

**PRIMER PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES  
Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA (2010-2011)**

## ÍNDICE

<b>1. PRESENTACIÓN DEL PRIMER PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA Y EL PRIMER PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES.....</b>	<b>4</b>
<b>3. PRIMER PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA.....</b>	<b>6</b>
3.1. OBJETIVO GENERAL DEL PRIMER PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES DE LA Universidad Politécnica de Cartagena.....	6
3.2. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN.....	6
3.3. OBJETIVOS, MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN POR CADA ÁMBITO DE INTERVENCIÓN.....	7
3.3.1. Presencia de mujeres y hombres en el PDI y el PAS.....	7
3.3.2. Presencia de mujeres y hombres en los Órganos de Gobierno, Órganos Consultivos y de toma de decisiones. ....	13
3.3.3. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación).....	17
3.3.4. Cultura corporativa y comunicación interna.....	19
3.3.5. Política de formación continua.....	21
3.3.6. Prevención y protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.....	24
3.3.7. Comunicación externa .....	25
3.3.8. Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza.....	27
3.3.9 Promoción de la perspectiva de género en la investigación .....	29
<b>4. GESTIÓN DEL PRIMER PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....</b>	<b>33</b>
<b>5. SEGUIMIENTO DEL PRIMER PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES.....</b>	<b>34</b>
<b>6. VIGENCIA DEL PLAN.....</b>	<b>35</b>
<b>7. RESUMEN .....</b>	<b>35</b>

# **1. PRESENTACIÓN DEL PRIMER PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal. La eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo que debe perseguirse desde todos los estamentos de la sociedad. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo relativo al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, así como el acceso a bienes y servicios.

Además la universidad, por su vocación de servicio a la sociedad, crea y difunde cultura, forma y educa profesionales para el futuro y tiene la responsabilidad de transmitir valores y principios de igualdad y no discriminación.

Por este motivo, la Universidad Politécnica de Cartagena asume el compromiso de continuar trabajando para alcanzar este objetivo, y pone en marcha el desarrollo de un Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres de la UPCT, que tiene como objetivos principales los siguientes:

- Evitar la discriminación directa e indirecta en todos los ámbitos de la vida universitaria.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria.
- Impulsar la paridad en los diferentes niveles de responsabilidad y gobierno de la Universidad.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la UPCT.
- Desarrollar una cultura comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Procurar el equilibrio entre mujeres y hombres en el alumnado de la Universidad.

## **2. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA Y EL PRIMER PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES**

La elaboración e implantación del Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres en la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** está directamente relacionada con el objetivo general de crear y mantener un entorno humano y profesional que permita a la Comunidad Universitaria desarrollar el talento y la carrera profesional de las personas que la integran. Es decir, hacer de la Universidad el mejor lugar para el mejor capital humano.

Para la elaboración de su Plan de Acción de Igualdad, la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** ha contado con la participación de un grupo de trabajo, constituido por:

- Alcaraz Lorente, Diego - Defensor Universitario
- Andreu Martí, M<sup>a</sup> del Mar - PDI
- De Miguel Gómez, M<sup>a</sup> Dolores - Comisionada del Rector
- Egea Gilabert, Catalina - PDI
- Luján Torres, José - Secretario General
- Martínez León, Inocencia - PDI
- Natividad Dulce, Esther - Gerente de la UPCT
- Ojados González, Lola - PAS
- M<sup>a</sup> José Roca Hernández- PAS
- Sánchez Cabria, Belén - PAS (RRHH)
- Sánchez Vidal, M<sup>a</sup> Eugenia - PDI
- Zapata Bazar, Juana María - PAS (Asesora jurídica)

El 18 de septiembre de 2008, por Resolución R-741/08, M<sup>a</sup> Dolores de Miguel Gómez es nombrada Comisionada del Rector para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Este nombramiento fue notificado por el Rector al Consejo de Gobierno en su sesión de 3 de octubre de 2008.

Tras la elaboración del diagnóstico de la UPCT, y una propuesta de plan de igualdad, se manifiesta por parte de la Gerencia la necesidad de elaborar un Plan de Acción de Igualdad, cuya ejecución pueda realizarse durante el curso académico 2010/2011. Con esta idea, se asiste al curso de formación-asesoría específica que propone el Instituto de la Mujer de la Región de la Murcia, como asesoramiento para elaboración de planes de igualdad en las Universidades ubicadas en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, cuyo objetivo es el apoyo al desarrollo de Planes de Igualdad. Este Plan nace, por tanto, con la

idea de ser una herramienta de trabajo con disposición de continuidad, que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la **UPCT**.

Como consecuencia del diagnóstico y en función de los resultados obtenidos, se han planteado una serie de objetivos y medidas, incidiendo de forma expresa en las áreas indicadas en el estudio y análisis de los campos de actividad y organización, con la posibilidad de obtener fórmulas para seguir avanzando hacia la igualdad.

Así, en este **Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA**, la prioridad será promover actuaciones que favorezcan la igualdad, la tolerancia, la diversidad y el pluralismo en el ámbito universitario, con el objetivo de incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus actuaciones habituales.

### **3. PRIMER PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA**

#### **3.1. Objetivo General del Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA**

El Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** tiene como objetivo recoger todas aquellas medidas y acciones que, en consonancia con la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, integren la igualdad como principio informador de los procesos y la gestión de la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** y prevengan posibles desequilibrios de género que pudieran aparecer en el futuro en esta Comunidad Universitaria.

#### **3.2. Ámbitos de intervención**

Los ámbitos de intervención sobre los que, de acuerdo con el Plan de Acción de Igualdad, la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** trabajará durante su año de vigencia, se enumeran a continuación:

1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en el PDI y el PAS.
2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Órganos de Gobierno y Representación, Cargos Académicos y de toma de decisiones.
3. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación).
4. Cultura corporativa y comunicación interna.
5. Política de formación continua.
6. Prevención y protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
7. Comunicación externa.
8. Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación.

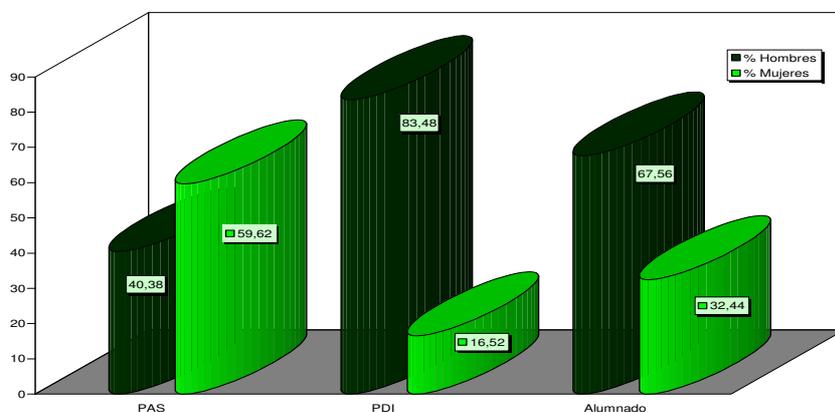
### 3.3. Objetivos, Medidas y Acciones del Plan por cada Ámbito de intervención

#### 3.3.1. PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PDI Y EL PAS

##### PRINCIPALES CONCLUSIONES QUE SIRVEN DE BASE PARA ADOPTAR MEDIDAS EN ESTE ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

El análisis de la situación de la Universidad indica un fuerte desequilibrio entre mujeres y hombres, dado que las actividades que afectan a los estamentos de la Universidad; personal docente e investigador (PDI), personal de administración y servicios (PAS), muestran una distribución muy desigual. En el caso del profesorado, la proporción de profesores es del 83.48% frente a un 16.52% de profesoras, por lo que estas proporciones no se ajustan al concepto de “*presencia o composición equilibrada*” del 40% y 60%, que refleja la disposición adicional de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Pero en el caso del personal de administración y servicios, la distribución entre sexos se torna al revés, con un mayor porcentaje de mujeres que de hombres, aunque muy próximos al mínimo exigido por ley, de tener un grado de composición entre sexos de al menos un cuarenta por ciento de mujeres.

**Gráfico 1. Composición general de PDI, PAS y Alumnado de la UPCT por sexo. Curso 2007-2008**



La evolución que el profesorado ha tenido desde la constitución de la UPCT refleja la falta de presencia femenina en los escalones elevados del PDI. En el caso de las CEU, cuando obtienen la plaza se mantiene en ella indefinidamente. Sin embargo, el movimiento es dinámico en TEU (hombres) y en la categoría de TU (hombres) con la repercusión positiva hacia los CU (hombres), cosa que no ha sucedido, entre las mismas categorías, entre las profesoras.

**Tabla 1- Composición del PDI de la UPCT Curso de 2007/2008**

		Total		T. Completo		T Parcial	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Total personal funcionario y contratado de la UPCT</b>	nº	460	91	310	72	150	19
	%	83,48	16,52	81,15	18,85	88,76	11,24

Si comparamos esta composición del PDI por sexo en el curso 2006/2007 (último curso con disponibilidad de datos comparativos), con la totalidad de las universidades públicas, con las universidades politécnicas y con nuestra universidad, según datos del Consejo de Coordinación Universitaria, observamos el desequilibrio existente.

**Tabla 2- Comparativa del PDI en el curso 2006/2007**

	Univ. Publicas		Univ. Politécnicas		Univ. P. Cartagena	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Cuerpos Docentes Univ	66,26	33,74	77,91	22,09	84,98	15,02
Profesores Contratados	62,3	37,7	76,16	23,84	81,71	18,29
<b>Total Profesorado</b>	<b>64,47</b>	<b>35,53</b>	<b>77,27</b>	<b>22,73</b>	<b>83,49</b>	<b>16,51</b>

La composición del profesorado en esta Universidad queda reflejada de modo general en las tablas anteriores. La información desagregada en relación al tipo de vinculación contractual con la universidad y por los diferentes Centros que integran la misma se expone en la tabla 3.

