

Informe de Evaluación Final

I Plan de Igualdad entre
mujeres y hombres
Universidad Pablo de Olavide
2013-2015



UNIVERSIDAD

**PABLO DE
OLAVIDE**

SEVILLA

Oficina para la Igualdad
Unidad de Cultura y Participación Social
Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social

RESUMEN

El presente informe tiene como objetivo general conocer el grado de implementación e impacto de las acciones previstas en el marco del I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla (2013-2015).

Para ello, en primer lugar se señalan los hitos más importantes en el desarrollo e implementación de políticas de género e igualdad en la UPO hasta la fecha y el papel de la Oficina para la Igualdad como órgano responsable del impulso de las políticas de igualdad que la institución promueva.

En segundo lugar, se señalan los principales resultados de las acciones realizadas, en proceso y por realizar, previstas en el citado plan, utilizando una metodología tanto cuantitativa como cualitativa, que responde a dos dimensiones. En la primera dimensión sobre *el proceso*, se evalúa el grado de cumplimiento de las acciones a través de las actividades realizadas. En la segunda dimensión, *por resultados*, se mide el nivel de cumplimiento de los objetivos a través del grado de ejecución de las acciones, mediante la percepción sobre las fortalezas y debilidades del plan, que tienen los distintos sectores universitarios (PAS, PDI y alumnado), recogidas a través de la realización de grupos de discusión.

Por último, y a modo de conclusión, se sistematizan y describen las líneas prioritarias a tener en cuenta para la elaboración y diseño, del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UPO.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE Y SU COMPROMISO CON LA IGUALDAD ...	5
OBJETIVOS	8
METODOLOGÍA.....	9
EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UPO.....	11
ANÁLISIS DE LAS ACCIONES.....	11
EJE 1. SENSIBILIZACIÓN, COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL.	13
EJE 2. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN.....	23
EJE 3. ACCESO, PROMOCIÓN, FORMACIÓN CONTINUA, DESARROLLO PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA	31
EJE 4. REPRESENTATIVIDAD, PARTICIPACION Y GOBIERNO.	34
EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.....	41
EJE 6. SALUD LABORAL, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.	45
LA UPO EN CIFRAS	50
EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD	50
Panel sintético de indicadores 2013-2014, 2014-2015 y 2015-2016.....	50
INVESTIGACIÓN:.....	50
ESTUDIANTES	52
DOCENCIA.....	54
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	58
PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UPO.....	61
ANÁLISIS CUALITATIVO	63
Resultados de los grupos de discusión	63
Sector PDI.....	63
Sector PAS.....	66
Sector Estudiantes.	68
Propuestas de los distintos sectores universitarios, recogidas a partir de los grupos de discusión realizados.....	70
Resumen de las principales acciones que están contribuyendo o han contribuido al avance del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la UPO, a partir del I Plan de Igualdad.	72
Conclusiones	79

INTRODUCCIÓN

La Oficina para la Igualdad de la Unidad de Cultura y Participación Social del Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, actualmente se consolidada como órgano permanente para el desarrollo e implementación .de las políticas públicas de género e igualdad que la institución promueva. Entre otras funciones, viene impulsando las acciones previstas en el I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres 2013-2015, a través de sus seis ejes de actuación:

- 1) Sensibilización, comunicación, lenguajes e imagen institucional;
- 2) Docencia, investigación e Innovación;
- 3) Acceso, promoción, formación continua, desarrollo profesional y política retributiva;
- 4) Representatividad, participación y Gobierno;
- 5) Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar;
- 6) Salud laboral, acoso y discriminación.

Siguiendo la estrategia de evaluación prevista en este primer plan, se elabora este informe final de evaluación.

LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE Y SU COMPROMISO CON LA IGUALDAD

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres es un principio reconocido por las Naciones Unidas. La Unión Europea plantea que este principio debe tomarse en consideración de manera sistemática en el conjunto de políticas y acciones comunitarias. La Constitución Española, recoge este principio que se ha reflejado de forma fehaciente en la legislación estatal y andaluza (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; Ley 13/2007, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género...).

Todos los organismos internacionales coinciden en que los escenarios y prácticas educativas son ámbitos fundamentales en los que trabajar para el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La sociedad y las instancias educativas en general tienen el reto y el deber de promover acciones y condiciones que garanticen que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva. En España, como señala la Ley Orgánica 4/2007 de modificación de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, 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 universidad¹”.

La Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, está comprometida desde su creación en 1997, con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. Fue Rosario Valpuesta, Catedrática de Derecho Civil, la primera mujer en ocupar el cargo de Rectora de esta universidad. Defensora de los derechos de las mujeres, en el ámbito académico estaba convencida de que lo verdaderamente transformador y lo que hace

¹ Preámbulo de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, la Exposición de Motivos de la LOMLOU puede consultarse en el Boletín Oficial del Estado Español núm 89, de 13 de abril de 2007.

avanzar a la sociedad en igualdad es la creación del pensamiento, que ha de servir de guía para la estrategia política y la intervención social.

Como espacio público educativo de formación superior, que realiza mediante la docencia, la investigación y el estudio, la Universidad Pablo de Olavide está al servicio de la sociedad y se define como un lugar de reflexión y pensamiento crítico comprometido con la contribución al progreso, con la enseñanza del respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas, con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad y los valores humanos y con la respuesta a las necesidades y problemas de la sociedad contemporánea .

Actualmente, los principios enunciados que promueven el fomento del principio de igualdad en el ámbito universitario, se desarrollan en la Universidad Pablo de Olavide a través del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2013-2015), elaborado a partir del Estudio Diagnóstico de la situación de igualdad de mujeres y hombres (2010/2011- ISBN 978-84-694-6288-1).

Este Estudio Diagnóstico está conformado por dos bloques, uno relacionado con la revisión de la posición de mujeres y hombres en la UPO y otro, sobre los factores implicados en las experiencias de conciliación de mujeres y hombres. Atendiendo a las conclusiones de los estudios diagnósticos realizados, se ponen de manifiesto una serie de desequilibrios y desigualdades de género en la UPO, que se van a atender de forma prioritaria en el I Plan de Igualdad de la UPO, impulsado por la Oficina para la Igualdad de la Unidad de Cultura y Participación Social del actual Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social, respondiendo así a la normativa legislativa citada anteriormente, así como en el marco previsto en la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía,

Por todo ello, la Oficina para la Igualdad, como organismo encargado de velar por el cumplimiento en materia de igualdad dentro de la propia estructura universitaria, entre sus diferentes objetivos se propone como prioridad el impulso de las acciones previstas en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, para su implantación a través de seis ejes de actuación que se concretan en uno o varios objetivos, que se subdividen en metas. Éstas se especifican en medidas o acciones, en las que se definen distintos indicadores que se han tenido en cuenta para el seguimiento y evaluación de las mismas.

El I Plan de Igualdad de la UPO, por carácter transversal, se diseña con la participación de todos los órganos universitarios a través de la Comisión Consultiva

para la implantación del I Plan de Igualdad de la UPO. Esta comisión se crea como grupo de trabajo compuesto de forma paritaria, por miembros del Equipo de Gobierno, de la Dirección del PDI y del PAS (con poder de decisión) y de la representación legal del personal (PAS y PDI) y del alumnado, para facilitar e impulsar el proceso de implantación del citado Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide. De la misma manera, se creó la Comisión Experta para la Evaluación en materia de Género e Igualdad, formada por especialistas de acreditada trayectoria en el ámbito de políticas públicas en materia de género e igualdad en el ámbito universitario como en otros, que participa en el informe final de evaluación de impacto de las medidas previstas en el plan.

Para la elaboración y diseño de este Informe final del impacto de las acciones implementadas en el marco del I Plan de Igualdad, se renuevan las comisiones de trabajo, el 27 de julio de 2016, atribuyéndosele distintas funciones, entre las que destacamos, el impulso de este informe.

Quedan nombradas las Comisiones como:

- Comisión para la Igualdad de Género.
- Comisión Experta en materia de Género e Igualdad.

A continuación se presentan los objetivos y metodología que se siguen para la elaboración de este informe final.

OBJETIVOS

Objetivo general:

Conocer el grado de implementación e impacto de las acciones previstas en el marco del I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla (2013-2015).

Objetivos específicos:

- Establecer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad.
- Determinar las acciones realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización.
- Inferir las posibles causas que han dificultado las acciones no realizadas del Plan de Igualdad.
- Proponer mejoras que orienten la elaboración del II Plan.

METODOLOGÍA

La metodología de evaluación del plan se ha realizado en base a una metodología cuantitativa y cualitativa, respondiendo a dos dimensiones:

a) Proceso. Se evalúa el grado de cumplimiento de las acciones a través de las actividades realizadas.

Para analizar las acciones desarrolladas en el I Plan de Igualdad se ha llevado a cabo un análisis de contenido de fuentes primarias, en concreto de la memoria de actividades de la Universidad Pablo de Olavide, en la que se recogen todas las acciones que se han llevado a cabo en el curso académico, teniendo en cuenta las memorias de los cursos 2013/2014, 2014/2015 y 2015/2016.

Para la recogida de la información se ha diseñado una ficha con los siguientes ítems:

➤ Acción.

Definición de la acción que se define en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

➤ A quien corresponde la responsabilidad de la acción.

Definición del órgano de la Universidad al que le corresponde cada una de las acciones

➤ Indicador.

Cada acción a evaluar tiene un indicador que mide el grado de consecución del objetivo de la acción.

➤ Nivel de ejecución. Realizada; Por Realizar; En Proceso. Cada nivel de ejecución de resalta con un color:

→ **Realizada** (Azul).

→ **Por realizar** (Rojo).

→ **En proceso** (Verde).

➤ Comentarios sobre el proceso.

Se establecen las aclaraciones que se consideren pertinentes en cada acción para entender el nivel de ejecución de la misma.

➤ Recomendaciones.

Son importantes las recomendaciones para tenerlas en cuenta a la hora de elaborar el II Plan de Igualdad

b) Resultado. Mide el nivel de cumplimiento de los objetivos a través del grado de ejecución de las acciones.

Para llevar a cabo esta evaluación se han realizado tres grupos de discusión con los diferentes grupos de interés de la Comunidad Universitaria: Personal Docente e Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicios (PAS) y Estudiantes.

El objetivo de estos grupos de discusión ha sido valorar si se han cumplido los objetivos del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UPO y analizar la visión que tiene la Comunidad Universitaria sobre el proceso seguido en su ejecución. Las categorías establecidas en los grupos de discusión han girado en torno a:

- Percepción sobre las fortalezas y debilidades sobre el I Plan de Igualdad.
- Propuestas para las líneas prioritarias del próximo plan.

El instrumento de los grupos de discusión para la recogida de la información ha sido la grabadora, por lo que cada una de las sesiones ha sido grabada y transcritas con posterioridad.

EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UPO

ANÁLISIS DE LAS ACCIONES

Al análisis que a continuación se presenta hay que añadir algunas cuestiones para una mejor comprensión de la ejecución del I Plan de Igualdad de la UPO, ya que de otro modo, algunos datos pueden parecer imprecisos y nos podría llevar a confusión.

En primer lugar decir que algunos de los datos ofrecidos en los indicadores son cantidades aproximadas contabilizadas no de forma exacta, pues no disponemos a herramientas que sistematicen ciertos datos.

Por otro lado, creemos necesaria una breve explicación de uno de los niveles que marcan la ejecución de la acción, ya que cuando se menciona que la acción está en proceso, se refiere a que se ha realizado y no ha sido publicada o revisada, o se está realizando en el momento de elaboración de este informe. Es por ello que no se muestran unos datos exactos de la acción (en los indicadores), por diversos motivos, entre otros: que no se haya realizado el proceso de contabilización y sistematización de datos, que en el momento de elaboración de este informe se disponga de unos datos no fijos y se prevé una modificación en los mismos, etc.

También debemos hacer referencia a una de las cuestiones más importantes para poder realizar una valoración más aproximada a la realizada. Se trata de la temporalización. Hay que tener en cuenta no solo el nivel de evaluación de las acciones (realizada, por realizar y en proceso) sino que también debemos tener presente el espacio de tiempo previsto de ejecución que se plantea en el Plan de Igualdad de la UPO. Es decir, no es lo mismo que una acción por realizar, cuando se establece en Plan que su periodo de ejecución es anual, que cuando se ha establecido otra variable de tiempo como: permanente, 2013-2015, 2013-2014, 2014-2015 o 2013, 2014, 2015. Es por ello que a continuación se presenta de forma más visual un esquema resumen de todas las acciones realizadas, por realizar y en proceso, y el tiempo estimado que se plantea para cada acción, en el I Plan de Igualdad de la UPO.

