7. INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio reconocido por todos los tratados internacionales relativos a los derechos humanos. En 1979 la Asamblea General de Naciones Unidas acuerda erradicar toda forma de discriminación contra las mujeres. En 1983, el Gobierno español ratifica esta decisión.

Igualmente, la Constitución Española recoge en sus artículos 14 y 9.2 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, derechos que también se recogen en el Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999, donde la Unión Europea define entre sus objetivos la eliminación de toda discriminación y el alcance de la igualdad real entre hombres y mujeres considerando que este principio debe regir de forma transversal todas las políticas de los países de la Unión.

Por su parte, el Estatuto de Autonomía para Andalucía en su artículo 10.2 establece que "la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política social".

Dentro de este marco normativo, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge entre los criterios de actuación de las administraciones públicas la obligación de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. Así mismo, el artículo 25 dedicado a la igualdad en el ámbito de la educación superior, incide en que las universidades deberán promover acciones específicas en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, fomentando enseñanzas, investigaciones y estudios específicos en materia de igualdad de género. Por su parte, apelando directamente a la labor de la investigación, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece en el artículo 4.7 que "las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal".

Además de a las leyes estatales las universidades públicas de Andalucía están sometidas al cumplimiento de la legislación autonómica en la materia y más concretamente a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía que incide en su artículo 20 en el derecho a la igualdad en la Educación Superior. Más concretamente los apartados 4 y 5 de este artículo, introducidos por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007 vienen a determinar que:

"4. Cada universidad pública de Andalucía se dotará, con estructura propia y suficiente, de una unidad de igualdad de género con el fin de impulsar, coordinar y evaluar la implementación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación."

"5. Todas las universidades de Andalucía elaborarán y aprobarán un plan de igualdad y prevención de la discriminación, que implicará al proyecto educativo, laboral, investigador y social de la universidad y que tendrá un carácter cuatrienal."

2. UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

La Universidad de Huelva cuenta con una Unidad de Igualdad de Género que entró en funcionamiento el 16 de junio de 2008, tras ser aprobada en Consejo de Gobierno y siguiendo las directrices del Plan Estratégico 2008-2011 de la Universidad de Huelva.

La Unidad, que depende del Vicerrectorado de Igualdad, Campus Saludable y Justicia Social, es un centro de información y asesoramiento sobre género que persigue promover y visibilizar acciones y políticas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Los objetivos de la Unidad de Igualdad son los siguientes:

- Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Igualdad de Género en el ámbito universitario.

- Prestar atención, asesoramiento y apoyo integral individualizado a cualquier demanda realizada por el estudiantado, personal de administración y servicios y personal docente e investigador.

- Favorecer y organizar formaciones específicas en las materias de su competencia.

- Informar y asesorar en igualdad.

- Fomentar la no discriminación entre mujeres y hombres mediante un enfoque integrado de género en la docencia, investigación y gestión académica.

- Promover y visibilizar actividades y acciones en materia de igualdad y violencia de género.

- Prevenir, detectar y actuar contra la violencia de género.

- Colaborar con instituciones de diverso ámbito, asociaciones, entidades públicas y organizaciones sociales.

- Apoyar y promover la investigación con perspectiva feminista.

Desde su fundación la Unidad para la Igualdad de género ha venido realizando diferentes actuaciones evaluativas dirigidas a la realización del diagnóstico de igualdad en nuestra Universidad, la elaboración del Plan de Igualdad y el Protocolo de actuación y prevención en violencia sexual y de género. Al mismo tiempo se ha venido llevando a cabo diferentes actividades formativas y sensibilizadoras.

El II Plan de igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Universidad de Huelva se constituye en el instrumento que recoge las medidas a implementar para avanzar en la eliminación de las desigualdades de género.

Este plan es fruto del compromiso que la Universidad de Huelva tiene con la sociedad a la que presta servicio y surge de la convicción real de las personas que conforman la

comunidad universitaria de que es necesario el esfuerzo de todas y todos para avanzar en este objetivo.

