



# **II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2017-2020**

**UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE  
DE SEVILLA**

**Comisión para la Igualdad de Género de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla**

Objetivos:

- *Velar para que en la Universidad se cumpla el principio de igualdad entre mujeres y hombres.*
- *Vigilar por el desarrollo y cumplimiento del Plan de Igualdad.*

Integrantes:

- Gerente. D. Fernando Contreras Ibáñez.
- Secretario General. D. José M<sup>a</sup> Seco Martínez.
- Vicerrectora de Cultura y Compromiso Social. Dña. Elodia Hernández León.
- Vicerrectora de Tecnología de la Información e Innovación Digital. Dña. Alicia Troncoso Lora.
- Vicerrector de Profesorado. D. Francisco Manuel Martín Bermudo.
- Directora del Área de Recursos Humanos. Dña. María Ruz Hernández – Pinzón.
- Representante de la Junta de Personal del PAS funcionario. Dña. Ana M<sup>a</sup> Martín Rivera.
- Representante del Comité de Empresa del PAS laboral. Dña. Inmaculada Sancho Porras.
- Representante de la Junta de Personal del PDI funcionario. Dña. Juana del Carpio Delgado.
- Representante del Comité de Empresa del PDI laboral. Dña. Amapola Povedano Díaz.
- Representante del Consejo de Estudiantes. Dña. Patricia Rubio Iglesias.
- Coordinadora Técnica de la Oficina para la Igualdad. Dña. Candelaria Terceño Solozano.

**Comisión Experta en materia de Género e Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla**

Objetivos: *Asesorar en la elaboración del II Plan de Igualdad.*

Integrantes:

- Dña. Lina Gálvez Muñoz. Catedrática de Historia e Instituciones Económicas. Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Pablo de Olavide.
- D. Rafael Gómez Gordillo. Profesor Titular. Departamento de Derecho Privado. Facultad de Derecho. Universidad Pablo de Olavide.
- Dña. María J. Marco Macarro. Profesora Contratada Doctora. Departamento de Antropología Social, Psicología Básica y Salud Pública. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Pablo de Olavide.
- D. Jordi Luego López. Profesor Contratado Doctor. Departamento de Filología y Traducción. Facultad de Humanidades. Universidad Pablo de Olavide.
- Dña. M<sup>a</sup> Rocío Cárdenas Rodríguez. Profesora Contratada Doctora. Departamento de Educación y Psicología Social. Facultad de Ciencias Sociales. Directora General de Programación Cultural y Social. Universidad Pablo de Olavide.
- Dña. Candelaria Terceño Solozano. Profesora del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales. Coordinadora Técnica de la Oficina para la Igualdad. Universidad Pablo de Olavide.
- Dña. M<sup>a</sup> del Carmen Navarro Solano. Asesora Técnica de la Unidad de Igualdad del Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Junta de Andalucía.

# ÍNDICE

<b>03</b>	1. Introducción
<b>04</b>	2. Modelo de Implementación del II Plan de Igualdad
<b>08</b>	3. Ejes y actuaciones del II Plan de Igualdad
<b>08</b>	3.1 Definición de los ejes.
<b>19</b>	3.2 Objetivos y actuaciones.
<b>32</b>	4. Evaluación.
<b>43</b>	5. Aprobación
<b>44</b>	6. Anexos



## 1. INTRODUCCIÓN

## 2. MODELO DE IMPLEMENTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

## 3. EJES Y ACTUACIONES DEL II PLAN DE IGUALDAD

### 3.1. DEFINICIÓN DE LOS EJES

### 3.2 OBJETIVOS Y ACTUACIONES

## 4. EVALUACIÓN

## 5. APROBACIÓN

## 6. ANEXOS



## 1. INTRODUCCIÓN

Desde comienzos del siglo XXI la legislación española ha dado un avance legislativo en materia de igualdad, dando respuesta a las demandas sociales e implicando a distintas instituciones, entre ellas las Universidades. A modo de ejemplo podemos citar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU), además de la Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y la Ley/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Estas leyes nos posibilitan un marco legal para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de un Plan de Igualdad que nos lleve a desarrollar una serie de acciones dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

Desde la Universidad Pablo de Olavide, en nuestro compromiso por los derechos humanos, el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, la responsabilidad social, y la lucha contra cualquier tipo de discriminación, entre ellas la discriminación por razón de sexo, consideramos prioritario la puesta en marcha de un II Plan de Igualdad que dé continuidad a las acciones del I Plan y desarrolle nuevas propuestas adaptadas a la realidad actual de nuestra Comunidad Universitaria.

El I Plan de Igualdad concluyó en el año 2016, y en él se establecieron las bases para alcanzar la igualdad real de mujeres y hombres en la Universidad Pablo de Olavide. Fueron numerosas las actuaciones desarrolladas, pero, aunque las mejoras han sido sustanciales, aún queda un camino por recorrer, sobre todo en la aplicación efectiva de la transversalidad de género, implicando a todos los sectores universitarios. Es por ello que este II Plan de Igualdad mantiene vivos los principios del I Plan, pretendiendo ser un instrumento útil para la prevención, detección y actuación contra las desigualdades, a través de la sensibilización, la formación, la investigación, la docencia, la innovación y la construcción de valores de igualdad entre la comunidad universitaria.

Este II Plan, que contempla 36 acciones, tiene como innovación analizar el impacto que tiene el desarrollo de los presupuestos de la Universidad Pablo de Olavide con perspectiva de género, considerando esto como un instrumento imprescindible para la igualdad entre hombres y mujeres. Es importante dar este giro en los presupuestos para poder visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito universitario y para poder determinar los recursos necesarios para eliminar estas desigualdades. En ese sentido a través de este II Plan se llevará a cabo un estudio en profundidad para conocer qué significa elaborar unos presupuestos con perspectiva de género y cuáles son los recursos y los pasos necesarios para hacerlos.

## 2. MODELO DE IMPLEMENTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide se desarrolla a través de la denominada transversalidad de género, con un modelo de arquitectura de género basada en el mainstreaming.

La transversalidad de género se entiende como una estrategia que implica a toda la Comunidad Universitario en la implementación de políticas y medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres, un modelo donde la Oficina para la Igualdad es el órgano que supervisa la estrategia universitaria y revisa las actividades de igualdad que se realizan en la UPO, siendo los centros, unidades, y resto de estructuras universitarias quienes desarrollen su propio programa de trabajo con la igualdad de género. Este modelo de implementación nos lleva, a través de los actores críticos en la Universidad, a crear redes, institucionalizarlas y crear procedimientos de trabajo claros.

No estamos hablando de un modelo descentralizado pero coordinado, sino de la propia estrategia de mainstreaming de Género que, según el Consejo de Europa, “es la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas” (Instituto Andaluz de la Mujer, 2006: 14<sup>1</sup>). Esto implica un compromiso por parte de las instituciones públicas a favorecer la permeabilización y/o implementación de dicha estrategia en su seno estructural. Idea que, por otro lado, se ratifica con el Pacto

---

<sup>1</sup> Instituto Andaluz de la Mujer (2006). *Inventario. El Mainstreaming de género en práctica*. IAM.

Europeo por la Igualdad de Género 2011 – 2020<sup>2</sup> que establece la importancia de garantizar “que se integre la dimensión de género en todos los ámbitos de actuación, en particular en el contexto de la Estrategia Europea 2020”.

Para poner en práctica el II Plan de Igualdad a través de la transversalidad de género se han seguido las siguientes fases:

**Tabla nº 1. Fases del II Plan de Igualdad**

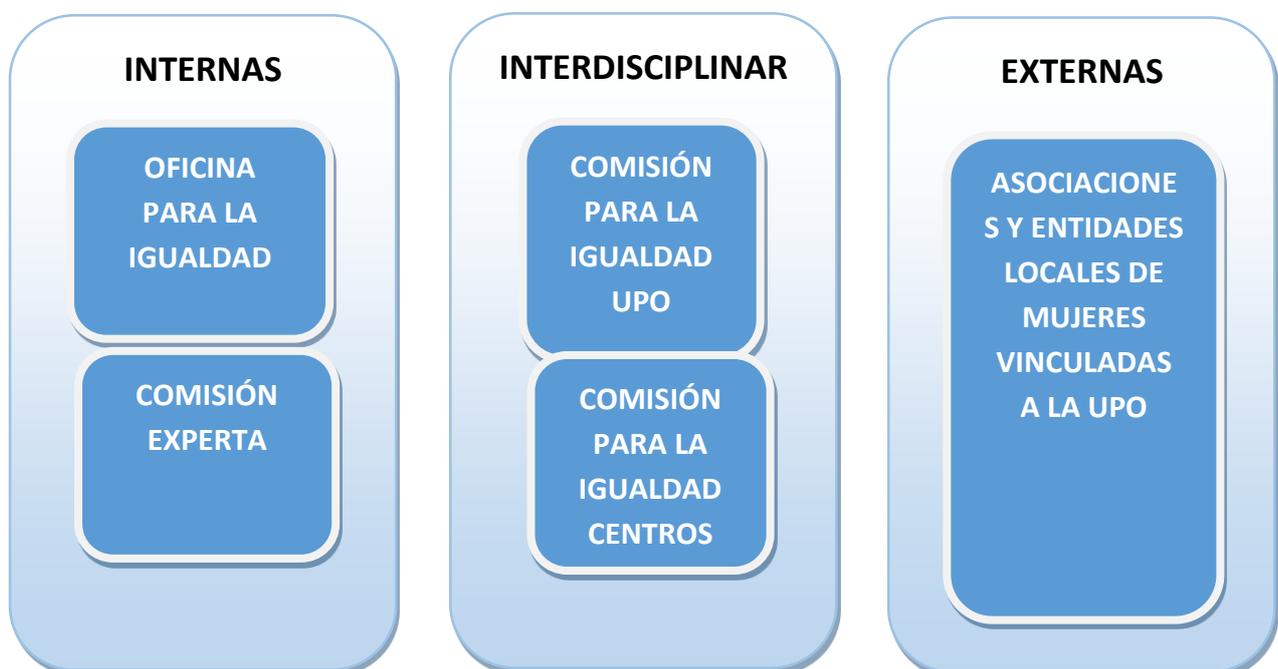
ETAPA	FASES	ACTUACIONES
<b>PREPARACIÓN</b>	<b>Análisis de la situación</b>	<p>Diagnóstico de los datos desagregados por sexo.</p> <p>Consulta a la Comisión Experta.</p> <p>Consulta a la Comisión para la Igualdad.</p>
	<b>Definición de objetivos</b>	<p>Consulta y participación de la Comisión Experta.</p> <p>Consulta y participación de la Comisión para la Igualdad.</p>
	<b>Elaboración del Plan</b>	<p>Establecimiento de propuestas de actuación para alcanzar los objetivos definidos.</p> <p>Identificación de recursos necesarios: humanos, materiales, intelectuales y económicos.</p> <p>Identificación / creación grupos de trabajo.</p> <p>Asignación de responsabilidades.</p>
<b>PUESTA EN MARCHA</b>	<b>Desarrollo del Plan</b>	<p>Implementación del Plan.</p> <p>Seguimiento del Plan.</p>
	<b>Evaluación del Plan</b>	<p>Evaluación de proceso del Plan.</p> <p>Evaluación de las actuaciones del Plan.</p> <p>Evaluación del Impacto de Género.</p>

Fuente: Elaboración Propia OPI

<sup>2</sup> Consejo de la Unión Europea. *Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020*. Consultado el 21 de mayo de 2017.  
[http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/normativa/docs/Conclusiones\\_del\\_Consejo\\_de\\_7\\_de\\_marzo\\_de\\_2011\\_sobre\\_Pacto\\_Europeo\\_por\\_la\\_Igualdad\\_de\\_Genero.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/normativa/docs/Conclusiones_del_Consejo_de_7_de_marzo_de_2011_sobre_Pacto_Europeo_por_la_Igualdad_de_Genero.pdf)