**Tabla 3 Composición del PDI en la UPCT en el curso académico 2007/2008**

			FCE		ETSIA		ETSIT		EUITC		ETSINO		ETSII	
	Total	% de M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>PDI Funcionario</b>														
CU	31	9,7	5	-	6	1	2	-	-	-	-	-	15	2
PTU-CEU	126	11,1	8	3	23	7	22	1	13	2	4	-	42	1
PTEU	131	19,8	14	8	9	7	15	2	9	3	6	-	52	6
<b>PDI contratado</b>														
AYEU	28	28,6	1	1	1	-	8	2	4	2	-	1	6	2
AYEU-D	2		-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
Colaboradores	43	30,2	6	5	1	-	9	2	7	-	1	-	6	6
Cont-D	24	33,3	4	3	2	4	3	-	1	-	1	1	5	-
Asociado	165	11,5	28	5	12	2	17	1	30	6	10	-	49	5
Otro PDI														
Emérito	1		-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1	-
<b>Total</b>	<b>551</b>	<b>16,5</b>	<b>66</b>	<b>25</b>	<b>54</b>	<b>21</b>	<b>77</b>	<b>8</b>	<b>64</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>177</b>	<b>22</b>

FCE: Facultad de Ciencias de la Empresa. ETSIA: Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica, ETSIT: Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicaciones. EUITC: Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica Civil. ETSINO: Escuela Técnica Superior de Ingeniería Naval y Oceánica. ETSII: Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial.

La disparidad observada en el cómputo general se intensifica si el análisis se efectúa considerando el tipo de vinculación con la Universidad sea funcional o laboral, o si distinguimos la prestación de servicios a tiempo parcial o completo.

Si analizamos los datos de PDI por categorías profesionales, el desequilibrio más significativo se pone de manifiesto en la categoría de catedráticos/as de universidad, ya que solo existen 3 mujeres frente a 28 catedráticos hombres.

En la media de las Áreas de conocimiento de Enseñanzas Técnicas de las Universidades Públicas españolas, existe, de acuerdo con los datos INE base para el curso 2007-2008, un 7% de

catedráticas frente a un 93% de catedráticos.

El Centro que más profesorado es la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial, al ser la que más titulaciones y más alumnado tiene, pero solo un 11% del profesorado adscrito a este centro son mujeres. El segundo lugar, en cuanto al número de profesorado, lo ocupa la Facultad de Ciencias de la Empresa con un total de 91 miembros, donde el porcentaje de mujeres asciende al 27.5%. Algo más elevado es el grado de representatividad de las mujeres en la ETSI Agronómica, con un 28%. En el extremo opuesto se encuentra la ETSINO, con sólo un 8% de mujeres en su profesorado. La ETSI Telecomunicaciones, enseñanza que se implanta con la creación de esta universidad, siendo por tanto uno de los centros más recientes, cuenta con un total de 85 docentes. Sin embargo el grado de representación de mujeres es tan sólo del 9%. El centro adscrito de Turismo, no se introduce en el este apartado del estudio al no depender directamente la contratación de su PDI de esta Universidad.

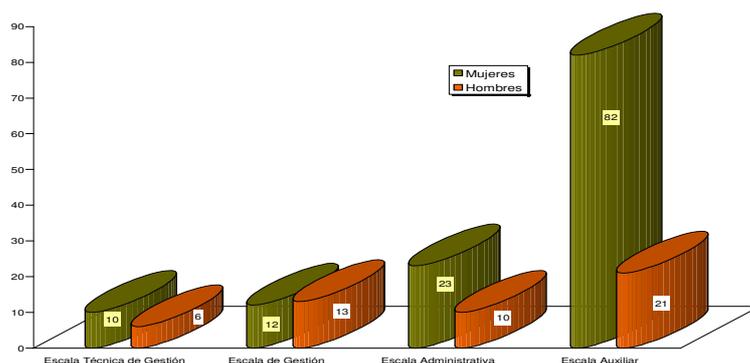
El personal funcionario está altamente feminizado, si nos centramos en la composición de personal funcionario administrativo en el año 2007, prestan servicios 127 mujeres por 50 hombres, lo que supone un 71,75% por solo un 28,25%. Esta feminización se manifiesta aun mas en el caso de del personal de biblioteca que mantiene a 7 mujeres por solo un hombre; es decir un 87,50% de mujeres por un 12,50% de hombres. Por último y en relación al personal laboral existen unas proporciones de representación igualitarias, dado que existen 90 mujeres (48.13%) y 97 hombres.

**Tabla 4. Composición General del PAS por sexo. 2007**

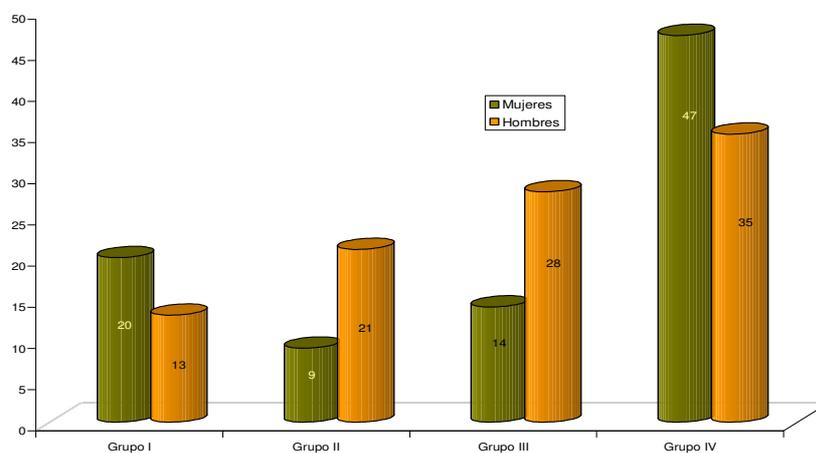
	Mujeres	% M	Hombres	% H	Totales
Personal funcionario	127	71,75%	50	28.25%	177
Personal laboral	90	48.13%	97	51.87%	187
<b>Totales</b>	<b>217</b>	<b>59.62%</b>	<b>147</b>	<b>40.38%</b>	<b>364</b>

Analizando la composición por categorías profesionales del PAS, en todas ellas el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres, salvo en el grupo B del personal funcionario y del grupo II y III del personal laboral. Asimismo, se ha tratado de detectar la existencia disparidades, realizando porcentajes en tramos de edad y en relación al total de cada uno de los géneros. El resultado nos indica que existe una proporción bastante equilibrada en cada uno de los tramos de edad y género para este colectivo.

**Gráfico 2. Composición PAS funcionario por sexo. 2007**



**Gráfico 3. Composición del Pas laboral por sexo. 2007**



## OBJETIVOS

- Potenciar y asegurar que la igualdad de oportunidades se contempla en todos los procesos de selección, contratación, estabilidad laboral y promoción del PDI y PAS de la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA**.
- Favorecer el uso de un lenguaje no sexista en la comunicación de puestos vacantes (concursos públicos) y la sensibilización, en materia de igualdad, de las personas que intervienen en los procesos

de selección (tribunales para el colectivo PDI), con el fin de promover y mantener un equilibrio de presencia de mujeres y hombres en la Comunidad Universitaria.

## **MEDIDAS Y ACCIONES**

**Medida 1.1.** Incorporación de la perspectiva de género en el acceso y promoción a plazas de PDI

### **Acción 1.1.1.**

- Cuidar la utilización de lenguaje no sexista en la comunicación de nuevos puestos de trabajo para la posterior selección y contratación de PDI, y se sensibilizará a las personas que intervienen en los tribunales (o comisiones de selección) en la utilización de este lenguaje.

### **Acción 1.1.2.**

- Revisar y modificar, en su caso, la normativa para garantizar, si fuera posible una representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales (tesis, oposiciones, etc.).

### **Acción 1.1.3.**

- Creación de una base de datos para la constitución de tribunales o comisiones de selección, tanto para PDI como para PAS.

### **Acción 1.1.4.**

- Revisar periódicamente el grado de equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de cada uno de los puestos y categorías profesionales, aplicando la perspectiva de género para hacerlo. El resultado será un informe, de carácter anual, producto de la interpretación de los datos, en función de los indicadores ya obtenidos para hacer el correspondiente diagnóstico. Tendrá como objetivo funcionar a modo de observatorio y seguimiento continuo de la situación de mujeres y hombres que conforman la Universidad, y servir de base para posibles acciones a plantear en próximos Planes de Acción.

**Medida 1.2.** Inclusión de información del [Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres](#) de la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** en el protocolo de bienvenida (cuando proceda) que se utiliza con las nuevas incorporaciones en la organización

### **Acción 1.2.1.**

- Dar a conocer, entre las personas de nueva incorporación, información sobre el [Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres](#) de la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** a través de la Guía de bienvenida.

000000

---

### 3.3.2. PRESENCIA EQUILBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE TOMA DE DECISIONES.

#### PRINCIPALES CONCLUSIONES QUE SIRVEN DE BASE PARA ADOPTAR MEDIDAS EN ESTE ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

La poca representatividad de la mujer PDI en términos generales, es extrema en el caso de los departamentos Ingeniería de Sistemas y Automática e Ingeniería Mecánica, que no incluyen en sus plantillas ninguna mujer. De modo similar, en otros 8 departamentos no se llega a alcanzar ni siquiera el 10% de representatividad de la mujer en el conjunto de los miembros del departamento.