Además queremos señalar que la vigencia del plan, prevista su finalización en 2015, se amplía hasta junio de 2016 y por lo tanto, su proceso de evaluación final ya

que el adelanto de las elecciones en la UPO, modificaron la calendarización prevista habiéndose realizado los tres informes que se incluyen en este documento durante:

- Durante los meses de abril y septiembre de 2016:
 - o Informe 1.- Análisis de indicadores, con resumen de lo hecho y por hacer.
 - o Informe 2.- Visión de grupos de interés (estudiantes, PAS y PDI), fortalezas y debilidades percibidas y líneas prioritarias para el próximo plan. Fechas en las que se realizaron los grupos de discusión propuestos:
 - Lunes 25 de abril: de 10.00h a 12.00h, PAS.
 - Martes 26 de abril: de 10.00h a 12.00h, Estudiantes.
 - Miércoles 27 de abril: de 10.00h a 12.00h, PDI.
- Septiembre- Noviembre de 2016. Proceso de consulta.
 - o Reunión de la Comisión para la Igualdad para la presentación de resultados del informe 1 y 2.
 - o Reunión de la Comisión Experta para presentación de los informes 1 y 2 y para el cierre de la evaluación final y apertura del proceso de planificación del II Plan de Igualdad.
 - o Proceso de recogida de propuestas.
- Diciembre:
 - o Informe 3.- Desempeño del Plan (Valoración de la Comisión para la Igualdad y de la Comisión Experta, evaluación del impacto y propuestas recogidas).
 - o Informe 4- Informe de Evaluación Final del I Plan de Igualdad de la UPO (Cierre del documento final: Informe 1 + Informe 2 + Informe 3 = Informe de Evaluación Final (conclusiones y propuestas para la elaboración del II Plan de Igualdad).

A continuación se detalla la información obtenida para cada una de las acciones marcadas en el I Plan de Igualdad 2013-2015, en torno a sus correspondientes ejes de actuación. La información para cada acción, se sistematiza en una tabla en la que se indica: *órgano responsable, calendarización, indicadores, nivel de ejecución, comentarios sobre el proceso y recomendaciones.*

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

.....

OBJETIVO 1. PROMOVER ACTUACIONES QUE PERMITAN LA SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y LA SOCIEDAD EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

META 1.1. QUE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y LA SOCIEDAD ALCANCEN ALTOS NIVELES DE SENSIBILIZACIÓN CON RELACIÓN A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN 1.1.1. Consolidar una oferta específica de sensibilización y formación en materia de género e igualdad de oportunidades.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Existencia o no de distintas acciones en materia de género e igualdad.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	En los dos últimos años se consolida la elaboración de un programa único, en el que recogen todas las acciones que organizan en la UPO en la materia y en el que participan las distintas Facultades/Departamentos/Centros... Este programa se elabora en el marco de las campañas con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres 25-Nov y el Día Internacional de las Mujeres 8-M ² . Se establecen además, colaboraciones con entidades, organizaciones, etc., que trabajan para la promoción de la igualdad.
Recomendaciones	Contar con una dotación presupuestaria fija anual.

ACCIÓN 1.1.2. Desagregar por sexo todos los datos y estadísticas que se recojan en la UPO.	
Responsabilidad	Secretaría General.

² Las acciones desarrolladas en el marco de las campañas con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres 25-Nov y el Día Internacional de las Mujeres 8-M, están desarrolladas en el apartado *Resultados* de este documento.

	Todos los Vicerrectorados.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Número de estadísticas publicadas que incluyan todos sus datos desagregados por sexo. Número de Áreas, Unidades, Oficinas, Servicios, Departamentos y Centros de la UPO que recogen y presentan sus datos desagregados por sexo.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Con el objeto de contar anualmente con un diagnóstico básico sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la UPO, la Comisión para la Igualdad y la Comisión Experta, acuerdan como indicadores específicos por sectores (PAS, PDI y Estudiantes) los indicadores que se señalan en el apartado “ <i>Indicadores</i> ” de este documento ³ . Además se recogen en la memoria anual de la UPO, datos desagregados por sexo de la representación de las mujeres en los órganos colegiados. Se ha instado a todos las Áreas/Unidades/Servicios a desagregar por sexo cualquier datos que sirva para medir la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la UPO.
Recomendaciones	Seguir manteniendo esta acción en el II Plan.

ACCIÓN 1.1.3. Realizar campañas de sensibilización que favorezcan la igualdad de oportunidades en la elección de carrera profesional.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Estudiantes
Calendarización	Anual.
Indicadores	Número de actividades desarrolladas que integren la perspectiva de género.
Nivel de Ejecución	<u>Por realizar.</u>
Comentarios sobre el proceso	No tenemos información de que se haya incorporado la perspectiva de género en estas campañas.
Recomendaciones	Mantener esta acción en el II Plan.
Recursos	

ACCIÓN 1.1.4. Implicar al alumnado, al PAS y al PDI, a través de las diferentes Áreas, Unidades, Centros, Oficinas, Servicios y Departamentos de la UPO con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.

³ En el apartado “Indicadores” de este documento se recogen los datos correspondientes a los indicadores anuales diagnósticos de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la UPO por sectores, cursos académicos 2013/2014 y 2014/2015.

	Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Incremento del número de participantes en las acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres impulsadas/organizadas por la Oficina de Igualdad, por los Centros y Servicios.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Aumento en el número de participantes en las acciones en materia de género e igualdad puestas en marcha ⁴ .
Recomendaciones	Diseñar acciones teniendo en cuenta las demandas de la Comunidad Universitaria, como por ejemplo, conciliación y corresponsabilidad, acoso sexual y por razón de sexo, ciberviolencia de género, nuevas masculinidades, etc. Visibilizar las acciones para que tengan un mayor impacto.

ACCIÓN 1.1.5. Establecer redes con Asociaciones e Instituciones que trabajen en materia de género, para colaborar en distintas actuaciones en pro de la igualdad entre mujeres y hombres.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Aumento en el número de convenios y colaboraciones. Mayor participación de la Universidad en las acciones desarrolladas por Asociaciones e Instituciones.
Nivel de ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	La Oficina para la Igualdad pertenece a la RUIGEU (Red de Universidades Públicas de España para la Igualdad de Género) y a la Red de Universidades Andaluza para la Excelencia en materia de Género e Igualdad. Además, la UPO mantiene convenios de colaboración con Asociaciones de Mujeres y para la promoción de la igualdad de género, que mantiene a través de los distintos Departamentos, Grupos de Investigación y Programas de Postgrado.
Recomendaciones	Continuar con el trabajo en red.

ACCIÓN 1.1.6. Otorgar un premio con carácter anual, dirigido a toda la comunidad universitaria, que reconozca las buenas prácticas realizadas en la UPO en materia de igualdad.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Anual

⁴ Ver memorias anuales de la Oficina para la Igualdad en el espacio web de la Unidad de Cultura y Participación Social del Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social, donde se ve este incremento.

Indicadores	Número de buenas prácticas valoradas para la entrega del premio
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Señalamos esta acción como realizada ya que actualmente y desde 2014, organizado por la Asociación Rosario Valpuesta, la Facultad de Derecho de la Universidad Pablo de Olavide y el Movimiento Carmona por la Feminización del Derecho Privado, se pone en marcha el “Premio Rosario Valpuesta ⁵ ”, que cuenta con la colaboración y el patrocinio de la Excelentísima Diputación Provincial de Sevilla (dotado con un importe de 5.000 euros y la publicación del trabajo ganador), con el objetivo de promover y reconocer la actividad investigadora, respaldando el desarrollo de trabajos de investigación innovadores y actuales que redunden en el conocimiento y beneficio de la sociedad.
Recomendaciones	Seguir contando con este premio y con otros en la propia universidad, que promuevan y reconozcan las buenas prácticas en género e igualdad en el ámbito de la docencia, la investigación y la participación social, son fundamentales como ejercicio y garante del principio de igualdad y visibilización de las mujeres y su trabajo en los distintos espacios y en la construcción de una sociedad justa e igualitaria.

OBJETIVO 2. IMPULSAR LA COMUNICACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

META 2.1. QUE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA CONOZCA LOS RESULTADOS DEL ‘ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA’

ACCIÓN 2.1.1. Grabar y distribuir CDs del ‘Estudio Diagnóstico de la Situación de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla’.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	2013.

⁵ Más información sobre el Premio Rosario Valpuesta en: <http://asociacionrosariovalpuesta.es/bases-de-la-convocatoria-del-premio-de-investigacion-rosario-valpuesta/>

Indicadores	Distribución del Cd entre la Comunidad Universitaria
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Se grabaron y distribuyeron CDs, para todas las personas que integraban el Consejo de Gobierno de la UPO, en 2013.
Recomendaciones	Para próximos cursos esta acción no es necesaria con las nuevas herramientas de comunicación como las redes sociales.

ACCIÓN 2.1.2. Publicar en la página Web de la Oficina para la Igualdad de la UPO, el ‘Estudio Diagnóstico de la Situación de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la UPO’.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Publicación del Estudio en la web de la Oficina
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	El Estudio permanece publicado en la actualidad y desde su finalización en 2011, en el espacio web https://www.upo.es/upsc/igualdad/plan-de-igualdad/
Recomendaciones	Realizar un nuevo estudio diagnóstico que refleje el contexto universitario actual y dar difusión del mismo.

META 2.2. QUE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA CONOZCA LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD QUE SE REALICEN TANTO DENTRO COMO FUERA DE LA UPO

ACCIÓN 2.2.1. Hacer accesible las cuestiones de género e igualdad a través de la web general, redes sociales y otras herramientas institucionales de la UPO.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Publicación de las acciones en la web de la Oficina para la Igualdad Publicación en Redes Sociales de la UPO Publicación de las acciones en prensa
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Las acciones se publican en la web de la Oficina para la Igualdad, en prensa y en las redes sociales. También se envía correo electrónico dirigido a toda la comunidad universitaria (TUPO). Además en la memoria anual de la UPO se destacan las acciones desarrolladas.
Recomendaciones	Aumentar la presencia en las Redes Sociales, en prensa y en

	<p>espacio “agenda” UPO. Crear un Facebook de la OPI y mantenerlo activo. Facilitar el acceso a la web de la Oficina para la Igualdad desde la Página Web principal de la UPO, para hacer más visibles las acciones puestas en marcha y el propio Plan de Igualdad de la UPO.</p>
--	---

ACCIÓN 2.2.2. Difundir mediante correo electrónico todas aquellas actuaciones en materia de igualdad realizadas en la UPO.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Envío de correos electrónico sobre las acciones en materia de igualdad
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Se han enviado por mail todas las acciones que se realizan y de las que ha tenido conocimiento la OPI.
Recomendaciones	Estas acciones se envían desde el correo genérico de la Unidad de Cultura y Participación Social, se recomienda hacerlo desde el correo genérico de la OPI.

ACCIÓN 2.2.3. Editar y divulgar monográfico que incluya las acciones en materia de Igualdad de la UPO aprovechando las herramientas de divulgación científica de la Universidad Pablo de Olavide.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Anual.
Indicadores	Monográfico publicado en revista UPO-Innova Número de acciones incluidas en el monográfico Número de descargas del monográfico realizadas
Nivel de Ejecución	<u>Por realizar.</u>
Comentarios sobre el proceso	Incluir en el II Plan de Igualdad.

ACCIÓN 2.2.4. Crear un espacio en la Página Web de la Oficina para la Igualdad de la UPO, en el que se publique información relativa a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Creación de un espacio sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la página Web de la Oficina para la Igualdad. Número de participantes en foro sobre conciliación, desagregado por sexo.

	Número de medidas y/o acciones publicadas en dicha página Web.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Se ha creado un espacio en la web de la OPI, donde está publicada la información relativa a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. https://www.upo.es/upsc/conciliación/
Recomendaciones	Incluir este aspecto en el II Plan de Igualdad

OBJETIVO 3. ELIMINAR LA TRANSMISIÓN DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA IMAGEN Y LAS DISTINTAS FORMAS DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA UPO

META 3.1. LOGRAR QUE SE GENERALICE EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

ACCIÓN 3.1.1. Adaptar la página Web de la Universidad Pablo de Olavide a un uso no sexista del lenguaje.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Anual.
Indicadores	Número de espacios Web revisados de las diferentes Áreas, Unidades, Centros, Servicios y Departamentos de la UPO.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Aunque se ha realizado esta acción debemos de seguir revisando el contenido de la web para que sus actualizaciones mantengan el lenguaje no sexista.
Recomendaciones	Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad para darle continuidad.