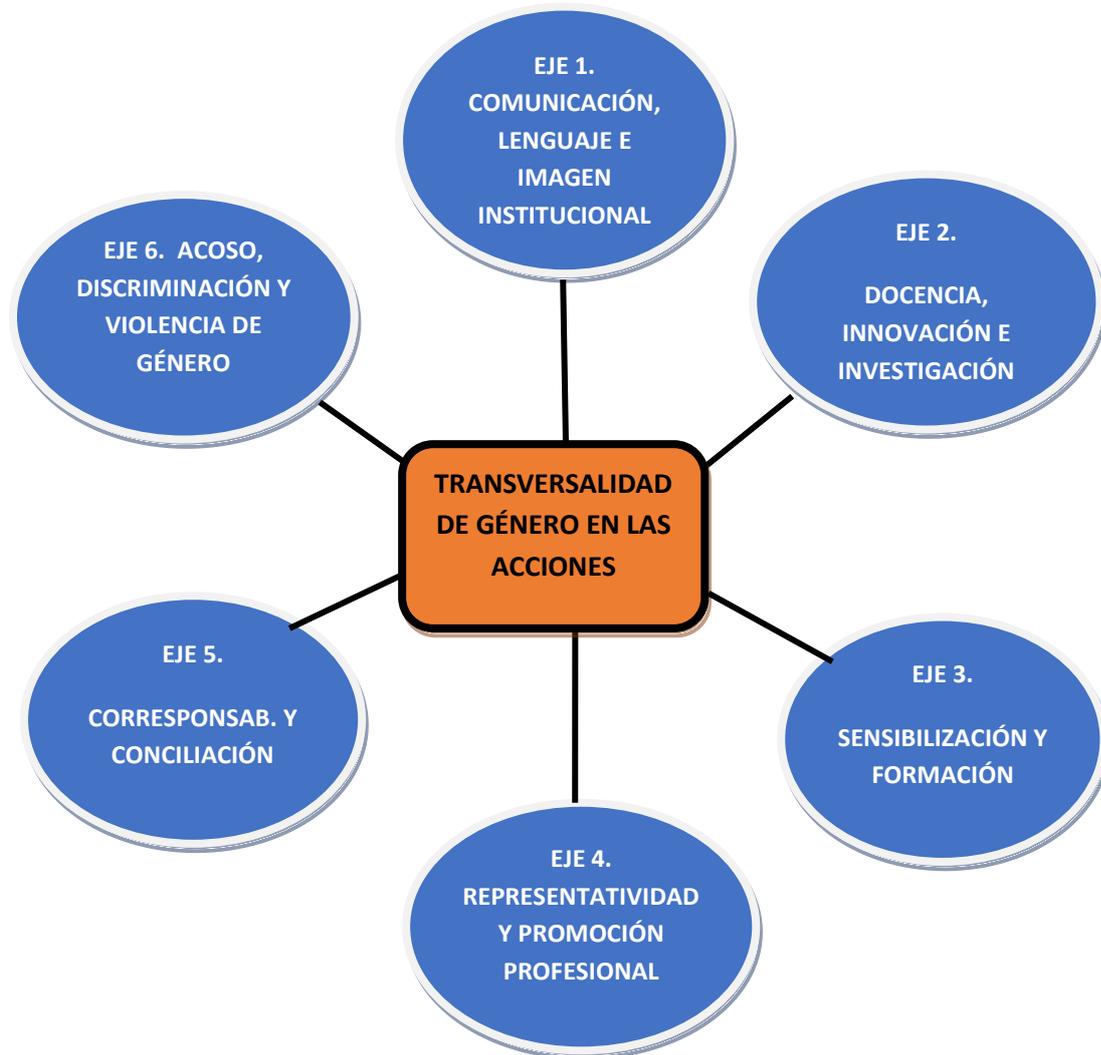
A su vez, a la hora de implementar el II Plan de Igualdad, es necesaria una serie de estructuras organizativas para realizar un trabajo interno, interdisciplinar y un trabajo de participación con la sociedad. Estas estructuras se articulan en torno a: la Oficina para la Igualdad, la Comisión Experta en materia de Género e Igualdad de la UPO, la Comisión para la Igualdad de la UPO, la creación de Comisiones para la Igualdad en los Centros, y la relación con las asociaciones y entidades locales vinculadas a través de convenios con la Universidad.

**Ilustración 1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UPO**



La transversalidad de género también se aplica a las líneas específicas de actuación, ya que, más allá de sus formulaciones teóricas, la transversalidad se aplica a los procesos y actuaciones específicas. En el siguiente gráfico se sintetiza la propuesta de transversalidad de género en acciones concretas:

**Ilustración 2. TRANVERSALIDAD DE GÉNERO EN ACCIONES**



Fuente: Elaboración propia

A su vez, se establecen una serie de mecanismos de seguimiento y de control, la cual se llevará a cabo a través de los siguientes organismos:

- La *Oficina para la Igualdad* será la responsable de impulsar y recabar la información de seguimiento de las actuaciones que se lleven a cabo en la Universidad Pablo de Olavide y previstas en el II Plan de Igualdad. El plan tendrá un seguimiento anual a través de informes y reuniones con las diferentes

Comisiones, y se elaborará anualmente un informe y un panel actualizado de indicadores de género en la UPO.

- *Comisión Experta en materia de Género e Igualdad de la UPO.* Desde esta Comisión se asesorará sobre los ajustes y cambios necesarios en el plan según los informes anuales.
- *Comisión para la Igualdad de la UPO.* De forma anual será la encargada de aprobar el informe anual y el panel de indicadores.

La buena coordinación de todos estos organismos no sólo facilitará el desarrollo de los distintos retos y objetivos propuestos para la correcta implantación de un plan estratégico de transversalidad de género en la UPO, sino que afianzará su práctica en el marco estructural de la Institución.

### 3. EJES Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

#### 3.1. Definición de los Ejes

- **Eje 1. Comunicación, lenguaje e imagen institucional**

Las comunicaciones, el lenguaje e imágenes que se utilizan cada día en nuestras actividades en el ámbito universitario influyen poderosamente en las actitudes, comportamientos y percepciones que desplegamos y sobre las que nos formamos. El lenguaje y las imágenes crean y recrean realidades.

Una institución pública de educación superior no puede, ni en su discurso cotidiano, ni en sus textos normativos, ni en sus comunicaciones, ni tampoco en sus imágenes institucionales desplegar un lenguaje, emitir comunicados o difundir cualquier tipo de representación visual que discriminen o invisibilicen —por acción u omisión— a una parte de la sociedad, y, en este caso, a un sector mayoritario de su comunidad, como lo son desde hace años las mujeres. Sin una universidad realmente igualitaria, integradora y que elimine cualquier vestigio de discriminación es muy difícil conseguir que las personas que se formen en ella salgan con una actitud abierta, respetuosa y no androcéntrica para su quehacer futuro.

El lenguaje sexista es un reflejo de nuestra sociedad androcéntrica, el lenguaje no sexista o inclusivo debería ser la norma, en lugar de la excepción, en todos nuestros documentos. Citando a Mercedes Bengoechea (Nombra en Red, 2007, p. 15), los usos gramaticales predominantes han entroncado la centralidad del varón y del masculino, invisibilizando a las mujeres y lo femenino en el discurso. De este modo, difusamente se ha hecho corresponder simbolismo lingüístico y simbolismo cultural, transmitiendo los valores androcéntricos a través de la lengua.

El lenguaje sexista construye, refleja y perpetúa un pensamiento y una forma de trato sexista y discriminatorio, contribuye a transmitir una ideología y unas relaciones de poder patriarcales. La “mal llamada”, en este caso, “economía del lenguaje” sólo refleja aquí el androcentrismo lingüístico, que confunde lo masculino con lo universal y una escasa voluntad de cambio. Este hecho se reafirma con el Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo (aprobado por la decisión del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad de 13 de febrero de 2008), donde puede leerse que el uso de un lenguaje no sexista va más allá de la corrección política.

Normativamente en la actualidad se establecen en los artículos:

- Artículo 14 de la Ley 3/2007, apartado 11 “A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”.
- Artículo 4.10 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (BOJA núm 247 de 18/12/07): “La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada”; y artículo 9 de la misma Ley: “La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas”.
- Además, en el primer Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, en su línea de actuación 1 “Integración de la perspectiva de género”, medida 1.7 se evidencia la necesidad de un “seguimiento de la

utilización de un lenguaje no sexista en las Administraciones públicas y sus entidades adscritas”.

En esta Universidad hay una intención clara de que las relaciones y la enseñanza que se establecen e imparte vayan en un sentido igualitario, pero falta reflexión, formación, instrumentos y análisis para provocar cambios y erradicar las discriminaciones que por acción u omisión puedan producirse a través del lenguaje, la comunicación y las imágenes, aún con involuntariedad.

Desarrollar distintas acciones con el objetivo de formar y sensibilizar a las personas que componen la comunidad universitaria (estudiantes, PDI y PAS) para una comunicación no sexista, sobre el uso de un lenguaje inclusivo y el empleo de imágenes institucionales no sexistas, conforman en este II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UPO 2017-2020 uno de los ejes fundamentales del mismo con los objetivos de realizar las siguientes acciones:

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

## • Eje 2. Docencia, investigación, innovación y gestión

La apuesta por impulsar la perspectiva de género y la cultura de igualdad de oportunidades en la docencia, la investigación, la innovación y la gestión académica, profundizando en el desarrollo de una política universitaria de igualdad, se trata de una empresa presente en los Estatutos de la UPO (art. 3. Misión de la Universidad), del mismo modo que se presenta como uno de los objetivos estratégicos de la Institución en su Plan Estratégico.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 25:

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán las actuaciones que a continuación se enumeran:

- a. La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres (este mandato de la Ley orgánica ha sido desarrollado en el RD 1393 de octubre de 2007 sobre la nueva ordenación de las enseñanzas oficiales).
- b. La creación de postgrados específicos.
- c. La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece las siguientes disposiciones:

- En su artículo 20.2. “El sistema universitario promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Andalucía.
- En su artículo 20.3. “Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán porque en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género”.
- Y en su artículo 21 con relación a los proyectos de investigación establece: 1) El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología; 2) El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las Universidades públicas de Andalucía; 3) Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán porque en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género”.

En este marco se hace necesario integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la Universidad, es decir, en la docencia, la investigación, la innovación y la gestión académica, eliminando posibles desigualdades de género que puedan influir negativamente en el desarrollo del principio de igualdad. Para ello en este segundo eje del II Plan de Igualdad de la UPO se establecen como objetivos principales los siguientes:

- Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria a través de la transversalidad.
- Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en las programaciones y guías docentes.
- Incorporar la perspectiva de género en las investigaciones que se realicen en la Universidad.
- Visibilizar e impulsar la presencia de las mujeres como investigadoras principales.

• **Eje 3. Sensibilización y formación**

Contribuir a la sensibilización y a la formación en materia de igualdad de género, en toda la comunidad universitaria (PAS, PDI y estudiantes), se configura como una estrategia fundamental para integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de una gestión del conocimiento desde un enfoque de género.

Incorporar la igualdad como principio básico de la Universidad significa incorporar la igualdad en la cultura universitaria. Para ello es necesaria la adquisición del compromiso de incorporar la igualdad capacitando y sensibilizando a la comunidad universitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal o específica. Para ello, el II Plan de Igualdad de la UPO establece en este eje los principales objetivos:

- Favorecer la sensibilización y formación de la comunidad universitaria y la sociedad en materia de género e igualdad de oportunidades.
- Sensibilizar a la Comunidad Universitaria sobre nuevas masculinidades y los colectivos LGTB (lesbianas, gay, transgénero y queer).
- Establecer redes con entidades e instituciones que favorezcan la igualdad de

- género.
- Crear cultura de igualdad en la UPO.

- **Eje 4. Representatividad y promoción profesional**

El Título V de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres está dedicado a la aplicación de la igualdad en el empleo público, y en su artículo 51 establece los criterios de actuación de las Administraciones Públicas para aplicar el principio de igualdad:

“Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación al principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a. 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.
- b. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- d. Establecer medidas efectivas de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- e. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- f. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.”

Son muchos los informes y cifras que reflejan que, si bien el número de mujeres es más alto que el de los hombres en muchos ámbitos de la universidad, su posición dista de ser igualitaria y refleja importantes desequilibrios en aspectos como el desarrollo de la trayectoria profesional, el acceso a la carrera académica, su presencia en los órganos de representación o la valoración del trabajo académico. En el ámbito universitario, la presencia de mujeres disminuye progresivamente según se asciende en

las posiciones y la UPO no escapa a esta realidad. La constatación de estos desequilibrios se pone de manifiesto en los últimos tres informes por categorías desagregados por sexo elaborados por la OPI de la UPO y, a partir de estos, se aconseja desarrollar políticas activas que, reflexionando sobre las posibles causas, compensen las desigualdades y prevengan su reproducción.

Es por esto que, en los últimos años la legislación estatal y autonómica, han aumentado las exigencias para que las universidades se impliquen en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. La LOMLOU señala la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los valores que la Universidad debe cuidar especialmente y la consagra como parte de la misión universitaria al incluirla entre los que deberían ser sus objetivos propios y referente de la calidad<sup>3</sup> de su actividad (LOMLOU). Más concretamente, distintas leyes y planes promueven aspectos como los que a continuación enunciamos:

- La representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados (LOMLOU, Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres; Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía).
- La presencia equilibrada de mujeres y hombres en la investigación, la ciencia y la tecnología, así como la visibilización de su trabajo y reconocimiento de los estudios de género como mérito en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión en las universidades (LOMLOU, Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres; Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía).

Para articular este deber de la Universidad, este II Plan de Igualdad 2017-2020 de la UPO, promueve como objetivos principales las siguientes acciones:

- Favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo profesional del PAS y del PDI.

---

<sup>3</sup> En lo atinente a la Calidad, tendría que existir un indicador en los manuales de procedimientos de los distintos Centros donde se hiciera alusión a la igualdad y a la aplicación de las políticas de género.

- Garantizar la presencia equilibrada en los órganos de gobierno y en las Comisiones de la UPO.

- **Eje 5. Corresponsabilidad y conciliación laboral, familiar y personal**

El artículo 51, apartado b) de la Ley 3/2007, recoge los criterios de actuación de las Administraciones Públicas y en particular se evidencia “facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional”.

Conforme a este punto, el artículo 4 de la Ley 12/2007, que recoge los principios generales de actuación de los poderes públicos, en su apartado 11 señala “la adopción de las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres de Andalucía”.

De los resultados del informe final del impacto del I Plan de Igualdad de la UPO se desprende la necesidad de fomentar medidas de conciliación y corresponsabilidad que favorezcan el desarrollo de una cultura organizacional de apoyo a la conciliación y que se desarrollan en este II Plan de Igualdad a partir de los siguientes objetivos:

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

- **Eje 6. Acoso, discriminación y violencia de género**

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 1, dispone: “1. La presente ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin

convivencia”.

Por otro lado, de acuerdo con la Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, se define el concepto de violencia de género como toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres por el hecho de serlo, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

Por ese motivo, según ambas definiciones la violencia de género comprende cualquier acto de violencia basada en el género que tenga como consecuencia, o que tenga posibilidades de tener como consecuencia, perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de las mujeres, incluyendo amenazas de dichos actos, coerción o privaciones arbitrarias de su libertad. Podemos afirmar que la violencia de género, la violencia contra las mujeres es aquella que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo.