Por otro lado, hay que señalar que en ningún departamento la mujer alcanza una representatividad del mínimo deseable del 40%, pero si es cierto que muestran un mejor comportamiento en relación al conjunto los departamentos, caso de: Ciencia y Tecnología Agraria, Ciencias Jurídicas, Economía, y Economía de la Empresa, con niveles de representación entre el 30% y el 40%. En el siguiente nivel se encuentran los Departamentos de Ing. Alimentos y del Equipamiento, Ingeniería Química y Ambiental, Matemática Aplicada y Estadística, Métodos Cuantitativos e Informáticos, y Producción Vegetal, que presentan una representatividad entre el 20% y el 30%. El resto de los departamentos presentan niveles de representación femeninos inferiores al 20%. El análisis de datos en relación a los departamentos de la UPCT y su grado de representación por sexos se refleja en la tabla 5.

Tabla 5 Composición de la plantilla por Departamento y Sexo UPCT. 2008

Departamentos	H	%H	M	%M	Total
Arquitectura y Tecnol. de la Edificación	26	86,67	4	13,33	30
Ciencia y Tecnología Agraria	8	61,54	5	38,46	13
Ciencias Jurídicas	10	62,50	6	37,50	16
Economía	14	70,00	6	30,00	20
Economía de la Empresa	26	66,67	13	33,33	39
Economía Financiera y Contabilidad	20	86,96	3	13,04	23
Electrón,Tecnol Computadoras y Proyectos	24	92,31	2	7,69	26
Estructuras y Construcción	17	94,44	1	5,56	18
Expresión Gráfica	14	93,33	1	6,67	15
Física Aplicada	15	93,75	1	6,25	16
Ing. Alimentos y del Equipam. Agrícola	14	73,68	5	26,32	19
Ingeniería de Materiales y Fabricación	22	91,67	2	8,33	24
Ingeniería de Sistemas y Automática	13	100,00	0	0,00	13
Ingeniería Eléctrica	20	95,24	1	4,76	21
Ingeniería Mecánica	18	100,00	0	0,00	18
Ingeniería Minera, Geológica y Cartográf	20	95,24	1	4,76	21
Ingeniería Química y Ambiental	17	70,83	7	29,17	24
Ingeniería Térmica y de Fluidos	26	89,66	3	10,34	29
Matemática Aplicada y Estadística	31	77,50	9	22,50	40
Métodos Cuantitativos e Informáticos	10	71,43	4	28,57	14

Producción Vegetal	13	72,22	5	27,78	18
Tecnol. de la Información y Comunicación	57	90,48	6	9,52	63
Tecnología Electrónica	12	80,00	3	20,00	15
Unidad Prepartamental de Tecn. Naval	13	81,25	3	18,75	16
<b>Total</b>	<b>460</b>	<b>83,48</b>	<b>91</b>	<b>16,52</b>	<b>551</b>

El 27,27% del Equipo Rectoral está formado por mujeres. No obstante, si eliminamos sobre el conjunto de datos el cargo de Rector por ser un cargo electo y no de designación directa, podemos apreciar que en la composición del Equipo las mujeres son un 30,00%.

**Tabla 6. Composición por sexos del Equipo rectoral**

	Hombres	% de H	Mujeres	%de M	total
Rector Magnifico	1	100	0	0	1
Vicecerrectores/as	6	75	2	25	8
Secretaría General	1	100	0	0	1
Gerencia	0	0	1	100	1
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>72,7</b>	<b>3</b>	<b>27,3</b>	<b>11</b>

La presencia de mujeres en equipos de gobierno de las Universidades Públicas en 2007, de acuerdo con la publicación de Ministerio de Educación "Académicas en cifras 2007", es la siguiente:

**Tabla 7. Composición de los equipos rectorales españoles. Año 2008.**

Univ. Publicas	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Rector/a	3	6,3	45	93,8	48
Vicerrectoras/es	126	29,0	309	71,0	435
Secretarías Gral	20	41,7	28	58,3	48
Gerencia	2	4,2	46	95,8	48

Como puede observarse, en los equipos directivos universitarios existe mayor número de hombres que mujeres en términos globales. Esta misma situación se replica en la UPCT, dado que de un total de 31 personas en los citados órganos de gobierno de las unidades Educativas básicas, existen un total de 24 hombres y 7 mujeres, lo que expresado en términos porcentuales, supone un 77,42% y un 22,58% del total.

**Tabla 8. Consejo de Gobierno de la UPCT 2009**

Composición de la Comisión delegada del Consejo de gobierno		Hombre	% H	Mujer	% M	Total
Rector/a		1	100			1
Secretarías Gral		1	100			1
Gerencia				1	100	1
Miembros designados por el rector (15	natos	6	75	2	25	8

Miembros)	no natos	4	57,1	3	42,9	7
Claustales del Grupo A (10 miembros)		9	90,0	1	10	10
Claustales del Grupo B (3 miembros)		3	100			3
Claustales del Grupo C (5 miembros)		4	80,0	1	20	5
Claustales del Grupo D (2 miembros)	laboral	1	100			1
	funcionario			1	100	1
Representante de los centros de estudios y Departamentos o Institutos de investigación		7	87,5	1	12,5	8
Miembros del Consejo social no pertenecientes a la UPCT(3 miembros)		3	100			3

El 100% de los decanos o decanas y directores y directoras son hombres, por lo que existe una representación no equilibrada en género y de disparidad máxima, ya que no hay ninguna mujer al frente de la dirección de los centros de estudios de la UPCT (tabla 9).

Para el caso de vicedecanatos y subdirecciones, existe también una gran disparidad en el número de mujeres sobre el de hombres.

Cabe destacar de estos datos que entre los miembros de los equipos directivos que ostentan la secretaria de los centros esta representado por mujeres (tabla 9).

**Tabla 9. Distribución de los principales órganos de los centros y departamentos. 2008/2009**

Órgano	mujeres	% Mujeres	hombres	% Hombres	Total
Decano/a	-	-	1	100	1
Director/a de escuela	-	-	5	100	5
Vicedecana/o	1	25	3	75	4
Subdirector/a de escuela	3	20	12	80	15
Secretario/a de centro	6	100	0	0	6
Director/a de departamento	1	4,2	23	95,8	24
Secretario/a de departamento	4	16,7	20	83,3	24
Total	15	19,0	64	81,0	72

Centrándonos en la dirección del departamento hay tan solo una directora por un total de 23 directores; lo que supone un 4,7% por un 95,8% respectivamente. En cuanto a la secretaria, este cargo presenta unos datos mejores, pero muy lejos de alcanzar el equilibrio, ya que existen un total de 20 secretarios por tan solo 4 secretarias.

Si analizamos estos datos, desagregándolos por cada uno de los departamentos, se puede apreciar que los únicos 5 cargos de gestión desarrolladas por mujeres, dentro de los departamentos, entre Directoras y Secretarias, son muy poco representativos, frente a los 43 cargos desempeñados por hombres entre Directores y Secretarios.

Por otro lado, hay que señalar que dichos cargos se encuentran en los departamentos de: *Ingeniería Química y Ambiental*, con una mujer en la dirección del Departamento; y los Departamentos de: *Ciencia y Tecnología Agraria, Ciencias Jurídicas y Producción Vegetal, Métodos cuantitativos e Informático*, con una mujer al frente de la Secretaría.

A pesar del escaso número de alumnas, su grado de representación en departamentos es muy superior a la de alumnos. Esa misma tendencia se produce en relación a las juntas de centro, en las que se presenta un equilibrio entre sexos o predominio de las mujeres.

La participación de la mujer en la dirección de los grupos de investigación en comparación con la de los hombres en la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** es de solo un 6,35% en contraposición de un 93,65% de Directores de grupos de investigación.

## **OBJETIVOS**

- Favorecer, de una manera equilibrada, el desarrollo profesional de mujeres y hombres que trabajan en la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA**.
- Realizar un seguimiento periódico de la presencia de mujeres y hombres en la Universidad y, de forma especial, en los Órganos de Gobierno y Representación, Cargos académicos, etc., con el fin de favorecer el equilibrio en la participación de ambos sexos.
- Crear una ambiente laboral más igualitario, impulsado desde el Equipo Rectoral de la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA**, estableciendo así un proceso de sensibilización de arriba hacia abajo.

## **MEDIDAS Y ACCIONES**

**Medida 2.1.** Visibilización y análisis continuado de la composición de la plantilla y la representación de sexos en todos los niveles y categorías profesionales y en el alumnado

### **Acción 2.1.1.**

- Crear una base de datos cuantitativos, centralizados y desagregados por sexo, que haga referencia a la conformación del personal de la Universidad de acuerdo a:
  - Cargos Académicos en Órganos de Gobierno (Rectorado/Vicerrectorado/Coordinadores/Dirección/Decanato/Gerencia...).
  - PDI Composición de departamentos.
  - PDI (Cátedra/Titular/eméritos/as...).
  - PAS (con jefatura) funcionario y laboral.
  - Alumnado.

### Acción 2.1.2.

- Crear una base de datos (de carácter cuantitativo y de acceso público) que haga referencia a las personas que conforman la organización interna de la Universidad (en forma de organigrama).

**Medida 2.2.** Sensibilización del Equipo de Gobierno y Cargos Académicos sobre igualdad de oportunidades

### Acción 2.2.1.

- Tener en cuenta el enfoque de género en la formación/sensibilización/información dirigida al Equipo de gobierno y a Cargos académicos de la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA**.