ACCIÓN 3.1.2. Adaptar la documentación generada por el Personal de Administración y servicios y el Personal Docente e Investigador de la UPO (documentos administrativos, guías docentes...) a un uso no sexista del lenguaje.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Anual.
Indicadores	Número de documentos revisados.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>

Comentarios sobre el proceso	Aunque se ha realizado esta acción se siguen revisando los documentos para asegurar el lenguaje no sexista.
Recomendaciones	Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad para darle continuidad.

ACCIÓN 3.1.3. Ajustar y/o modificar los nombres de las Áreas, Unidades, Oficinas, Centros y Departamentos de la UPO para que integren tanto a mujeres como a hombres.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	2014.
Indicadores	Número de Áreas, Unidades, Oficinas, Centros y Departamentos de la UPO que pasan a incluir en su nomenclatura a mujeres y hombres.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Aunque se ha realizado esta acción se siguen revisando los nombres de las nuevas áreas, unidades... para asegurar el lenguaje no sexista
Recomendaciones	Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad para darle continuidad

ACCIÓN 3.1.4. Elaborar y publicar en la página Web de la UPO un ‘Manual de estilo no sexista’ para la mejora de la comunicación interna y externa.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	2014.
Indicadores	Publicación del ‘Manual de estilo no sexista’ para la mejora de la comunicación interna y externa de la UPO.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	El Manual está publicado desde su elaboración y difusión en prensa en marzo de 2015, en el espacio web de la OPI, “ <i>Construir igualdad con las palabras: recomendaciones para un uso inclusivo del lenguaje</i> ”, publicado en https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/guia_lenguaje_no_sexista_como_libro.pdf
Recomendaciones	Darle mayor difusión al manual.

ACCIÓN 3.1.5. Proponer medidas concretas resultantes de las revisiones del uso sexista del lenguaje.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Anual.

Indicadores	Número de propuestas dirigidas a las distintas instancias para el uso no sexista del lenguaje. Número de modificaciones efectivamente realizadas para el uso no sexista del lenguaje.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Se ha modificado el lenguaje de la web de la UPO, de distintos documentos administrativos de diferentes servicios, así como la forma de comunicarse a través de los correos dirigidos a la comunidad universitaria desde los Vicerrectorados, Áreas, Unidades...
Recomendaciones	Seguir impulsando el uso no sexista del lenguaje.

META 3.2. QUE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE COMUNICACIÓN E IMAGEN SEAN INSTRUMENTOS UTILES PARA LA ELIMINACION DE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

ACCIÓN 3.2.1. Adaptar la página web de la Universidad Pablo de Olavide para evitar contenidos o imágenes que perpetúen y reproduzcan estereotipos y roles de género.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Anual.
Indicadores	Número de espacio web revisados anualmente. Número de imágenes sustituidas.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Aunque se ha realizado esta acción se siguen revisando los contenidos e imágenes para asegurar que no reproducen estereotipos ni roles de género.
Recomendaciones	Incorporar esta acción al II Plan ya que es necesario realizarlo de forma continua.

ACCIÓN 3.2.2. Incorporar las acciones formativas relacionadas con la igualdad y el uso no sexista de las redes sociales.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Anual.
Indicadores	Número y ratio de incorporaciones de este contenido en las acciones formativas.
Nivel de Ejecución	<u>Por realizar.</u>
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	Incorporar esta acción al II Plan dada la importancia que conllevan las nuevas relaciones sociales a través de internet y los nuevos tipos de violencia contra las mujeres que se

	vienen dando, sobre todo en las parejas más jóvenes. Dotar económicamente.
--	---

ACCIÓN 3.2.3. Adaptar todo el material publicitario e informativo (carteles, folletos, DUPO) para evitar contenidos o imágenes que perpetúen y reproduzcan estereotipos y roles de género	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad. Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Comunicación.
Calendarización	Anual.
Indicadores	Número y ratio de materiales revisados anualmente.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Aunque se ha realizado esta acción se siguen revisando los carteles y folletos para asegurar que no reproducen estereotipos ni roles de género.
Recomendaciones	Incorporar esta acción al II Plan ya que es necesario realizarla de forma continua.

ACCIÓN 3.2.4. Producir materiales alternativos y campañas (carteles, folletos, noticias, publicaciones en la página web y en las redes sociales) que tengan como objetivo la erradicación de los estereotipos y los roles de género.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad. Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Comunicación.
Calendarización	Anual.
Indicadores	Número y ratio de carteles y folletos realizados para este fin, con respecto al total de la producción. Número de comentarios o de imágenes insertadas para tal fin
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Aunque se ha desarrollado esta acción se siguen realizando campañas y materiales con tal fin en los medio de comunicación de la UPO.
Recomendaciones	Incorporar esta acción al II Plan ya que es necesario realizarla de forma continua. Mayor coordinación entre los órganos responsables de esta acción y elaboración de un procedimiento para la buena marcha de esta acción.

EJE 2. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

.....

OBJETIVO 4. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA QUE SE IMPARTE EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA

META 4.1. QUE LAS TITULACIONES DE GRADO Y POSTGRADO INCLUYAN FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN 4.1.1. Realizar un estudio de la inclusión de la perspectiva de género en las distintas titulaciones de Grado y Postgrado ofertadas en la UPO.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	2013-2014.
Indicadores	Número de asignaturas y/o módulos con perspectiva de género incluidas en los Planes de Estudio de las titulaciones de Grado y Postgrado que se imparten en la UPO. Número de hombres y mujeres que imparten docencia con perspectiva de género en la UPO. Número de alumnado matriculado en materias que incluyen la perspectiva de género en la formulación de sus objetivos y/o contenidos, desagregado por sexo. Número de alumnado matriculado en asignaturas específicas en materia de género e igualdad, desagregado por sexo.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Se ha detectado dónde existen asignaturas de género en los Grados y Postgrado. El informe está en proceso de elaboración.
Recomendaciones	Contar con personal becario para este estudio. Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad.

ACCIÓN 4.1.2. Fomentar la inclusión transversal de la perspectiva de género en las programaciones y guías docentes de Grado y Postgrado de la UPO.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Profesorado.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Evolución anual –número y ratio- de asignaturas que incluyen temas con perspectiva de género en sus programas y guías docentes en el conjunto de la

	planificación docente de la UPO. Evolución anual –número y ratio- de Planes de Estudio que contemplan contenidos transversales en materia de género en el conjunto de la planificación docente de la UPO.
Nivel de Ejecución	<u>Por realizar.</u>
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad.

ACCIÓN 4.1.3. Incluir contenidos específicos en materia de género en aquellas titulaciones en las que no estén contempladas, con base en los resultados obtenidos en el estudio planteado en la acción 4.1.1	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Profesorado.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Número de asignaturas específicas en materia de género e igualdad de oportunidades incluidas en los Planes de Estudio. Número de estudiantes que se matriculan en esas asignaturas.
Nivel de Ejecución	<u>Por realizar.</u>
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad.

ACCIÓN 4.1.4. Introducir el criterio ‘existencia de contenidos relativos al género y la igualdad’ para la valoración de los Contratos Programa de los Centros y Departamentos de la UPO.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Tecnologías de la Información e Innovación Digital.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Número y ratio de Contratos Programa de los Centros y Departamentos que incluyen contenidos relativos al género. Número de profesoras que imparten docencia en titulaciones de Postgrado. Número de créditos impartidos por sexo, edad y curso académico (primeros y últimos cursos de titulaciones de Grado, y Postgrado). Número de medidas puesta en marcha para difundir los resultados obtenidos en la revisión de la posición de las mujeres en el reparto de la docencia de la UPO.
Nivel de Ejecución	<u>Por realizar.</u>
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	Incorporar esta acción en el II Plan de Igualdad.

META 4.2. FORMAR AL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA

ACCIÓN 4.2.1. Impartir formación específica a PDI para la inclusión de la perspectiva de género en las distintas titulaciones de grado y postgrado de la UPO.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Número de acciones formativas para la inclusión de perspectiva de género en la docencia realizadas anualmente en la UPO
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Se han realizado tres ediciones de cursos para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria, presencial y e-learning.
Recomendaciones	Incorporar la perspectiva de género en los cursos de formación continua para el PDI, en la programación anual y desde del el Área de Formación del Profesorado. Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad.

ACCIÓN 4.2.2. Fomentar la elaboración de material didáctico que incluya la perspectiva de género.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Introducción en los planes de innovación de líneas específicas relacionadas con la elaboración de material didáctico con perspectiva de género. Número anual de acciones de innovación docente que incluyen elaboración o revisión de materiales formativos con perspectiva de género.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Se han publicado en la web de la OPI, en UPO-TV, conferencias, obras de teatro y spot, que sirven como material didáctico sobre la perspectiva de género y específicamente, para la prevención de la violencia contra las mujeres.
Recomendaciones	Incorporar esta acción en el II Plan de Igualdad.

OBJETIVO 5. FOMENTAR LA PRESENCIA SIGNIFICATIVA DE MUJERES EN LA DOCENCIA DE GRADO Y POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA

META 5.1. QUE EN LA PLANIFICACIÓN DOCENTE DE GRADO Y POSTGRADO LAS PROFESORAS DE LA UPO ALCANCEN PRESENCIA SIGNIFICATIVA Y RESPONSABILIDAD DOCENTE EN TODAS LAS TITULACIONES Y EN LOS DIVERSOS TIPOS DE MATERIAS

ACCIÓN 5.1.1. Analizar y difundir la distribución de mujeres y hombres en la planificación docente de las diversas titulaciones de la UPO, considerando esta presencia en función del tipo de materias/títulos (básicas, obligatorias, optativas; Grado, Postgrado...), y, en su caso, responsabilidad de materias.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Anual
Indicadores	Nº de actuaciones de órganos responsables y/o implicados encaminadas a favorecer esta meta. Total y ratio de profesoras y profesores en la planificación docente de las titulaciones de Grado de la UPO, desagregadas por tipo de materia (Básica, Obligatorias, Optativas) y responsabilidad/no en la materia. Total y ratio de profesoras y profesores en la planificación docente de las titulaciones de Postgrado de la UPO, desagregadas por tipo de materia (Obligatorias, Optativas) y responsabilidad/no en la materia.
Nivel de Ejecución	<u>Por realizar.</u>
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	Contar con personal becario. Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad.

ACCIÓN 5.1.2. Fomentar que los Departamentos propicien la presencia significativa de mujeres en la planificación docente de todas las materias y titulaciones de la UPO en las que tienen competencia, favoreciendo su presencia y responsabilidad organizativa en todo tipo de materias (básicas, obligatorias, optativas) y títulos (Grado, Postgrado...).	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Anual
Indicadores	Nº de actuaciones de órganos responsables y/o implicados encaminadas a favorecer esta meta. Total y ratio de profesoras y profesores de cada Departamento que figuran en la planificación docente de las materias de Grado y Postgrado en las que dicho

	Departamento tiene competencia, desagregadas por tipo de materia (Básica, Obligatorias, Optativas) y responsabilidad/no en la materia.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Se ha fomentado la presencia significativa de mujeres en los órganos de representación y participación de los Departamentos a través de los reglamentos de funcionamiento interno de los mismo.
Recomendaciones	Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad.

OBJETIVO 6. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INVESTIGACIONES QUE SE REALICEN EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA

META 6.1. QUE SE PRODUZCA UN AUMENTO EN EL NÚMERO DE INVESTIGACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

ACCIÓN 6.1.1. Elaborar, mantener y publicar una base de datos de investigaciones con perspectiva de género –tesis doctorales, grupos de investigación,...- realizadas en la UPO.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Tecnología
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Número de investigaciones con perspectiva de género registradas en la base de datos.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Esta acción se ha realizado y se sigue actualizando de forma permanente. La información está disponible en el espacio web de la OPI en: Tesis Doctorales: https://www.upo.es/upsc/igualdad/tesis-doctorales/ Grupos de Investigación: https://www.upo.es/upsc/igualdad/investigacion/ Publicaciones: https://www.upo.es/upsc/igualdad/publicaciones/
Recomendaciones	Incorporar esta acción en el II Plan de Igualdad.