Actualmente la desigualdad entre hombres y mujeres se hace cada día más visible y es resultado de siglos de historia y creencias en las que las mujeres tienen su razón de ser al servicio de los hombres y de la propia Humanidad. Esta desigualdad “sigue posicionando a las mujeres en una situación de desventaja con respecto a los varones, y que en última instancia facilita que se den este tipo de conductas que tiene a ellas como víctimas” (Valpuesta, y otros, 2008, p.35). Una desigualdad con un fuerte componente ideológico y cultural, que permanece en la sociedad y sigue transmitiéndose.

A nivel internacional, desde la ONU Mujeres (2015), se indica que prevenir y detectar la violencia de género es uno de los objetivos estratégicos que deben estar presentes en la agenda política de cualquier país del mundo.

En España, a nivel estatal, la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, a nivel andaluz, “*suponen el reconocimiento de la responsabilidad de los poderes públicos en la erradicación de la violencia contra las mujeres mediante actuaciones de prevención, protección, atención y recuperación de las mujeres víctimas*”

de la violencia machista” (Dirección General de Violencia de Género y Asistencia a Víctimas, 2013, p.16).

La Universidad española, como parte de la administración pública en España, está comprometida en la erradicación de la violencia contra las mujeres y como señala la propia LOM-LOU, en su Preámbulo, “El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad”.

Algunas investigaciones<sup>4</sup> establecen las causas por las que las mujeres que sufren violencia de género no denuncian ante la Universidad estos hechos: a) sentimiento de que la institución universitaria no las apoyará o no las tomará en serio; b) los/as estudiantes creen que los sistemas de gobierno universitarios no abordan de manera adecuada la violencia de género en el campus y los comportamientos que la potencian. Es necesario que las universidades comiencen a cambiar estas causas potenciando la no tolerancia hacia la violencia de género.

Desde la Universidad Pablo de Olavide la erradicación de las violencias contra las mujeres en todas sus manifestaciones es una de sus líneas de actuación, y desde la Oficina para la Igualdad dedicamos todo nuestro esfuerzo a erradicar esta lacra social mediante acciones de prevención, sensibilización y formación de manera preferente en nuestra agenda de actuaciones, que en este II Plan de Igualdad se expresan a partir de los siguientes objetivos:

- Sensibilizar, prevenir, detectar y actuar contra la Violencia de Género y cualquier discriminación por razón de género que se produzca en la UPO.
- Desarrollar en la UPO una serie de mecanismos para actuar frente a la discriminación por razón de género y la violencia de género.

La consecución de estos objetivos contribuirá significativamente al desarrollo, a la implantación y al buen funcionamiento del II Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide.

---

4 Aguilar Ródenas, C. y otros (2009). “Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación”. *Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social*, nº 16 – marzo, p. 85-94.

### 3.2. Objetivos y actuaciones

#### EJE 1. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

##### **OBJETIVOS:**

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

<b>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.</b>	
<b>Responsables</b>	Secretaría General.  Gerencia.  Todos los Vicerrectorados.
<b>Periodicidad</b>	Anual.
<b>Indicadores</b>	Datos desagregados por sexo en las Memorias Anuales de las Universidad.

<b>Acción 1.2. Difundir las actuaciones y actividades organizadas por la Universidad Pablo de Olavide en materia de género e igualdad.</b>	
<b>Responsables</b>	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
<b>Periodicidad</b>	Anual.
<b>Indicadores</b>	Aumento anual del número de actuaciones publicadas en la web y en las Redes Sociales de la Oficina para la Igualdad (OPI).  Aumento del nº de seguidores/as en las Redes Sociales.  Aumento anual del número de actividades publicadas por Prensa de la UPO.

<b>Acción 1.3. Actualizar el Manual “Construir la Igualdad con las palabras” de la UPO adaptándolo a las necesidades actuales.</b>	
<b>Responsables</b>	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
<b>Periodicidad</b>	2017 – 2018.
<b>Indicadores</b>	Número de cambios introducidos en el Manual.

<b>Acción 1.4. Favorecer en la página web de la Universidad Pablo de Olavide contenidos que contribuyan a la igualdad de género.</b>	
<b>Responsabilidad</b>	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Comunicación.
<b>Periodicidad</b>	Anual.
<b>Indicadores</b>	Nº de espacios revisados.  Existencia de imágenes que favorecen la igualdad de género.

<b>Acción 1.5. Desarrollar acciones formativas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres a través de las redes sociales y de los blogs.</b>	
<b>Responsabilidad</b>	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
<b>Periodicidad</b>	Bianual.
<b>Indicadores</b>	Número de acciones desarrolladas.  Número de participantes en las acciones de formación.  Cambio en la percepción y en la forma de proceder de los participantes en la formación.

## EJE 2. DOCENCIA, INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN

### **OBJETIVOS:**

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

<b>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.</b>	
<b>Responsables</b>	Vicerrectorado de Profesorado.
<b>Periodicidad</b>	Anual.
<b>Indicadores</b>	Nº de proyectos de innovación docente presentados con perspectiva de género / Nº de proyectos de innovación docente presentados.  Nº de proyectos de innovación docente concedidos con perspectiva de género / Nº de proyectos de innovación docente presentados con perspectiva de género.

<b>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.</b>	
<b>Responsables</b>	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
<b>Periodicidad</b>	Anual.
<b>Indicadores</b>	Aumento anual del número de Facultades con reconocimiento institucional.

<b>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.</b>	
<b>Responsables</b>	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Indicadores</b>	Existencia de un espacio en la OPI sobre experiencias docentes en materia de género e igualdad.  Difusión en las redes sociales de las experiencias docentes en materia de género e igualdad.

<b>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.</b>	
<b>Responsables</b>	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.  Vicerrectorado de Profesorado.
<b>Periodicidad</b>	2017 – 2020.
<b>Indicadores</b>	Nº de acciones formativas impartidas con perspectiva de género / Nº de acciones formativas impartidas.  Nº de participantes por Centro y por sexo en las acciones formativas en materia de género e igualdad.

<b>Acción 2.5. Incluir en el Plan Propio de Investigación de la UPO medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.</b>	
<b>Responsables</b>	Vicerrectorado de Investigación.
<b>Periodicidad</b>	2017 – 2019.
<b>Indicadores</b>	Nº de medidas incluidas en el Plan Propio de Investigación.

<b>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 (convocatorias europeas de GERI 5-HORIZON 2020, etc.).</b>	
<b>Responsables</b>	Vicerrectorado de Investigación.
<b>Periodicidad</b>	2017 – 2020.
<b>Indicadores</b>	Nº de propuestas lideradas por mujeres presentadas en la Convocatoria / Nº de propuestas presentadas.

<b>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.</b>	
<b>Responsables</b>	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.  Vicerrectorado de Investigación.
<b>Periodicidad</b>	Anual.
<b>Indicadores</b>	Nº de noticias de resultados de investigación con perspectiva de género difundidas.

<b>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.</b>	
<b>Responsables</b>	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
<b>Periodicidad</b>	Anual.
<b>Indicadores</b>	Publicación de la Convocatoria.  Nº de trabajos presentados.

<b>Acción 2.9. Convocar anualmente un premio con reconocimiento institucional al trabajo realizado por mujeres investigadoras de la UPO.</b>	
Responsables	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
Periodicidad	Anual.
Indicadores	Publicación de la Convocatoria.  Nº de propuestas presentadas.

<b>Acción 2.10. Promover e impulsar gradualmente el incremento de mujeres en Doctorados Honoris Causa.</b>	
Responsables	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
Periodicidad	Anual.
Indicadores	Nº de propuestas presentadas anualmente desagregadas por sexo/Nº de propuestas anuales.  Nº de nombramientos anuales.

### EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

**OBJETIVOS:**

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

<b>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.</b>	
<b>Responsable</b>	Gerencia.  Vicerrectorado de Profesorado.  Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
<b>Periodicidad</b>	Anual.
<b>Indicadores</b>	Nº de acciones formativas desarrolladas en el curso académico.  Nº de entidades con las que se establece colaboración.  Nº de cursos del Plan de Formación de la UPO ofertados con perspectiva de género.  Nº de participantes desagregados por sexo.  Satisfacción de los/as usuarios/as por encima del 75%.

<b>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.</b>	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.  Vicerrectorado de Estudiantes.
<b>Periodicidad</b>	Anual.
<b>Indicadores</b>	Nº de acciones desarrolladas.  Nº de participantes desagregados por sexo.  Satisfacción de los/as participantes por encima del 75%.

<b>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.</b>	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
<b>Periodicidad</b>	Anual.
<b>Indicadores</b>	Nº de acciones realizadas.

## EJE 4. REPRESENTATIVIDAD Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

### OBJETIVOS:

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

<b>Acción 4.1. Realizar un estudio sobre la posibilidad y el impacto que tiene elaborar los presupuestos con perspectiva de género.</b>	
<b>Responsable</b>	Gerencia.  Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
<b>Periodicidad</b>	2017 – 2020.
<b>Indicadores</b>	Elaboración del estudio del impacto de la perspectiva de género en la elaboración del presupuesto.

<b>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.</b>	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Indicadores</b>	Nº de informes que se realizan.

<b>Acción 4.3. Garantizar la composición paritaria de mujeres y hombres en los tribunales de acceso y contratación laboral.</b>	
<b>Responsabilidad</b>	Vicerrectorado de Profesorado.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Indicadores</b>	Nº de Comisiones Paritarias/Nº total de Comisiones.

<b>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.</b>	
<b>Responsable</b>	Gerencia.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Indicadores</b>	Nº de empresas contratadas que desarrollen actuaciones para favorecer la igualdad / Nº de empresas contratadas.

<b>Acción 4.5. Favorecer la presencia de mujeres en los órganos de representación de los/as estudiantes.</b>	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Estudiantes. Secretaría General.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Indicadores</b>	Nº de mujeres en los órganos de representación de los/as estudiantes en comparación con el número de hombres.  Nº de medidas para la transformación de las normativas de representación vigentes.

<b>Acción 4.6. Contar en cada Centro de la UPO con una Comisión para la Igualdad.</b>	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Planificación Docente. Centros y Facultades.
<b>Periodicidad</b>	Anual.
<b>Indicadores</b>	Nº de Comisiones creadas en cada centro.

<b>Acción 4.7. Favorecer la presencia de mujeres en los órganos de Gobierno.</b>	
<b>Responsable</b>	Equipo de Dirección. Secretaría General.
<b>Periodicidad</b>	Anual.
<b>Indicadores</b>	Nº total y proporción de mujeres y hombres en Consejo de Dirección. Nº total y proporción de mujeres y hombres en consejo de Gobierno. Nº total y proporción de mujeres y hombres en Equipo de Decanales. Nº total y proporción de mujeres y hombres en la Dirección de las Facultades. Nº de revisiones de normativas vigentes de representación.

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

### OBJETIVOS:

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

<b>Acción 5.1.</b> 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.	
<b>Responsable</b>	Gerencia. Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Indicadores</b>	Existencia de la sección en la web de la OPI. Existencia de la sección en la web de RRHH. Existencia de la sección en la web de CEUPO.

<b>Acción 5.2.</b> Incluir en las convocatorias y normativas relacionada con los/as estudiantes medidas de conciliación, como por ejemplo en la convocatoria de cambio de grupo.	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Estudiantes. Vicerrectorado de Planificación Docente. Centros y Facultades.
<b>Periodicidad</b>	2017 – 2018.
<b>Indicadores</b>	Medidas recogidas en la normativa de cada Centro.

<b>Acción 5.3.</b> 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.	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Profesorado.
<b>Periodicidad</b>	2017 – 2018.
<b>Indicadores</b>	Nº total y proporción de docentes desagregados por sexo con hijos/as menores de 3 años, y/o personas dependientes a su cargo, que soliciten prioridad en el POD / Nº total y proporción de docentes desagregados por sexo con hijos/as menores de 3 años y/o personas dependientes a su cargo.

<b>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.</b>	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Investigación.  Vicerrectorado de Profesorado.
<b>Periodicidad</b>	2017 – 2018.
<b>Indicadores</b>	Nº de convocatorias que incluyen esta acción.

<b>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.</b>	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Profesorado.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Indicadores</b>	Nº de medidas a las que se acoge el PDI desagregadas por sexo.  Nº de solicitudes de flexibilización resueltas desagregadas por sexo / Nº total de solicitudes realizadas.

## EJE 6. ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

### OBJETIVOS:

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

<b>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.</b>	
<b>Responsables</b>	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
<b>Periodicidad</b>	Anual.
<b>Indicadores</b>	Constitución de la Red.  Nº de acciones desarrolladas por la Red.

<b>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.</b>	
<b>Responsables</b>	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.  Vicerrectorado de Profesorado.  Centros y Facultades.
<b>Periodicidad</b>	Anual.
<b>Indicadores</b>	Nº de acciones desarrolladas.

<b>Acción 6.3. Difundir la Guía para la Prevención, detección y actuación contra la Violencia de Género de la UPO entre la Comunidad Universitaria.</b>	
<b>Responsables</b>	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.  Vicerrectorado de Profesorado.  Centros y Facultades.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Indicadores</b>	Nº acciones desarrolladas para su difusión.

<b>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.</b>	
<b>Responsables</b>	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.  Vicerrectorado de Profesorado.  Centros y Facultades.  Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Indicadores</b>	Nº acciones desarrolladas para su difusión.

<b>Acción 6.5. Establecer acuerdos de colaboración con entidades y recursos de atención a víctimas de Violencia de Género.</b>	
<b>Responsables</b>	Vicerrectorado de Cultural y Compromiso Social.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Indicadores</b>	Nº de acuerdos y convenios establecidos.