\_\_\_\_\_000000\_\_\_\_\_

### 3.3.3. EQUILIBRIO DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y LA PERSONAL (CONCILIACIÓN)

#### PRINCIPALES CONCLUSIONES QUE SIRVEN DE BASE PARA ADOPTAR MEDIDAS EN ESTE ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

Los datos considerados corresponden al curso académico 2007/08, curso en el que ya ha transcurrido una década desde su constitución, por lo que la UPCT tiene un estado de madurez óptimo, periodo de tiempo suficiente para que se asienten y afiancen determinadas estructuras, que permiten ejecutar los diferentes aspectos de la vida universitaria.

Una singularidad de esta universidad es su juventud, reflejo de esta afirmación es el bajísimo número dentro del profesorado emérito que tiene esta Universidad y del PAS en edad de jubilarse.

Por otro lado, esta situación singular se manifiesta en el dinámico fluir del profesorado, con cambios continuos de niveles de contratación propios de la actividad docente e investigadora, lo que obliga a indicar que en la situación de contratación, desde la posición de ayudante de escuela universitaria hasta la de contratado doctor, con dedicación a tiempo completo y los profesores asociados, no reflejen la situación actual. Por lo que resulta algo complicado este análisis.

La densidad de población en este estamento es relativamente joven, lo que ratifica la afirmación anteriormente realizada de la singularidad de esta universidad, al referirnos a su juventud

Las edades también se han analizado en sus dos vertientes, PAS funcionario y PAS laboral, y sus correspondientes categorías profesionales.

Tanto en el PDI como en el PAS nos encontramos con edades inferiores a 44 años en ambos sexos, lo que implica la gran proporción del personal universitario que ha constituido un núcleo familiar propio y que han de conciliar esta actividad con la profesional y personal.

## OBJETIVOS

- Favorecer la armonización de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación) del personal de la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA**, permitiendo que exista un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la organización, procurando que sean compatibles con los requerimientos del puesto ejercido en la Universidad.
- Sistematizar, informar y publicitar las medidas que favorece la Ley, y las actualmente implantadas en la Universidad para promover el conocimiento, generalizado en el personal, sobre su existencia y su uso (apoyo a la corresponsabilidad en materia de conciliación).
- Hacer posible que todas las personas de la Universidad puedan ejercer su derecho al disfrute de las medidas de conciliación, independientemente de su sexo, orientación sexual, estado civil, etc., propiciando una comunicación fluida, continua y transparente desde los canales que la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** utiliza para generar información.

## MEDIDAS Y ACCIONES

### Medida 3.1. Reuniones de trabajo en horario laboral

#### Acción 3.1.1.

- Establecer, por norma, que las reuniones de trabajo se celebren respetando y atendiendo a los horarios de aquellas personas que tengan necesidad de armonizar sus responsabilidades familiares, personales y profesionales fuera de la jornada laboral habitual (9:00 a 18:00).

### Medida 3.2. Permisos y ausencias

#### Acción 3.2.1.

- En los supuestos de nacimiento de hij@, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se fomentará y favorecerá que los hombres conozcan este derecho y disfruten este permiso de paternidad para promover la corresponsabilidad, dando difusión a este derecho regulado por Ley. Para ello, se hará constancia en la guía de bienvenida, de forma visible los permisos y partes de baja.

### Medida 3.3. Prestaciones y ayudas vinculadas a la conciliación

#### Acción 3.3.1.

- Facilitar la información y el acceso en igualdad de condiciones, a las prestaciones y ayudas que se ofrezcan al personal de la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA**, explicando la importancia que éstas tienen para conciliar la vida familiar, personal y profesional.

### **Acción 3.3.2**

- Seguir trabajando y aportando iniciativas para ampliar las actividades que viene desarrollando la UPCT-Cole. Actividad iniciada en el año 2007. Iniciativas que han de ampliarse hacia guarderías y centros de atención.

**Medida 3.4.** Vinculación entre la Universidad y las mujeres u hombres que están disfrutando de permisos de maternidad o paternidad, y bajas relacionadas con estas circunstancias

#### **Acción 3.4.1.**

Las personas en situación de permiso de maternidad o permiso de paternidad, bajas o estancias, podrán optar voluntariamente por mantener la vinculación con la organización a efectos formativos e informativos, por lo que la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** garantizará que se habiliten los sistemas y los canales de comunicación necesarios para la consecución de este objetivo. Atendiendo a las siguientes fórmulas:

- Las personas en estas situaciones establecerán con sus responsables el canal a utilizar: le enviarán correos electrónicos cuando lo estimen oportuno, le solicitarán reuniones puntuales por cuestiones que quieran plantearles, etc.
- Así mismo, en estas situaciones, la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** también ofrecerá la posibilidad a estas personas de asistir a reuniones informativas que pudieran afectarles, y les podrá remitir información sobre acciones formativas de interés.

**Medida 3.5.** Revisar los criterios en cuanto al reconocimiento de producción científica para personas que han tenido una baja o permiso por motivos de maternidad o paternidad.

**Acción 3.5.1.** Se revisará la normativa de la Universidad, para procurar que las personas que hayan tenido una baja o permiso de maternidad o paternidad de al menos 16 semanas en un año, no se vean perjudicadas por esta circunstancia, al tiempo que se adaptarán las condiciones reguladas por nuestra normativa para el ejercicio y reconocimiento de la actividad investigadora una vez incorporadas a la vida laboral y poder contabilizarla en el año anterior, para la valoración de su producción científica.

---

OOOOOO

---

### **3.3.4. CULTURA CORPORATIVA Y COMUNICACIÓN INTERNA**

#### **PRINCIPALES CONCLUSIONES QUE SIRVEN DE BASE PARA ADOPTAR MEDIDAS EN ESTE ÁMBITO DE INTERVENCIÓN**

Ante la ausencia de medidas a favor de la igualdad, se plantea la elaboración de una guía que ayude a todo el personal a rellenar y elaborar la documentación en términos de lenguaje no sexista.

## OBJETIVOS

- Difundir la estrategia que la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** lleva a cabo para favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Universidad a través de los distintos canales de comunicación interna de esta organización.
- Promover el principio de igualdad e incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** asegurando que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas.
- Fomentar que las personas que trabajan en la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** utilicen una comunicación incluyente y no sexista.
- Eliminar el sexismo en las comunicaciones de uso interno.

## MEDIDAS Y ACCIONES

**Medida 4.1.** Espacio Web de la Unidad de Igualdad y del Primer Plan de Acción de Igualdad para mujeres y hombres

### Acción 4.1.1.

- Habilitar un espacio Web específico de la Unidad de Igualdad que contenga, además de una parte pública, una parte interna o de trabajo con acceso mediante claves habilitadas para la Comisión y otras personas involucradas directamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad. Su objetivo será facilitar, mediante un acceso restringido el trabajo colaborativo necesario para la gestión del Plan.

**Medida 4.2.** Comunicación incluyente o no sexista

### Acción 4.2.1.

- Elaborar, una Guía de utilización del lenguaje no sexista o neutro en la Universidad y difundirlo mediante los canales habilitados desde la Unidad de Igualdad –página Web de la Universidad, Intranet, página Web específica de la Unidad de igualdad, Info,... - para su uso por parte de toda la Comunidad Universitaria en toda la documentación que se genere.

### Acción 4.2.2.

- Revisar la comunicación y los documentos internos, con perspectiva de género, haciendo especial hincapié tanto en el uso del lenguaje (rector/rectora, jefe/jefa, profesor/profesora, trabajadores y trabajadoras o el personal, etc.), como en el empleo de imágenes (uso de imágenes representativas de los dos sexos).

**Medida 4.3.** Cultura corporativa

### Acción 4.3.1.

- Establecer una declaración pública de los principios sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres

y hombres que se siguen desde la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** y que están incorporados a su política corporativa.

#### **Acción 4.3.2.**

- Difundir las actuaciones del **Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA.**

000000

### **3.3.5. POLÍTICA DE FORMACIÓN CONTINUA**

#### **PRINCIPALES CONCLUSIONES QUE SIRVEN DE BASE PARA ADOPTAR MEDIDAS EN ESTE ÁMBITO DE INTERVENCIÓN**

En cuanto al nivel de formación educativo del PDI por sexo, del total de profesorado de la universidad que posee la titulación de Doctorado, hay un 80,52% de hombres por solo un 19,48% de mujeres, esta proporción va disminuyendo a medida que disminuye el grado de formación, así para el segundo Licenciatura/Ing. Superior, la relación es de un 85,28% de varones por el 14,72% de mujeres, y por ultimo en relación a la Diplomatura/ Ing. técnica nos encontramos con un 95,65% de hombres por el 4,35% de mujeres.

<b>Tabla 10.- Nivel formativo del PDI por titulación y sexo</b>				
	H	% sobre el genero	M	% sobre el genero
Doctorado	248	53,91	60	65,93
Licenciatura/Ing. Superior	168	36,52	29	31,87
Diplomatura/Ing. Técnica	44	9,57	2	2,20
Totales	460		91	

Como observamos, si calculamos el porcentaje de mujeres y hombres sobre el total de su género, y no sobre el grado de formación, podemos ver que los datos cambian radicalmente, ya que del total de hombres existentes en la universidad (460), tienen el título de doctor 248, lo que supone un 53,91%; pero por el lado de la mujer del total de 91 mujeres que prestan sus servicios en el PDI, tienen el título de doctora 60, lo que supone un 65,93%.

Si cruzamos los datos obtenidos en este apartado con los de la composición general de la plantilla del PDI, resulta significativo que aún existiendo un total de 60 mujeres con al titulación de Doctoras, tan sólo han consolidado el nivel de catedrática de Universidad 3 mujeres en la UPCT, así mismo en un nivel retributivo inferior (nivel 27), han consolidado plaza como Profesoras titulares de Universidad un total de 13 mujeres y sólo una como Catedrática de Escuela Universitaria.