ACCIÓN 6.1.2. Difundir información sobre investigación con perspectiva de género –convocatorias de subvenciones, premios de investigación, etc.-, a través de correo electrónico y página Web.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Tecnología
Calendarización	Permanente
Indicadores	Número de correos electrónicos sobre convocatorias de investigación enviados al PDI.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Se ha realizado esta acción y debe continuar realizándose.
Recomendaciones	Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad.

ACCIÓN 6.1.3. Incluir la promoción de ayudas a proyectos de investigación con perspectiva de género en el Plan Propio de Investigación de la UPO.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Tecnología
Calendarización	2013-2015
Indicadores	Número de ayudas a proyectos con perspectiva de género, concedidas a través del Plan Propio de Investigación de la UPO.
Nivel de Ejecución	<u>Por realizar.</u>
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad.

META 6.2. QUE SE VISIBILICE E INCENTIVE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES COMO INVESTIGADORAS

ACCIÓN 6.2.1. Hacer visible la presencia de las mujeres directoras de los grupos de investigación de la UPO.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Tecnología
Calendarización	2013-2015
Indicadores	Número de mujeres que dirigen grupos de investigación. Número de investigadoras principales en los grupos de investigación.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios del proceso	El espacio se encuentra en la web de la Oficina para la Igualdad. Disponible en: Grupos y Proyectos de Investigación: https://www.upo.es/upsc/igualdad/investigacion/
Recomendaciones	Hacer más visible este espacio vinculándolo con el Área de

	<p>Investigación y a través de las Redes Sociales. Realizar entrevistas semestrales a las profesoras, investigadoras lideresas de grupos de investigación para visibilizar su trabajo a través de internet y las redes sociales, acercando su trabajo a la sociedad en general. Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad.</p>
--	--

ACCIÓN 6.2.2. Hacer visibles las publicaciones realizadas por mujeres en la UPO.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social
Calendarización	2014-2015
Indicadores	Existencia de un espacio en la web de la UPO donde se recojan las publicaciones realizadas por mujeres
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	El espacio se encuentra en la web de la Oficina para la Igualdad en: Publicaciones: https://www.upo.es/upsc/igualdad/publicaciones/
Recomendaciones	Visibilizar las publicaciones por otras vías como las redes sociales. Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad.

ACCIÓN 6.2.3. Hacer visibles los proyectos de investigación competitivos dirigidos por mujeres en la UPO.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Tecnología
Calendarización	2013-2015
Indicadores	Existencia de un espacio en la web de la UPO donde se recojan los proyectos de investigación dirigidos por mujeres
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	El espacio se encuentra en la web de la Oficina para la Igualdad en: Grupos y Proyectos de Investigación dirigidos por mujeres: https://www.upo.es/upsc/igualdad/investigacion/
Recomendaciones	Aumentar la visibilidad de los proyectos de investigación vinculando el espacio con el Área de Investigación y a través de las Redes Sociales. Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad.

ACCIÓN 6.2.4. Incluir en el Plan Propio de Investigación de la UPO medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de

	Tecnología. Área de Investigación.
Calendarización	2014-2015
Indicadores	Número de ayudas a proyectos y grupos de investigación dirigidos por cada sexo concedidas a través del Plan Propio de Investigación de la UPO.
Nivel de Ejecución	<u>Por realizar.</u>
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad.

ACCIÓN 6.2.5. Impulsar el criterio de paridad en las acciones de reconocimiento institucional (Doctor Honoris Causa...).	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Tecnología.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Que sea paritario el reconocimiento institucional. Número y ratio de mujeres y hombres.
Nivel de Ejecución	<u>Por realizar.</u>
Comentarios del proceso	
Recomendaciones	Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad.

ACCIÓN 6.2.6. Promover un premio en reconocimiento a la labor de mujeres investigadoras.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Tecnología.
Calendarización	Permanente.
Indicador	Elaboración de criterios y fallo.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Señalamos esta acción como realizada ya que actualmente y desde 2014, organizado por la Asociación Rosario Valpuesta, la Facultad de Derecho de la Universidad Pablo de Olavide y el Movimiento Carmona por la Feminización del Derecho Privado, se pone en marcha el “Premio Rosario Valpuesta ⁶ ”, que cuenta con la colaboración y el patrocinio de la Excelentísima Diputación Provincial de Sevilla (dotado con un importe de 5.000 euros y la publicación del trabajo ganador), con el objetivo de promover y reconocer la

⁶ Más información sobre el Premio Rosario Valpuesta en: <http://asociacionrosariovalpuesta.es/bases-de-la-convocatoria-del-premio-de-investigacion-rosario-valpuesta/>

	actividad investigadora, respaldando el desarrollo de trabajos de investigación innovadores y actuales que redunden en el conocimiento y beneficio de la sociedad.
Recomendaciones	Seguir contando con este premio y con otros en la propia universidad, que promuevan y reconozcan las buenas prácticas en género e igualdad en el ámbito de la docencia, la investigación y la participación social, son fundamentales como ejercicio y garante del principio de igualdad y visibilización de las mujeres y su trabajo en los distintos espacios y en la construcción de una sociedad justa e igualitaria.

EJE 3. ACCESO, PROMOCIÓN, FORMACIÓN CONTINUA, DESARROLLO PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA

.....

OBJETIVO 7. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO, PROMOCIÓN, FORMACIÓN CONTINUA, DESARROLLO PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS, Y DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UPO

META 7.1. QUE HOMBRES Y MUJERES SE BENEFICIEN DE PROCESOS PARA EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN 7.1.1. Garantizar la composición paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y comisiones de acceso y promoción profesional en la UPO.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Profesorado. Gerencia.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen las comisiones y tribunales de acceso y promoción.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Salvo causa justificada las comisiones y tribunales deben ser paritarias
Recomendaciones	Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad.

ACCIÓN 7.1.2. Realizar una revisión de los reglamentos y procedimientos para el acceso y promoción, asegurando que no produzcan discriminación directa o indirecta.	
Responsabilidad	Secretaría General.
Calendarización	Permanente
Indicador	Nº de procedimientos y reglamentos revisados
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Todos los procedimientos y reglamentos que se producen en la UPO, van acompañados de un Informe de Evaluación del Impacto en función del Género, emitido por la Oficina para la Igualdad.
Recomendaciones	Incorporar esta acción al II Plan de Igualdad.

ACCIÓN 7.1.3. Hacer visible el número de Catedráticas y Funcionarias de Universidad.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Profesorado.
Calendarización	Anual.
Indicadores	Evolución del porcentaje de Catedráticas y Funcionarias de Universidad desde la puesta marcha del Plan de Igualdad.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	En el apartado “Catedráticas” de la web de la Oficina para la Igualdad, se visibiliza la trayectoria profesional e investigadora de las Catedráticas de la UPO, en: Catedráticas: https://www.upo.es/upsc/igualdad/catedraticas/
Recomendaciones	Debería incluirse a las Funcionarias.

ACCIÓN 7.1.4. Priorizar la contratación por parte de la UPO de empresas de servicios que cuenten con distintivo de igualdad entre mujeres y hombres.	
Responsabilidad	Gerencia.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Número de empresas de servicios contratadas por la UPO, que cuentan con certificado de igualdad entre mujeres y hombres.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	No es obligatorio para los licitadores presentar documentación que justifique este extremo. En los pliegos de la Junta de Andalucía sólo se contempla como un criterio más el desempate en la valoración de las ofertas presentadas por las empresas licitadoras previstas en la cláusula 6.2.3.1: Empresas que tengan la marca de excelencia o desarrollen

	medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOJA núm. 247, de 18 de diciembre).
Recomendaciones	

META 7.2. QUE TANTO LAS TRABAJADORAS COMO LOS TRABAJADORES TENGAN ACCESO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA

ACCIÓN 7.2.1. Favorecer la participación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en los cursos de formación continua realizados en la UPO.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Profesorado.
Calendarización	Permanente
Indicadores	Número de trabajadores y de trabajadoras que participan en los cursos de formación continua realizados en la UPO.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Se imparten cursos en horario de mañana y/o tarde, así como e-learning, con el objeto de favorecer la participación equilibrada de trabajadores y trabajadoras.
Recomendaciones	

ACCIÓN 7.2.2. Revisar la normativa de formación continua, para favorecer la participación equilibrada en los cursos impartidos.	
Responsabilidad	Gerencia
Calendarización	Permanente
Indicadores	Número de modificaciones introducidas en la normativa de formación continua de la UPO para favorecer la participación equilibrada en los cursos impartidos.
Nivel de Ejecución	<u>Por realizar.</u>
Comentarios sobre el proceso	Revisadas las actas de las diferentes sesiones de las comisiones de formación de PAS y de PDI, así como los respectivos planes de formación, no hay referencias sobre los datos solicitados.
Recomendaciones	

META 7.3. QUE TANTO LOS TRABAJADORES COMO LAS TRABAJADORAS SE ENCUENTREN EN IGUALDAD DE CONDICIONES EN RELACIÓN AL NIVEL DE INGRESOS EN LA UNIVERSIDAD

ACCIÓN 7.3.1. Analizar si existen desigualdades en el nivel de ingresos entre
--

trabajadores y trabajadoras, identificar las causa y, en su caso, proponer las medidas oportunas.	
Responsabilidad	Gerencia.
Calendarización	2013-2014
Indicadores	Análisis de las causas que producen desigualdad en el nivel global de ingresos entre las trabajadoras y los trabajadores de la UPO que se detecten mediante la revisión.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	No existe discriminación de retribuciones entre trabajadores y trabajadoras ya que las retribuciones se fijan en la Relación de Puestos de Trabajo del PDI o del PAS en función de los puestos de trabajo a los que pueden acceder en condiciones de igualdad tanto hombres como mujeres y que se obtienen a través de procedimientos de concurrencia competitiva no discriminatorios por razón de sexo.
Recomendaciones	

EJE 4. REPRESENTATIVIDAD, PARTICIPACION Y GOBIERNO.

.....

OBJETIVO 8. PROMOVER LA PARTICIPACION DE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA UNIVERSITARIA, GARANTIZANDO LAS CONDICIONES PARA ALCANZAR UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE UNAS Y OTROS EN LOS DISTINTOS ORGANOS DE REPRESENTACIÓN Y GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD, A TRAVÉS DE ACCIONES Y CAMBIOS NORMATIVOS.

META 8.1. ANALIZAR LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN, DECISIÓN Y GOBIERNO DE LA UPO, VALORANDO SU EQUILIBRIO.

ACCIÓN 8.1.1. Realizar un análisis del cumplimiento de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en relación a la obligatoriedad de que los órganos de representación, decisión y gobierno de la UPO, en todos sus estamentos (alumnado, PDI y PAS) sean paritarios.

Responsabilidad	Secretaría General.
Calendarización	Dependiendo de las reformas de los Estatutos y el Reglamento Electoral de la UPO.