<b>Acción 6.6. Establecer dentro del Plan de Formación una oferta formativa sobre prevención de la Violencia de Género y el Acoso Sexual.</b>	
<b>Responsables</b>	Gerencia.  Vicerrectorado del Profesorado.  Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
<b>Periodicidad</b>	Anual.
<b>Indicadores</b>	Nº de cursos ofertados.  Satisfacción de los/as participantes (más 75%).

En resumen, en el II Plan de Igualdad de la UPO se desarrollan 36 acciones distribuidas en los siguientes ejes:

Eje 1. Comunicación, lenguaje e imagen Institucional: 5 acciones

Eje 2. Docencia, Innovación e Investigación: 10 acciones

EJE 3. Formación y Sensibilización: 3 acciones

EJE 4. Representatividad y Promoción Profesional: 7 acciones

EJE 5. Corresponsabilidad y Conciliación Laboral, Personal y Familiar: 5 acciones

EJE 6. Acoso, Discriminación y Violencia de Género: 6 acciones

#### 4. EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del II Plan de Igualdad se hará a través de la Oficina para la Igualdad del Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social, elaborando informes anuales que serán presentados a la Comisión para la Igualdad de la UPO.

La evaluación del II Plan se realizará de dos formas:

- Evaluación de Proceso. Se llevará a cabo un seguimiento anual de las acciones realizando los ajustes necesarios en función de los resultados expuestos en los informes anuales. Para esta evaluación se seguirán los indicadores y estrategias establecidos en la Tabla nº 2.
- Evaluación Final. Al final del proceso del II Plan se emitirá un informe donde se reflejen las acciones realizadas, los logros obtenidos a lo largo de los años de implementación, y los datos descriptivos desagregados por sexo de la Universidad Pablo de Olavide. También se llevarán a cabo grupos de discusión con estudiantes, PDI y PAS.

**Tabla nº 2. Cuadro de indicadores y estrategias de evaluación**

EJE 1. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL					
ACCIONES	INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
<u>Acción 1.1.</u> Garantizar la desagregación por sexo de los datos y estadísticas que se recojan en la UPO y que tengan relación con las personas.	Datos desagregados por sexo en las Memorias Anuales de las Universidad	SI NO	Memoria anual de las actividades de la UPO	Análisis del contenido	Anual
<u>Acción 1.2.</u> Difundir y favorecer la difusión de las actuaciones y actividades organizadas por la Universidad Pablo de Olavide en materia de género e igualdad.	Aumento anual del número de actuaciones publicadas en la web y en las Redes Sociales de la Oficina para la Igualdad (OPI)	CUANTÍA	Página web de la OPI	Análisis de contenido	Anual

	Aumento del N° de Seguidores/as en las Redes Sociales	CUANTÍA	Facebook de la OPI Twitter de la OPI	Análisis de contenido	Anual
	Aumento anual del número de actividades publicadas por Prensa de la UPO	CUANTÍA	Noticias de la UPO	Análisis de contenido	Anual
<b>Acción 1.3</b> Actualizar el Manual “Construir la Igualdad con las palabras” de la UPO adaptándolo a las necesidades actuales.	Número de cambios introducidos en el Manual	SI NO	Técnica de la OPI	Entrevista al personal de la OPI	2018 – 2019
<b>Acción 1.4.</b> Favorecer en la página web de la Universidad Pablo de Olavide contenidos que contribuyan a la igualdad de género.	N° de espacios revisados	CUANTÍA	Página web de la UPO	Análisis de contenido	Anual
	Existencia de imágenes que favorecen la igualdad de género	SI NO	Página web de la UPO	Análisis de contenido	Anual
<b>Acción 1.5.</b> Desarrollar acciones formativas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres a través de las redes sociales y de los blogs.	Número de acciones desarrolladas.	CUANTÍA	Oficina para la Igualdad	Análisis de contenido	Anual
	Número de participantes en las acciones de formación	CUANTÍA	Oficina para la Igualdad	Técnica de encuesta	Anual
	Cambio en la percepción y en la forma de proceder de los participantes en la formación	PORCENTAJE	Oficina para la Igualdad	Técnica de encuesta	Anual

EJE 2. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN					
ACCIONES	INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
<p><b>Acción 2.1.</b></p> <p>Valorar positivamente en la convocatoria de los proyectos de innovación docente aquellas experiencias que se presenten con perspectiva de género y que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.</p>	Nº de proyectos de innovación docente presentados con perspectiva de género / Nº de proyectos de innovación docente presentados	CUANTÍA	Dirección General de Formación e Innovación Docente  Convocatoria y Resolución del Plan de Innovación	Análisis de Contenido	Anual
	Nº de proyectos de innovación docente concedidos con perspectiva de género / Nº de proyectos de innovación docente presentados con perspectiva de género	CUANTÍA	Dirección General de Formación e Innovación Docente  Convocatoria y Resolución del Plan de Innovación	Análisis de Contenido	Anual
<p><b>Acción 2.2.</b></p> <p>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.</p>	Aumento anual del número de Facultades con reconocimiento institucional	CUANTÍA	Datos de la oficina para la Igualdad	Análisis de Contenido	Anual

<p><b><u>Acción 2.3.</u></b> Visibilizar las experiencias docentes que se desarrollan en las Facultades a través de la OPI y de sus redes sociales.</p>	Existencia de un espacio en la OPI sobre experiencias docentes	SI NO	Oficina para la Igualdad	Análisis de Contenido	Anual
	Difusión en las redes sociales de las experiencias docentes	SI NO	Oficina para la Igualdad	Análisis de Contenido	Anual
<p><b><u>Acción 2.4.</u></b> Establecer procesos formativos adaptados a las Facultades desde el punto de vista metodológico, didáctico...para que el profesorado pueda diseñar sus asignaturas con perspectiva de género.</p>	Nº de acciones formativas impartidas con perspectiva de género / Nº de acciones formativas impartidas	CUANTÍA	Oficina para la igualdad	Análisis de Contenido	Anual
	Nº de participantes por Centro y por sexo en las acciones formativas en materia de género e igualdad	CUANTÍA	Centros y Facultades	Análisis de Contenido	Anual
<p><b><u>Acción 2.5.</u></b> Incluir en el Plan Propio de Investigación de la UPO medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.</p>	Nº de medidas incluidas en el Plan Propio de Investigación	CUANTIA	Convocatoria y Resolución del Plan Propio de Investigación	Análisis de Contenido	Anual
<p><b><u>Acción 2.6.</u></b> 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 (convocatorias europeas de GERI 5-HORIZON 2020, etc.</p>	Nº de propuestas lideradas por mujeres presentadas en la Convocatoria / Nº de propuestas presentadas	CUANTÍA	Unidad de Investigación	Análisis de Contenido	Anual

<b>Acción 2.7.</b> 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.	Nº de noticias de resultados de investigación con perspectiva de género difundidas	CUANTIA	Oficina para la Igualdad	Análisis de Contenido	Anual
<b>Acción 2.8.</b> 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.	Publicación de la Convocatoria	SI NO	Oficina para la Igualdad	Análisis de los datos	Anual
	Nº de trabajos presentados	CUANTÍA	Oficina para la Igualdad	Análisis de los datos	Anual
<b>Acción 2.9.</b> Convocar anualmente un premio con reconocimiento institucional al trabajo realizado por mujeres investigadoras de la UPO.	Publicación de la Convocatoria	SI NO	Oficina para la Igualdad	Análisis de los Datos	Anual
	Nº de propuestas presentadas	CUANTÍA	Oficina para la Igualdad	Análisis de los Datos	Anual
<b>Acción 2.10.</b> Promover e impulsar gradualmente el incremento de mujeres en Doctorados Honoris Causa.	Nº de propuestas presentadas anualmente desagregadas por sexo / Nº de propuestas anuales	CUANTÍA	Oficina para la Igualdad	Análisis de los Datos	Anual
	Nº de nombramientos anuales	CUANTÍA	Oficina para la Igualdad	Análisis de los Datos	Anual
<b>EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>MEDICIÓN DEL INDICADOR</b>	<b>FUENTE</b>	<b>TÉCNICA</b>	<b>TEMP.</b>
<b>Acción 3.1.</b> Consolidar una oferta formativa dirigida a la comunidad universitaria en materia de género en	Nº de acciones formativas desarrolladas en el curso académico	CUANTÍA	Oficina para la Igualdad	Análisis de los Datos	Anual

colaboración con otras entidades, así como en el Plan de Formación del PDI y del PAS.	Nº de entidades con las que se establece colaboración	CUANTÍA	Oficina para la Igualdad	Análisis de los Datos	Anual
	Nº de cursos del Plan de Formación de la UPO ofertados con perspectiva de género	CUANTÍA	Unidad de Formación	Análisis de los Datos	Anual
	Nº de participantes desagregados por sexo	CUANTÍA	Unidad de Formación Oficina para la Igualdad	Análisis de los Datos	Anual
	Satisfacción de los/as usuarios/as por encima del 75%	PORCENTAJE	Unidad de Formación Oficina para la Igualdad	Cuestionario de satisfacción del curso	Anual
<b>Acción 3.2.</b> Impulsar actuaciones que favorezcan la igualdad de género, la construcción de las nuevas masculinidades y LGTB: videos, carteles, programas de radio, etc.	Nº de acciones desarrolladas	CUANTÍA	Oficina para la Igualdad	Análisis de Datos	Anual
	Nº de participantes desagregados por sexo	CUANTÍA	Oficina para la Igualdad	Análisis de los Datos	Anual
	Satisfacción de los/as participantes por encima del 75%	PORCENTAJE	Oficina para la Igualdad	Análisis de los Datos	Anual
<b>Acción 3.3.</b> Realizar acciones específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de la UPO con el objetivo de combatir estereotipos de género en las carreras profesionales.	Nº de acciones realizadas	CUANTÍA	Centros y Facultades	Análisis de los Datos	Anual

EJE 4. REPRESENTATIVIDAD Y PROMOCIÓN PROFESIONAL					
ACCIONES	INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	ESTRATEGIA	TEMP.
Acción 4.1. Realizar un estudio sobre la posibilidad y el impacto que tiene elaborar los presupuestos con perspectiva de género	Elaboración del estudio del impacto de la perspectiva de género en la elaboración del presupuesto	SI NO	Gerencia Oficina para la Igualdad	Análisis de los datos	2017 – 2020
<u>Acción 4.1.</u> Elaborar informes sobre el impacto por razón de género de los anteproyectos de normas, propuestas de reglamentos, convocatorias, etc., que se produzcan en la UPO.	Nº de informes que se realizan	CUANTÍA	Oficina para la Igualdad	Análisis de los datos	Anual
<u>Acción 4.2.</u> Garantizar la composición paritaria de mujeres y hombres en los tribunales de acceso y contratación laboral.	Nº de Comisiones Paritarias / Nº total de Comisiones	CUANTÍA	Recursos Humanos	Análisis de los Datos	Anual
<u>Acción 4.3.</u> Incluir en los procesos de la contratación valoraciones adicionales de aquellas empresas que justifiquen actuaciones que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.	Nº de empresas contratadas que desarrollen actuaciones para favorecer la igualdad / Nº de empresas contratadas	CUANTÍA	Unidad de Contratación	Análisis de las licitaciones	Anual
<u>Acción 4.4.</u> Favorecer la presencia de mujeres en los órganos de representación de los/as estudiantes.	Nº de mujeres en los órganos de representación de los/as estudiantes en comparación con el número de hombres	CUANTÍA	Vicerrectorado de Estudiantes	Análisis de los Datos	Anual

	Nº de medidas para la transformación de las normativas de representación vigentes	CUANTÍA	Vicerrectorado de Estudiantes	Análisis de los Datos	Anual
<b>Acción 4.5.</b> Contar en cada Centro de la UPO con una Comisión para la Igualdad.	Nº de Comisiones creadas en cada centro	CUANTÍA	Centros Y Facultades	Análisis de los datos	Anual
<b>Acción 4.6.</b> Favorecer la presencia de mujeres en los órganos de Gobierno.	Nº total y proporción de mujeres y hombres en Consejo de Dirección	CUANTÍA	Secretaría General	Análisis de los Datos	Bianual
	Nº total y proporción de mujeres y hombres en consejo de Gobierno	CUANTIA	Secretaría General	Análisis de los Datos	Bianual
	Nº total y proporción de mujeres y hombres en Equipo de Decanales	CUANTÍA PORCENTAJES	Unidad de Centros	Análisis de los Datos	Bianual
	Nº total y proporción de mujeres y hombres en la Dirección de las Facultades	CUANTÍA PORCENTAJES	Unidad de Centros	Análisis de los Datos	Bianual
	Nº de revisiones de normativas vigentes de representación	CUANTÍA	Oficina para la igualdad	Análisis de los Datos	Bianual

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

<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>MEDICIÓN DEL INDICADOR</b>	<b>FUENTE</b>	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>TEMP.</b>
<b>Acción 5.1.</b> Actualizar en la página web de la OPI, y en la web de	Existencia de la sección en la web de la OPI	SI NO	Web de la OPI	Análisis de la Web	2018

Recursos Humanos y en CEUPO, una sección sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas existentes en la UPO.	Existencia de la sección en la web de RRHH	SI NO	Web de RRHH	Análisis de la Web	2018
	Existencia de la sección en la web de CEUPO	SI NO	Web de CEUPO	Análisis de la Web	2018
<b><u>Acción 5.2.</u></b> Incluir en las convocatorias y normativas relacionada con el alumnado medidas de conciliación familiar, como por ejemplo en la convocatoria de cambio de grupo.	Medidas recogidas en la normativa de cada Centro	CUANTÍA	Centros y Facultades	Análisis de contenido de las normativas	Anual
<b><u>Acción 5.3.</u></b> 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.	Nº total y proporción de docentes desagregados por sexo con hijos/as menores de 3 años, y/o personas dependientes a su cargo, que soliciten prioridad en el POD / Nº total y proporción de docentes desagregados por sexo con hijos/as menores de 3 años y/o personas dependientes a su cargo	CUANTÍA PORCENTAJES	Áreas Académicas	Análisis de las Áreas	Anual
<b><u>Acción 5.4.</u></b> 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.	Nº de convocatorias que incluyen esta acción	CUANTÍA	Recursos Humanos	Análisis de los Datos	Anual