El nivel de formación de las mujeres del personal de administración y servicios es superior en todos los casos, excepto en la obtención del certificado de estudios primarios que se han igualado mujeres y hombres.

**Tabla 11.- Nivel educativo del PAS UPCT**

<i>Titulación</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>Total</i>
Doctores y Doctoras	66,67	33,33	6
Licenciados/as o Ingenieros/as Superiores	60,91	39,09	110
Diplomados/as o Ingenieros/as Técnicos	57,89	42,11	76
Bachilleres, Técnicos Superiores (FPE LOGSE), Técnicos Especialistas (FP, antes LOGSE)	60,66	39,34	122
Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Técnico Aux. FP (Pre LOGSE)	73,91	26,09	46
Certificado de Escolaridad o Certificado de Estudios Primarios	50,00	50,00	4

Es notable observar como más de la mitad de las 364 personas trabajadoras, poseen titulación universitaria, dado que existen un total de 192 personas que la poseen, 6 con el título de doctor, 110 con la licenciatura/Ingeniería Superior y 76 con diplomaturas/Ingeniería técnica.

El máximo nivel de formación obtenido, el título de doctor o doctora, sólo lo poseen 6 personas entre tituladas y titulados del personal de administración y servicios, 4 mujeres y 2 hombres. En cuanto a los licenciados y licenciadas/ingenieros e ingenieras, existe una mayor cantidad de mujeres con este título, un 60,91% frente al 39,09%. Esta desproporción en relación al porcentaje que supone esa cantidad de personal sobre su propio género, se corrige, existiendo una ponderación de un 29,77% de mujeres por un 30,93% de hombres.

Caso similar se plantea para los diplomados y diplomadas/Ingeniería técnica, existiendo en relación a su propio género un 19,55% de mujeres por un 23,02% de hombres, aunque en una primera visión de comparación de mujeres y hombres en ese nivel de formación ellas tengan una presencia muy superior. En cuanto al PAS que posee el título de bachiller, se plantea una relación idéntica al del título de licenciatura/Ingeniería Superior; si bien en una primera apreciación existe un 60,66% de bachilleres mujeres por solo un 39,34% de varones, al realizar la comparación sobre su mismo género, vemos que el porcentaje de representación es muy similar, siendo en este caso de un 32,88% de mujeres por un 34,53 de hombres.

En cuanto a los bajos niveles de formación hay que señalar que son un total de 48 personas las que poseen esta formación. Más concretamente se aprecia que existe una descompensación que opera

negativamente hacia la mujer que posee el título de Graduado escolar, debida a que existe una gran cantidad de mujeres en ese bajo nivel formativo. Este desequilibrio se debe básicamente a la gran cantidad de mujeres que se configuran en el Grupo IV-B, que como decíamos está altamente feminizado, existiendo 37 mujeres por solo 11 hombres.

El 64,13% de las mujeres realizaron los cursos ofertados en la UPCT para el PAS. Sin embargo, los cursos relacionados con proyectos de obras y mantenimiento, electricidad y mecánica, han sido fundamentalmente elegidos por los hombres.

**Tabla 12.- Cursos realizados por el PAS en la UPCT. 2007**

<b>CURSO</b>	<b>horas</b>	<b>M (nº)</b>	<b>H (nº)</b>	<b>Total (nº)</b>
FE-03 Mejora de la calidad en bibliotecas universitarias	16	13	4	17
FP-01 Gestión universitaria Nivel 1	17	80	22	102
FP-02 Gestión universitaria Nivel 2	32	11	4	15
FP-04 Gestión de personal Nivel 2	24	11	4	15
FP-06 Gestión económico-financiera Nivel 2	24	11	4	15
FP-07 Derecho advto. Y constitucional Nivel 1	17	87	24	111
FP-09 Curso básico de servicios	30	36	5	41
FP-10 Curso básico de formación común Nivel 1	20	53	40	93
FP-11 Curso básico de formación común Nivel 2	28	21	25	46
FP-14 Curso de biblioteconomía general	24	8	3	11
FP-15 El servicio de documentación de la UPCT	24	8	3	11
FP-19 Fund. y admón de servicios básicos en una red universit.	24	10	20	30
FP-21 Desarrollo y mantenimiento de aplicaciones universit.	24	5	7	12
FP-22 Curso de proyectos, obras y mantenimiento	30	1	11	12
FP-23 Curso de electricidad y electrónica	30	1	13	14
FP-24 Curso de mecánica	30	0	9	9
FP-25 Curso químico-agrícola	30	7	5	12
<b>TOTALES</b>	<b>424</b>	<b>363</b>	<b>203</b>	<b>566</b>

## OBJETIVOS

- Introducir la perspectiva de género en los procesos de formación continua realizados en la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA**.

## MEDIDAS Y ACCIONES

### **Medida 5.1.** Igualdad de oportunidades en la formación continua de PAS y PDI

#### **Acción 5.1.1.**

- Asegurar que en la oferta de formación continua no intervenga ningún elemento discriminatorio por razón de sexo, desde la comunicación hasta el contenido de la misma.

#### **Acción 5.1.2.**

- Procurar diseñar cursos con flexibilidad de horarios y/u on line, y con compensación horaria –en caso de que se tuvieran que hacer fuera del horario laboral-, así como, cursos que sean impartidos dentro del horario laboral, para garantizar la asistencia de personas con responsabilidades familiares u otras.

#### **Acción 5.1.3.**

- Tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades en las sesiones formativas que se dirijan a toda la plantilla.

#### **Acción 5.1.4.**

- Realizar seminarios de formación específica en igualdad, género y no discriminación por razón de sexo.

#### **Acción 5.1.5.**

- Solicitar una revisión del sistema de financiación de estancias en el extranjero que puedan realizarse de una forma espediada en el tiempo hasta conseguir el mínimo reconocido de dicha estancia. Favoreciendo la movilidad de estancias en el extranjero de personas que tengan hijos o hijas a su cargo.

OOOOOO

---

### **3.3.6. PREVENCIÓN Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

#### **PRINCIPALES CONCLUSIONES QUE SIRVEN DE BASE PARA ADOPTAR MEDIDAS EN ESTE ÁMBITO DE INTERVENCIÓN**

Se elaborará una guía de buenas practicas universitarias en la que se contemple actuaciones frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## OBJETIVO

- Asegurar que todas las personas que trabajan en la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** estén protegidas frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y conozcan las medidas que la Universidad ha habilitado para detectar, combatir, resolver y prevenir situaciones de acoso sexual o laboral o de discriminación por razón de género u orientación sexual.

## MEDIDAS Y ACCIONES

**Medida 6.1.** Compromiso para la prevención de acoso sexual o acoso por razón de sexo y difusión del mismo entre la plantilla

### Acción 6.1.1.

- Incluir en la declaración de principios, con el objetivo de mostrar su compromiso para prevenir y eliminar el acoso sexual y por razón de sexo.

### Acción 6.1.2.

- Elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el que la figura de mediador en estos casos recaiga en el defensor universitario.

\_\_\_\_\_000000\_\_\_\_\_

## 3.3.7. COMUNICACIÓN EXTERNA

### PRINCIPALES CONCLUSIONES QUE SIRVEN DE BASE PARA ADOPTAR MEDIDAS EN ESTE ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

Han sido pocas las actuaciones realizadas en favor de la visibilización de la mujer en la ciencia, un curso de verano, una exposición de mujeres en las matemáticas, tres ciclos de conferencias y la celebración del claustro de la Universidad el día 8 de marzo, con la presentación del primer informe de actividades de la Comisionada del Rector para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UPCT.

## OBJETIVO

- Difundir la implicación de la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** en la consecución de la igualdad y visibilizar su papel como referente para otras Universidades en la integración de la igualdad.

## MEDIDAS Y ACCIONES

**Medida 7.1.** Difusión externa del Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA**

#### **Acción 7.1.1.**

- Diseñar un plan de comunicación del Primer Plan de Acción que incluya el diseño de un logo e imagen corporativa, un espacio Web (parte pública y parte de acceso restringido) para la visibilización de la Unidad de Igualdad, componentes de la Comisión de Igualdad, funcionamiento y sus actividades.

#### **Acción 7.1.2.**

- Garantizar la igualdad de oportunidades en la imagen proyectada en la Web de la Universidad y en el espacio Web de la Unidad de Igualdad.

#### **Acción 7.1.3.**

- Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones externas de la Universidad.

#### **Acción 7.1.4.**

- Valorizar el compromiso de la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** por la igualdad de oportunidades, dándolo a conocer entre otras universidades así como entre el alumnado, incluyendo información del Plan; bien sea en presentaciones externas de la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** o en otros medios de comunicación utilizados para la difusión de la Comunidad Universitaria.

#### **Acción 7.1.5.**

- Participar en campañas, redes y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el marco de la Universidades, con el objetivo de conocer canales de comunicación e intercambio de experiencias para representar la realidad y abordarla de manera igualitaria.

