

# EJE 1

## **Comunicación, lenguaje e imagen institucional**

### **OBJETIVOS:**

1. Impulsar la comunicación en materia de género e igualdad de oportunidades.
2. Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y en las distintas formas de comunicación de la UPO.

# ACCIONES

**Acción 1.1. Garantizar la desagregación por sexo de los datos y estadísticas que se recojan en la UPO y que tengan relación con las personas.**

**Acción 1.2. Difundir las actuaciones y actividades organizadas por la Universidad Pablo de Olavide en materia de género e igualdad.**

**Acción 1.3. Actualizar el Manual "Construir la Igualdad con las palabras" de la UPO adaptándolo a las necesidades actuales.**

**Acción 1.4. Favorecer en la página web de la Universidad Pablo de Olavide contenidos que contribuyan a la igualdad de género.**

**Acción 1.5. Desarrollar acciones formativas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres a través de las redes sociales y de los blogs.**

# EJE 2

## **Docencia, innovación e investigación**

### **OBJETIVOS:**

1. Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria.
2. Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en las programaciones y guías docentes.
3. Incorporar la perspectiva de género en las investigaciones que se realicen en la Universidad.
4. Visibilizar e impulsar la presencia de las mujeres como investigadoras principales.
5. Valorar positivamente la perspectiva de género en los procesos de innovación docente.

# ACCIONES

**Acción 2.1. Valorar positivamente en la convocatoria de los proyectos de innovación aquellas experiencias que se presenten con perspectiva de género y que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.**

**Acción 2.2. Promover un reconocimiento institucional (por parte de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales) a los Centros de la UPO que desarrollen experiencias docentes con perspectiva de género.**

**Acción 2.3. Visibilizar las experiencias docentes, en materia de género e igualdad, que se desarrollan en las Facultades a través de la OPI y de sus redes sociales.**

**Acción 2.4. Establecer procesos formativos adaptados a las Facultades desde el punto de vista metodológico, didáctico, cognoscitivo... para que el profesorado pueda diseñar sus asignaturas con perspectiva de género**

**Acción 2.5. Incluir en el Plan Propio de Investigación de la UPO medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.**

# ACCIONES

**Acción 2.6. Impulsar la participación de grupos de investigación de la UPO en convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la igualdad de género, así como en las que se favorezca el liderazgo por mujeres.**

**Acción 2.7. Difundir desde la página web de la OPI los resultados de investigaciones (Tesis, TFG, TFM, informes de investigación, artículos de revista...) con perspectiva de género.**

**Acción 2.8. Convocar anualmente un premio con reconocimiento institucional a las Tesis, Trabajos Fin de Master y Trabajos Fin de Grado que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.**

**Acción 2.9. Convocar anualmente un premio con reconocimiento institucional al trabajo realizado por mujeres investigadoras de la UPO.**

**Acción 2.10. Promover e impulsar gradualmente el incremento de mujeres en Doctorados Honoris Causa.**

# EJE 3

## **Sensibilización y Formación**

### **OBJETIVOS:**

1. Favorecer la sensibilización y formación de la comunidad universitaria y la sociedad en materia de género e igualdad de oportunidades.
2. Sensibilizar a la Comunidad Universitaria sobre nuevas masculinidades y los colectivos LGTB.
3. Establecer redes con entidades e instituciones que favorezcan la igualdad de género.
4. Crear cultura de igualdad en la UPO.

# ACCIONES

**Acción 3.1. Consolidar una oferta formativa dirigida a la comunidad universitaria en materia de género en colaboración con otras entidades, así como en el Plan de Formación del PDI y del PAS.**

**Acción 3.2. Impulsar actuaciones que favorezcan la igualdad de género, la construcción de las nuevas masculinidades y LGTB: videos, carteles, programas de radio, etc.**

**Acción 3.3. Realizar acciones específicas de sensibilización dirigidas a los/as estudiantes de la UPO con el objetivo de combatir estereotipos de género en las carreras profesionales.**

# EJE 4

## **Representatividad y promoción profesional**

### **OBJETIVOS:**

1. Favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo profesional del PAS y del PDI.
2. Garantizar la presencia equilibrada en los órganos de gobierno y en las Comisiones de la UPO.