<b>Acción 5.5.</b> Promover un Acuerdo de Conciliación en el Personal Docente e Investigador/a.	Nº de medidas a las que se acoge el PDI  Nº de solicitudes de flexibilización resueltas desagregadas por sexo / Nº total de solicitudes realizadas	CUANTÍA	Recursos Humanos Junta de Personal	Análisis de los Datos	Anual
<b>EJE 6. ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO</b>					
ACCIONES	INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	ESTRATEGIA	TEMP.
<b>Acción 6.1.</b> Desarrollar una Red en el Campus de la UPO de Agentes Claves para la prevención, detección y actuación frente a la Violencia de Género.	Constitución de la Red	SI NO	Oficina para la Igualdad	Análisis de las acciones	Anual
	Nº de acciones desarrolladas por la Red	CUANTÍA	Oficina para la Igualdad	Análisis de las acciones	Anual
<b>Acción 6.2.</b> Desarrollar campañas de sensibilización, prevención y detección de la Violencia de Género y del Acoso por razón de sexo en la UPO.	Nº de acciones desarrolladas	CUANTÍA	Oficina para la Igualdad	Análisis de las acciones	Anual
	Satisfacción de más del 75% de la Comunidad Universitaria con las acciones	PORCENTAJE	Oficina para la Igualdad	Cuestionario de satisfacción	Anual
<b>Acción 6.3.</b> Difundir la Guía para la Prevención, detección y actuación contra la Violencia de Género de la UPO entre la Comunidad Universitaria.	Nº de acciones desarrolladas para su difusión	CUANTÍA	Oficina para la igualdad	Análisis de las Acciones	2017 – 2020
<b>Acción 6.4.</b> Difundir el Protocolo de actuación para la prevención e intervención	Nº de acciones desarrolladas para su difusión	CUANTÍA	Oficina para la igualdad.	Análisis de las Acciones	2017 – 2020

frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la UPO y de los Centros vinculados a la misma.			Servicio de Prevención de Riesgos Laborales		
<b><u>Acción 6.5.</u></b> Establecer acuerdos de colaboración con entidades y recursos de atención a víctimas de Violencia de Género.	Nº de acuerdos y convenios establecidos	CUANTÍA	Oficina para la Igualdad	Análisis de los convenios y acuerdos	2017 – 2020
<b><u>Acción 6.6.</u></b> Establecer dentro del Plan de Formación una oferta formativa sobre prevención de la Violencia de Género y el Acoso Sexual.	Nº de cursos ofertados	CUANTÍA	Unidad de Formación	Análisis de los datos	Anual
	Satisfacción de los/as participantes (más 75%)	PORCENTAJE	Unidad de Formación	Cuestionario de Satisfacción	Anual

Fuente: Elaboración Propia

## **5. APROBACIÓN**

El II Plan de Igualdad se aprobó el día 6 de Julio de 2017 por la Comisión para la Igualdad.

## 6. ANEXOS

### ANEXO 1

#### DATOS ESTADÍSTICOS DE LA UPO DESAGREGADO POR SEXO

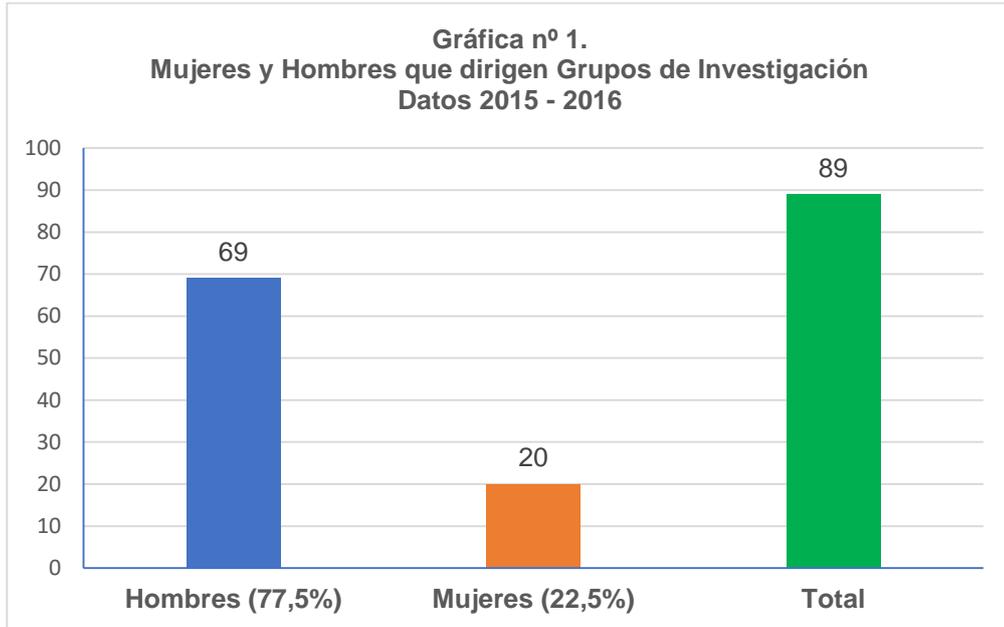
Los datos desagregados por sexo constituyen un paso fundamental para avanzar en la consecución de un correcto análisis que incorpore la perspectiva de género. De ahí que, la universidad, como creadora de cultura y de transformación social, tiene la responsabilidad de impulsar y promover la igualdad de género en la propia comunidad universitaria y para que, con su ejemplo, influya en el resto de la sociedad.

La Oficina para la Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, tiene el convencimiento de que la participación y representación de las mujeres y hombres en el ámbito universitario debe desarrollarse en términos de igualdad y, al objeto de dar a conocer cuál es la situación actual en la UPO, se ha elaborado una compilación estadística que aquí se presenta a modo de descripción cuantitativa.

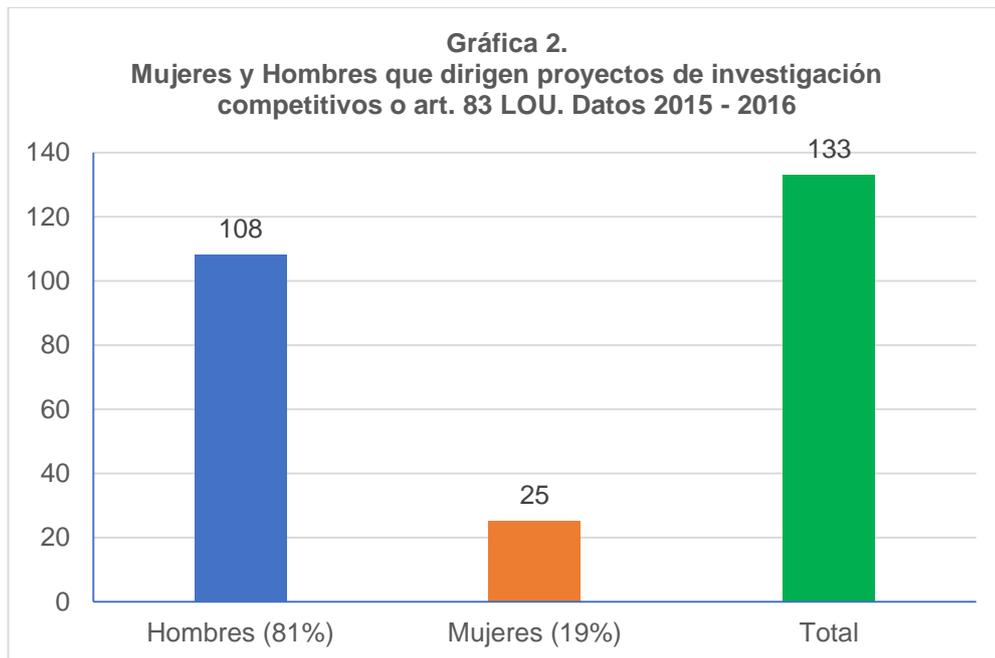
A continuación, se presentan en tablas los datos desagregados por sexo y categorías de los indicadores de género del curso académico 2015/2016, así como sus representaciones gráficas.

#### 1. Investigación

Para comenzar a analizar los datos que hacen referencia a Investigación, comenzaremos por los Grupos de Investigación, donde el número de hombres que dirigen Grupos de Investigación en la UPO (69 hombres) es muy superior al número de mujeres (20 mujeres) (ver gráfica nº 1).

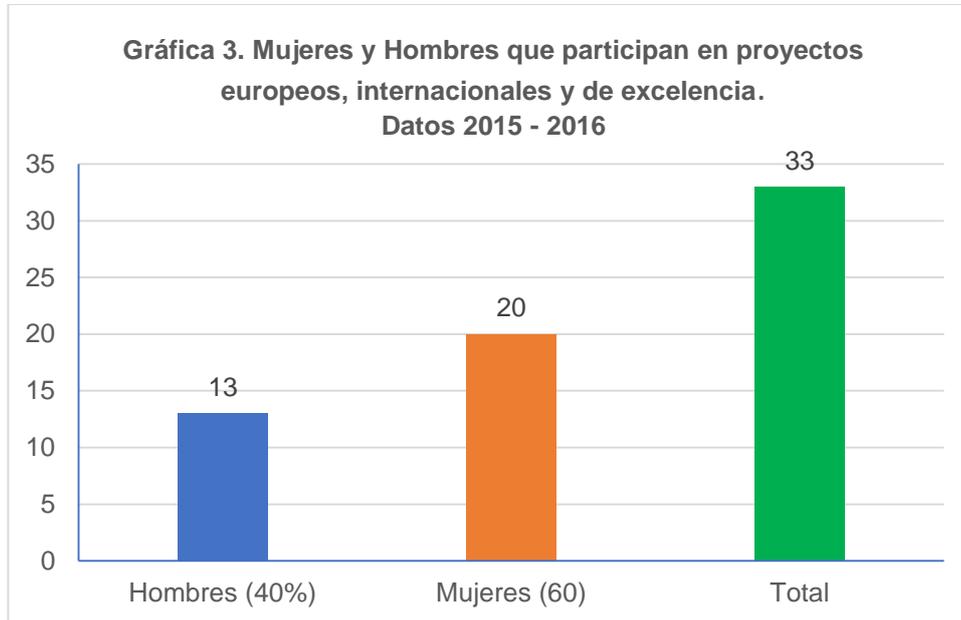


Igualmente, el número de hombres que dirigen proyectos de investigación competitivos o artículo 83 LOU es muy superior al de mujeres (108 hombres y 25 mujeres. Ver Gráfica nº 2).

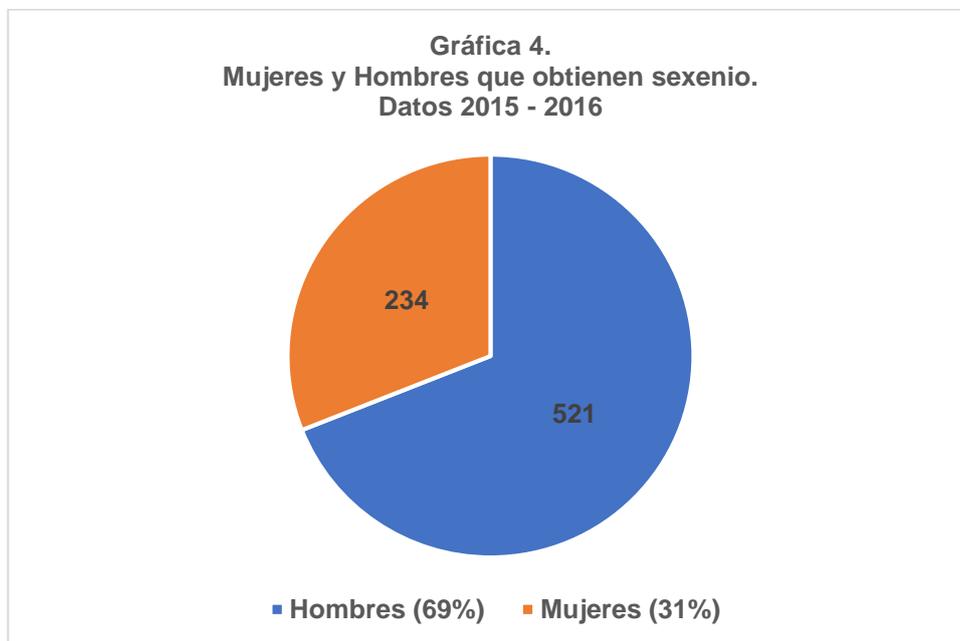


Sin embargo, nos encontramos que hay más mujeres que participan en proyectos de investigación europeos, internacionales y de excelencia (20 mujeres), en

comparación con los hombres (13 hombres). Dicho de otro modo, las mujeres participan más pero lideran en menor medida proyectos y grupos de investigación.



En consecuencia, tal y como se observa en la Gráfica nº 4, nos encontramos que el número de hombres (521) que obtienen sexenios es más del doble que el número de mujeres (234).



En este punto es importante indicar que no contamos con más datos desagregados por sexo en lo que a investigación respecta, por ejemplo, no disponemos

de datos sobre el número de mujeres y de hombres que dirigen tesis doctorales en la UPO, por lo que representamos estos datos con las iniciales S/D (sin datos).