#### **Acción 7.1.6.**

- Participar en campañas de captación del alumnado, con la finalidad de alcanzar la presencia igualitaria entre los alumnos y alumnas

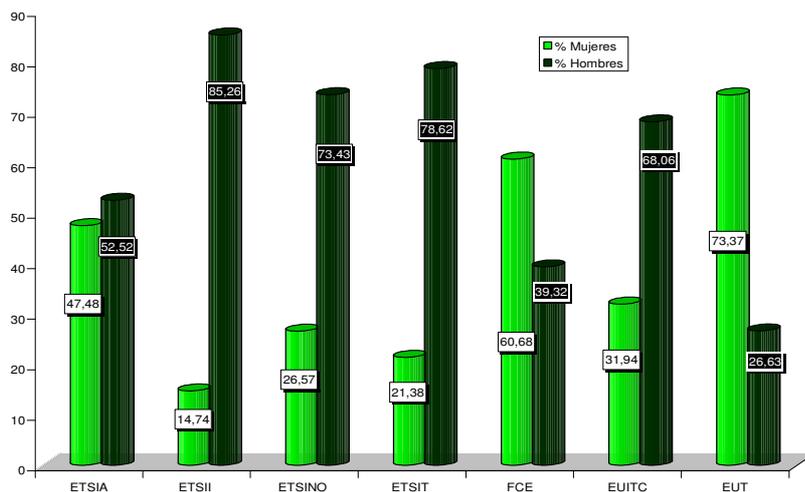
---

OOOOOO

### 3.3.8. PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE LA ENSEÑANZA

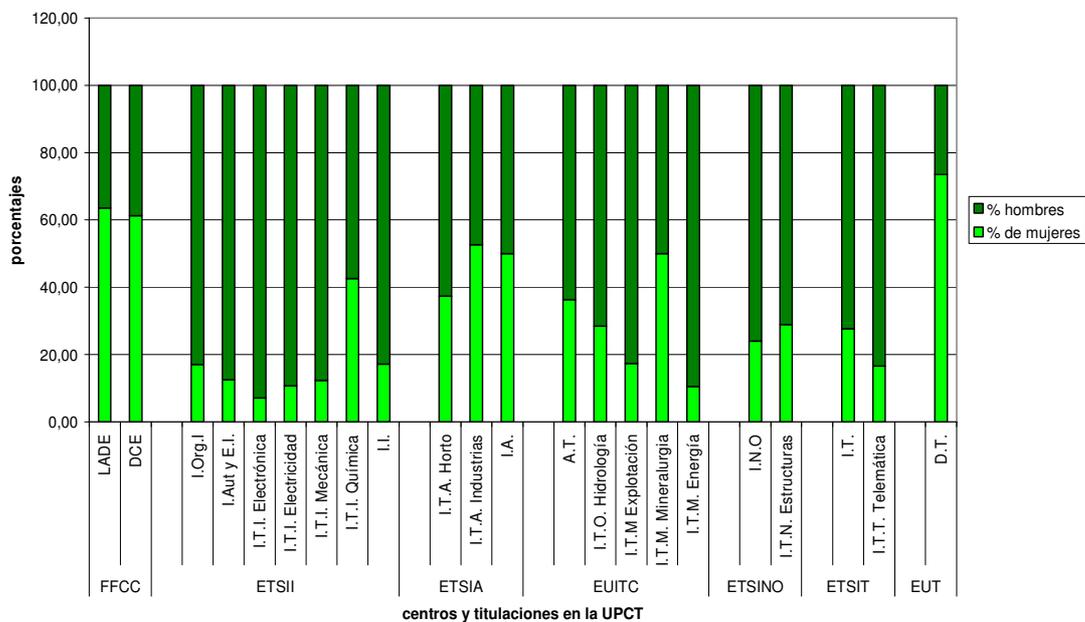
#### PRINCIPALES CONCLUSIONES QUE SIRVEN DE BASE PARA ADOPTAR MEDIDAS EN ESTE ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

Gráfica nº 4 y 5. Distribución del alumnado por centros y titulaciones. Curso 2007/08.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por Gestión académica de la UPCT.

Distribución del alumnado por centros y titulaciones (curso académico2007/08)



**Tabla 12.- Evolución del alumnado por sexos en los títulos de grado y planes extintos.**

**Distribución del alumnado por centros. 2007-2008**

<i>Centro</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>Total</i>
<a href="#">Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica (ETSIA)</a>	47,48	52,52	337
<a href="#">Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII)</a>	14,74	85,26	2219
<a href="#">Escuela Técnica Superior de Ingeniería Naval y Oceánica (ETSINO)</a>	26,57	73,43	271
<a href="#">Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicación (ETSIT)</a>	21,38	78,62	828
<a href="#">Facultad de Ciencias de la Empresa (FCE)</a>	60,68	39,32	791
<a href="#">Escuela Univ. de Ingeniería Técnica Civil (EUITC)</a>	31,94	68,06	1171
<a href="#">Escuela Univ. de Turismo (Centro Privado Adscrito)</a>	73,37	26,63	184

En un primer análisis de los datos obtenidos sobre el número de alumnas y alumnos matriculados en el curso 2007-2008 por Escuelas Técnicas y Facultades, se puede apreciar que solo la Facultad de Ciencias de la Empresa (FCE) y la Escuela Universitaria de Turismo (EUT, centro adscrito), presenta un mayor número de alumnas que de alumnos. En el resto de Escuelas de carácter tecnológico, el número de alumnos matriculados es superior al de alumnas, si bien la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica presenta también buenos datos en la composición de mujeres y hombres, un 47,48% son mujeres y un 52,52% hombres.

La Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII), es el centro que presenta mayor número de alumnado y en el que se presentan mayores desequilibrios entre géneros. Del total de matrículas, el 14,74% son mujeres y un 85,26 son hombres.

Esta distribución del alumnado es más interesante si nos adentramos en cada centro y se analiza las preferencias por titulación. El análisis se comienza con el centro adscrito de Turismo, que con una sola titulación, diplomatura en turismo, presenta el mayor porcentaje de mujeres en su alumnado: un 73,51%.

En segundo lugar, la Facultad de Ciencias de la Empresa, en cuyas dos titulaciones: diplomatura en Ciencias de la Empresa y licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, las mujeres representan más del 60% de la matrícula.

De las tres titulaciones de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica (ETSIA), dos de Ingeniería Técnica (Especialidad de Hortofruticultura y Jardinería e Industrias Agrarias y Alimentarias), y una de ciclo largo (Ingeniería Agrónoma), la que mas proporción de mujeres ha tenido ha sido la ingeniería técnica, especialidad de Industrias Agrarias y Alimentarias, seguida de la titulación de grado superior.

En el caso de la Escuela Universitaria Ingeniería Técnica Civil (EUITC), con cinco titulaciones de ciclo corto, es la titulación de Ingeniería de Minas, Especialidad de Mineralogía, la que presenta una proporción igualitaria entre ambos sexos, con un 50%. A continuación las mujeres suponen un 36,28% del alumnado de Arquitectura Técnica y un 28,47% de Ingeniería de Obras Públicas, en su Especialidad de Hidrología. La titulación de Ingeniería de Minas, Especialidad de Explotación y la de Energía tienen unos porcentajes de alumnas de 17,39% y 10,71%, respectivamente.

La Escuela Técnica Superior de Ingeniería Naval y Oceánica (ETSINO), imparte dos títulos. Uno de ciclo corto, Ingeniería Técnica Naval de Explotaciones Marinas con un 28,90% de alumnas, e Ingeniería Naval y Oceánica (segundo ciclo), con una presencia de mujeres algo inferior, un 24%.

En las titulaciones de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicaciones, una de ciclo largo y otra corto, la proporcionalidad de mujeres en Ingeniería de Telecomunicación (27,75%) es superior a la de Ingeniería Técnica de Telemática (16,63%).

Por último, la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industriales (ETSIT) es el centro que más titulaciones y diversidad de oferta presenta, cuatro títulos de ciclo corto (Ingenierías Técnicas Especialidad en Electrónica, en Electricidad, en Mecánica y en Química), una de ciclo largo (Ingeniería Industrial), y dos de segundo ciclo (Ingeniería en Automática y Electrónica Industrial, y la de Ingeniería en Organización Industrial). La titulación de Ingeniería Técnica de Química, con un 42,48% de alumnas, es la única especialidad en la que las alumnas tienen una presencia equilibrada. En el resto de títulos su participación no sobrepasa el 18%, siendo la especialidad de Electrónica donde el porcentaje de participación de las mujeres es el más bajo de toda la universidad, con solo un 7,18%.

Si analizamos el porcentaje de estudiantes que se gradúan, el patrón de comportamiento es similar al de las matriculas, ya que la proporción de alumnas graduadas frente al de alumnados mantiene aproximadamente la misma proporcionalidad.

En cuanto a premios recibidos en los respectivos centros y titulaciones relacionados con el expediente académico, en el curso 2007-2008 lo han recibido mujeres en seis titulaciones: las dos titulaciones de la Facultad de Ciencias de la Empresa, en la Escuela de Turismo, en la titulación de Ingeniería de Telecomunicaciones, en su especialidad de telemática, y la de Ingeniería de Organización Industrial y la de Ingeniería Agronómica. En los otros doce títulos, los premios han ido a parar a hombres.

En relación con los resultados académicos, el porcentaje de mujeres que superan las asignaturas es superior al porcentaje que representan en la matrícula de las mismas, salvo en los títulos de posgrado.

### **3.3.9. PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN**

A continuación trataremos de mostrar cual es la actividad investigadora del PDI desglosada por sexos. Para ello hemos tratado de establecer los distintos conceptos que influyen en la calidad investigadora, tales

como la calidad y difusión de la misma, la calidad y el número de proyectos y contratos de investigación; la calidad de la transferencia de los resultados, así como la movilidad del profesorado dentro de la actividad investigadora.

**Tabla 13.- Méritos de investigación reconocidos. 2007**

<i>Méritos de investigación</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>
Ninguno	16,54	83,46
1	13	87
de 2 a 3	15,25	84,75
De 4 a 6	50	50
Total	14,29	85,71

La calidad y difusión de la actividad investigadora viene dada por las publicaciones, creaciones artísticas, asistencias a congresos, conferencias y seminarios. Se aprecia en este apartado que hay una disparidad en la cantidad de publicaciones que realizan las mujeres en comparación de las que llevan a cabo los hombres.