3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILDAD

3.1. Medidas de acción social

La Universidad de Huelva cuenta con un nuevo Plan de Acción Social, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de noviembre de 2024, que regula las actuaciones que inciden en el aspecto social y asistencial que la Universidad de Huelva ofrece a su personal, relacionando las diversas modalidades de ayudas, que se han venido desarrollando y consolidando en los últimos años, así como otras de nueva creación.

Dentro de este Plan se encuentran medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y profesional de los miembros de la comunidad universitaria:

- Ayudas para cuidado de hijos/as menores de tres años.
- Ayudas para la Escuela Infantil de la Universidad de Huelva.
- Ayudas por Tratamientos Médicos.
- Ayudas para discapacidades Físicas, Psíquicas o Sensoriales

3.2. Escuela Infantil “Jardín de Luz”

Esta escuela es una iniciativa de la Universidad de Huelva que se ofrece a los hijos e hijas de toda la Comunidad Universitaria como muestra del compromiso de esta Universidad con las políticas activas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y de responsabilidad social.

3.3. Escuela deportiva de verano

El objetivo principal de este servicio es ofrecer a los hijos e hijas de los/as miembros de la comunidad universitaria la posibilidad de realizar actividades deportivas y al aire libre diferentes a las que llevan a cabo en el periodo escolar.

4. LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

La Comunidad de la Universidad de Huelva está compuesta actualmente por más de 13.000 personas, de las que el 57,48% son mujeres.

Por colectivos, el Personal Docente e Investigador (PDI) es el que menor representación de mujeres presenta, con el 44,95% del total de este colectivo, no obstante, su participación sobre el total del PDI ha aumentado un 1% con respecto al año anterior. Por el contrario, el Personal Técnico de Gestión y Administración (PTGAS) está mayoritariamente representado por mujeres, en un 64,75%. Entre el estudiantado, el 58,36% son mujeres.

Colectivo	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
PDI	981	540	441	44,95%
PTGAS	525	185	340	64,76%
Estudiantes	11.876	5.050	6.826	57,48%

Cabe destacar el hecho de que, aun suponiendo las mujeres el 44,95% del PDI y siendo mayoritarias entre el PTGAS, los puestos de trabajo de cuerpos y escalas superiores tanto docente como de gestión están ocupados mayoritariamente por hombres. Así, las mujeres catedráticas solo suponen el 22,13% y las mujeres del grupo A1 del PTGAS el 41,67%. Es en este aspecto, entre otros, en los que la Universidad debe centrar sus actuaciones para promover la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria.

PDI	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Catedráticos Universidad	122	95	27	22,13%
Catedráticos Escuela Universitaria	11	8	3	27,27%
Titular Universidad	280	158	122	43,57%
Titular Escuela Universitaria	10	5	5	50,00%
Ayudante Doctor	38	20	18	47,37%
Contratado Doctor	80	45	35	43,75%
Profesor Permanente Laboral	25	13	12	48,00%
Colaborador	32	17	15	46,88%
Asociado	83	54	29	34,94%
Profesor Emérito	1	1		0,00%
Profesor sustituto	299	124	175	58,53%

PTGAS	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Grupo A1	24	14	10	41,67%
Grupo A2	24	10	14	58,33%
Grupo C1	166	37	129	77,71%
Grupo C2	85	21	64	75,29%
Grupo I	6	5	1	16,67%
Grupo II	16	7	9	56,25%
Grupo III	121	60	61	50,41%
Grupo IV	6	4	2	33,33%
Grupo I	18	5	13	72,22%
Grupo II	16	3	13	81,25%
Grupo III	14	8	6	42,86%
Grupo IV	29	11	18	62,07%

En cuanto al alumnado, ya desde hace años, de manera sistemática y general, se viene dando la circunstancia de que la población femenina es notablemente superior a la masculina. Las mujeres son mayoría en los distintos ciclos, siendo bastante más

numerosas que los hombres en los estudios de grado y máster y estrechándose las diferencias en los estudios de doctorado.