# ACCIONES

**Acción 4.1. Realizar un estudio sobre la posibilidad y el impacto que tiene elaborar los presupuestos con perspectiva de género.**

**Acción 4.2. Elaborar informes sobre el impacto por razón de género de los anteproyectos de normas, propuestas de reglamentos, convocatorias...que se produzcan en la UPO.**

**Acción 4.3. Garantizar la composición paritaria de mujeres y hombres en los tribunales de acceso y contratación laboral.**

**Acción 4.4. Incluir en los procesos de la contratación valoraciones adicionales de aquellas empresas que justifiquen actuaciones que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.**

**Acción 4.5. Favorecer la presencia de mujeres en los órganos de representación de los/as estudiantes.**

**Acción 4.6. Contar en cada Centro de la UPO con una Comisión para la Igualdad.**

**Acción 4.7. Favorecer la presencia de mujeres en los órganos de Gobierno.**

# EJE 5

## **Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

### **OBJETIVOS:**

1. Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de PDI, PAS y los/as estudiantes de la UPO.
2. Difundir entre la comunidad universitaria las medidas de conciliación existentes en la UPO.
3. Fomentar la corresponsabilidad como elemento necesario para la igualdad de hombres y mujeres.

# ACCIONES

**Acción 5.1. Actualizar en la página web de la OPI, y en la web de Recursos Humanos y en CEUPO, una sección sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas existentes en la UPO.**

**.Acción 5.2. Incluir en las convocatorias y normativas relacionada con los/as estudiantes medidas de conciliación, como por ejemplo en la convocatoria de cambio de grupo.**

**Acción 5.3. Impulsar como criterio en la elección del POD, sobre todo en lo referente al horario, a las mujeres y hombres docentes con hijos/as menores de 3 años y personas dependientes a su cargo.**

**Acción 5.4. Valorar la inclusión de medidas de acción positiva en determinadas convocatorias y solicitudes para mujeres y hombres con hijos/as menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.**

**Acción 5.5. Favorecer un Acuerdo de Conciliación en el Personal Docente e Investigador/a con hijos/as menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.**

## **Acoso, discriminación y Violencia de Género**

### **OBJETIVOS:**

1. Sensibilizar, Prevenir, Detectar y Actuar contra la Violencia de Género y cualquier discriminación por razón de género que se produzca en la UPO.
2. Desarrollar en la UPO una serie de mecanismos para actuar frente a la discriminación por razón de género y la violencia de género.

# ACCIONES

**Acción 6.1. Desarrollar una Red en el Campus de la UPO de Agentes Claves para la prevención, detección y actuación frente a la Violencia de Género.**

**Acción 6.2. Desarrollar campañas de sensibilización, prevención y detección de la Violencia de Género y del Acoso por razón de sexo en la UPO.**

**Acción 6.3. Difundir la Guía para la Prevención, detección y actuación contra la Violencia de Género de la UPO entre la Comunidad Universitaria.**

**Acción 6.4. Difundir el Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la UPO y de los Centros vinculados a la misma.**

**Acción 6.5. Establecer acuerdos de colaboración con entidades y recursos de atención a víctimas de Violencia de Género.**

**Acción 6.6. Establecer dentro del Plan de Formación una oferta formativa sobre prevención de la Violencia de Género y el Acoso Sexual.**

# EJE 1. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

## Acciones

Acción 1.1. Garantizar la desagregación por sexo de los datos y estadísticas que se recojan en la UPO y que tengan relación con las personas.

Acción 1.2. Difundir las actuaciones y actividades organizadas por la Universidad Pablo de Olavide en materia de género e igualdad.

Acción 1.3. Actualizar el Manual "Construir la Igualdad con las palabras" de la UPO adaptándolo a las necesidades actuales.

Acción 1.4. Favorecer en la página web de la Universidad Pablo de Olavide contenidos que contribuyan a la igualdad de género.