Indicadores	Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen los diferentes órganos de representación decisión y gobierno de la UPO en cumplimiento de la Ley 3/2007.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Estos datos quedan recogidos de forma anual y desde 2013, en el panel sintético de indicadores en materia de género e igualdad, publicados en el espacio web de la OPI y consensuados con la Comisión para la Igualdad de Género y la Comisión Experta en materia de Género e Igualdad, en: Datos desagregados por sexo: https://www.upo.es/upsc/igualdad/indicadores-genero/
Recomendaciones	

ACCIÓN 8.1.2. Realizar una revisión de la presencia de mujeres y hombres en los órganos de representación del alumnado.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Estudiantes
Calendarización	2012-2013
Indicadores	Número y porcentaje de mujeres y de hombres que ocupan cargos de Delegación y Subdelegación de clase de línea-grupo. Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen el Consejo de Estudiantes de la UPO (CEUPO), así como sus órganos colegiados –Pleno y Mesa de éste, Coordinadora del Consejo, Delegaciones de Centro y Comisiones-.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Estos datos quedan recogidos de forma anual y desde 2013, en el panel sintético de indicadores en materia de género e igualdad, publicados en el espacio web de la OPI y consensuados con la Comisión para la Igualdad de Género y la Comisión Experta en materia de Género e Igualdad, en: https://www.upo.es/upsc/igualdad/indicadores-genero/
Recomendaciones	

ACCIÓN 8.1.3. Analizar la presencia de mujeres y hombres en los órganos de representación laboral del personal de la UPO, valorando el equilibrio en la presentación de candidaturas y composición definitiva de dichos órganos.	
Responsabilidad	Junta de Personal del PAS funcionario.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen las listas-candidaturas a órganos de representación de trabajadores/as.
Nivel de Ejecución	<u>Por realizar.</u>

Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

ACCIÓN 8.1.4. Analizar la presencia de mujeres y hombres en todos los órganos colegiados de la UPO, en todos sus estamentos (alumnado, PDI y PAS), valorando el equilibrio respecto a los procesos de elección/designación de sus miembros.	
Responsabilidad	Secretaría General.
Calendarización	2013-2014
Indicadores	Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen los diferentes órganos de representación, decisión y gobierno de la UPO. Número y porcentaje de mujeres y de hombres electos que componen los diferentes órganos de representación, decisión y gobierno de la UPO, respecto a la composición de las respectivas listas electorales (cuando corresponda).
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Estos datos quedan recogidos de forma anual y desde 2013, en el panel sintético de indicadores en materia de género e igualdad, publicados en el espacio web de la OPI y consensuados con la Comisión para la Igualdad de Género y la Comisión Experta en materia de Género e Igualdad, en: https://www.upo.es/upsc/igualdad/indicadores-genero/
Recomendaciones	

ACCIÓN 8.1.5. Realizar una revisión de la presencia de mujeres y hombres en las Direcciones, Co-direcciones y Comisiones Académicas de los Postgrados ofertados en la UPO.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente. Centro de Estudios de Postgrado (CEDEP)
Calendarización	2013-2014
Indicadores	Número y ratio de Comisiones de Postgrado ajustados al criterio. Número y ratio de Directoras y Co-directoras en los Postgrados ofertados. Ratio de directoras postgrado/profesoras de postgrado (personal propio). Ratio de directoras postgrado/composición comisiones académicas.
Nivel de Ejecución	<u>Por realizar.</u>
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

ACCIÓN 8.1.6. Incorporar al diagnóstico, la detección de factores, de carácter objetivo o subjetivo, que faciliten o dificulten la participación de mujeres y hombres en los diferentes órganos de toma de decisiones de la Universidad.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	2013-2014
Indicadores	Número de ítems para la detección de factores que facilitan/dificultan la participación incorporados al diagnóstico. Proporción de factores que facilitan/ dificultan según hombres y mujeres.
Nivel de Ejecución	<u>Por realizar.</u>
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

META 8.2. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA UNIVERSITARIA.

ACCIÓN 8.2.1. Instar a los Departamentos, Centros, Consejo de Estudiantes, Claustro, y órganos colegiados, a todos los niveles de la universidad, a visibilizar la presencia de hombres y mujeres en su composición y a incorporar como objetivo el equilibrio en la composición por sexo de sus miembros.	
Responsabilidad	Consejo de Gobierno.
Calendarización	2013-2014
Indicadores	Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen los órganos de representación. Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen las listas-candidaturas para la representación en órganos colegiados. Número y porcentaje de mujeres y de hombres que resultan electos en órganos colegiados. Número y porcentaje de mujeres y de hombres que forman parte de órganos colegiados y de gobierno por designación. Posición que ocupan mujeres y hombres en los órganos de representación. Número y proporción de órganos colegiados que incorporan como objetivo el equilibrio en la composición por sexo de sus miembros.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	La mayor parte están revisados, falta revisar si queda algún reglamento de funcionamiento de Departamento por actualizarse.
Recomendaciones	

ACCIÓN 8.2.2. Promover la presencia paritaria de mujeres y hombres en los órganos de representación del alumnado, fomentando la presencia equilibrada de ambos sexos en candidaturas de representantes estudiantiles, así como en la composición definitiva de la representación estudiantil en órganos colegiados por elección/designación.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Estudiantes
Calendarización	2013-2014
Indicadores	Número/ratio de mujeres y hombres en la comunidad estudiantil/titulación. Número /ratio de mujeres y de hombres línea-grupo. Ratio de mujeres y hombres que obtuvo representación delegación línea curso anterior. Número /ratio de mujeres y de hombres que componen el Consejo de Estudiantes de la UPO (CEUPO), así como sus órganos colegiados –Pleno y Mesa de éste, Coordinadora del Consejo, Delegaciones de Centro y Comisiones-, distinguiendo elección y libre designación.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	El CEUPO ha creado Comisiones de Igualdad.
Recomendaciones	

ACCIÓN 8.2.3. Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación laboral del personal de la UPO, favoreciendo la paridad en las candidaturas y en la composición definitiva de órganos colegiados por elección/designación.	
Responsabilidad	Junta de Personal del PAS funcionario. Comité de Empresa del PAS laboral. Junta de Personal del PDI funcionario. Comité de Empresa del PDI laboral.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen las listas-candidaturas a órganos de representación de trabajadores/as. Número y porcentaje de mujeres y de hombres que resultan electos en órganos de representación de trabajadores/as. Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen los órganos de representación. Posición que ocupan mujeres y hombres en los órganos de representación.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Tanto en la Junta de Personal como en los Comités de Empresa del PAS y del PDI, se han creado Comisiones de Igualdad con distintas funciones en esta materia.
Recomendaciones	

META 8.3. GARANTIZAR LAS CONDICIONES FAVORABLES PARA ALCANZAR UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DISTINTOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN, TOMA DE DECISIONES Y GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD, A TRAVÉS DE ACCIONES Y CAMBIOS NORMATIVOS

ACCIÓN 8.3.1. Impulsar y hacer visible el cumplimiento de la ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, introduciendo las reformas normativas necesarias, incluyendo medidas a aplicar en procesos electorales, que garanticen la composición equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos de representación, decisión y gobierno de la UPO, incluyendo comisiones asesoras.	
Responsabilidad	Consejo de Gobierno
Calendarización	2013-2014
Indicadores	Número de medidas y, en su caso, reformas normativas realizadas para garantizar la participación de mujeres y hombres en órganos de gobierno, toma de decisiones y representación, incluyendo comisiones asesoras.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	A partir de los Informes de Evaluación de Impacto de Género.
Recomendaciones	

ACCIÓN 8.3.2. Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos colegiados y fomentar la participación de mujeres en órganos unipersonales.	
Responsabilidad	Consejo de Gobierno.
Calendarización	2013-2014
Indicadores	Número de actuaciones para visibilizar el equilibrio/desequilibrio en la composición por sexo de órganos de gobierno, toma de decisiones y representación, incluyendo comisiones asesoras. Número de actuaciones para, en su caso, erradicar el desequilibrio en la composición por sexo de órganos de gobierno, toma de decisiones y representación, incluyendo comisiones asesoras. Número de actuaciones para, en su caso, incrementar la participación de mujeres en órganos unipersonales de gobierno y toma de decisiones. Cambio en el número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen los órganos de representación, decisión y gobierno, antes y después de las medidas y normativas a las que se refiere la acción 8.3.1 y 8.3.2. Cambio en el número de mujeres que participan en órganos unipersonales de gobierno y toma de decisiones, antes y después de las medidas y normativas a las que se refiere la acción 8.3.1 y 8.3.2.

Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Aunque esté la Normativa se tiene que seguir velando por su cumplimiento.
Recomendaciones	Incorporar esta acción en el II Plan de Igualdad.

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

.....

OBJETIVO 9. PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LA UPO

META 9.1. QUE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA CONOZCA LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR EXISTENTES EN LA UPO

ACCIÓN 9.1.1. Elaborar y difundir una guía informativa que recoja las medidas de conciliación existentes en la UPO.	
Responsabilidad	Gerencia
Calendarización	Anual
Indicadores	Elaboración, publicación en la página Web de la Oficina para la Igualdad y actualización de la guía informativa.
Nivel de Ejecución	<u>En proceso.</u>
Comentarios sobre el proceso	Se ha recogido en la web toda la información sobre conciliación en otras Universidades y se está desarrollando la guía sobre actuaciones en medida de conciliación en la UPO.
Recomendaciones	

META 9.2. QUE SE FAVOREZCA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR DE QUIENES COMPONEN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

ACCIÓN 9.2.1. Poner en marcha mecanismos que permitan el intercambio de experiencias y servicios para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	
Responsabilidad	Gerencia
Calendarización	Permanente
Indicadores	Número de servicios ofertados mediante esta acción. Número de personas, por sexo, que se benefician de estas medidas.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el	En la UPO existen medidas concretas para favorecer la

proceso	conciliación de la vida laboral, personal y familiar, (bolsas de horas, cambios de turnos de trabajo por necesidades concretas, flexibilidad en la entrada y en la salida, etc.) pero no intercambios de experiencias o servicios, entendiendo estos como la posibilidad de movilidad por motivos de conciliación.
Recomendaciones	

ACCIÓN 9.2.2. Favorecer la flexibilidad de los horarios de trabajo y de los cursos de formación continua.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Planificación Docente y Profesorado.
Calendarización	Permanente
Indicadores	Número de horas flexibles de trabajo. Número de acciones formativas realizadas fuera y dentro del horario de trabajo flexible.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

ACCIÓN 9.2.3. Realizar un análisis de los puestos de trabajo desempeñados por los trabajadores y trabajadoras de la UPO.	
Responsabilidad	Gerencia
Calendarización	2013-2014
Indicadores	Número de puestos analizados por sexo.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

ACCIÓN 9.2.4. Estudiar la posibilidad de la aplicación del teletrabajo a través de un cuestionario específico administrado a toda la comunidad universitaria.	
Responsabilidad	Gerencia.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Número de personas que solicitan el teletrabajo como medida de conciliación –según sector y sexo-. Número de personas que hacen uso de la medida –según sector y sexo-.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Si bien se ha realizado una detección de personas voluntarias del PAS para participar en una posible experiencia piloto en esta materia, no ha culminado por motivos organizativos y está pendiente de desarrollar.

Recomendaciones	

ACCIÓN 9.2.5. Facilitar que se lleven a cabo las medidas de conciliación vigentes, así como otras que la favorezcan, tales como los cambios de turno de trabajo, elección de fechas para el disfrute de las vacaciones, toma de permisos, etc.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Profesorado. Junta de Personal y Comité de Empresa del PAS. Junta de Personal y Comité de Empresa del PDI.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Número de medidas de conciliación solicitadas, por sector y sexo. Número de medidas de conciliación concedidas, por sector y sexo.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

ACCIÓN 9.2.6. Priorizar, según disponibilidad presupuestaria, la cuantía de las ayudas económicas para las personas con hijos, hijas y responsables de personas en situación de dependencia.	
Responsabilidad	Gerencia.
Calendarización	2013-2015
Indicadores	Porcentaje de aumento de las ayudas económicas
Nivel de Ejecución	<u>Por realizar.</u>
Comentarios sobre el proceso	No existen actualmente medidas concretas de la Universidad para ayudas económicas en este sentido por motivos de disponibilidad presupuestaria.
Recomendaciones	Esta acción no se ha podido desarrollar por falta de presupuesto.

ACCIÓN 9.2.7. Garantizar que el personal de la UPO se beneficie de los servicios de guardería en relación a las plazas ofertadas.	
Responsabilidad	Secretaría General.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Número de plazas que se reservan en la guardería de la UPO para el personal de la Universidad. Número de trabajadores y trabajadoras de la UPO que consiguen plaza en la guardería
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>

Comentarios sobre el proceso	Actualmente todas las personas de la comunidad universitaria que han solicitado plaza en el Centro Infantil en la UPO, tienen plaza.
Recomendaciones	

ACCIÓN 9.2.8. Favorecer una mejora de los permisos existentes por maternidad/paternidad, lactancia, cuidado de personas enfermas, acompañamiento a familiares a citas médicas y permisos especiales.	
Responsabilidad	Gerencia.
Calendarización	Permanente.
Indicadores	Número de permisos incluidos. Número de días que se han ampliado los permisos ya existentes. Número de personas, por sector y sexo, que solicitan y hacen uso de las medidas
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	Se han atendido todas las solicitudes de permisos, tanto del PAS como del PDI.
Recomendaciones	

EJE 6. SALUD LABORAL, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.

