

**MEMORIA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD
DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA**

2016 – 2017

«Perfecta igualdad que no admitiera poder ni
privilegio para unos ni incapacidad para otros»
John Stuart Mill y Harriet Taylor Mill
El sometimiento de la mujer
1869

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN

2.- CONSTITUCIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

3.- INFORME SOBRE LAS ACTUACIONES DESARROLLADAS EN APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA
- EVALUACIÓN DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA
- ACTUACIONES VINCULADAS A LA ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

4.- ACTUACIONES DESARROLLADAS Y ACUERDOS ADOPTADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD

5.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.- INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal que aparece reconocido en diversos textos internacionales. La Carta de las Naciones Unidas, que se encuentra en vigor desde 1945, reafirma los derechos fundamentales de todo ser humano, además de la dignidad y el valor de la persona, así como la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Igualmente lo reconoce la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. También lo hacen diversas conferencias mundiales (Nairobi, en 1985; Viena, en 1993; Beijing, en 1995...)

De igual forma la igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea. La igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, son un objetivo a integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros. Amparándose en el antiguo art. 111 del Tratado de Roma, se ha ido desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importancia, pudiendo mencionarse, entre otras, la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE; o la Directiva 2004/113/CE.

Centrándonos ya en España, el art.14 de nuestra Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Y el art. 9.2 de la misma consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. También internamente en nuestro país contamos con disposiciones normativas que promocionan la igualdad en todos los ámbitos (estatal, autonómico y local).

Por lo que nos interesa, la disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modificó la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE de 13 de marzo de 2007), estableció, en concordancia con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, que *“Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para*

el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

Como consecuencia de ello, y para cumplir con dichas previsiones, se creó la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca en noviembre de 2008, con el objeto de impulsar el proceso de creación de consenso sobre política universitaria de igualdad, permitir el seguimiento del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Salamanca, así como velar por el cumplimiento de las normas vigentes. La Unidad de Igualdad de nuestra Universidad fue una de las primeras en crearse y además se convirtió en la primera definida en los Estatutos de una Universidad española.

En la actualidad, la Unidad de Igualdad se encuentra regulada en los arts. 175 bis, 177 bis y 177 ter de los Estatutos de la Universidad de Salamanca; en los arts. 26 y 38.2 del Reglamento de funcionamiento interno del Claustro Universitario de la Universidad de Salamanca; y dispone de su propio Reglamento interno, aprobado en la sesión del Claustro Universitario de 3 de diciembre de 2012, dónde se desarrollan los extremos contemplados en los anteriores cuerpos legales.

En el art. 175 bis de los Estatutos de la USAL se reconoce a la Unidad de Igualdad como órgano de garantía junto al Defensor o Defensora del universitario, describiéndose además más pormenorizadamente sus funciones en el art. 177 bis.1:

“1. Corresponde a la Unidad de Igualdad la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca y el seguimiento del desarrollo y cumplimiento de la legislación y de los planes y medidas de igualdad que se adopten. Desempeña además las funciones que a continuación se relacionan:

- a) Recabar la información estadística elaborada por la Universidad y asesorar a los órganos o servicios competentes en relación con su preparación.*
- b) Redactar estudios y propuestas para promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Universidad, y favorecer la adopción de políticas y medidas transversales que contribuyan a este fin.*
- c) Asesorar a los órganos competentes en la elaboración del diagnóstico de situación, en la definición de los planes y medidas de igualdad y en la evaluación de su cumplimiento.*

d) *Fomentar el conocimiento por el personal de la Universidad y por el alumnado del alcance y significado del derecho de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas y de campañas informativas.*

e) *Velar por el cumplimiento en la Universidad de la legislación sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres y por la promoción y tutela del derecho de igualdad.*

f) *Todas aquellas funciones que le encomienden el Claustro Universitario o el Consejo de Gobierno”.*

Y en el número 2 de este mismo artículo se dispone que: *“Anualmente, la Unidad de Igualdad presentará una memoria de actividades al Claustro Universitario, en la que se recojan, en su caso, recomendaciones y sugerencias”.*

Dicha memoria, según el art. 17 del propio Reglamento de la Unidad de Igualdad, dispondrá como contenido el siguiente:

“a) Informe sobre las actuaciones llevadas a cabo en la aplicación del Plan de Igualdad de la Universidad de Salamanca.

b) Descripción de las actuaciones desarrolladas y acuerdos adoptados por la Unidad de Igualdad en el año correspondiente.

c) En su caso, comentarios, informes, conclusiones, recomendaciones, sugerencias y propuestas sobre su actividad y, en general, sobre los asuntos de su competencia”.

=====

2.- CONSTITUCIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

El art. 177 ter de los Estatutos de la Universidad de Salamanca expresa que:

“1. La Unidad de igualdad estará compuesta por nueve miembros de la comunidad universitaria, elegidos por el Claustro, conforme al procedimiento que éste establezca, y deberá ser representativa de los distintos sectores de la comunidad universitaria.

2. El Claustro Universitario aprobará el Reglamento de la Unidad de Igualdad, que regulará su régimen de funcionamiento.

3. El Director de la Unidad de Igualdad será elegido por sus componentes de entre sus miembros.

4. El mandato será de cuatro años”.

En virtud de lo dispuesto en el mismo y en los artículos correspondientes del Reglamento de funcionamiento interno del Claustro Universitario de la Universidad de Salamanca (arts. 26 y 38.2) y lo que desarrolla el propio Reglamento interno de la Unidad de Igualdad, se procedió a la elección de los miembros de la Unidad -representativos de los distintos sectores de la comunidad universitaria y en composición equilibrada- en la sesión del Claustro Universitario de fecha 1 de junio de 2016. La elección de los mismos por el Claustro dota a la institución de la independencia e imparcialidad necesarias para llevar a cabo su labor. En dicha sesión resultaron elegidos, por sectores:

Profesorado con vinculación permanente

Dña. María Inmaculada Sánchez Barrios

Dña. María Ángeles Mayor Cinca

D. Manuel Salinas de Frías

Otras categorías de profesorado

D. Vicente José Marcet Rodríguez

Estudiantes

Dña. Lorena Muñoz Sánchez

D. Don Ángel Navas Velázquez

Personal de administración y servicios

Dña. María de la Luz Sánchez Sánchez

D. José Manuel Marcos Marcos

Tras la elección de los miembros, la Sra. Secretaria General de la USAL, por orden del Sr. Presidente del Claustro, convocó a todos los elegidos a la reunión que se celebraría el 9 de junio de 2016, a las 10:00 horas, en la Sala nº 1 del Edificio del Rectorado, para constituir la Unidad y elegir al Director o a la Directora de la misma. La Directora y los demás miembros de la dirección de la Unidad resultaron ser:

Directora

Dña. María Inmaculada Sánchez Barrios

Subdirectora

Dña. María Ángeles Mayor Cinca

Secretario

D. José Manuel Marcos Marcos

Con posterioridad a la constitución, al inicio del presente curso académico, Don Ángel Navas Velázquez perdió su condición de miembro de la Unidad de Igualdad por renuncia voluntaria, formalizada por escrito. Ello, unido a que faltaba por cubrir una vacante relativa al sector de profesores con vinculación permanente, generó que en el siguiente Claustro se convocaran nuevas elecciones para dar cobertura tanto a la vacante de un Profesor con vinculación permanente como de un estudiante. En el Claustro Universitario de 9 de noviembre de 2016 resultaron elegidos:

Profesorado con vinculación permanente

D. Julio López Abán

Estudiante

D. Alfonso Álvarez Vallejo

Y, sin formar parte de la Unidad de Igualdad, han colaborado también en la realización de las funciones de la misma:

- Dña. Virginia Carrera Garrosa (Técnica de Igualdad de la Unidad, cuyo contrato laboral de trabajo se formalizó con el anterior equipo de dirección de la Unidad y finalizó el 31 de octubre de 2016)

- Dña. Alba Calvo Sanjuan, Becaria de Colaboración en la Unidad de Igualdad hasta el 30 de junio de 2016.

