamos los bloques correspondientes a Información y Atención, Servicios prestados, y Recursos puestos a su disposición para, igualmente que, en la anterior, cerrar con una pregunta de valoración global. El programa ha contado, y como se planteó en su aprobación, con tres docentes; todas ellas del entorno universitario del entorno de la UNIA, concretamente de la Universidad de Sevilla y de la Pablo de Olavide. Las tres docentes han respondido al cuestionario planteado, obteniendo una media global de un 5. Se ha seguido el mismo criterio que en el programa sobre conciliación para poder dar una estructura similar al contenido de los dos programas.

Igualmente este año hemos mantenido la colaboración con el Festival Circada, el Festival Monkey Week, y el Festival WOFEST.

### 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 ha sido para la microbióloga **María del Carmen Maroto**, en reconocimiento a su trayectoria académica y su reiterada defensa del papel de las mujeres en el ámbito de la investigación. Pionera en presidir una de las reales academias de Medicina, su labor ha hecho posible un mayor conocimiento sobre los virus y la respuesta inmunológica, con especial foco en la hepatitis y el SIDA.

### Investigación

La UNIA está adherida 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.

Durante este curso académico se ha comenzado a desarrollar el proyecto de investigación, con cargo a la subvención de la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad de la Junta de Andalucía en el Marco de Pacto de Estado contra la Violencia de Género, denominado "La inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género doblemente vulnerables" , con la participación de ocho investigadores de cinco universidades distintas.

### 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.

### 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 2018-2019 fue de 2.068, de las cuales el 73,36% fueron hombres frente al 26,64% de mujeres. El IPRHM<sup>1</sup> total para el curso 2018-2019 se encuentra en 0,53, valor por debajo del rango establecido en la Ley Orgánica 3/2007, y ligeramente inferior al del curso pasado.

Se muestran a continuación los cuadros del profesorado, por sedes y por programa formativo. Observando los índices, los valores oscilan entre el 0,50 de la oficina de posgrado y el 0,58 de la Sede de Málaga. En cuanto al tipo de programa, el índice más cercano a lo que la ley considera equilibrado es el de los programas de Expertos, mientras que el más alejado de dicha consideración es el de másteres y workshops.

---

<sup>1</sup> 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).

### **Profesorado de la UNIA por campus (Curso 2018-19)**

<b>Sede</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>IPRHM</b>
Sevilla	181	133	48	<b>0,53</b>
La Rábida	270	193	77	<b>0,57</b>
Baeza	513	379	134	<b>0,52</b>
Málaga	371	264	107	<b>0,58</b>
Oficina de posgrado	733	548	185	<b>0,50</b>
<b>Total</b>	<b>2068</b>	<b>1517</b>	<b>551</b>	<b>0,53</b>

### **Profesorado de la UNIA por programa formativo (Curso 2018-2019)**

<b>Programas</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>IPRHM</b>
Máster universitario	733	548	185	<b>0,50</b>
Máster Propio	108	81	27	<b>0,50</b>
Experto Universitario	179	124	55	<b>0,61</b>
Cursos de Verano	503	371	132	<b>0,52</b>
Jornadas, Seminarios y Talleres	211	154	57	<b>0,54</b>
Workshops	56	42	14	<b>0,50</b>
Cursos de Formación	278	197	81	<b>0,58</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2068</b>	<b>1517</b>	<b>551</b>	<b>0,53</b>

- 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 2018-2019 fue de 4.289 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 0,98 de la sede de Baeza hasta el 1,17 de La Rábida. Por tipo de programa, destacamos como más favorable el índice de las

Jornadas, Seminarios , Talleres y Encuentros, 1,05, frente al 0,62 de los másteres propios.

**Número de alumnado matriculado por sedes (Curso 2018-2019)**

Sedes	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Sevilla	648	315	333	<b>1,03</b>
La Rábida	886	369	517	<b>1,17</b>
Baeza	1413	721	692	<b>0,98</b>
Málaga	1040	576	464	<b>0,89</b>
Oficina de posgrado	302	148	154	<b>1,02</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4289</b>	<b>2129</b>	<b>2160</b>	<b>1,01</b>

**Número de alumnado matriculado por programa (Curso 2018-2019)**

Programas	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Máster Universitario	289	139	150	<b>1,04</b>
Doctorado	13	9	4	<b>0,62</b>
Máster Propio	108	48	60	<b>0,62</b>
Experto Universitario	189	95	94	<b>0,99</b>
Cursos de Verano	1627	840	787	<b>0,97</b>
Jornadas, Seminarios, Talleres y Encuentros	653	310	343	<b>1,05</b>
Workshops	92	58	34	<b>0,74</b>
Cursos de Formación	1318	630	688	<b>1,04</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4289</b>	<b>2129</b>	<b>2160</b>	<b>1,01</b>

- El PAS de la UNIA. Indicadores de género

Durante 2019, el PAS de la UNIA estuvo formado por un total de 129 personas, de las cuales el 37% fueron hombres y el 63% mujeres. El índice IPRHM es de 1,26, 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 2019**

	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Personal funcionario de carrera	84	34	50	<b>1,19</b>
Personal funcionario interino	14	1	13	<b>1,86</b>
Personal laboral	20	10	10	<b>1,00</b>
Personal laboral temporal	8	2	6	<b>1,50</b>
Personal eventual	3	1	2	<b>1,33</b>
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>48</b>	<b>81</b>	<b>1,26</b>