OBJETIVO 10. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES DE LA UPO

META 10.1. INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN, PUESTA EN PRÁCTICA Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE EVALUACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA EMPRESA, ASÍ COMO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

ACCIÓN 10.1.1. Formar en materia de género e igualdad de oportunidades y salud laboral desde la perspectiva de género al personal responsable de la salud laboral.	
Responsabilidad	Gerencia
Calendarización	2013-2015.
Indicadores	Número de acciones de formación en materia de género e igualdad de oportunidades y salud laboral desde la perspectiva de género. Número de personas participantes en acciones de formación en materia de género e igualdad de oportunidades y salud laboral desde la perspectiva de género.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	El personal del Servicio de Prevención no ha recibido formación específica en la materia. Los cursos en materia de salud y prevención, se ofertan a todas las personas trabajadoras.
Recomendaciones	

ACCIÓN 10.1.2. Evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género en los puestos de trabajo de la UPO. Así como desempeño de la facultad de coordinación con las empresas prestadoras de servicios subcontrados en los términos establecidos en la legislación vigente.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad
Calendarización	2013-2015.
Indicadores	Realización y publicación de un informe de riesgos laborales con perspectiva de género en puestos de trabajo de UPO,

	incluido personal auxiliar subcontratado, con propuestas de actuaciones.
Nivel de Ejecución	Por realizar.
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

OBJETIVO 11. PREVENIR, DETECTAR Y RESOLVER LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO QUE PUEDAN PRODUCIRSE EN LA UPO

META 11.1. QUE LA UNIVERSIDAD CUENTE CON LOS MECANISMOS NECESARIOS PARA RESOLVER DE FORMA EFECTIVA LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

ACCIÓN 11.1.1. Elaborar un protocolo integral de prevención y actuación en materia de acoso sexual y discriminación por razón de género, de forma que complemente las actuaciones derivadas del “Protocolo de resolución de conflictos en materia de acoso laboral” de la UPO (Junio 2013) que incluya a toda la comunidad universitaria.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Anual.
Indicadores	Elaboración, publicación y puesta en funcionamiento del protocolo. Número de consultas del protocolo. Número, en su caso, de actuaciones del protocolo puestas en marcha.
Nivel de Ejecución	Realizada.
Comentarios sobre el proceso	“El Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad Pablo de Olavide”, que incluye a toda la comunidad universitaria, se aprueba el 22 de junio de 2016, por Acuerdo del Comité de Seguridad y Salud de la UPO. Disponible en la web de la Oficina para la Igualdad: https://www.upo.es/upsc/igualdad/acoso/
Recomendaciones	Incorporar en el II Plan de Igualdad, las medidas previstas en el apartado 3 “Medidas de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo” del Protocolo.

ACCIÓN 11.1.2. Realizar campañas de sensibilización y actividades específicas de formación en materia de acoso sexual y por razón de género	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Anual.
Indicadores	Número de actividades realizadas. Número de participantes en actividades realizadas. Valoración de usuarias/os.
Nivel de Ejecución	<u>En proceso.</u>
Comentarios sobre el proceso	En el marco de la Campaña del 8 de Marzo “Día Internacional de las Mujeres 2015/2016”, tuvo lugar la conferencia “Mujeres, Derechos y Violencia Sexual”, organizada con el Grupo de Investigación Gendercit y la Facultad de Ciencias Sociales, como acción previa de las previstas en el Protocolo.
Recomendaciones	Incorporar en el II Plan de Igualdad, las medidas previstas en el apartado 3 “Medidas de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo” del Protocolo.

ACCIÓN 11.1.3. Establecer en la web de la Oficina para la Igualdad un buzón de consultas en materia de acoso sexual y discriminación por razón de género	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Anual
Indicadores	Creación del buzón. Número de consultas en la web. Número de respuestas evaluadas satisfactoriamente por usuaria/o.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	El buzón esta disponible en la web de la Oficina para la Igualdad en: https://www.upo.es/upsc/igualdad/acoso/
Recomendaciones	Visibilizar el buzón en la web de la UPO, redes sociales e internet.

META 11.2. QUE LA UNIVERSIDAD CUENTE CON LOS MECANISMOS NECESARIOS PARA PREVENIR, DETECTAR Y ACTUAR ANTE POSIBLES CASOS DE VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

ACCIÓN 11.2.1. Realizar campañas de sensibilización y actividades específicas de formación en materia violencia por razón de género.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.

	Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Anual.
Indicadores	Número de actividades realizadas. Número de participantes en actividades realizadas. Valoración de los usuarios/as
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>
Comentarios sobre el proceso	En los dos últimos años se consolida el diseño y puesta en marcha de un programa único, en el que recogen todas las acciones que organizan en la UPO en la materia y en el que participan las distintas Facultades/Departamentos/Centros... Este programa se elabora en el marco de la Campaña “No dejes que la violencia se cuele en tu vida”, con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres 25 de Noviembre. Se establecen además, colaboraciones con entidades, organizaciones, etc., que trabajan para la promoción de la igualdad y la erradicación de la violencia contra las mujeres.
Recomendaciones	Dotar económicamente esta Campaña.

ACCIÓN 11.2.2. Elaborar un protocolo de detección y actuación en casos de violencia por razón de género que afecte a miembros de la comunidad universitaria de UPO, que incluya explícitamente un servicio de asesoramiento y seguimiento de actuaciones.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Anual.
Indicadores	Publicación y puesta en funcionamiento del protocolo.
Nivel de Ejecución	<u>En proceso.</u>
Comentarios sobre el proceso	La erradicación de la violencia machista, es una línea fundamental de trabajo de la Oficina para la Igualdad, que desde 2010, cuenta con un servicio específico de atención y orientación contra la violencia de género.
Recomendaciones	Incorporar esta acción en el II Plan de Igualdad.

ACCIÓN 11.2.3. Establecer en la web de la Oficina para la Igualdad un buzón de consultas en materia de violencia por razón de género que afecte a miembros de la comunidad universitaria de UPO.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad.
Calendarización	Anual.
Indicadores	Creación del buzón Número de consultas en la web. Número de respuestas evaluadas satisfactoriamente por usuario/a.
Nivel de Ejecución	<u>Realizada.</u>

Comentarios sobre el proceso	El buzón esta disponible en la web de la Oficina para la Igualdad en: https://www.upo.es/upsc/igualdad/violencia/
Recomendaciones	Visibilizar el buzón en la web de la UPO, redes sociales e internet.

En síntesis, tal y como podemos apreciar en la siguiente tabla, de 73 acciones que contempla el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad Pablo de Olavide, se han realizado 54 acciones y 3 están en proceso. Por otro lado, señalar que están por realizar 16 de las acciones previstas

TOTAL ACCIONES I PLAN DE IGUALDAD DE LA UPO⁷

	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	EJE 5	EJE 6	Total
Nº Total de Acciones	21	17	7	11	9	8	73
Nº Acciones Realizadas	18	10	6	7	7	6	54
Nº Acciones por realizar	3	7	1	3	1	1	16
Nº Acciones en proceso	0	0	0	1	1	1	3

Eje 1) Sensibilización, comunicación, lenguajes e imagen institucional;

Eje 2) Docencia, investigación e Innovación;

Eje 3) Acceso, promoción, formación continua, desarrollo profesional y política retributiva;

Eje 4) Representatividad, participación y Gobierno;

Eje 5) Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Eje 6) Salud laboral, acoso y discriminación.

⁷ Las acciones se han contabilizado a fecha de 30 de julio de 2016.

LA UPO EN CIFRAS

EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD

Panel sintético de indicadores 2013-2014, 2014-2015 y 2015-2016

Actualmente, la UPO, está conformada por 6 Facultades, 1 Escuela Politécnica Superior, 1 Centro Adscrito, 15 Departamento y 8 Centros Propios de Investigación, que constituyen una comunidad universitaria de 16.000 personas aproximadamente (de las cuales, haciendo referencia al Personal de Administración y Servicios, el 65% son mujeres y el 35% hombres; Docentes, el 51% hombres y el 49% mujeres y Estudiantes, 57% mujeres y el 43% hombres).

A continuación se presenta un sistema de recogida de indicadores anuales⁸ que pretenden a través de cuatro categorías, *investigación, estudiantes, docencia, administración y gestión*, ofrecernos de forma sintética y a lo largo de los años, un diagnóstico/evolución/evaluación de la situación de igualdad/desigualdad de mujeres y hombres en la UPO y que comenzaron a sistematizarse en el curso académico 2013/2014, desagregando por sexo los datos recogidos.

Por categoría, se señalan como indicadores básicos:

INVESTIGACIÓN:

- Número y proporción de mujeres y hombres que dirigen grupos de investigación adscritos a la UPO
- Número y proporción de mujeres y hombres que dirigen proyectos de investigación competitivos o art. 83 LOU.

⁸ Datos desagregados por sexo 2013 -2014 y 2014-2015, disponible en el espacio web de la la Oficina para la Igualdad en: <https://www.upo.es/upsc/igualdad/indicadores-genero/>

- Número y proporción de mujeres y hombres que participen en proyectos europeos, internacionales y de excelencia.
- Número y proporción de mujeres y hombres que tutorizan tesis doctorales. SD 13/14. 2014/15 total de 309, pero los datos no están desagregados por sexo.
- Número y proporción de mujeres y hombres que obtienen sexenio. SD14/15

Número y proporción de mujeres y hombres que dirigen grupos de investigación

2013-14



2014-15



2015-16



Número y proporción de mujeres y hombres que dirigen proyectos de investigación competitivos o art.83 LOU

2013-14



2014-15



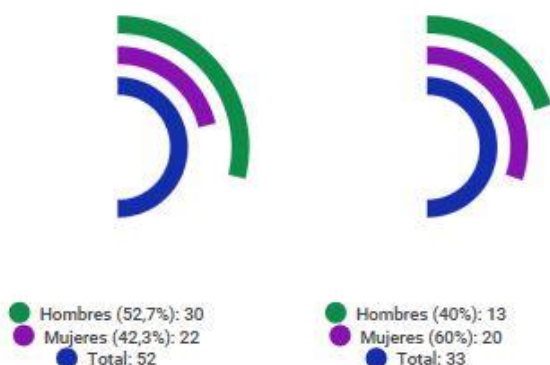
2015-16



Número y proporción de mujeres y hombres que participan en proyectos que participan en proyectos europeos, internacionales y de excelencia

2014-15

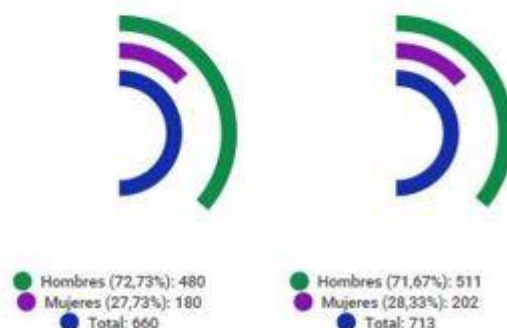
2015-16



Número y proporción de mujeres y hombres que obtienen sexenio

2013-14

2014-15



2015-16

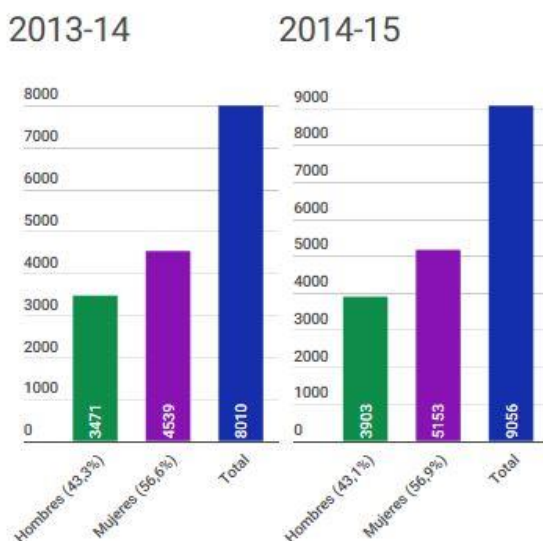


ESTUDIANTES

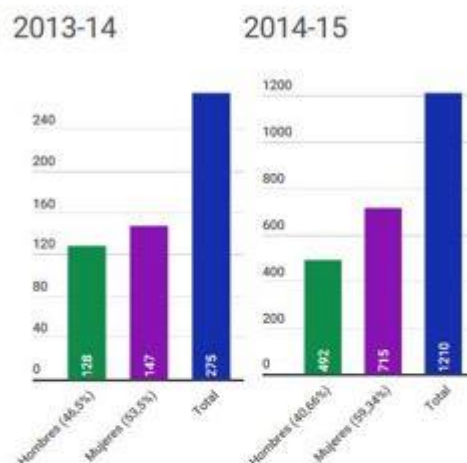
- Número y proporción de mujeres y hombres con matrícula en grado.
- Número y proporción de mujeres y hombres con matrícula en postgrado.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres que ocupan cargos de delegación y subdelegación.