- Dña. Irene González Pulido (Becaria de Colaboración en la Unidad. Beca convocada por resolución del Vicerrectorado de Atención al Estudiante y Extensión Universitaria de fecha 27 de julio de 2016, y cuya duración es desde el 1 de noviembre de 2016 hasta el 30 de junio de 2017)

=====

3.- INFORME SOBRE LAS ACTUACIONES DESARROLLADAS EN APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Salamanca, en su sesión de 30 de abril de 2008, y por unanimidad, aprobó el Plan Integral de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Salamanca, el primero y vigente todavía, y en estos momentos nos encontramos en la fase final de elaboración del II Plan de Igualdad.

La Unidad, durante el período que se analiza, ha desarrollado muy diversas actividades en aplicación del Plan de Igualdad: ha realizado un diagnóstico de la situación actual de la Universidad de Salamanca, igualmente se ha procedido a una evaluación del I Plan de Igualdad, y se han gestionado diferentes actuaciones vinculadas a la elaboración del II Plan de Igualdad, lo que permitirá llevar a cabo la realización definitiva y, en su caso, aprobación de este II Plan en un breve plazo.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

En primer lugar, debemos poner de relieve que no ha sido posible obtener la totalidad de datos desagregados para poder realizar un diagnóstico real completo de la situación de las mujeres y hombres dentro de la Universidad en clave de género. No hemos podido disponer de algunos datos, como los relativos a las retribuciones, por lo que se hace complicado analizar la posible existencia de brecha salarial por razones de género y otros los hemos obtenido de manera individual, y no como variables de cruce, para poder tener una visión más profunda y certera de la realidad de la Universidad. De esta manera, tenemos datos por separado, que no nos ofrecen toda la información que consideramos que sería suficiente de cara a poner de manifiesto la posible existencia de ciertas desigualdades e incluso discriminaciones.

Se pone así de relieve la necesidad de establecer medidas dirigidas a incluir la variable de sexo como categoría de análisis en todas las estadísticas, estudios, etc. Nuestra Universidad no ha consolidado todavía de forma completa un enfoque transversal de género a la hora de la extracción de datos desagregados por sexo o de la monitorización de determinados aspectos de la realidad universitaria con enfoque de género. Hacerlo generaría un valor añadido y, en este sentido, constituirá una labor principal por parte de la Unidad de Igualdad sensibilizar a la USAL para completar la instauración de enfoques transversales de género.

Con los datos que obran en nuestro poder podemos decir que se puede observar la existencia de algunos desequilibrios de género en nuestra Universidad de signo diferente según el colectivo de que se trate, siendo las mujeres mayoría tanto en el PAS como en el sector de estudiantes y no así en el PDI. A este respecto, resulta especialmente revelador que en el Claustro Universitario, órgano colegiado de representación por excelencia, hombres y mujeres no cuenten con una representación verdaderamente equilibrada como exige la Ley. Veamos separadamente la situación en los diferentes sectores.

1) PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI):

En datos absolutos, el conjunto del Personal Docente e Investigador de la USAL en 2016 lo conformaron 1.365 hombres y 1.147 mujeres. Esta aparente presencia bastante equilibrada encubre una realidad basada en la segregación (horizontal y vertical).

Sigue siendo destacable la lenta evolución de la presencia global de las mujeres según se asciende en la carrera profesional, siendo las cátedras el caso más paradigmático ya que, pese a su evolución (ha crecido un 7% desde 2008), las mujeres todavía sólo alcanzan el 24% del total de su categoría. Por centros, el número de catedráticas se concentra en determinadas carreras (segregación horizontal). Porcentajes semejantes reflejan el número de mujeres investigadoras principales (IP) en proyectos de investigación, observándose, por centros, que ser catedrática e IP se retroalimentan y consolidan situaciones de desequilibrio, que demandan medidas que favorezcan la normalización de la igualdad.

Por ramas de conocimiento, la USAL no se separa de la tendencia generalizada de que las áreas de ciencias sean el espacio de mayor acumulación de desigualdades de diverso tipo. El análisis de las probabilidades de progresar a categorías superiores ha mostrado también cómo esta escalada se produce en la mujer a partir de los 40 años (aproximadamente 10 años más tarde que los hombres). Es difícil no pensar en el vínculo que este hallazgo puede tener con el ciclo reproductivo y de crianza de los hijos/as, que socialmente aún genera desigualdades.

Por tanto, será necesario introducir una serie de medidas que incidan en los diversos aspectos que se han apuntado: combatir la segregación vertical y horizontal que perjudica las carreras profesionales de las mujeres del PDI; mejorar la visibilidad de las PDI en sus actividades investigadoras y docentes; garantizar que las obligaciones familiares derivadas de la maternidad/paternidad no perjudican la carrera profesional, todo ello con consecuencias en la desigualdad retributiva; formar en igualdad de género para promover que la perspectiva de género se aplica de manera transversal en la actividad docente e investigadora del PDI, lo que resultará también clave.

Otra cuestión a tomar en consideración, aunque no afecta únicamente al sector del PDI, es la relacionada con la composición de los órganos de gobierno y representación de la USAL: La representación femenina en los órganos colegiados sigue siendo en términos generales minoritaria, como demuestran los datos, reflejándose esta inferioridad de manera significativa en el Consejo de Gobierno y en el Consejo Social, donde el porcentaje de mujeres sólo alcanza el 20%. Tampoco se alcanza una representación paritaria en el Claustro. Si bien es cierto que en algunos órganos nos acercamos a la anhelada paridad, donde se podría decir que hay una composición casi equilibrada, entendida ésta como la denominada 40%-60%, en la que normalmente la mujer representa casi siempre ese 40%, salvo en el caso del personal predoctoral donde las mujeres representan el 59,45% del total.

Los datos con perspectiva histórica nos permiten constatar que la presencia de mujeres en el principal órgano de gobierno de la Universidad nunca ha sido equilibrada, destacando de manera muy significativa el hecho de que nunca haya sido una mujer elegida como Rectora en toda la historia de la Universidad de Salamanca, casi ocho veces centenaria. Las

direcciones de departamento están todavía muy lejos del equilibrio deseado aunque evolucionan lentamente hacia él. Por lo tanto es necesario desarrollar medidas que faciliten la presencia de mujeres en unos casos y la garanticen en otros, de modo que se haga realidad la normativa vigente.