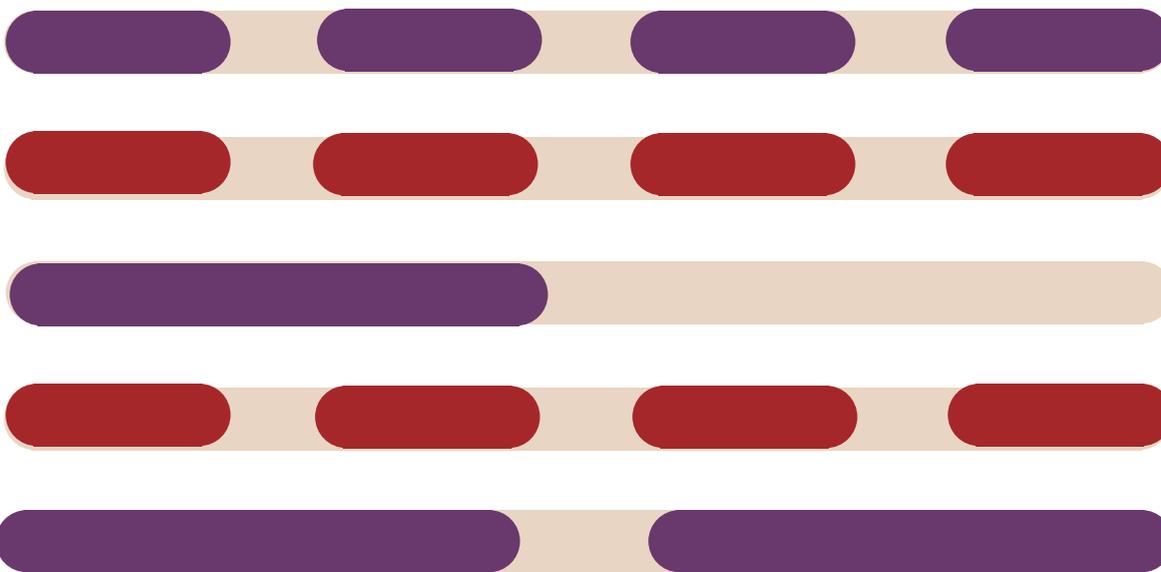
Acción 1.5. Desarrollar acciones formativas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres a través de las redes sociales y de los blogs.

2017

2018

2019

2020



# EJE 2. DOCENCIA, INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN

 Acciones	2017	2018	2019	2020
<u>Acción 2.1. Valorar positivamente en la convocatoria de los proyectos de innovación aquellas experiencias que se presenten con perspectiva de género y que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.</u>				
<u>Acción 2.2. Promover un reconocimiento institucional (por parte de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales) a los Centros de la UPO que desarrollen experiencias docentes con perspectiva de género.</u>				
<u>Acción 2.3. Visibilizar las experiencias docentes, en materia de género e igualdad, que se desarrollan en las Facultades a través de la OPI y de sus redes sociales.</u>				
<u>Acción 2.4. Establecer procesos formativos adaptados a las Facultades desde el punto de vista metodológico, didáctico, cognoscitivo... para que el profesorado pueda diseñar sus asignaturas con perspectiva de género.</u>				
<u>Acción 2.5. Incluir en el Plan Propio de Investigación de la UPO medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.</u>				

# EJE 2. DOCENCIA, INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN

 Acciones	2017	2018	2019	2020
Acción 2.6. Impulsar la participación de grupos de investigación de la UPO en convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la igualdad de género, así como en las que se favorezca el liderazgo por mujeres.				
Acción 2.7. Difundir desde la página web de la OPI los resultados de investigaciones (Tesis, TFG, TFM, informes de investigación, artículos de revista...) con perspectiva de género.				
Acción 2.8. Convocar anualmente un premio con reconocimiento institucional a las Tesis, Trabajos Fin de Master y Trabajos Fin de Grado que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.				
Acción 2.9. Convocar anualmente un premio con reconocimiento institucional al trabajo realizado por mujeres investigadoras de la UPO.				
Acción 2.10. Promover e impulsar gradualmente el incremento de mujeres en Doctorados Honoris Causa.				