En resumen, nos encontramos que los hombres dirigen más Grupos de Investigación y más proyectos de investigación, a la vez que obtienen más sexenios, aunque existen más mujeres participando en proyectos de investigación internacionales o de excelencia. En la tabla nº 1 recogemos todos los datos de forma sistemática.

Tabla nº 1. Indicadores de género por categoría investigación 2015/2016.

Indicador	Número/Proporción		Número Total
	Hombres	Mujeres	
Dirigen grupos de investigación adscritos a la UPO	69 (78%)	20 (22%)	89
Dirigen proyectos de investigación competitivos o art. 83 LOU.	108 (81%)	25 (19%)	133
Participan en proyectos de investigación europeos, internacionales y de excelencia	13 (40%)	20 (60%)	33
Tutorizan tesis doctorales	S/D <sup>5</sup>	S/D	548
Obtienen Sexenios	521 (69%)	234 (31%)	755

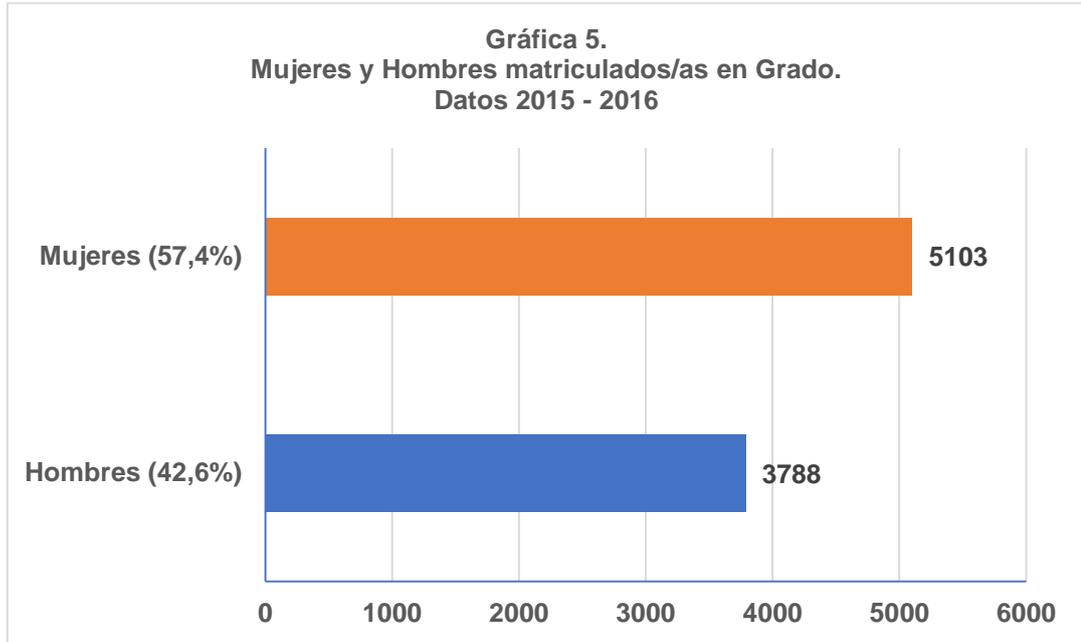
Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de la Memoria Académica 2015 – 2016

## 2. Estudiantes

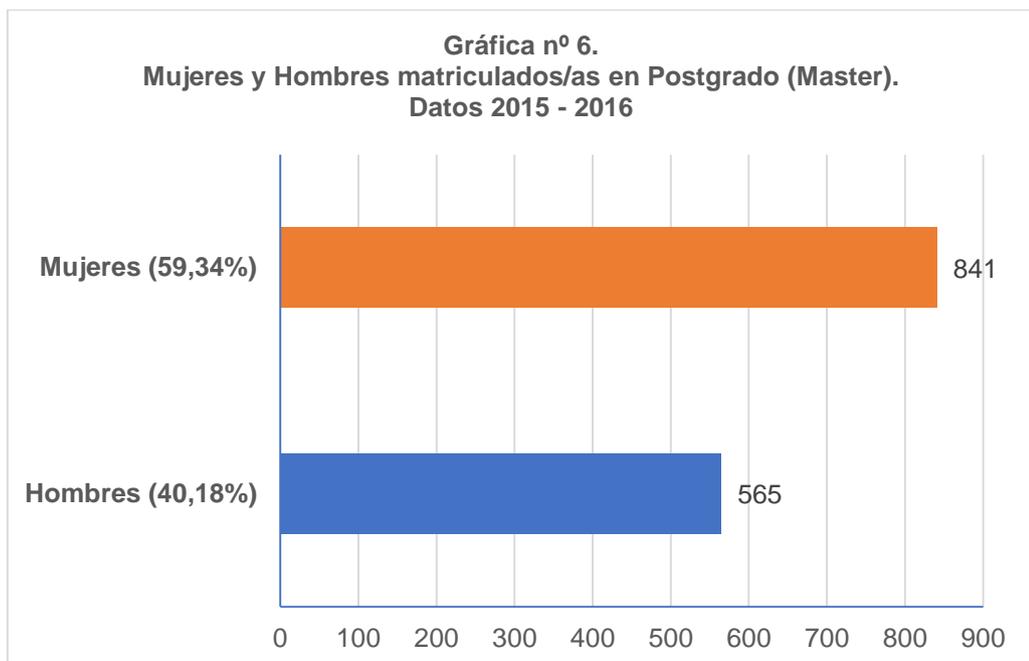
En lo que respecta a los/as estudiantes, podemos observar en la Gráfica nº 5 como el número de estudiantes mujeres con matrícula en grado (5103 mujeres) es bastante superior al número de estudiantes varones (3788) matriculados durante el curso académico 2015/2016.

---

<sup>5</sup> Sin datos (S/D).



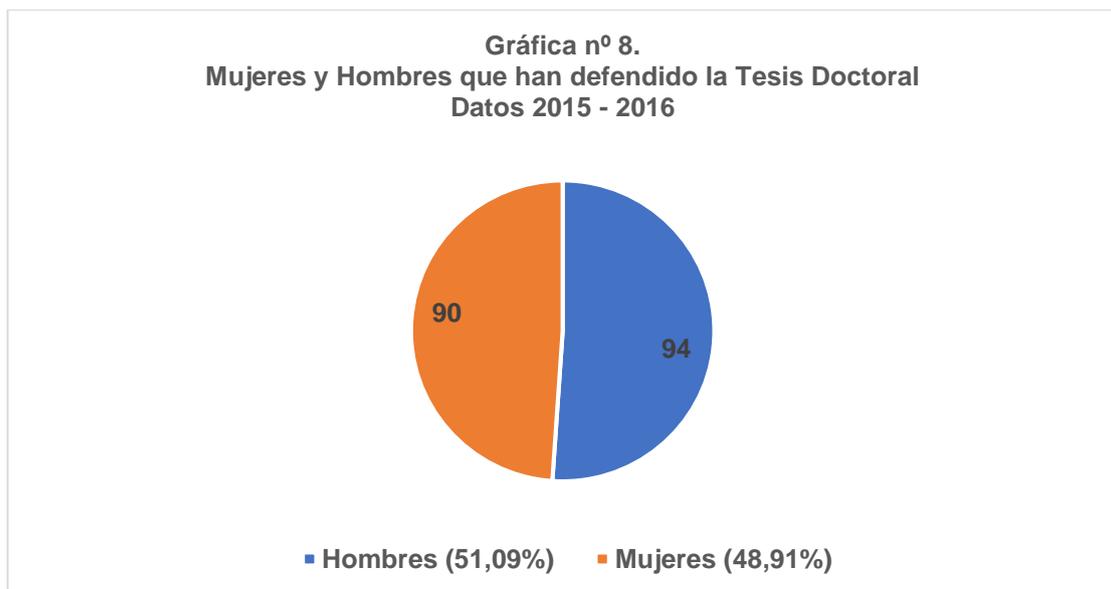
Lo mismo ocurre con el número de estudiantes con matrícula en postgrado (en este caso sólo se muestran los datos referentes a las matriculaciones en másteres universitarios), siendo también el número de mujeres matriculadas (841 mujeres) superior al número de varones con matrícula en postgrado (565 hombres). De hecho, la diferencia porcentual es mayor en las matrículas de Master que de Grado, es decir, el peso de las mujeres es mayor tanto en Grado como en Máster pero esta diferencia porcentual es mayor en los Master.



La gráfica nº 7 muestra como el porcentaje de los estudiantes que obtienen premio de doctorado (35,3%) es inferior al porcentaje de las estudiantes que obtienen premio de doctorado (64,7%). En valores absolutos tenemos 17 mujeres que han obtenido el premio extraordinario de Doctorado frente a 6 hombres.



Sin embargo, en cuanto a tesis doctorales defendidas las diferencias no son muy sustanciales ya que el 51,09% de las tesis defendidas han sido elaboradas por hombres y el 48,91% por mujeres.



A modo sistemático, presentamos la tabla nº 2 donde se recogen todos los datos de esta categoría en el Curso 2015 - 2016.

Tabla nº 2. Indicadores de género por categoría estudiantes 2015/2016.

Indicador	Número/Proporción Hombres	Número/Proporción Mujeres	Total
Estudiantes con matrícula en grado <sup>6</sup>	3788	5103	8891
Estudiantes con matrícula en postgrado <sup>7</sup>	565 (40,18%)	841 (59,34%)	1406
Estudiantes que obtienen premio extraordinario de Doctorado	6 (35,30%)	11 (64,70%)	17
Estudiantes que defienden tesis doctorales	94 (51,09%)	90 (48,91%)	184

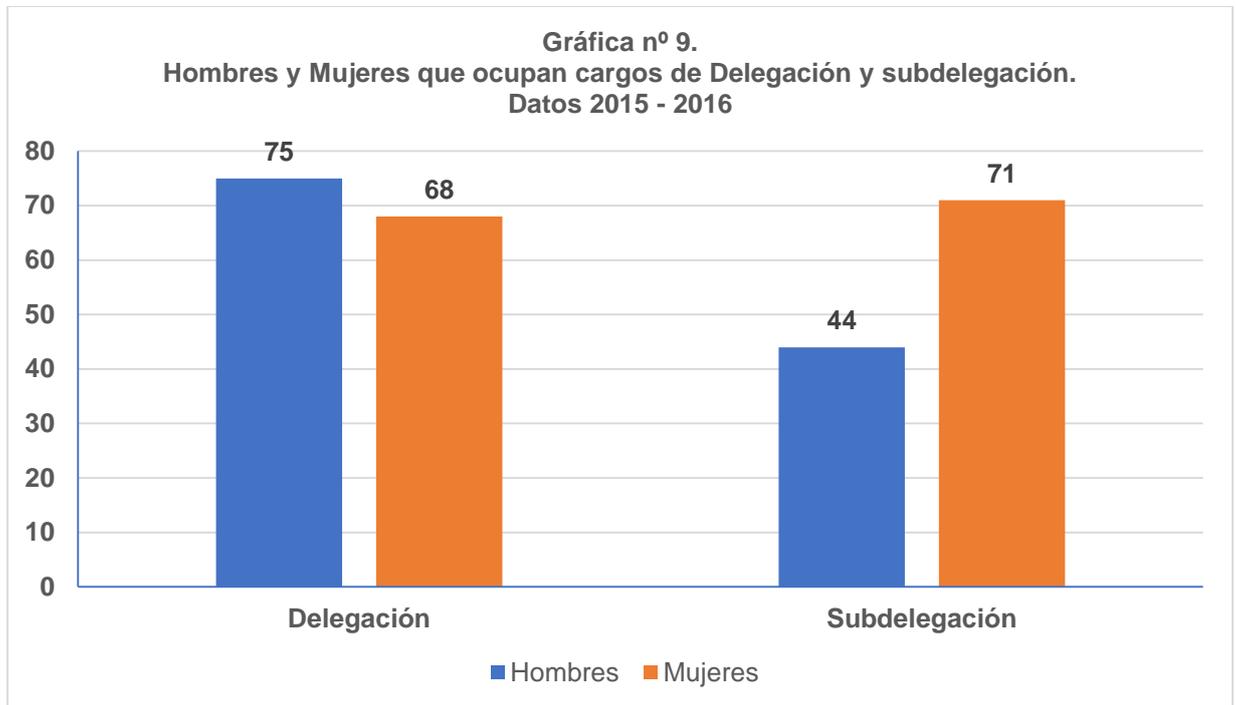
En cuanto a los datos relacionados con la representación estudiantil en el Consejo de Estudiantes, tanto en los cargos que ocupan las y los estudiantes en delegación y subdelegación, el número de delegados (68 varones) y subdelegados (44 varones) es inferior al número de delegadas (75 mujeres) y subdelegadas (71 mujeres), estando en consonancia con los datos de estudiantes con matrícula en grado y en postgrado. Es decir, en el Consejo de Estudiantes hay mayor presencia de mujeres.

Sin embargo, en relación a los/as delegados/as y subdelegados/as de clase, tal y como se observa en la Gráfica nº 9, los porcentajes de hombres delegados (52%) es superior al porcentaje de mujeres delegadas (48%). Esta situación se invierte cuando se muestran los datos relacionados con los cargos en subdelegación donde el porcentaje de mujeres (62%) es superior al de los hombres (38%) en cargos de subdelegación. Por ello podemos concluir que los estudiantes varones ocupan en mayor

<sup>6</sup> No se incluyen los datos referentes a los/as estudiantes matriculado en el Centro adscrito San Isidoro.

<sup>7</sup> Los datos que se presentan son los referentes estudiantes con matrícula en másteres universitarios (no se incluyen los datos de matriculación en programas de doctorado).

medida los puestos de delegados de clase, y las estudiantes mujeres ocupan más los puestos de subdelegadas de clase.