Así, esta menor presencia de las mujeres en puestos de representación y decisión política, constituyen mecanismos de discriminación indirecta. Falta una participación equilibrada de mujeres y hombres en el gobierno y toma de decisión de la Universidad, por lo que se hace necesaria la promoción de una representación equilibrada a través de la puesta en práctica de medidas que vayan encaminadas a la misma, como pueden ser aquellas dirigidas a la revisión y adaptación de los reglamentos, convocatorias y demás normativa universitaria.

2) PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS):

En el conjunto del PAS el número de mujeres es superior al de hombres. Las mujeres representan un 56,5% del total del PAS; no obstante, cuando hablamos de PAS funcionario, el porcentaje de mujeres supone un 66,8%; y cuando se trata del PAS laboral, el número de hombres es superior al de mujeres, por ser puestos técnicos. Por lo que puede parecer, a primera vista, no se dan relevantes desigualdades de género en este colectivo, al menos en lo que al acceso se refiere. Sin embargo, el análisis deja al descubierto discriminaciones de género más sutiles: segregaciones horizontales y verticales, feminización de permisos y licencias por maternidad y ausencia de corresponsabilidad. En general, la plantilla puede tener responsabilidades para el cuidado tanto de personas mayores como de menores, por lo que será necesario articular medidas en ambas direcciones para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El porcentaje de mujeres en el personal de Administración y Servicios es mayor en casi todas las categorías profesionales, salvo en el caso del personal operador informático y de los titulados superiores, siendo especialmente significativo el hecho de que las mujeres poseen titulación superior (licenciatura/grado) en un porcentaje más elevado pero luego no se encuadran de manera mayoritaria en puestos del nivel adecuado a su titulación, sino que lo hacen en una categoría inferior.

Respecto a la distribución de mujeres y hombres del PAS dentro de las diferentes Áreas, encontramos relevante la presencia mayoritariamente masculina en los Servicios de Innovación y Producción Digital, Servicios Informáticos o la Unidad Técnica de Infraestructuras, produciéndose de este modo la denominada segregación horizontal. Así, generalizando, porque existen excepciones, apreciamos como los estereotipos se siguen reproduciendo.

Tampoco existe paridad en la mayoría de los casos en relación a la participación de mujeres en las comisiones y tribunales de concursos, o comisiones de contratación. Y respecto a los permisos de conciliación, siguen siendo las mujeres las que los solicitan de manera muy mayoritaria. Además, si bien los hombres también usan las medidas de flexibilización horaria por motivos de conciliación, cuando se trata de permisos donde existe una pérdida económica, como es el caso de la excedencia o reducción de jornada, el porcentaje de mujeres sigue siendo abrumadoramente superior. Todo ello, pone de manifiesto la necesidad de implementar acciones de carácter positivo para equilibrar esta situación y fomentar así la corresponsabilidad familiar masculina.

Sería necesario que las mujeres con formación superior desempeñen funciones acordes a su titulación, ya que en caso contrario, estaríamos desaprovechando recursos y talento y la Universidad debe funcionar como un agente motivador y con responsabilidad en este punto.

3) ESTUDIANTES: En este sector nos encontramos con supuestos de segregación académica, déficit de presencia de las estudiantes en órganos de representación y dificultades en la inserción laboral de las tituladas.

No sorprende la masiva ocupación femenina de las aulas. Además son patentes las muestras de un mejor rendimiento académico femenino, siendo clara la contribución de las estudiantes a la eficiencia académica (no obstante, esta presencia es claramente minoritaria en determinadas titulaciones donde existe una gran masculinización, como es el caso de las Ingenierías).

Con los datos que se han manejado es difícil responder a la pregunta de si los mejores resultados, por lo general, de las mujeres estudiantes constituyen una garantía de inserción laboral en condiciones de igualdad o de progreso en una posterior carrera profesional. Pero pensamos que constituye un reto ineludible para la Universidad identificar si realmente esta excelencia de las mujeres como alumnas universitarias les otorga también unos resultados positivos a la hora de su inserción en el mercado laboral.

Deberían priorizarse una serie de medidas articuladas que incidan en combatir la segregación académica que constituye el paisaje dominante aún en la Universidad, a través de actuaciones dirigidas al alumnado de Enseñanzas Medias con el objetivo de estimular las elecciones de estudios universitarios diversificadas y libres de estereotipos sexistas; y también medidas dirigidas a aumentar su conocimiento y concienciación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a aumentar la presencia de las estudiantes en sus órganos de representación y a favorecer la implicación de las asociaciones de estudiantes en el desarrollo de actividades para la igualdad de género, así como medidas para apoyar la promoción profesional de las tituladas emprendedoras y para combatir la discriminación múltiple.

EVALUACIÓN DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

El Primer Plan de Igualdad de la USAL, todavía vigente, se estructuró en siete ejes de actuación.

1) El primer eje, referido a la **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD**, reconoce diez medidas centradas en diferentes actuaciones: fomentar el compromiso con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, la difusión de datos y normativa vigente, la formación del PAS, estudiantes y PDI, implementar acciones en materia de evaluación y de las políticas de calidad, prevenir la discriminación y violencia de género, apoyar iniciativas y planes experimentales para fomentar la igualdad real, distribuir material informativo, fomentar la corresponsabilidad y revisar la normativa actual adaptándola al primer Plan.

Durante estos años de implantación del Plan, las actuaciones que se han llevado a cabo han sido, en primer lugar, la creación de la Unidad de Igualdad, y, en segundo lugar, cumplir con las siguientes medidas:

- Difusión de la normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad.
- Fomentar la participación de toda la comunidad universitaria en políticas de igualdad.
- Difundir los datos sobre la distribución de las actividades de mujeres y hombres en la Universidad y en los medios de comunicación.
- Formación en materia de igualdad para toda la comunidad universitaria mediante cursos y materiales informativos y de divulgación, creados a tal efecto.
- Cursos extraordinarios especializados en la materia.
- Difusión de datos sobre igualdad con la elaboración de estadísticas disgregadas por sexo.
- Prevención de la discriminación y la violencia de género.
- Uso de las nuevas tecnologías para apoyar las políticas de igualdad.
- Apoyo a planes e iniciativas a favor de la igualdad real en centros, grupos, departamentos, servicios de la Universidad.
- Asesoramiento y apoyo técnico para la detección de conductas contrarias a la igualdad, violencia y acoso.
- Difusión de una guía de lenguaje no sexista.
- Sensibilización y cambio de actitudes a favor de la igualdad, para establecer relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres.
- Objetivos y acciones específicas para fomentar el reparto equitativo de responsabilidades entre mujeres y hombres.

- Modificación de cuantas normas se vean afectadas por el *Plan de Igualdad*.