En el caso de las publicaciones en revistas indexadas y no indexadas las tasas de participación de las mujeres son del 17,29% y del 18,46%, mientras que las tasas de los hombres son del 82,71% y del 81,54%, lo que obedece a la poca representación de la mujer dentro del PDI. Ahora bien, si comparamos los datos en relación a la participación de géneros dentro del PDI, obtenemos que las producciones de la mujeres en cantidad son mayores que la de los hombres: Por cada 100 docentes mujeres su tasa de producción de publicaciones científicas en revistas indexadas con índice relativo, es de 91,21% publicaciones, mientras que en los hombres baja al 86,30%. En el caso de las publicaciones no indexadas, la participación de la mujer es del 39,56% mientras que la de los hombres es del 34,57%.

En el caso de la cantidad de los libros y capítulos de libros, la distancia inicial parece menor, siendo el porcentaje de publicaciones de libros en términos globales de un 30,36% de mujeres por un 69,64% de hombres. Ahora bien, si comparamos esta producción en relación a la cantidad de mujeres y hombres del PDI, vemos que la productividad de la mujer es mucho mayor que la del hombre, ya que por cada 100 mujeres en el PDI, se elaboran 56,05% libros o capítulos, y los hombres, por cada 100, llevan a cabo 25,43% publicaciones de libros o capítulos.

**Tabla 14.- Participación en actividades de investigación. 2007-2008**

<i>Posiciones</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>
Responsable Grupo I+D	12,33	87,67
Componente Grupo I+D	23,94	76,06
Responsable Proyecto	9,80	90,20
Participantes Proyecto	16,36	83,64
Responsable art.83	2,95	97,05
Becarios/contratados laborales	34,19	65,81
Estancias en centros extranjeros	12,50	87,50
Publicaciones en revistas indexadas	17,29	82,71
Publicaciones científicas no indexadas	18,46	81,54
Libros y capítulos de libros	30,36	69,64
Dirección de tesis doctorales	15,38	84,62
Dirección de PFC, tesinas, DEAs	3,45	96,55
Patentes	-	100

La participación en los proyectos y contratos de investigación presenta una baja participación de la mujer tanto en términos absolutos como relativizándolos en comparación con su género dentro del PDI. Por último los datos relativos a las estancias en los centros de investigación presentan también la menor participación de la mujer en comparación con el hombre.

#### **OBJETIVO**

- Facilitar la toma de conciencia sobre situaciones de desigualdad que se deben prevenir y abordar así como transmitir valores igualitarios entre el alumnado.

## **MEDIDAS Y ACCIONES**

### **Medida 8.1. Diversificación de opciones en la elección de carrera de estudio**

#### **Acción 8.1.1.**

- Promover, en el marco de asignaturas o disciplinas de estudio relacionadas con marketing y/o publicidad, la posibilidad de que los y las estudiantes de la asignatura diseñen una campaña publicitaria que contemple la perspectiva de género, dirigida a que jóvenes estudiantes de últimos años de ESO y/o de bachillerato se interesen por la realización de estudios técnicos. El trabajo será valorado con créditos y también podrán participar en un concurso promovido por la Universidad, las campañas serán expuestas.

### **Medida 8.2. Transversalización de la perspectiva de género en la impartición del conocimiento y la investigación**

#### **Acción 8.2.1.**

- Promover la atención a la temática de género en estudios de posgrado o en la organización de los cursos de verano de la Universidad.

#### **Acción 8.2.2.**

- Difundir la información de actividades que se realicen por asociaciones de mujeres científicas y/o tecnólogas y que puedan ser interesantes para la comunidad estudiantil.

#### **Acción 8.2.3.**

- Potenciar la difusión –mediante distintos canales– de aquellas tesis doctorales, investigaciones y en general estudios que sobre relaciones de género se hayan realizado en el marco de la Universidad.

## **4. GESTIÓN DEL PRIMER PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES**

La gestión del Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres será competencia de la Comisión de Igualdad creada en la **POLITÉCNICA DE CARTAGENA** y que se ha denominado Comisión de Igualdad de género de la UPCT, estará compuesta, siempre y cuando esto sea posible, de un grupo paritario (número de mujeres y hombres, proporcional a su presencia en el personal). Este grupo, tratará de reflejar distintas realidades de personas (con familia a cargo, sin familia a cargo, edad, estado civil, etc....).

Todas las personas que formen parte de la Comisión de Igualdad de Género de la UPCT, deberán comprometerse a trabajar a favor de la igualdad de oportunidades en la Comunidad Universitaria.

Las funciones de la Comisión de Igualdad de Género de la UPCT son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Colaborar en el establecimiento y puesta en marcha de medidas y actuaciones especificadas en el Primer Plan.
- Realizar el seguimiento y la evaluación tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades, con el fin de corregir posibles desviaciones y/o atender a nuevas necesidades.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como velar por que se publiciten y se ejecuten las medidas establecidas para evitar y eliminar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo producido en el ámbito de la Comunidad Universitaria.

## **5. SEGUIMIENTO DEL PRIMER PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES**

La Comisión de Igualdad de Género de la UPCT, se reunirá una vez al año (al final de cada año de vigencia) para dar seguimiento a las medidas planteadas en el Plan, así como para dar respuesta a las propuestas de la plantilla.

Para la implementación, seguimiento y evaluación de las acciones que engloba el Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres, la Comisión de Igualdad de Género de la UPCT seguirá las pautas e indicadores descritos en las fichas que compongan el sistema de evaluación y seguimiento, así como la planificación temporal marcada en el cronograma de este documento.

En este sentido, anualmente se realizará, por parte de la Comisión de Igualdad de Género de la UPCT, un breve informe de evaluación sobre la actuación con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y su real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones que puedan incidir negativamente en la consecución de la Igualdad de Trato y de Oportunidades en la Comunidad Universitaria.

## 6. VIGENCIA DEL PLAN

El Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA** estará vigente a partir de la firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 2011.

## 7. Resumen

Los cuadros de mando resumen las medidas y acciones a desarrollar por la Institución para alcanzar cada uno de sus objetivos. Por su complejidad, las medidas se formulan de forma secuencial, avanzando desde las decisiones más genéricas a las más concretas. Primero se definen las medidas generales, y después las acciones.

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	1.- PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PDI y el PAS
<b>Medida 1.1.</b>	<b>Incorporación de la perspectiva de género en el acceso y promoción a plazas de PDI</b>
<b>ACCIONES</b>	
<b>Acción 1.1.1.</b>	Cuidar la utilización de lenguaje no sexista en la comunicación de nuevos puestos de trabajo para la posterior selección y contratación de PDI, y se sensibilizará a las personas que intervienen en los tribunales en la utilización de este lenguaje.
<b>Acción 1.1.2.</b>	Revisar y modificar, en su caso, la normativa para garantizar, si fuera posible una representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales (tesis, oposiciones, etc.).
<b>Acción 1.1.3.</b>	Creación de una base de datos para la constitución de tribunales o comisiones de selección, tanto para PDI como para PAS.
<b>Acción 1.1.4.</b>	Revisar periódicamente el grado de equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de cada uno de los puestos y categorías profesionales, aplicando la perspectiva de género para hacerlo. El resultado será un informe, de carácter anual, producto de la interpretación de los datos, en función de los indicadores ya obtenidos para hacer el correspondiente diagnóstico. Tendrá como objetivo funcionar a modo de observatorio y seguimiento continuo de la situación de mujeres y hombres que conforman la Universidad, y servir de base para posibles acciones a plantear en próximos Planes de Acción.
ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	2.- PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE TOMA DE DECISIONES.
<b>Medida 1.2</b>	Inclusión de información del Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la <b>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA</b> en el protocolo de bienvenida (cuando proceda) que se utiliza en las nuevas incorporaciones a la organización.
<b>ACCIONES</b>	
<b>Acción 1.2.1.</b>	Dar a conocer, entre las personas de nueva incorporación, información sobre el Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la <b>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA</b> a través de la Guía de

	bienvenida.
<b>Medida 2.1</b>	Visibilización y análisis continuado de la composición de la plantilla y la representación de sexos en todos los niveles y categorías profesionales y en el alumnado.
<b>ACCIONES</b>	
<b>Acción 2.1.1.</b>	<p>Crear una base de datos cuantitativos, centralizados y desagregados por sexo, que haga referencia a la conformación del personal de la Universidad de acuerdo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargos Académicos en Órganos de Gobierno (Rectorado/ Vicerrectorado /Coordinadores/ Dirección/Decanato/Gerencia...).</li> <li>• PDI Composición de departamentos</li> <li>• PDI (Cátedra/Titular/eméritos/as...)</li> <li>• PAS (con jefatura) para funcionarios y laborales</li> <li>• Alumnado</li> </ul>
<b>Acción 2.1.2</b>	Crear una base de datos (de carácter cuantitativo y de acceso público) que haga referencia a las personas que conforman la organización interna de la Universidad (en forma de organigrama)
<b>Medida 2.2.</b>	Sensibilización del Consejo de Dirección y Cargos Académicos sobre igualdad de oportunidades
<b>ACCIONES</b>	
<b>Acción 2.2.1.</b>	Tener en cuenta el enfoque de género en la formación/sensibilización/información dirigida al Consejo de Dirección y a Cargos académicos de la <b>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA</b>
<b>ÁMBITO DE INTERVENCIÓN</b>	<b>3.-EQUILIBRIO DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y LA PERSONAL (CONCILIACIÓN)</b>
<b>Medida 3.1.</b>	Reuniones de trabajo en horario laboral
<b>ACCIONES</b>	
<b>Acción 3.1.1.</b>	Establecer, por norma, que las reuniones de trabajo se celebren respetando y atendiendo a los horarios de aquellas personas que tengan necesidad de armonizar sus responsabilidades familiares, personales y profesionales fuera de la jornada laboral habitual (9:00 a 18:00).
<b>Medida 3.2</b>	Permisos y ausencias
<b>ACCIONES</b>	
<b>Acción 3.2.1.</b>	En los supuestos de nacimiento de hij@, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se fomentará y favorecerá que los hombres conozcan este derecho y disfruten este permiso de paternidad para promover la corresponsabilidad, dando difusión a este derecho regulado por Ley. Para ello, se hará constancia en la guía de bienvenida, de forma visible los permisos y partes de baja