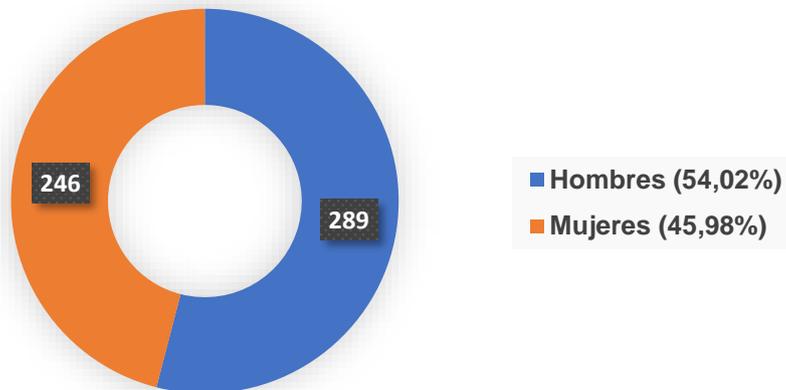


### 3. Docencia

En relación al apartado de docencia, nos encontramos que no disponemos de suficientes datos desagregados por sexo para poder hacer una descripción de esta categoría, tan sólo nos encontramos con docentes PDI a tiempo completo y la docencia en Master.

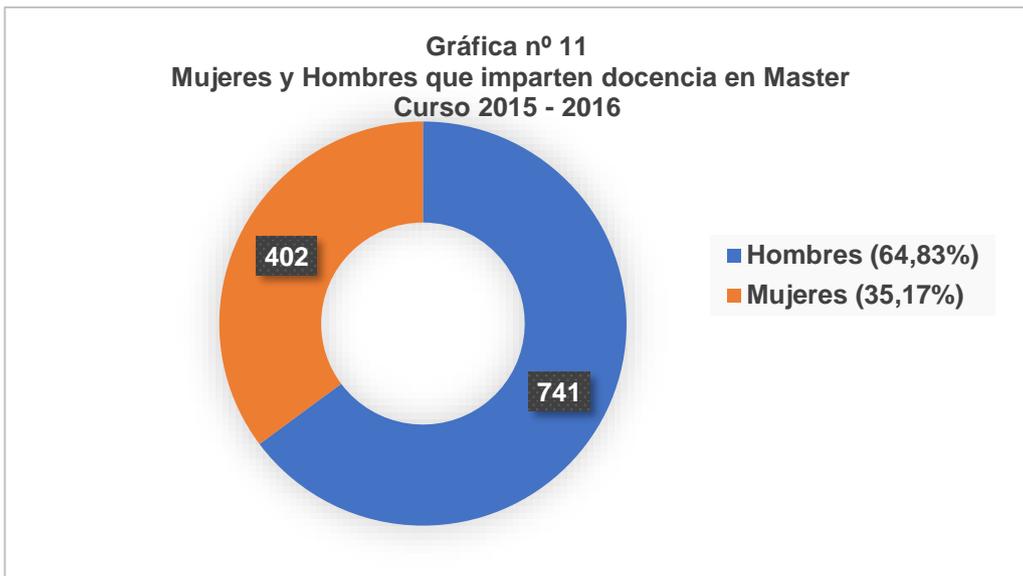
Sobre el número de profesores y profesoras a Tiempo Completo en la Gráfica nº 10 podemos observar que existen más hombres (289) que mujeres (246), una diferencia no muy significativa de forma porcentual (54,02% de hombres frente a 45,98% de mujeres) pero que muestra que hay menos mujeres profesoras a Tiempo Completo que hombres.

Gráfica nº 10.  
Mujeres y Hombres PDI a Tiempo Completo  
Curso 2015 - 2016



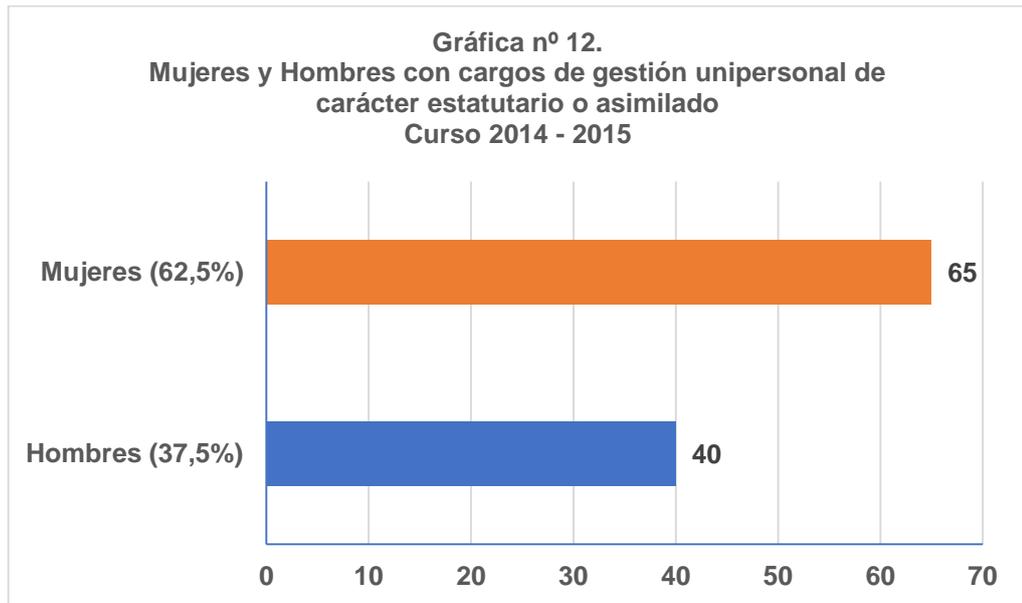
Sin embargo, en cuanto a la docencia en Master la diferencia sí es muy significativa ya que el 64,83% del profesorado son hombres y el 35,17% son mujeres.

Gráfica nº 11  
Mujeres y Hombres que imparten docencia en Master  
Curso 2015 - 2016

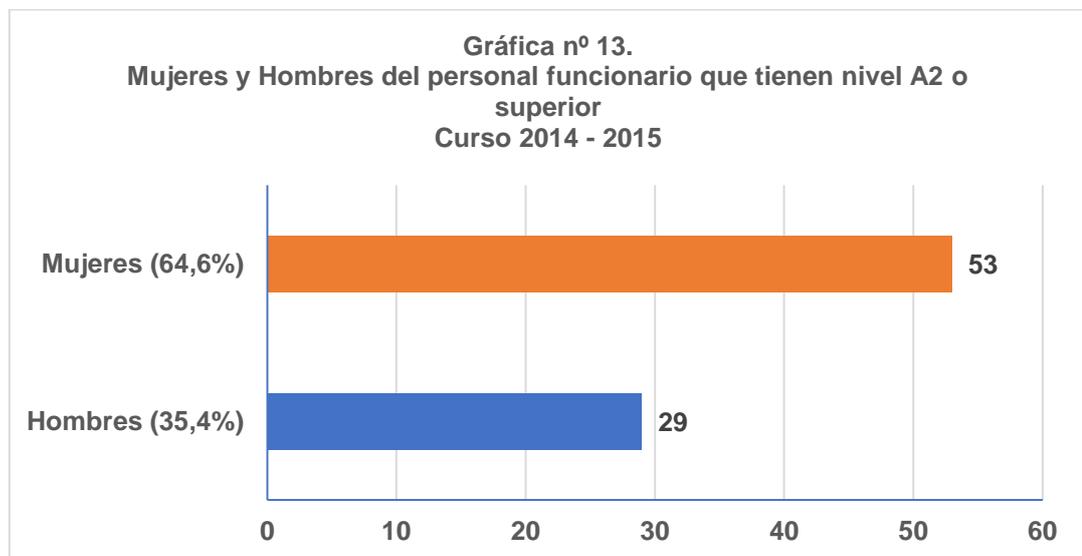


#### 4. Administración y Gestión

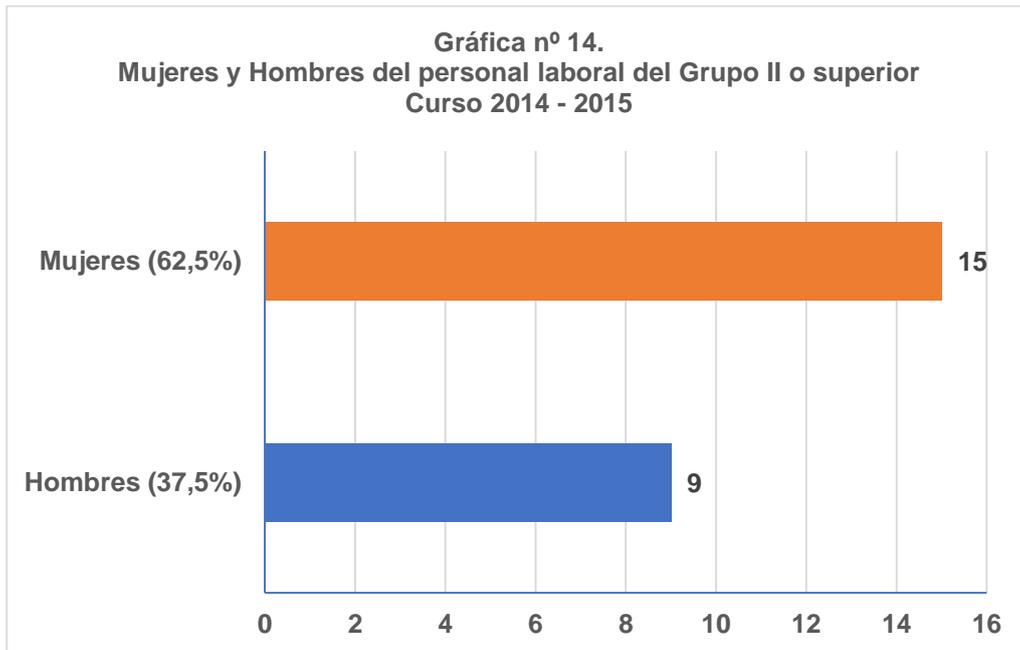
Haciendo referencia al personal de administración y servicios (PAS) y a los órganos de gestión y administración, podemos observar en la Gráfica nº 12 existen más mujeres que hombres ocupando cargos de gestión unipersonal de carácter estatutario o asimilado, siendo el porcentaje de mujeres (62,5%) muy superior al de los hombres (37,5%).



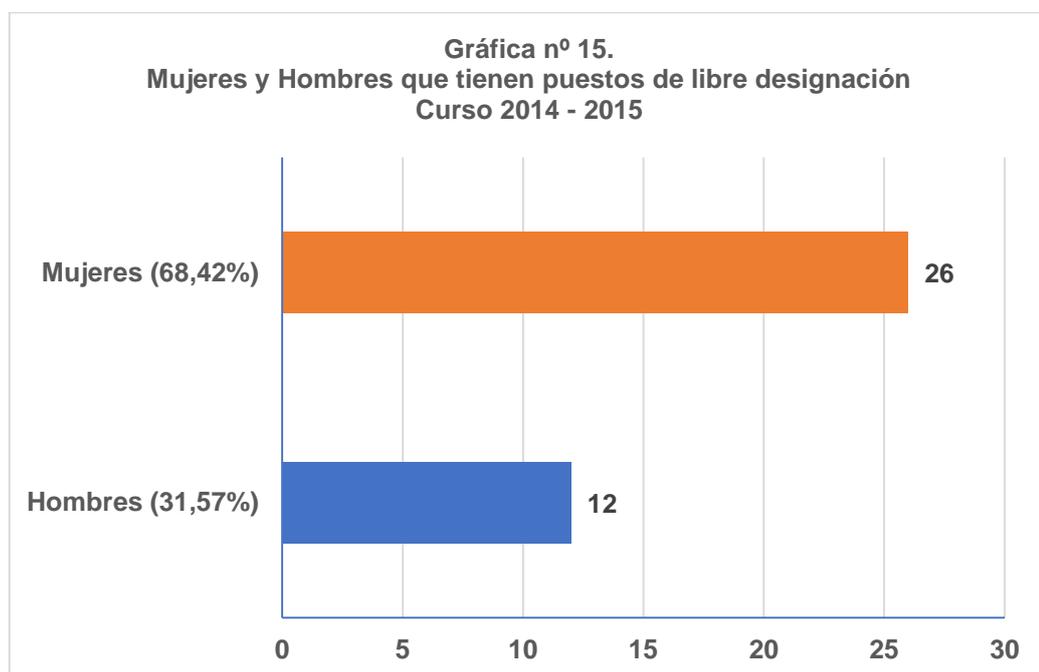
En la misma línea nos encontramos el número de personal funcionario que tienen nivel A2 o superior, siendo el porcentaje de mujeres (64,6%) superior al de los hombres (35,4%).



Con porcentajes similares a los anteriores nos encontramos el personal laboral del Grupo II o superior, como se ve en la Gráfica nº 14 el porcentaje de mujeres (62,5%) superior al de los hombres en estos cargos (37,5%).



La gráfica nº 15 muestra el total de mujeres y hombres que desempeñan puestos de libre designación (38), siendo el porcentaje de mujeres que tienen estos cargos (68,42%) muy superior al de los hombres (31,57%).



De forma resumida podemos observar en la tabla nº 3 los datos desagregados por sexo y categoría Administración y Gestión del curso académico 2014/2015, donde se constata que existen más mujeres que hombres desempeñando las tareas de Administración y Gestión en la Universidad Pablo de Olavide.