La realización de estas actuaciones supone un grado muy elevado de implementación del Plan, aunque todavía hay algunas que no se han desarrollado debidamente. La implantación se ha centrado en la sensibilización y en la formación, llevándose a cabo multitud de actuaciones en el ámbito de este primer eje, haciendo especial mención, entre otras a las actividades en materia de prevención de la violencia de género. Por ejemplo, la Declaración del Consejo de Gobierno de la USAL de 24 de noviembre de 2016 (a propuesta de la Unidad de Igualdad) a favor de la igualdad y contra este tipo de violencia o los congresos que se han celebrado sobre esta materia.

A pesar del satisfactorio grado de cumplimiento de estas medidas en general, no todas se han desarrollado a nivel óptimo y, en todo caso, todas ellas son susceptibles de mejora.

2) El segundo eje de actuación, la DOCENCIA, es muy ambicioso y con un gran número de medidas concretas y actuaciones a desarrollar. Las actuaciones se vinculan al estudio de las causas de desigualdad, a la incorporación en los planes estudio de enseñanzas sobre la materia, así como integrar la igualdad en la formación permanente del PDI y PAS y en la promoción laboral de éstos.

Durante los últimos años las actuaciones de cumplimiento del Plan se han basado en los siguientes aspectos:

- Análisis y control de los factores que limitan u obstaculizan la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías del PDI, dando lugar a discriminación directa o indirecta (“techo de cristal”)
- Igualmente en cuanto a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de los centros docentes.
- Promover cursos especiales sobre temas de igualdad.
- Velar por la igualdad en la composición de los tribunales de los concursos del profesorado.
- Incluir en los planes de estudio enseñanzas de grado y de postgrado en materia de

- género con la creación de asignaturas de grado y postgrados específicos.
- Realización de campañas sensibilización e información destinadas a toda la comunidad universitaria sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres .

El grado de cumplimiento ha sido desigual, habiéndose centrado en la realización de tareas de obtención y análisis de datos, para conocer los motivos de la desigualdad y sensibilizar sobre ello. Aunque concurren también otros factores ajenos a la labor que desarrolla la Unidad de Igualdad, el resultado de estas actuaciones ha sido exitoso y ha eliminado en cierta medida la segregación ocupacional y rebajado la carencia de representación equilibrada.

Debemos destacar el análisis realizado por esta Unidad relativo a la búsqueda de asignaturas que se imparten en nuestra Universidad -tanto en los diferentes grados como masters, doctorados, títulos propios...- con contenido relacionado con la igualdad y la violencia de género, que ha dejado patente que, contrariamente a lo que se pudiera pensar en un principio, estas materias son tenidas en cuenta en muy diferentes titulaciones: en unos casos como objeto de estudio monográfico en la titulación (destacamos el Máster Universitario en Estudios Interdisciplinarios de Género), en otros como materia destacada sus planes docentes, en otros casos como asignaturas optativas e incluso a veces simplemente como una lección o tema del programa de una determinada materia o solamente recogiendo como objetivos de determinadas asignaturas o competencias generales o específicas a conseguir. Ello sin perjuicio de que todavía podrían tener mucho más peso en los diferentes planes de estudio y de que en varias asignaturas en cuyo libro blanco sí que se especificaba la perspectiva de género entre sus competencias y aptitudes luego no la han abordado.

Como se indicará en el apartado referente a conclusiones y sugerencias, aconsejaremos que al menos en cada titulación exista algún crédito ECTS relativo a estas materias.

3) El tercer eje aborda la INVESTIGACIÓN, actuando en la información y apoyo a la investigación así como en la difusión de resultados. A la hora de evaluar las actuaciones en esta materia es constatable el incremento de la investigación especializada en temas de

género, sobre todo a raíz de la implantación de postgrados específicos. Podemos destacar en este punto también el Máster Universitario en Estudios Interdisciplinares de Género, y la labor del Centro de Estudios de la Mujer (CEMUSA). Como consecuencia de ello son muchas las tesis ya defendidas, y las que ahora están en desarrollo, sobre temas de género e igualdad, y también son abundantes las obras publicadas en esta materia en nuestra Universidad o por profesores e investigadores de nuestra Institución, tanto monografías, como libros colectivos y artículos doctrinales en revistas nacionales e internacionales de prestigio, cuya mención pormenorizada excedería el reducido espacio de una Memoria como ésta.

Respecto a los proyectos de investigación en materia de igualdad, tras el gran impulso que se vivió hace algunos años, en los últimos han sufrido un notorio declive, debido al claro descenso –en buena parte, por la crisis económica- de los recursos proporcionados al respecto por el Estado en esta y en cualquier tipo de materia a investigar.

La relación entre lo expresado en los dos párrafos anteriores -por un lado la proliferación de publicaciones y actividad investigadora y, por otro, la falta de financiación de las investigaciones por las entidades públicas- pone de manifiesto la motivación de nuestros investigadores e investigadoras con respecto a estas materias.

4) El cuarto eje de actuación se refiere a las **CONDICIONES DE TRABAJO Y LA POLÍTICA DE PERSONAL**. En este aspecto el I Plan se centra en analizar las condiciones de trabajo, la conciliación de la actividad profesional y familiar, para mujeres y hombres, fomentar la igualdad real en la promoción profesional, adecuar los convenios con otras entidades y empresas, prevenir las situaciones de discriminación y violencia, la prevención de riesgos laborales desde el enfoque de género y alcanzar la corresponsabilidad para el desempeño de tareas en la esfera personal y laboral. Las medidas propuestas son muy ambiciosas y de un cumplimiento a largo plazo. Durante estos años las medidas que se han realizado han sido las siguientes:

- Realización de un Diagnóstico adecuado de la situación real de la Universidad.
- Prevención de situaciones de discriminación y violencia. Participación en la

elaboración del *Protocolo de prevención ante el acoso en el entorno laboral de la Universidad de Salamanca*.

- Estudio del marco normativo interno con repercusión en el régimen de prestación de servicios y de las necesidades de su modificación.
- Creación de un grupo de trabajo, liderado por la Unidad de Igualdad de la USAL y conformado por distintas universidades públicas españolas, sobre conciliación/corresponsabilidad. El objeto de dicho grupo era la elaboración de un documento de trabajo que sirviera de base de discusión en la *VIII Reunión de Unidades de Igualdad*, organizada también por nuestra Unidad y celebrada los días 7 y 8 de mayo de 2015 en la Universidad de Salamanca. En dicho encuentro anual se discutió sobre las acciones a llevar a cabo para facilitar la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de mujeres y hombres en el ámbito universitario (paternidad, reducción de la jornada, excedencias, flexibilización de horarios, teletrabajo, etc.)

Puede observarse que las actuaciones que se han desarrollado no sólo han estado encuadradas en las medidas de análisis y conciliación de la actividad profesional y familiar y en la prevención las situaciones de discriminación y violencia por parte de la Unidad sino también merece destacarse la actuación concreta de la *Comisión de Prevención del Acoso*, poniéndose de manifiesto no solamente estas medidas en su faceta teórica, sino en su aplicación práctica a casos concretos.