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**

<b>Grupos de edad</b>	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
30-39 años	7	2	5	<b>1,43</b>
40-49 años	46	14	32	<b>1,39</b>
50-59 años	54	25	29	<b>1,07</b>
60 o más	22	7	15	<b>1,36</b>
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>48</b>	<b>81</b>	<b>1,26</b>

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 la siguiente tabla se muestra 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. UNIA 2019***

	<b>TOTAL</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>IPRHM</b>
A1	19	10	9	<b>0,95</b>
A2	24	8	16	<b>1,33</b>
C1	32	13	19	<b>1,19</b>
C2	26	5	21	<b>1,62</b>
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>	<b>36</b>	<b>65</b>	<b>1,29</b>
GI	6	3	3	<b>1,00</b>
GII	2	1	1	<b>1,00</b>
GIII	6	5	1	<b>0,33</b>
GIV	14	3	11	<b>1,57</b>
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>1,14</b>

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 2019***

	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>
<b>IPRHM 2019</b>	<b>0.95</b>	<b>1.33</b>	<b>1.19</b>	<b>1.62</b>
<b>IPRHM 2018</b>	<b>0.8</b>	<b>1.07</b>	<b>1.27</b>	<b>1.56</b>
<b>IPRHM 2017</b>	<b>0.78</b>	<b>0.92</b>	<b>1.37</b>	<b>1.44</b>
<b>IPRHM 2016</b>	<b>0.78</b>	<b>1.00</b>	<b>1.30</b>	<b>1.48</b>
<b>IPRHM 2015</b>	<b>0.83</b>	<b>1.00</b>	<b>1.34</b>	<b>1.58</b>
<b>IPRHM 2014</b>	<b>0.80</b>	<b>0.92</b>	<b>1.35</b>	<b>1.58</b>
<b>IPRHM 2013</b>	<b>0.85</b>	<b>0.83</b>	<b>1.10</b>	<b>1.72</b>
<b>IPRHM 2012</b>	<b>0.85</b>	<b>0.86</b>	<b>1.13</b>	<b>1.71</b>
<b>IPRHM 2011</b>	<b>0.85</b>	<b>0.93</b>	<b>1.12</b>	<b>1.67</b>
<b>IPRHM 2010</b>	<b>0.88</b>	<b>1.06</b>	<b>1.15</b>	<b>1.66</b>
<b>IPRHM 2009</b>	<b>0.88</b>	<b>1.00</b>	<b>1.08</b>	<b>1.61</b>
<b>IPRHM 2008</b>	<b>0.83</b>	<b>0.89</b>	<b>1.00</b>	<b>1.79</b>

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

	<b>GI</b>	<b>GII</b>	<b>GIII</b>	<b>GIV</b>
<b>IPRHM 2019</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>0.33</b>	<b>1.57</b>
<b>IPRHM 2018</b>	<b>1.00</b>	<b>1.33</b>	<b>0.33</b>	<b>1.17</b>
<b>IPRHM 2017</b>	<b>1.00</b>	<b>1.33</b>	<b>0.33</b>	<b>1.60</b>
<b>IPRHM 2016</b>	<b>1.00</b>	<b>1.33</b>	<b>0.33</b>	<b>1.53</b>
<b>IPRHM 2015</b>	<b>0.80</b>	<b>1.33</b>	<b>0.57</b>	<b>1.52</b>
<b>IPRHM 2014</b>	<b>1.00</b>	<b>1.33</b>	<b>0.67</b>	<b>1.44</b>
<b>IPRHM 2013</b>	<b>1.00</b>	<b>1.33</b>	<b>0.86</b>	<b>1.47</b>
<b>IPRHM 2012</b>	<b>1.14</b>	<b>1.33</b>	<b>0.86</b>	<b>1.50</b>
<b>IPRHM 2011</b>	<b>1.14</b>	<b>0.67</b>	<b>0.86</b>	<b>1.52</b>
<b>IPRHM 2010</b>	<b>1.14</b>	<b>1.33</b>	<b>0.86</b>	<b>1.57</b>
<b>IPRHM 2009</b>	<b>1.33</b>	<b>1.00</b>	<b>0.57</b>	<b>1.62</b>
<b>IPRHM 2008</b>	<b>1.33</b>	<b>1.50</b>	<b>0.57</b>	<b>1.56</b>

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 40 personas pertenecientes a los grupos C2 y GIV, un 31% de la plantilla) se producen en los grupos más bajos de la escala de adscripción o grupo de clasificación, aunque también tenemos que referenciar el cambio producido en el grupo A2, que ha pasado del 1,07 al 1,33, debido a convocatorias de promoción interna. 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 21 personas, de las cuales 13 son hombres y 8 mujeres. Esto arroja un IPRHM de 0,76, que muestra que el desequilibrio ha aumentado 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.

**Órganos de Gobierno UNIA curso 2018-19**

	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>IPRHM</b>
Equipo de Gobierno	21	13	8	<b>0,76</b>
Patronato	4	2	2	<b>1,00</b>
Consejo de Gobierno	14	10	4	<b>0,57</b>