- Número y porcentaje de mujeres y hombres que ocupan cargos de Claustro y Consejo de Gobierno.
- Número y proporción de mujeres y hombres que obtienen premio extraordinario doctorado. SD 13/14.
- Número y proporción de mujeres y hombres a los cuales se concedan becas del MEC.
- Número y proporción de mujeres y hombres que hayan defendido Tesis doctorales.

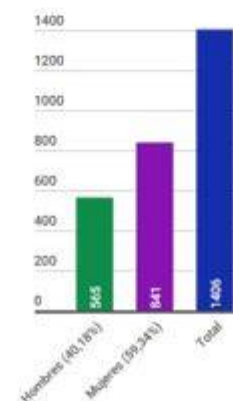
Número y proporción de mujeres y hombres matriculad@s en grado



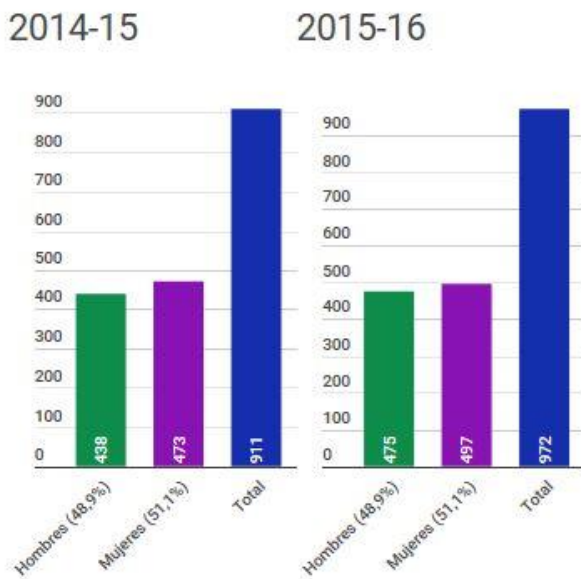
Número y proporción de mujeres y hombres matriculad@s en posgrado (máster)



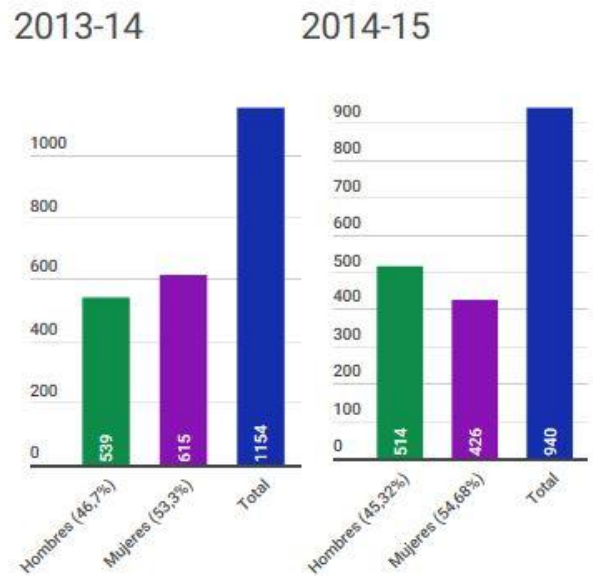
2015-16



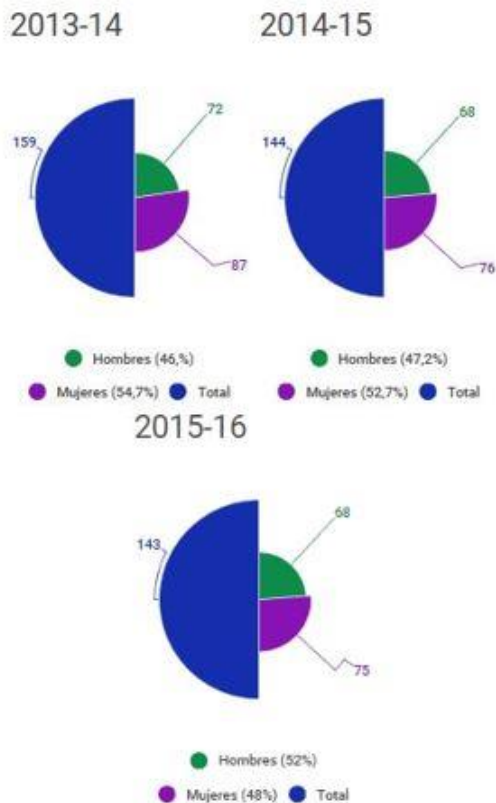
Número y proporción de mujeres y hombres matriculad@s en doctorado



Número y proporción de mujeres y hombres matriculad@s en Títulos propios



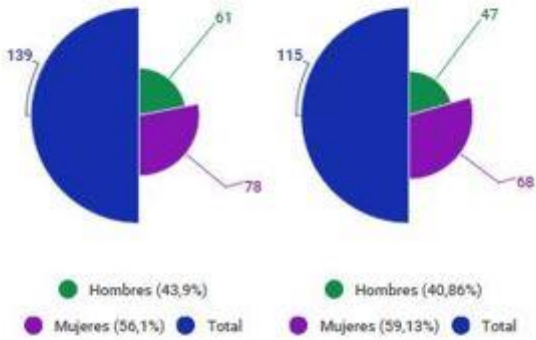
Número y porcentaje de mujeres y hombres que ocupan cargos de delegación



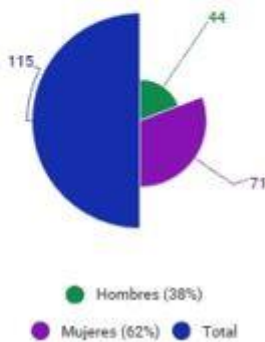
Número y porcentaje de mujeres y hombres que ocupan cargos de subdelegación

2013-14

2014-15



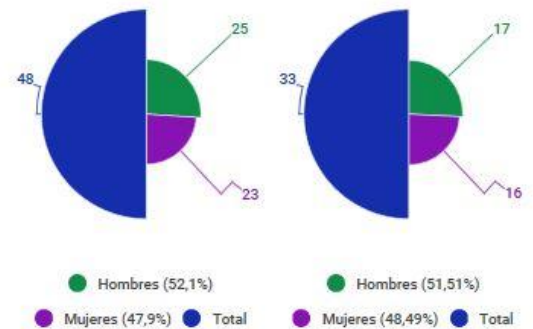
2015-16



Número y porcentaje de mujeres y hombres que ocupan cargos de claustro

2013-14

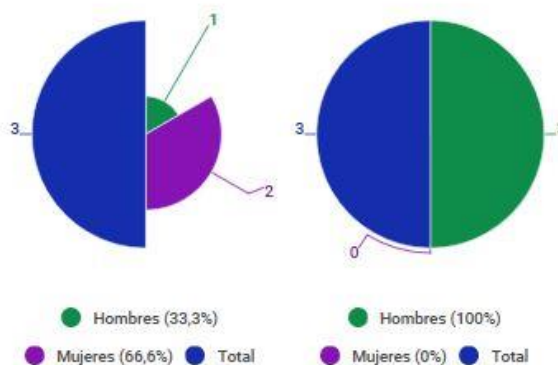
2014-15



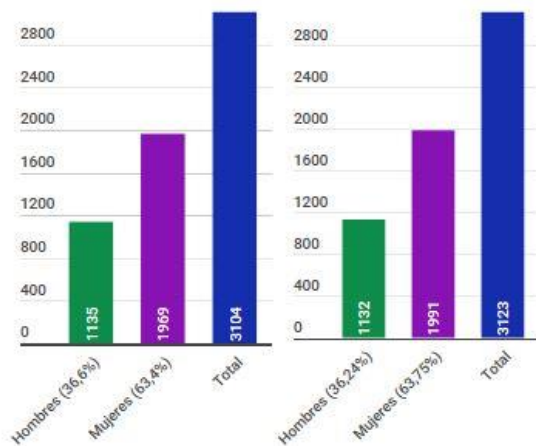
Número y porcentaje de mujeres y hombres que ocupan cargos en consejo de gobierno

2013-14

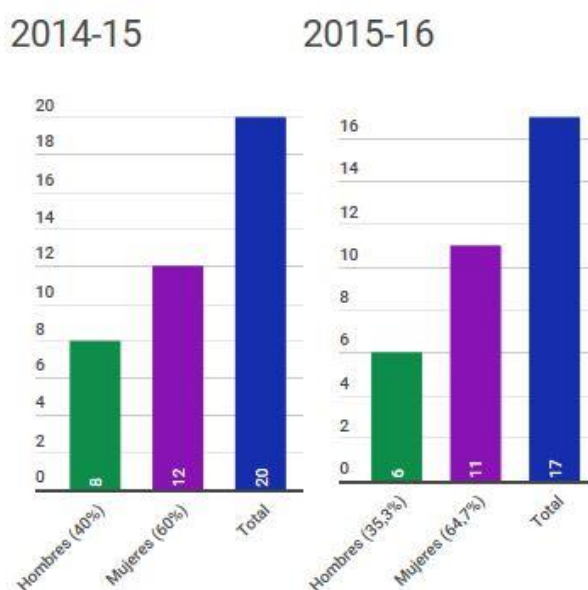
2014-15



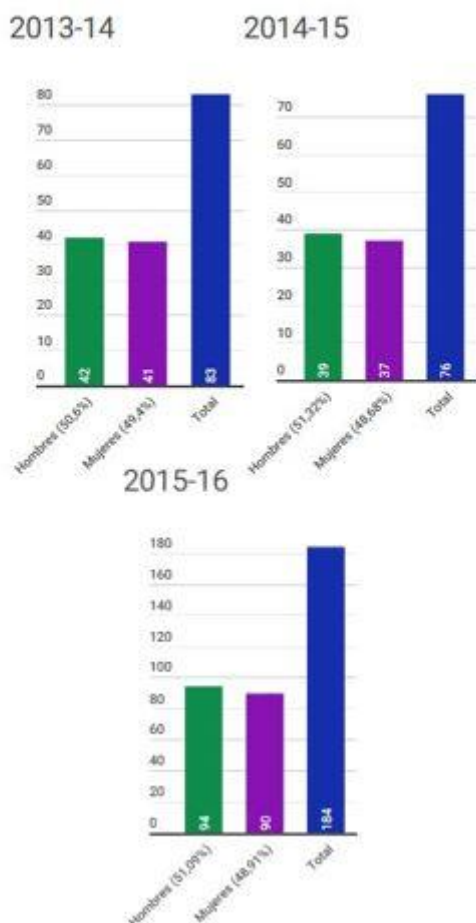
Número y proporción de mujeres y hombres a los cuales se conceden becas del MEC



Número y proporción de mujeres y hombres que obtienen premio extraordinario postgrado



Número y proporción de mujeres y hombres que hayan defendido tesis doctorales

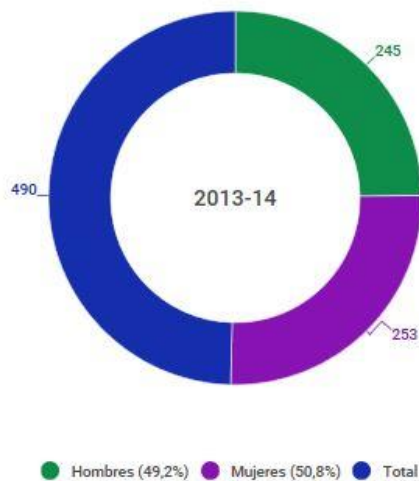


DOCENCIA

- Ratio de docentes en grado. 498 Datos 14/15
- Ratio de docentes en postgrado.
- Número y proporción de responsables de materia. SD
- Número y proporción de hombres y mujeres PDI a tiempo completo.