La Sra. Directora de la Unidad de Igualdad, a pesar de no ser miembro de la misma, viene participando como órgano de garantía en las reuniones de la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral de la Usal, encargada de aplicar el Reglamento de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral, aprobado por el Consejo de Gobierno el 30 de noviembre de 2014

No obstante esta situación es intención de esta Unidad continuar en la búsqueda de nuevos caminos de conciliación y prevención en los sentidos apuntados.

5) El quinto eje aborda la PARTICIPACIÓN EN EL GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA. En este área se reflejan dos objetivos: Fomentar la presencia equilibrada en la toma de decisiones y generar condiciones favorables para la participación equilibrada de mujeres y hombres. Estos objetivos se acompañan de cinco medidas de actuación: incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en consejos, comisiones, juntas, tribunales, jurados de premios y cargos de la Universidad, plan de formación en temas de género dirigido a las personas que ocupan o pueden ocupar puestos de responsabilidad en la Universidad, estudio de las barreras internas y externas, revisión de reglamentos de funcionamiento de unidades, servicios, centros, departamentos, institutos y velar por un presencia equilibrada en comisiones, comités o tribunales.

Durante estos años se han desarrollado una serie de acciones al respecto:

- Estudio de las barreras internas y externas para la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad de Salamanca.
- Incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en consejos, comisiones, juntas, tribunales, jurados de premios y cargos de la Universidad.
- Velar por una presencia equilibrada en comisiones, comités y tribunales.

Desde el punto de vista del estudio y conocimiento de las situaciones descritas se ha llegado a un nivel alto de consecución de objetivos. Y aunque en la práctica se han tomado medidas al efecto, se constata que en determinadas ocasiones existen algunas dificultades en llevar a la práctica todas las medidas posibles para su efectiva puesta en ejecución. Es intención de esta Unidad estudiar el origen de dichos obstáculos para proponer, en su caso, su remoción.

6) El sexto eje, la COMUNICACIÓN Y LA DIFUSIÓN CULTURAL, se centra en visibilizar la igualdad como un principio de actuación en la Universidad, fomentar la difusión cultural, la producción científica y artística que promuevan la igualdad real y en hacer visibles los temas relativos a la igualdad y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre ellos. Se han tomado muy diversas medidas al respecto:

- Difusión interna de datos sobre la distribución de las actividades entre mujeres y hombres.

- El establecimiento de una página web específica visible dentro de la página de la Universidad, donde se difunden datos e información sobre temas de igualdad.
- Presencia en las redes sociales con la creación de un perfil propio en Facebook y Twitter, como apoyo de las políticas de igualdad y creación de conciencia en la materia.
- Difusión y análisis de información sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Institución a través de los programas de Radio Universidad.
- Análisis de la presencia de la mujer en la imagen corporativa e imagen que la institución proyecta en los medios.
- El análisis del lenguaje y corrección del uso del lenguaje sexista con la elaboración de una guía sobre el lenguaje inclusivo.
- Acto de reconocimiento a la persona, grupo, departamento o centro académico que se haya distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres.
- Promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades culturales y deportivas.

En este punto se ha avanzado de forma notable, pues se ha producido una considerable actividad de difusión, tanto interna como externa de las materias que nos ocupan. Así como también se aprecia la preocupación y el interés constante por los medios de comunicación, tanto propios (TV Usal, Radio Universidad....) como externos, por los temas que son objeto de estudio.

Es nuestra intención seguir manteniendo el actual nivel de comunicación y difusión, e incrementarlo en la medida de lo posible, explorando nuevas posibilidades y formas de comunicación que lleguen mejor a nuestros destinatarios, que son todos los miembros de nuestra comunidad universitaria y de la sociedad en general.

7) El séptimo y último eje se centra en las RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL, AUTONÓMICA, LOCAL Y OTRAS INSTITUCIONES. En este área las actuaciones están encuadradas en la responsabilidad social de la Universidad, en el intercambio de información con otras instituciones y entidades competentes en materia de igualdad y en

la participación en actividades de otros centros, instituciones y programas.

Durante estos años las actuaciones que se han desarrollado han sido las siguientes:

- La defensa de la cultura de la igualdad en todas las actividades de la Universidad y en la información corporativa.
- La colaboración con instituciones, centros, unidades de igualdad, asociaciones y programas especializados para llevar a cabo las políticas de igualdad.
- El intercambio de información con otras instituciones y entidades, competentes en materia de igualdad, así como con unidades y observatorios de igualdad de otros centros.
- La vinculación con unidades, oficinas y observatorios de igualdad de otras universidades.
- La participación en actividades de otros centros, instituciones y programas.
- La participación en foros, reuniones, jornadas nacionales e internacionales sobre temas de igualdad.

Durante estos años sí se ha realizado bastante trabajo en este sentido, que se ha centrado en la coordinación de actividades con otras instituciones y en la participación con diversas unidades, oficinas, centros e instituciones. Buena prueba de ello es, por ejemplo, el reciente “Convenio Marco de colaboración entre la Consejería de Familia e Igualdad de oportunidades, la Consejería de Educación, y las Universidades de Castilla y León, para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género”, firmado el 21 de marzo de 2017, sobre el que la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca ha venido trabajando desde julio de 2016.

Igualmente existen relaciones institucionales con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con el Instituto de la Mujer, con las Unidades de Igualdad de las diferentes universidades españolas, el Ayuntamiento de Salamanca, la Subdelegación del Gobierno, diversas asociaciones de mujeres en los asuntos de nuestra competencia o con otros órganos de la propia Usal, como es el caso del Defensor del Universitario o el Centro de Estudios de la Mujer. Pero hay que seguir profundizando en ellas para lograr que dichas relaciones sean más fructíferas y coordinadas e igualmente ampliar nuestro espectro de actuación a otras instituciones.

ACTUACIONES VINCULADAS A LA ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

Durante el anterior curso académico (2015-2016) ya se habían creado por la Unidad de Igualdad tres mesas de trabajo con la finalidad de abordar el desarrollo del nuevo Plan de Igualdad. La primera, que incluía un grupo importante de expertas y expertos en igualdad; la segunda mesa de trabajo la constituyen las Secciones Sindicales; y la tercera los representantes de estudiantes, el Consejo de Asociaciones y el de Delegaciones.

En cuanto a la MESA DE EXPERTAS Y EXPERTOS EN MATERIA DE IGUALDAD, se ha procurado que su colaboración sirva para aportar una perspectiva externa a la Unidad y también cualificada sobre la materia. Hemos mantenido el elenco de expertos y expertas que ya existía, y se han añadido nuevas personas al mismo.