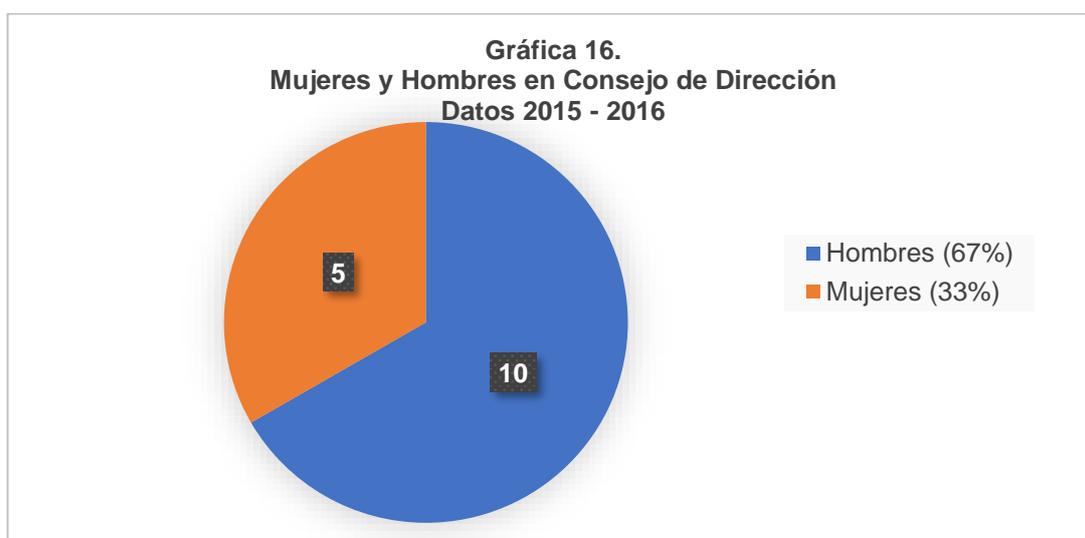
Tabla nº 3. Indicadores de género por categoría Administración y Gestión 2014/2015.

Indicador	Número/Proporción Hombres	Número/Proporción Mujeres	Total
Desempeñan cargos de gestión unipersonal de carácter estatutario o asimilado	40 (37,5%)	65 (62,5%)	105
Personal funcionario que ostenta nivel A2 o superior	29 (35,4%)	53 (64,6%)	82
Personal laboral grupo II o superior	9 (37,5%)	15 (62,5%)	24
Puestos de libre designación	12 (31,57%)	26 (68,42%)	38

## 5. Participación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la UPO.

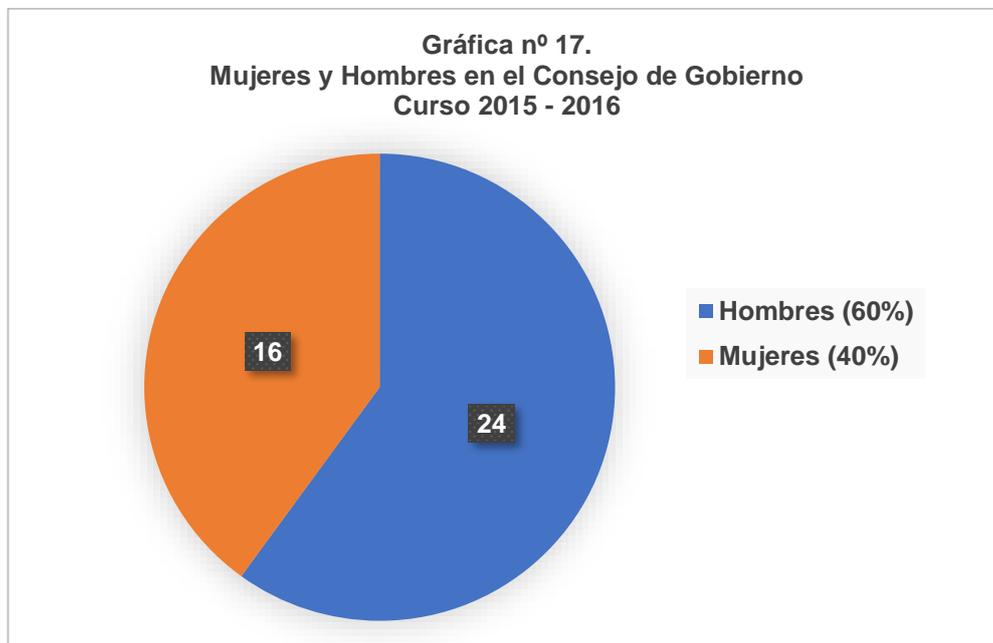
A continuación, se muestran los datos referentes a la participación de mujeres y hombres en los órganos de Dirección y de Gestión en la UPO, concretamente en Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno y en los Equipos Decanales y Dirección de las Facultades.

En la Gráfica nº 16, se observa que el Consejo de Dirección de la UPO en el curso 2015/2016 está compuesto por 15 miembros, desempeñando los puestos más representativos e importantes en la Universidad tres hombres en los cargos de Rector, Secretario General y Gerente. A su vez, tal y como se indica en la gráfica, el 67% del equipo del Consejo de Dirección son hombres frente al 33% que son mujeres.

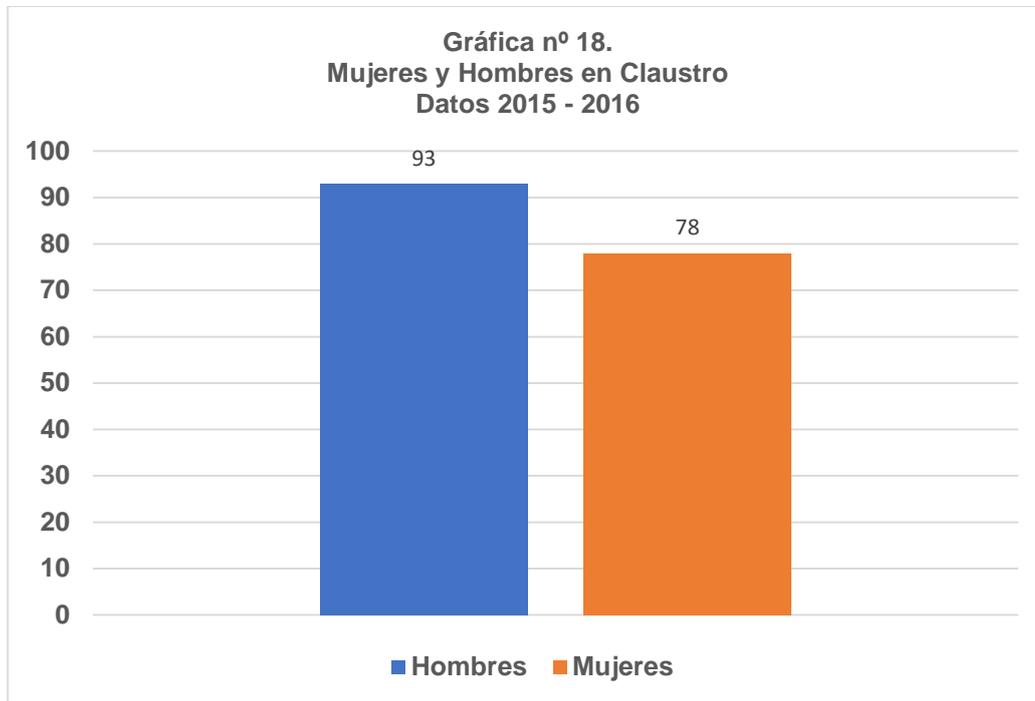


En relación al Consejo de Gobierno, tal y como se indica en la Gráfica nº 17, en el curso 2015/2016 de las 36 personas que componen este Consejo de Gobierno, el número de hombres (24) es mayor que el número de mujeres (16), siendo el porcentaje de 60% el hombres al 40% en mujeres. Estudios recientes confirman la escasa presencia de las mujeres en altos cargos universitarios, lo que se pone de manifiesto en los resultados obtenidos de la sistematización de los datos reflejados en esta tabla.

Estos datos, junto con los datos que se muestran en la Gráfica nº 16 sobre la participación de mujeres y hombres en Consejo de Dirección en la UPO 2015/2016, muestran la imprescindible promoción explícita y pública de las mujeres para favorecer su inclusión en los espacios profesionales y de toma de decisiones.



En relación al Claustro, tal y como se observa en la Gráfica nº 18, también existen más hombres que mujeres, siendo 93 hombres y 78 mujeres.



En la tabla nº 4, se observa la participación de mujeres y hombres en Equipos Decanales, Dirección de Facultades y Escuelas en la UPO durante el curso académico 2015/2016. La tabla muestra que la UPO cuenta con 6 Facultades y 1 Escuela Politécnica Superior<sup>8</sup>. En cuanto a los cargos en los Equipos Decanales se observa que el número de Decanas (4 Decanas) es superior al de Decanos (2 Decanos) al frente de las 6 Facultades que componen la UPO. Respecto a la participación de mujeres y hombres en los cargos relacionados con los vicedecanatos o subdirecciones en las facultades se observa como el número de mujeres es inferior (12 mujeres) al de los varones (18 hombres). Además, con relación a la representación de los demás miembros del EDFE en la tabla se observa que el número de varones (9 hombres) es inferior al de las mujeres (11 mujeres).

También se observa como la presencia de mujeres y hombres es equilibrada en los EDFE en las Facultades de Derecho, Ciencias Empresariales, Ciencias del Deporte,

<sup>8</sup> Actualmente, la UPO, está conformada por 6 Facultades, 1 Escuela Politécnica Superior, 1 Centro Adscrito, 15 Departamentos y 8 Centros Propios de Investigación. En la tabla 8 sólo se muestran los datos referentes participación de mujeres y hombres en Equipos Decanales, Dirección de Facultades y Escuelas en la UPO durante el curso académico 2015/2016.

Experimentales y Humanidades. En la Facultad de Ciencias Sociales la representación de mujeres (8 mujeres) es muy superior a la de los hombres (1 hombre).

Finalmente constatamos que el total de integrantes del EDFE en la Escuela Politécnica Superior son hombres.

Tabla nº 4. Participación de mujeres y hombres en Equipos Decanales, Dirección de Facultades y Escuelas en la UPO 2015/2016.

EQUIPO DECANAL/DIRECCIÓN DE FACULTADES/ESCUELAS (EDFE)	Líder del EDFE		Vicedecanas/os o subdirectoras/es		Demás miembros del EDFE		Total integrantes del EDFE		
	M	H	M	H	M	H	M	H	Total
Facultad de Derecho	1	0	3	2	2	2	6	4	10
Facultad de Ciencias Empresariales	0	1	2	3	2	2	4	6	10
Facultad de Ciencias Sociales	1	0	4	1	3	0	8	1	9
Facultad de Ciencias del Deporte	1	0	0	3	1	0	2	3	5
Facultad de Ciencias Experimentales	0	1	2	3	2	1	4	5	9
Facultad de Humanidades	1	0	1	3	1	2	3	5	8
Escuela Politécnica Superior	0	1	0	3	0	2	0	6	6

## 6. En síntesis

En cuanto a la situación en materia de Investigación se subraya la importancia de fomentar la participación de las mujeres como directoras de grupos de investigación y de proyectos de investigación competitivos o artículo 83 LOU. Asimismo, y con el objeto de fomentar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional docente e investigadora, deben favorecerse las medidas necesarias para la obtención de sexenios.

Es importante contar con datos desagregados por sexo sobre el total de PDI en la UPO para poder realizar análisis más exhaustivos sobre la situación y posición de las mujeres en la docencia y la investigación en la universidad, como puede ser el número de Catedráticas. Sobre este punto tan sólo podemos afirmar que el Personal Docente e Investigador a tiempo completo son en mayor proporción hombres.

También es interesante destacar la situación y participación de las estudiantes en los cargos de responsabilidad en el Consejo de Estudiantes, ya que siendo el número de estudiantes mujeres matriculadas en grado y postgrado mucho mayor que el de los estudiantes hombres, los datos con relación a la representación están en consonancia con una mayor representación de las mujeres, pero no es mayor en proporción con relación a la matriculación y representación de los estudiantes varones.

Destacar como datos interesantes y relevantes que todos los cargos de administración en la UPO (de gestión unipersonal de carácter estatutario o asimilado, del personal funcionario que ostenta un nivel A2 o superior y personal laboral grupo II o superior) están ocupados mayoritariamente por mujeres. Estos datos están en consonancia con el número de mujeres y hombres que componen el PAS en la UPO, siendo el porcentaje de mujeres en este sector mayoritario. Lo mismo ocurre en los puestos de libre designación.

De los datos referentes a la participación de mujeres y hombres en órganos de Dirección y de Gestión en la UPO (Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno y en los Equipos Decanales y Dirección de las Facultades) se subraya la necesidad de poner en marcha en la UPO políticas de igualdad que faciliten la plena incorporación de las mujeres en todos los ámbitos profesionales y de gestión de la universidad y la imprescindible promoción explícita y pública de las mujeres para favorecer su inclusión en los espacios profesionales y de toma de decisiones.

Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la Universidad, en la docencia, la investigación y la gestión académica es fundamental para eliminar posibles desigualdades de género que puedan influir negativamente en el desarrollo de la misma. Además, la inclusión de indicadores de género dentro de las memorias académicas de la UPO y la sistematización de datos y estadísticas desagregados por sexo, forman parte de un nuevo modelo que visibiliza la situación de mujeres y hombres en el ámbito universitario para la eliminación de posibles desigualdades y para el fomento de la participación de las mujeres en los órganos de gestión y dirección en la universidad.

De estos datos se desprende la necesidad de poner en marcha en la UPO políticas de igualdad que faciliten la plena incorporación de las mujeres en todos los ámbitos profesionales y de gestión de la Universidad.