Estudios	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Grado	9.221,00	3.950,00	5.271,00	57,16%
Máster	1.556,00	599,00	957,00	61,50%
Doctorado	435,00	210,00	225,00	51,72%

En cuanto a la perspectiva de género en los estudios ofertados por la Universidad de Huelva, los títulos de grado en Trabajo Social, Enfermería, Derecho, Historia, Educación Social, Educación Infantil, Educación Primaria, Ciencias de la Actividad Física y el Deporte incluyen en mayor o menor media asignaturas con contenidos en materia de igualdad.

Actualmente, la Universidad de Huelva cuenta con el Máster Oficial Interuniversitario en Estudios de Genero, Identidad y Ciudadanía y el Título de Experto Universitario en Violencia de Género e Igualdad desde Perspectiva Multidisciplinar. Además, también incluye en su oferta académica el Programa Oficial de Doctorado en Estudios Interdisciplinares de Genero, marcadamente transversal e interdisciplinar que atiende a la creciente demanda formativa en Doctorado en Estudios de Igualdad de Género.

Como complemento a esta actividad docente, la agenda cultural y social de la Universidad de Huelva acoge seminarios cursos y otros eventos culturales que tiene como eje central la perspectiva de género en diversos ámbitos de la convivencia.

5. CÁTEDRA DE ESTUDIOS DE GÉNERO "CLARA CAMPOAMOR"

Fundada el 24 de octubre de 2022, la Cátedra de Estudios de Género "Clara Campoamor" tiene como principal objetivo visibilizar y poner en valor la larga y consolidada trayectoria de los Estudios de Género en la Universidad de Huelva, así como la importante colaboración con la Diputación de Huelva en materia de igualdad desde hace más de dos décadas. Desde que se fundara el Seminario de Estudios de la Mujer en 1996, se ha colaborado intensamente en un significativo trabajo en red que ha dado numerosos frutos tanto en seminarios, congresos, publicaciones, como en actividades de transferencia y difusión.

El nombre de la Cátedra se eligió como reconocimiento y homenaje a la figura de la abogada Clara Campoamor, la mayor reformista en la historia de España que consiguió el derecho al voto para las mujeres en 1931. Además, la Cátedra de Estudios de Género se une a los objetivos clave de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, concretamente al número 5 "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas". Las investigaciones e intervenciones de la Cátedra también vienen a incidir directamente en el territorio onubense, y en sus intereses más destacados como son los grandes retos demográficos, especialmente el despoblamiento rural, así como las migraciones con perspectiva de género, el racismo, la trata, las desigualdades laborales, la violencia de género, la cultura de la violación, etc.

Dentro de esta cátedra se vienen desarrollando las siguientes líneas de trabajo desde sus inicios:

- Apoyo a la investigación de excelencia mediante la financiación de micro proyectos, la concesión de premios de investigación con perspectiva y temática de género, el impulso a las publicaciones con perspectiva de género y la realización de un plan de mentorazgo en femenino.

- Fomento de la formación transversal de género mediante la organización de congresos, jornadas, cursos y seminarios interdisciplinares sobre género.

- Promoción de la transferencia y el trabajo feminista en red a través de la organización de encuentros feministas, la organización de exposiciones, la realización de actividades y seminarios específicos de transferencia con el objeto de visibilizar la labor de la red feminista onubense.

6. PARTIDAS PRESUPUESTARIAS DESTINADAS A POLÍTICAS DE GÉNERO

En la elaboración del Presupuesto de la Universidad de Huelva para el ejercicio 2026 ha estado presente la perspectiva de la igualdad de género, recogiendo entre las actuaciones financiadas con cargo al mismo líneas de acción que coadyuven a eliminar comportamientos discriminatorios y a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este presupuesto busca un impacto positivo en la reducción de la brecha de género, y, en general, en cualquier situación de desigualdad.

Entre las partidas presupuestarias destinadas a políticas de género en el presupuesto de este ejercicio cabe destacar las siguientes:

- Funcionamiento de la Unidad de Igualdad: 151.285 euros

- Promoción de la igualdad de género en la Universidad de Huelva: 30.000 euros

- Cátedra de Estudios de Género “Clara Campoamor”: 30.000

- Proyecto en materia de conciliación y corresponsabilidad: 15.000 euros

- Ayudas para cuidado de hijos menores de tres años: 10.000 euros