Los integrantes de esta mesa desde un principio son los siguientes:

Prfa. Dra. Concepción Antón Rubio (Psicología)

Prf. Dr. Kerman Calvo Borovia (Sociología)

Prf. Dr. José Antonio Frías Montoya (Traducción y Documentación)

Prfa. Dra. Milagros García Gajate (Comunicación Audiovisual)

Prfa. Dra. María Luisa Ibáñez Martínez (Ciencias Sociales)

Prfa. Dra. Marta León Alonso (Derecho Constitucional)

Prfa. Dra. Úrsula Martín Asensio (Bellas Artes)

Prfa. Dra. María Luisa Martín Hernández (Derecho del Trabajo)

Prfa. Dra. María Dolores Pereira Gómez(Geología)

Prf. Dr. Manuel Salinas de Frias (Historia)

Prof. Dr. Rafael Sastre Ibarreche (Derecho del Trabajo)

Prfa. Dra. María Ángeles Serrano García (Vicerrectora de Internacionalización)

Prfa. Dra. Teresa Vicente Mosquete (Geografía)

Los nuevos integrantes de esta mesa son:

Prof. Dr. Enrique Cabero Morán. (Vicerrector de Promoción y Coordinación).

Profa. Dra. Josefina Cuesta Bustillo (Directora del Centro de Estudios de la Mujer).
Prf. Dr. Dionisio Fernández de Gatta Sánchez (Derecho Administrativo)
Profa. Dra. Ángela Figueruelo Burrieza (Directora Master en Estudios Interdisciplinares de Género)
Profa. Dra. Valentina Maya Frades (Facultad de Educación).
Profa. Dra. Marta del Pozo Pérez (Coordinadora del Doctorado en Estudios Interdisciplinares de Género y Políticas de Igualdad).

La segunda MESA DE TRABAJO es la relativa a las SECCIONES SINDICALES. El objetivo de esta mesa es integrar a las y los representantes de las personas trabajadoras en la elaboración y negociación del nuevo Plan de Igualdad de la USAL, y se mantiene con las mismas características. Componen esta mesa:

STECYL
CCOO
UGT
CSIF
CIBIA

La tercera MESA DE TRABAJO es la compuesta por los REPRESENTANTES DE LOS Y LAS ESTUDIANTES, Consejo de Asociaciones y Consejo de Delegaciones, constituida con el objeto de integrarlos igualmente en la elaboración del II Plan de Igualdad.

La Unidad de Igualdad tiene previsto reunirse a mediados del próximo mes de junio de 2017 con los miembros de las tres mesas de trabajo para realizar puestas en común sobre las conclusiones de los datos obtenidos y debatir sobre los trabajos realizados, previos a la presentación y aprobación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Salamanca, a los que ya se ha hecho referencia, para darle el impulso final en su realización al nuevo Plan, y que pueda aprobarse en breve.

=====

4.- ACTUACIONES DESARROLLADAS Y ACUERDOS ADOPTADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD

- La actual Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca se ha reunido, desde su constitución (9 de junio de 2016) hasta la fecha, en ocho ocasiones:

- Reunión constituyente, el 9 de junio de 2016
- Reunión ordinaria, el 20 de junio de 2016
- Reunión de la Comisión permanente, el 4 de julio de 2016
- Reunión ordinaria, el 14 de julio de 2016
- Reunión ordinaria, el 16 de septiembre de 2016
- Reunión extraordinaria, el 21 de noviembre de 2016
- Reunión ordinaria, el 31 de enero de 2016
- Reunión ordinaria, el 12 de mayo de 2017

- La presente Memoria de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca es la correspondiente al curso 2016-2017. Pero, debido a que la anterior Memoria se aprobó en el Claustro de 1 de junio de 2016, que actual Unidad se constituyó el 9 de junio de 2016 y que ahora se presenta la memoria, cuando todavía no ha finalizado el curso, las actividades que se recogen no se corresponden estrictamente con el curso académico actual. En concreto, vamos a referir a continuación, ordenadas cronológicamente, las actividades que este órgano ha desarrollado y los acuerdos tomados desde el 9 de junio de 2016 hasta la fecha, sin perjuicio de apuntar algunas previsiones de futuro que ya se han comenzado a gestionar:

- *Se solicitó información a la Comisión de Planificación del Consejo de Gobierno de la Universidad de Salamanca sobre la disgregación por sexos existente en los datos que dispone la Usal con respecto a toda la comunidad universitaria y a todos los niveles, demandando poder diferenciar por sectores el porcentaje de hombres y de mujeres a través del sistema informático de una forma sencilla, y principalmente en el caso del alumnado. En la reunión del Consejo de Gobierno de junio de 2016 se indicó que la Universidad de Salamanca, en*

todo momento, colaboraría con la Unidad para ofrecer todos los datos disponibles que le soliciten al respecto sobre los diferentes colectivos de la Comunidad Universitaria.

- *Se solicitaron cursos de formación específicos* con contenidos explícitos sobre igualdad y contra la violencia de género durante los meses de junio y julio, a los que nos referiremos *supra*, ya que la organización y celebración de los mismos fue posterior.

- *Se trabajó en la elaboración de la nueva página web de la Unidad.*

Con anterioridad a junio de 2016 la Unidad de Igualdad había contratado los servicios de una técnica en informática para realizar la nueva página web de aquella. La actual Unidad se reunió en dos ocasiones con ella para perfilar y ajustar algunos aspectos de la misma. El formato de la nueva web es diferente y también el sistema de gestión de contenidos (“WordPress” en el caso de la web nueva y “Joomla” era el sistema de la página antigua).

También nos reunimos en diferentes ocasiones con el entonces Sr. Vicerrector de Promoción y Coordinación, D. José Ángel Domínguez, con el Sr. Director del Servicio de Innovación y Producción Digital, D. Fernando Almaraz Menéndez, y con personal de los Servicios Informáticos de la Fundación General, con el fin de informarnos para mejor gestionar y mantener la web de la Unidad, pues en el momento de constitución de la Unidad ésta contaba con dos dominios de web: uno de la USAL, que corresponde a la página <https://igualdad.usal.es/>, y otro que era un dominio particular externo, contratado desde la Fundación General de la Universidad, cuyos gastos los pagaba la Unidad a cargo de su presupuesto, siendo éste <https://igualdadefectiva.net/>.

- La Sra. Directora de la Unidad de Igualdad, a pesar de no ser miembro de la misma, viene participando como órgano de garantía en las *reuniones de la Comisión de Prevención del Acoso* en el Entorno Laboral de la Usal (reuniones de 24 de junio de 2016, 22 de septiembre de 2016, 7 de noviembre de 2016, 13 de Enero de 2017...)

- Relacionado con el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad, al constituirse la actual Unidad de Igualdad se encontró con que ya estaba puesto en marcha un *procedimiento de consulta* (una *encuesta/cuestionario* dirigida al personal de la USAL) para la elaboración del diagnóstico de dicho Plan que, una vez examinado y consultado a expertos y expertas en

la materia, dictaminaron que podría presentar algunos problemas técnicos ante lo cual se decidió por los miembros de la Unidad de forma unánime, en la reunión ordinaria de 14 de julio de 2016, utilizar únicamente los datos obtenidos como referencia interna y no tomarlos en consideración a efectos de evaluación diagnóstica, agradeciendo, a todas las personas que se implicaron en el proyecto, el esfuerzo realizado.

- *Reunión del Sr. Rector de la Universidad de Salamanca con todos los miembros de la Unidad de Igualdad*, el 5 de septiembre de 2016, en Rectorado, para hacer una presentación de la Unidad y comunicarle las actividades que se estaban llevando a cabo.