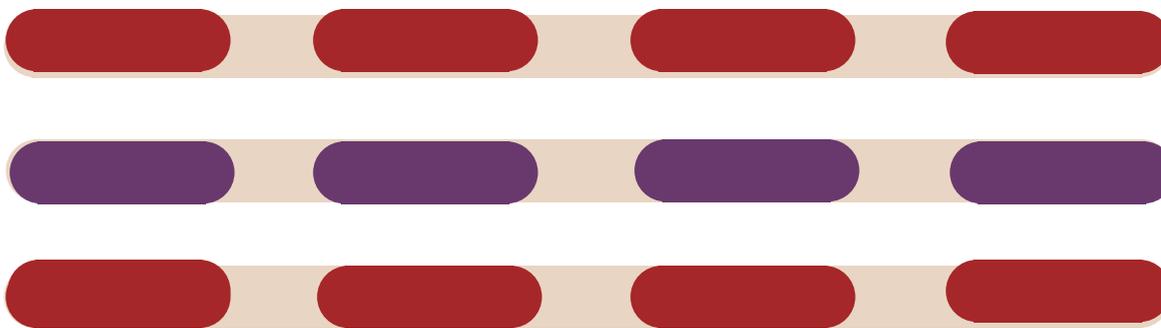
# EJE 3. REPRESENTATIVIDAD Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

## Acciones 2017 2018 2019 2020

Acción 3.1. Consolidar una oferta formativa dirigida a la comunidad universitaria en materia de género en colaboración con otras entidades, así como en el Plan de Formación del PDI y del PAS.

Acción 3.2. Impulsar actuaciones que favorezcan la igualdad de género, la construcción de las nuevas masculinidades y LGTB: videos, carteles, programas de radio, etc.

Acción 3.3. Realizar acciones específicas de sensibilización dirigidas a los/as estudiantes de la UPO con el objetivo de combatir estereotipos de género en las carreras profesionales.



# EJE 4. REPRESENTATIVIDAD Y PROMOCIÓN PROMOCIONAL

 Acciones	2017	2018	2019	2020
Acción 4.1. Realizar un estudio sobre la posibilidad y el impacto que tiene elaborar los presupuestos con perspectiva de género.				
Acción 4.2. Elaborar informes sobre el impacto por razón de género de los anteproyectos de normas, propuestas de reglamentos, convocatorias... que se produzcan en la UPO.				
Acción 4.3. Garantizar la composición paritaria de mujeres y hombres en los tribunales de acceso y contratación laboral.				
Acción 4.4. Incluir en los procesos de la contratación valoraciones adicionales de aquellas empresas que justifiquen actuaciones que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.				
Acción 4.5. Favorecer la presencia de mujeres en los órganos de representación de los/as estudiantes.				
Acción 4.6. Contar en cada Centro de la UPO con una Comisión para la Igualdad.				
Acción 4.7. Favorecer la presencia de mujeres en los órganos de Gobierno.				

# EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Acciones	2017	2018	2019	2020
Acción 5.1. Actualizar en la página web de la OPI, y en la web de Recursos Humanos y en CEUPO, una sección sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas existentes en la UPO.				
Acción 5.2. Incluir en las convocatorias y normativas relacionada con los/as estudiantes medidas de conciliación, como por ejemplo en la convocatoria de <u>cambio de grupo</u> .				
Acción 5.3. Impulsar como criterio en la elección del POD, sobre todo en lo referente al horario, a las mujeres y hombres docentes con hijos/as menores de 3 años y <u>personas dependientes a su cargo</u> .				
Acción 5.4. Valorar la inclusión de medidas de acción positiva en determinadas convocatorias y solicitudes para mujeres y hombres con hijos/as menores de 3 años y <u>con personas dependientes a su cargo</u> .				
Acción 5.5. Favorecer un Acuerdo de Conciliación en el Personal Docente e Investigador/a con hijos/as menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.				

# EJE 6. ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO



## Acciones

Acción 6.1. Desarrollar una Red en el Campus de la UPO de Agentes Claves para la prevención, detección y actuación frente a la Violencia de Género.

Acción 6.2. Desarrollar campañas de sensibilización, prevención y detección de la Violencia de Género y del Acoso por razón de sexo en la UPO.

Acción 6.3. Difundir la Guía para la Prevención, detección y actuación contra la Violencia de Género de la UPO entre la Comunidad Universitaria.

Acción 6.4. Difundir el Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la UPO y de los Centros vinculados a la misma.

Acción 6.5. Establecer acuerdos de colaboración con entidades y recursos de atención a víctimas de Violencia de Género.

Acción 6.6. Establecer dentro del Plan de Formación una oferta formativa sobre prevención de la Violencia de Género y el Acoso Sexual.

2017

2018

2019

2020