<b>Medida 3.3</b>	Prestaciones y ayudas vinculadas a la conciliación
<b>ACCIONES</b>	
<b>Acción 3.3.1.</b>	Facilitar la información y el acceso en igualdad de condiciones, a las prestaciones y ayudas que se ofrezcan al personal de la <b>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA</b> , explicando la importancia que éstas tienen para conciliar la vida familiar, personal y profesional.
<b>Acción 3.3.2.</b>	Seguir trabajando y aportando iniciativas para ampliar las actividades que viene desarrollando la UPCT-Cole. Actividad iniciada en el año 2007. Iniciativas que han de ampliarse hacia guarderías y centros de atención.
<b>Medida 3.4.</b>	Vinculación entre la Universidad y las mujeres u hombres que están disfrutando de permisos de maternidad o paternidad, y bajas relacionadas con estas circunstancias.
<b>ACCIONES</b>	
<b>Acción 3.4.1.</b>	Las personas en situación de permiso de maternidad o permiso de paternidad, bajas o estancias, podrán optar voluntariamente por mantener la vinculación con la organización a efectos formativos e informativos, por lo que la <b>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA</b> garantizará que se habiliten los sistemas y los canales de comunicación necesarios para la consecución de este objetivo.
<b>Medida 3.5</b>	Revisar los criterios en cuanto al reconocimiento de producción científica para personas que han tenido una baja o permiso por motivos de maternidad o paternidad.
<b>ACCIONES</b>	
<b>Acción 3.5.1.</b>	Se revisará la normativa de la Universidad, para procurar que las personas que hayan tenido una baja o permiso de maternidad o paternidad de al menos 16 semanas en un año, no se vean perjudicadas por esta circunstancia, al tiempo que se adaptarán las condiciones reguladas por nuestra normativa para el ejercicio y reconocimiento de la actividad investigadora una vez incorporadas a la vida laboral y poder contabilizarla en el año anterior, para la valoración de su producción científica.
<b>ÁMBITO DE INTERVENCIÓN</b>	<b>4.- CULTURA CORPORATIVA Y COMUNICACIÓN INTERNA</b>
<b>Medida 4.1.</b>	Espacio web de la Unidad de Igualdad y del Primer Plan de Acción de Igualdad
<b>ACCIONES</b>	
<b>Acción 4.1.1.</b>	Habilitar un espacio web específico de la Unidad de Igualdad que contenga, además una parte pública, una parte de interna o de trabajo con acceso mediante claves habilitadas para la Comisión y otras personas involucradas directamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad. Su objetivo será facilitar, mediante un acceso restringido el trabajo colaborativo necesario para la gestión del Plan.
<b>Medida. 4.2</b>	Comunicación incluyente o no sexista
<b>ACCIONES</b>	
<b>Acción 4.2.1.</b>	Elaborar una Guía de utilización del lenguaje no sexista o neutro en la Universidad y difundirla mediante los canales habilitados desde la Unidad de Igualdad –página web de la Universidad, Intranet, página web específica de

	la Unidad de igualdad, Info,... - para su uso por parte de toda la comunidad universitaria en toda la documentación que se genere.
<b>Acción 4.2.2.</b>	Revisar la comunicación y los documentos internos, con perspectiva de género, haciendo especial hincapié tanto en el uso del lenguaje (rector/rectora, jefe/jefa, profesor/profesora, trabajadores y trabajadoras o el personal, etc.), como en el empleo de imágenes (uso de imágenes representativas de los dos sexos).

<b>Medida.4.3</b>	Cultura corporativa
<b>ACCIONES</b>	
<b>Acción 4.3.1.</b>	Establecer una declaración pública de los principios sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se siguen desde la <b>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA</b> y que están incorporados a su política corporativa.
<b>Acción 4.3.2.</b>	Difundir las actuaciones del Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la <b>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA</b> .

<b>ÁMBITO DE INTERVENCIÓN</b>	<b>5.-POLÍTICA DE FORMACIÓN CONTINUA</b>
-------------------------------	--

<b>Medida.5.1</b>	Igualdad de oportunidades en la formación continua de PAS y PDI
<b>ACCIONES</b>	
<b>Acción 5.1.1.</b>	Asegurar que en la oferta de formación continua no intervenga ningún elemento discriminatorio por razón de sexo, desde la comunicación hasta el contenido de la misma.
<b>Acción 5.1.2.</b>	Procurar diseñar cursos con flexibilidad de horarios y/o on line, y con compensación horaria –en caso de que se tuvieran que hacer fuera del horario laboral-, así como, cursos que sean impartidos dentro del horario laboral, para garantizar la asistencia de personas con responsabilidades familiares u otras
<b>Acción 5.1.3.</b>	Tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades en las sesiones formativas que se dirijan a toda la plantilla.
<b>Acción 5.1.4.</b>	Realizar seminarios de formación específica en igualdad, género y no discriminación por razón de sexo.
<b>Acción 5.1.5.</b>	Solicitar una revisión del sistema de financiación de estancias en el extranjero que puedan realizarse de una forma espaciada en el tiempo hasta conseguir el mínimo reconocido de dicha estancia. Favoreciendo la movilidad de estancias en el extranjero de personas que tengan hijos o hijas a cargo

<b>ÁMBITO DE INTERVENCIÓN</b>	<b>6.-PREVENCIÓN Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>
-------------------------------	---

<b>Medida.6.1</b>	Compromiso para la prevención de acoso sexual o acoso por razón de sexo y difusión del mismo entre la plantilla
<b>ACCIONES</b>	
<b>Acción 6.1.1.</b>	Incluir en la declaración de principios, con el objetivo de mostrar su compromiso para prevenir y eliminar el acoso

	sexual y por razón de sexo.
<b>Acción 6.1.2.</b>	Elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el que la figura de mediador en estos casos recaiga en el defensor universitario

<b>ÁMBITO DE INTERVENCIÓN</b>	<b>7.- COMUNICACIÓN EXTERNA</b>
-------------------------------	---------------------------------

<b>Medida.7.1.</b>	Difusión externa del Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la <b>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA</b>
--------------------	--

<b>ACCIONES</b>	
-----------------	--

<b>Acción 7.1.1.</b>	Diseñar un plan de comunicación del Primer Plan de Acción que incluya el diseño de un logo e imagen corporativa, una espacio web (parte pública y parte de acceso restringido) para la visibilización de la Unidad de Igualdad, componentes de la Comisión de Igualdad, funcionamiento y sus actividades.
----------------------	---

<b>Acción 7.1.2.</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades en la imagen proyectada en la web de la Universidad y en el espacio web de la Unidad de Igualdad.
----------------------	---

<b>Acción 7.1.3.</b>	Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones externas de la Universidad.
----------------------	--

<b>Acción 7.1.4.</b>	Valorizar el compromiso de la <b>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA</b> por la igualdad de oportunidades, dándolo a conocer entre otras universidades, incluyendo información del Plan; bien sea en presentaciones externas de la <b>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA</b> o en otros medios de comunicación utilizados para la difusión de la Comunidad Universitaria.
----------------------	--

<b>Acción 7.1.5.</b>	Participar en campañas, redes y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el marco de la Universidades, con el objetivo de conocer canales de comunicación e intercambio de experiencias para representar la realidad y abordarla de manera igualitaria.
----------------------	--

<b>Acción 7.1.6.</b>	Participar en campañas de captación del alumnado, con al finalidad de alcanzar la presencia igualitaria entre los alumnos y alumnas
----------------------	---

<b>ÁMBITO DE INTERVENCIÓN</b>	<b>8.- PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE LA ENSEÑANZA Y LA INVESTIGACIÓN</b>
-------------------------------	---

<b>Medida 8.1.</b>	Diversificación de opciones en la elección de carrera de estudio
--------------------	--

<b>ACCIONES</b>	
-----------------	--

<b>Acción 8.1.1.</b>	Promover, en el marco de asignaturas o disciplinas de estudio relacionadas con marketing y/o publicidad, la posibilidad de que los y las estudiantes de la asignatura diseñen una campaña publicitaria dirigida a que jóvenes estudiantes de últimos años de ESO y/o de bachillerato se interesen por la realización de estudios técnicos. El trabajo será valorado con créditos y también podrán participar en un concurso promovido por la Universidad, las campañas serán expuestas.
----------------------	---

<b>Medida.8.2</b>	Transversalización de la perspectiva de género en la impartición del conocimiento y la investigación
-------------------	--

<b>ACCIONES</b>	
<b>Acción 8.2.1.</b>	Promover la atención a la temática de género en estudios de posgrado o en la organización de los cursos de verano de la Universidad.
<b>Acción 8.2.2.</b>	Difundir la información de actividades que se realicen por asociaciones de mujeres científicas y/o tecnólogas y que puedan ser interesantes para la comunidad estudiantil.
<b>Acción 8.2.3.</b>	Potenciar la difusión –mediante distintos canales- de aquellas tesis doctorales, investigaciones y en general estudios que sobre relaciones de género se hayan realizado en el marco de la Universidad.