- *Reunión en Valladolid* de la Sra. Directora y de la Sra. Subdirectora de la Unidad con la *Directora General de la Mujer de Castilla en León*, el 29 de septiembre de 2016. A la misma acudieron también los órganos de dirección de las unidades de igualdad de las universidades de nuestra Comunidad Autónoma. Fue una reunión de trabajo para debatir sobre el borrador de un “*Convenio Marco de colaboración* entre la Consejería de Familia e Igualdad de oportunidades, la Consejería de Educación y las universidades de Castilla y León, para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género”, que se nos había remitido a la Unidad en el mes de julio para su estudio.

- Todos los miembros de la Unidad de Igualdad participaron activamente en la *Feria de Bienvenida de los estudiantes de la USAL del curso 2016/2017*, en todas las sedes (Salamanca, Béjar, Ávila y Zamora). Sin perjuicio de que casi todos los miembros de la Unidad colaboraron en la Feria de Bienvenida en las diferentes sedes, se hizo una distribución, determinando los miembros responsables en cada lugar:

Jueves, 22 de septiembre, en Salamanca: M^a Inmaculada Sánchez Barrios, Manuel Salinas de Frías y José Manuel Marcos Marcos

Martes, 27 de septiembre, en Béjar: M^a Luz Sánchez Sánchez y Lorena Muñoz Sánchez.

Miércoles, 28 de septiembre en Ávila: M^a Luz Sánchez Sánchez y M^a Inmaculada Sánchez Barrios.

Miércoles, 5 de octubre, en Zamora: M^a Ángeles Mayor Cinca y Lorena Muñoz Sánchez.

En la Feria se distribuyó diferente material con el logo de la Unidad (carpetas, bolígrafos...), marca-páginas con información de la Junta de Castilla y León para favorecer la igualdad y prevenir la violencia de género y un *díptico informativo* que la Unidad de Igualdad realizó con la composición, sede, funciones y actividades de la misma. El stand de la Unidad en la Feria tuvo una gran acogida y afluencia de estudiantes que se interesaron por su funcionamiento, comprobando que las cuestiones referentes a la igualdad y a las posibilidades de actuación en supuestos de violencia de género les interesan.

- Se concedió *una Beca de colaboración en la Unidad de Igualdad* a Dña. Irene González Pulido (convocada por resolución del Vicerrectorado de Atención al Estudiante y Extensión Universitaria de fecha 27 de julio de 2016, a petición de la Unidad), con una duración de 1 de noviembre de 2016 a 30 de junio de 2017.

- Participación de la Sra. Directora de la Unidad de Igualdad en diversos actos organizados por el Instituto de Iberoamérica con ocasión de la visita de *D^a Luiza Carvalho (Directora Regional de ONU Mujeres para América Latina y el Caribe)* a nuestra Universidad el 7 de noviembre de 2016: Conferencia sobre “El reto de la igualdad sustantiva en América latina y el Caribe”, en la Hospedería Fonseca; Talleres en el Instituto de Iberoamérica...

- Se celebró un *Ciclo de Conferencias en los diferentes Colegios Mayores y Residencias de la Universidad de Salamanca* bajo el título "Promoviendo la igualdad, fomentando el buen trato", organizado por la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca, siendo ponente en las charlas la Dra. Luisa Velasco Riego, participando también en las mismas la Directora y la Subdirectora de la Unidad, y las directoras y los directores de los respectivos colegios y residencias. El objeto de las charlas fue analizar los estereotipos de género y los efectos de la publicidad como agente de socialización, y reflexionar sobre la desigualdad como raíz de la violencia de género.

Los centros y los días en que se llevaron a cabo fueron:

Colegio Mayor Fray Luis de León (7 de noviembre de 2016)

Colegio Mayor Oviedo (8 de noviembre de 2016)

Colegio Mayor San Bartolomé (9 de noviembre de 2016)

RUSCM Hernán Cortés (14 de noviembre de 2016)

Residencia Universitaria Colegio de Cuenca (15 de noviembre de 2016)

- la Unidad de Igualdad organizó diferentes actos, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (el 25 de noviembre). Entre éstos un *Cine-forum en el Auditorio de la Hospedería Fonseca*, el día 21 de noviembre de 2016, proyectándose la película “No estás sola, Sara”. La *mesa redonda* que tuvo lugar a continuación estuvo integrada por la Prof. Dra. M^a Ángeles Mayor Cinca, el Prof. Dr. Dionisio Fernández de Gatta Sánchez y la Prof^a. Dra. M^a Inmaculada Sánchez Barrios. Tras las ponencias, comentando la película, se abrió un *debate* muy participativo entre las/los numerosas/os estudiantes que asistieron.

- A *propuesta de la Unidad de Igualdad*, el día 24 de noviembre de 2016 tuvo lugar, por primera vez en la historia de la Universidad de Salamanca, la aprobación de una *Declaración institucional por su Consejo de Gobierno*, que ha sido precisamente en defensa de la igualdad y en contra de la violencia de género. La Unidad de Igualdad, en sesión extraordinaria celebrada el día 21 de noviembre de 2016, en el punto 1 del Orden del día, correspondiente a “Aprobación, si procede, del texto de la declaración que se va a proponer por la Unidad de Igualdad para que, en su caso, la apruebe el próximo Consejo de Gobierno en favor de la Igualdad y en contra de la violencia de género”, acordó por unanimidad de sus miembros aprobar el texto de la declaración y su remisión al Consejo de Gobierno para, en su caso, su posterior aprobación por éste.

- El 24 de noviembre de 2016 tuvo lugar, en el Paraninfo de la Universidad de Salamanca, el Acto de *Lectura de la Declaración institucional en favor de la igualdad y en contra la violencia de género* aprobada por el Consejo de Gobierno, que se llevó a cabo *por D. VICENTE DEL BOSQUE*.

La Unidad de Igualdad propuso que la Lectura de la Declaración la realizara una figura reconocida nacional e internacionalmente, como lo es D. Vicente del Bosque, vinculado a esta ciudad de Salamanca y a su Universidad, en el que se reúnen elevados valores personales y profesionales, y que siempre ha destacado por el respeto mostrado a todas las personas y por su defensa de la igualdad. También intervinieron en el acto el Sr. Vicerrector para la Conmemoración del VIII Centenario, la Sra. Vicerrectora de Atención al Estudiante y Extensión Universitaria, la Sra. Vicerrectora de Internacionalización, las Sras. Directora y Subdirectora de la Unidad de Igualdad y el Sr. Presidente de ASPER.

- La Unidad de Igualdad también participó en *otros actos con motivo del Día Internacional contra la violencia de género*:

- Entrega de lazos y folletos en los campus de la Universidad (21 de noviembre).
- Participación en la concentración, minuto de silencio y asistencia a la performance del grupo de teatro Calamandrei en la Plaza de Bolonia (24 de noviembre)
- Actos organizados por el Ayuntamiento de Salamanca en la Plaza Mayor (25 de noviembre)
- Participar como miembro del Jurado de los Premios de Microrrelatos contra la violencia de género.

- La Unidad de Igualdad organizó, en colaboración con la Junta de Castilla y León y ASIES (Asociación Igualdad es Sociedad), unos *talleres dentro del “Programa de Promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres”*, sobre “Prevención de la violencia de género en el ámbito educativo”, que se celebraron en la Facultad de Derecho de la Universidad de Salamanca, presentados por la Prof^a. Dra. M^a Inmaculada Sánchez Barrios, Directora de la Unidad, e impartidos por D. José Ignacio Vicente Errasti y D^a Patricia Rico Giraldo, en noviembre de 2016.

- La Sra. Directora de la Unidad de Igualdad asistió en Madrid, el 7 de febrero de 2017, en el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, al *Acto de Presentación del Documento*

“*CIENTÍFICAS EN CIFRAS 2015*” y a la *Jornada explicativa* del mismo, organizada por la Secretaría de Estado de Investigación, desarrollo e innovación y Unidad de Mujeres y Ciencia.

- Difusión a la Comunidad Universitaria y a los medios de comunicación locales y autonómicos del *Manifiesto de 8 de marzo de 2017 elaborado por la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)*, por la Igualdad de Género.

- Colaboración de la Unidad de Igualdad en la organización del *Congreso “No más violencia de género”*, celebrado los días 8, 9 y 10 de marzo de 2017, en la Facultad de Derecho, con ocasión de la celebración del Día Internacional de la Mujer.

El Sr. Vicerrector para el VIII Centenario, la Sra. Directora de la Unidad de Igualdad y la Sra. Coordinadora del Doctorado en Estudios Interdisciplinares de Género y Políticas de Igualdad inauguraron dicho Congreso.

Igualmente, el día 8 de marzo, la Directora de la Unidad impartió en dicho Congreso una ponencia titulada “*Órganos competentes para la instrucción y el enjuiciamiento en materia de violencia de género*”.

- La Unidad de Igualdad ha *organizado varios Cursos-talleres para el PDI y el PAS:*

Para el Personal Docente e Investigador: Dentro del Plan de Formación Docente de la Usal 2017, se ha impartido el Taller “*Igualdad y prevención de la violencia de género*” (Código 2017/080201), presentado por la Sra. Directora de la Unidad, bajo la dirección de la Sra. Subdirectora de la Unidad e impartido por la Prof. Luisa Velasco Riego, con una duración de 10 horas, celebrado los días 14, 15 y 16 de marzo de 2017, en el IUCE, Campus Canalejas, con los siguientes contenidos:

- Igualdad legal versus igualdad real
- Las raíces de la violencia sobre la mujer.
- Tipos de violencia en la relación de pareja. Causas y consecuencias.
- Víctimas y agresores.
- Factores de vulnerabilidad: discapacidad e inmigración.
- Especial referencia a la violencia en las parejas adolescentes.

- Red asistencial y recursos. Protocolos de actuación

- *Para el Personal de Administración y Servicios:* Se ha impartido un curso/taller ON LINE, impartido por la Prof^a. Luisa Velasco Riego bajo el título “Igualdad, educación y violencia de género” y que fue aprobado en su día dentro de su Plan Bianual de Formación, con el siguiente contenido:

- Igualdad y Universidad: representación, conciliación-promoción y realidad del cambio.

- La situación actual de las mujeres en el mercado laboral.

- Igualdad y violencia de género.

- Violencia de género: cómo surge, se desarrolla y se mantiene.

- Consecuencias de la violencia de género.

- La Sra. Directora de la Unidad de Igualdad asistió en Madrid, el 29 de marzo de 2017, en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades, al *Seminario “Mujeres y TIC (Mujeres en Ciencia y Tecnología)”*, representando a la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca.

- La Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca y la Consejería de Familia e Igualdad de oportunidades de la Junta de Castilla y León, con la colaboración de la Unión Europea, organizaron la *Jornada “Acciones de igualdad de oportunidades en la empresa”*, el 27 de abril de 2017, en el Salón Adolfo Suarez (FES).

- La Unidad de Igualdad ha participado en otros muchos eventos de difusión, como *programas de radio y televisión* (cuatro entrevistas en *Radio Universidad*, realizadas por D^a Elena Villegas Cara y D^a Maribel. R. Fidalgo), participación en un *documental* sobre la “Igualdad de género”, y ha realizado también varias ruedas de prensa para los medios locales.

- La Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca participara los próximos días 31 de mayo y 1 de junio de 2017 en la *Reunión anual de Unidades de Igualdad de las Universidades españolas*, que tendrá lugar en Córdoba.

- En la actualidad la Unidad de Igualdad está desarrollando proyectos de diversas actividades con motivo de la *celebración del VIII Centenario de nuestra Universidad*, y de las que se dará la adecuada difusión en su momento.



5.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Aunque la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca constata que se están produciendo avances en materia de igualdad en nuestra comunidad universitaria, en particular, y en la sociedad, en general, ello no obsta para que sigamos profundizando y avanzando con el objetivo de hacerla realmente efectiva a todos los niveles, pues todavía queda mucho camino por recorrer y obstáculos que salvar en este terreno.

Con esta finalidad formulamos las siguientes propuestas de actuación:

- Continuar e incrementar las actuaciones de difusión y sensibilización en todos los ámbitos relacionados con la igualdad, persistiendo en la especial atención a la prevención de la violencia de género, propiciando cuantos eventos y actuaciones sean oportunos a este fin.
- Realizar actuaciones concretas de sensibilización entre el profesorado para que afiancen su compromiso con la transmisión de los valores inherentes a la igualdad a las y los estudiantes.
- Apoyar, con las actuaciones a nuestro alcance, a los investigadores e investigadoras de la comunidad universitaria que desarrollen su actividad en nuestro campo, con acciones para la difusión de sus investigaciones, así como fomentar la transferencia de sus conocimientos para la solución de problemas reales.
- Mantener e incrementar las relaciones de colaboración con los órganos de representación de estudiantes y acometer medidas para aumentar su conocimiento y concienciación en materia de igualdad y de prevención contra la violencia de género.
- Continuar y profundizar en las actuaciones realizadas para lograr que las condiciones de trabajo relativas a la conciliación, promoción profesional, violencia de género y prevención de riesgos laborales con enfoque de género sean efectivas, contando para ello con todos los “actores” de la vida universitaria, especialmente con los representantes de los trabajadores,

adoptando más medidas para equilibrar y fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

- Mantener y en su caso incrementar los cauces de comunicación necesarios tanto a nivel horizontal como vertical, internos y externos, con el objeto de seguir en contacto con la realidad de los problemas vinculados a desigualdades y situaciones de violencia, y en su caso tomar las medidas oportunas para su solución.

- Involucrar a toda la Comunidad Universitaria en la elaboración del II Plan de Igualdad de la Universidad de Salamanca, concienciándola de su importancia.

- Colaborar en los actos relacionados con la celebración del VIII Centenario de nuestra Universidad, llevando a efecto los diversos proyectos que en estos momentos están en fase de desarrollo.

=====