Ratio docentes de grado

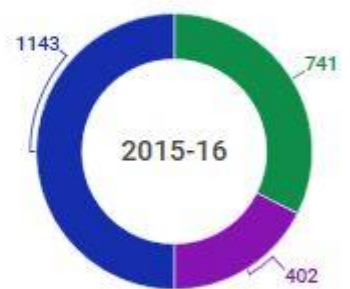
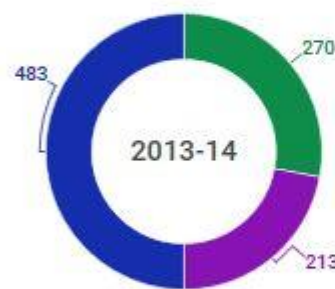
2013-14



Ratio docentes de postgrado master

2013-14

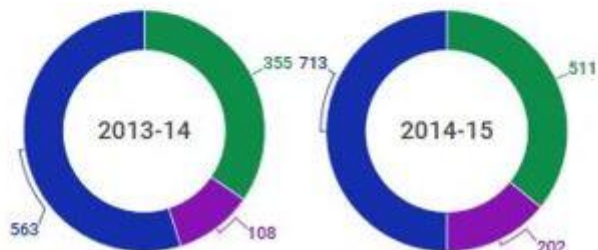
2015-16



Ratio docentes posgrado doctorado

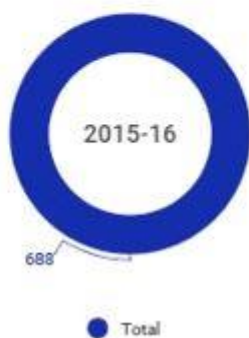
2013-14

2014-15



● Hombres (63%) ● Hombres (71,67%)
 ● Mujeres (63%) ● Total ● Mujeres (28,33%) ● Total

2015-16



● Total

Número y proporción de hombres y mujeres PDI a tiempo completo

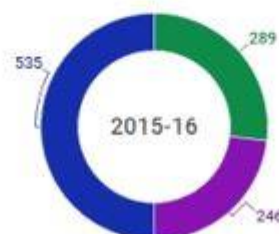
2013-14

2014-15



● Hombres (45,72%) ● Hombres (54,1%)
 ● Mujeres (54,28%) ● Total ● Mujeres (45,9%) ● Total

2015-16

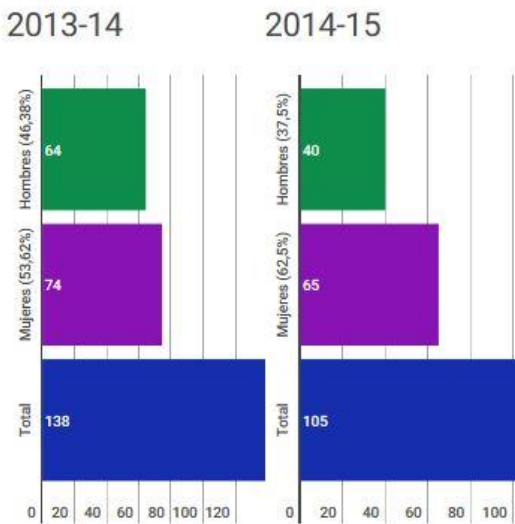


● Hombres (54,02%)
 ● Mujeres (45,98%) ● Total

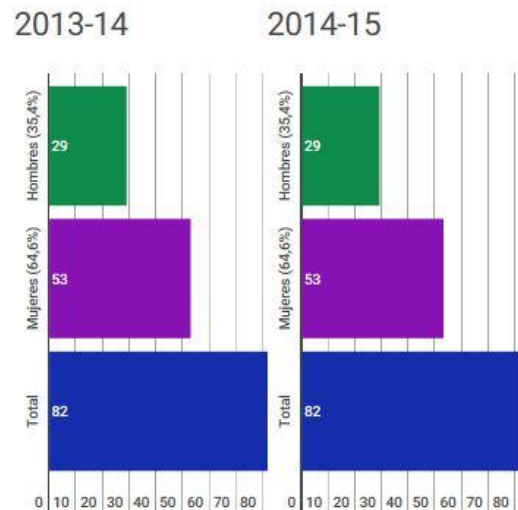
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

- Número y proporción de mujeres y hombres que ostentan cargos de gestión unipersonal de carácter estatutario o asimilado.
- Número y proporción de mujeres y hombres que ostentan representación en órganos colegiados de carácter estatutario. SD
- Número y proporción de mujeres y hombres del personal funcionario que ostentan nivel A2 o superior.
- Número y proporción de mujeres y hombres del personal laboral del grupo II o superior.
- Número y proporción de mujeres y hombres que ostentan puestos de libres designación

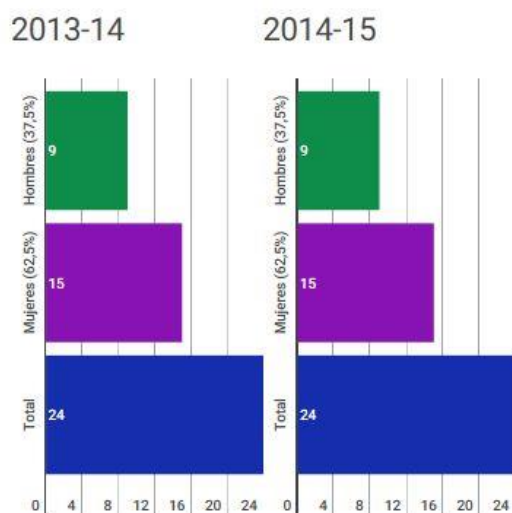
Número y proporción de mujeres y hombres que ostentan cargos de gestión unipersonal de carácter estatutario o asimilado



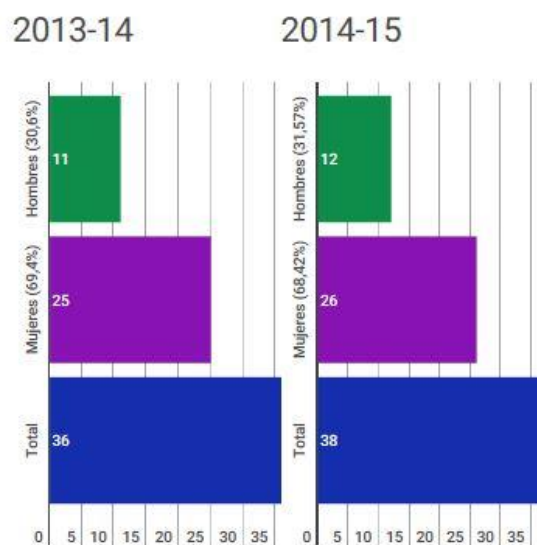
Número y proporción de mujeres y hombres del personal funcionario que ostentan nivel A2 o Superior



Número y proporción de mujeres y hombres del personal laboral del grupo II o superior



Número y proporción de mujeres y hombres que ostentan puestos de libre designación



PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UPO⁹.

CONSEJO DE DIRECCIÓN	Líder del CD		Demás miembros del CD		Total integrantes del CD		
	Mujer	Hombre	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total
Rector/a		1			0	1	1
Vicerrector/a	3	5			3	5	8
Secretaria/o General		1			0	1	1
Gerente		1			0	1	1
Otros cargos					0	0	0
TOTAL	3	8	0	0	3	8	11

CONSEJO DE GOBIERNO	Líder del CG		Demás miembros del CG		Total integrantes del CG		
	Mujer	Hombre	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total
	0	1	0	0	8	28	36

EQUIPO DECANAL/DIRECCIÓN DE FACULTADES/ESCUELAS (EDFE)	Líder del EDFE		Vicedecanas/os o subdirectorases		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

⁹ Datos recogidos a 30 de Diciembre de 2015.

En la UPO, el número de mujeres es más alto que el de hombres en muchos ámbitos de la universidad, sin embargo y como también reflejan los distintos informes y cifras, 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 de su trabajo académico. En la UPO, la presencia de las mujeres disminuye progresivamente según se asciende en las posiciones.

La constatación de estos desequilibrios en los datos que aquí se presentan, aconsejan desarrollar políticas universitarias activas, que reflexionando sobre las posibles causas, compensen las desigualdades y prevengan la reproducción de las mismas.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Resultados de los grupos de discusión

Durante el mes de abril de 2016, la Oficina para la Igualdad, organizó y coordinó, distintos grupos de trabajo con el objetivo de contar con la visión que tienen los distintos sectores universitarios, Personal de Administración y Servicios, Personal Docente e Investigador y Estudiantes, sobre las fortalezas y debilidades percibidas sobre el I Plan de Igualdad de la UPO, y además, se recogieron las propuestas para las líneas prioritarias del próximo Plan.

A continuación se presenta el informe resultante de cada grupo de discusión¹⁰ creado, donde se señalan algunas citas textuales y se destacan al final, las propuestas de cada sector para el próximo plan.

Sector PDI.

Desde la Oficina para la Igualdad, nos pusimos en contacto las personas que están nombradas como representantes de la Junta de Personal del PDI Funcionario y del Comité de Empresa del PDI, en la Comisión para la Igualdad de la UPO, para solicitarle su participación en el grupo de trabajo que tendría lugar el miércoles 27 de abril de 2016, a las 10.00h, en la Sala de Juntas nº 2, de la planta baja del Edificio del Rectorado.

El objetivo de esta reunión de trabajo consistía en contar con la visión que se tiene desde el PDI funcionario y el PDI Laboral, de las fortalezas y debilidades percibidas sobre el I Plan de Igualdad de la UPO, y recoger propuestas para las líneas prioritarias del próximo Plan. Para ello, además de contar con la presencia de la persona que representa a este sector en la Comisión para la Igualdad, se convocaba a con cinco personas más del PDI funcionario y del PDI laboral de nuestra universidad (representantes en el Comité o no).

¹⁰ Estaba prevista, según convocatoria dirigida a cada uno de los sectores (PAS, PDI y Estudiantes) contar al menos con 12 personas de cada uno de los grupos. En los puntos siguientes se señalan el número de asistentes a cada una de estas sesiones de trabajo, desagregando los datos por sexo.

Comienza la sesión de trabajo, con la asistencia de 3 profesores y 5 profesoras, debatiendo sobre la percepción del impacto de las políticas de género y los elementos que consideran que se deberían tener en cuenta en el siguiente plan¹¹.

El PDI participante en este grupo de trabajo, comienza manifestando y coincidiendo varias personas en la idea de que, el I Plan de Igualdad de la UPO es un plan “bien hecho”, “bien estructurado”, con una buena redacción y que se ha sentido la realización de los ejes 1 y 6, considerándose los que han tenido una mayor implementación. Sin embargo consideran que el impacto de las acciones del resto de los ejes no se ha sentido tanto. Opinan que no se han implementado muchas acciones porque era un plan demasiado ambicioso sin dotación presupuestaria.

Hay dos personas que manifiestan en la sesión de trabajo que ha tenido conocimiento del plan de igualdad a partir de esta sesión de trabajo prevista, por lo que estima una mayor visibilización del plan.

Señalan que se ha sentido el trabajo realizado con relación al lenguaje no sexista y consideran que se han llevado a cabo principalmente las acciones relacionadas con la sensibilización, comunicación y lenguaje (eje 1), y que se han desarrollado muy pocas acciones en otros ámbitos, por lo que consideran que probablemente sea el alumnado quien haya percibido más el impacto y la presencia del Plan.

El PDI sostiene que es necesario contar con un Plan de Conciliación en el Plan de Igualdad y un protocolo por acoso sexual. Se pone de manifiesto que el uso del tiempo define el bienestar personal, así como la calidad del trabajo realizado o la promoción en el empleo. Por eso es importante favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Indican que es necesario un Plan concreto de conciliación del Personal Docente e Investigador, que no “choque con la realidad de la vida cotidiana”: “Yo me doy cuenta que... la guardería de la UPO, que yo pensaba maravillosa porque así podía seguir dando educación social y clases que son por la tarde y yo no puedo dejar el niño en la guardería porque la guardería cierra a las 5 de la tarde y yo salgo a las 9. Es como que yo tengo que cambiar, la docencia, la titulación. Es un tema que no solo me afecta a mí, yo creo que afecta a muchísimas mujeres de la universidad y a hombres también”.

¹¹ La sesión fue grabada con la autorización de las personas asistentes y está realizada la transcripción completa de la sesión de trabajo, en el caso de que alguna persona quiera consultarla.

Se pone de manifiesto la idea de que la realidad muestra como son las mujeres las que concilian más que los hombres, así como los estudios e investigaciones más recientes, que además señalan que la causa fundamental de esta desigualdad, la podemos encontrar en el uso del tiempo que hacen hombres y mujeres en los espacios públicos y privados, que tiene efectos en su salud y en su calidad de vida. La distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de hombres y mujeres pasa por la educación.

El PDI manifiesta la necesidad de contar con un plan de conciliación donde queden reflejadas las necesidades de cada colectivo (por un lado un plan que refleje las necesidades de conciliación del PDI y en otro las necesidades del PAS). El plan de conciliación actual tiene una profunda filosofía PAS que no coincide con la de PDI: “voy a poner un ejemplo: un plan que incluya PAS y PDI es complicado. Yo no me siento sensible de ver la necesidad del PAS. El PAS tiene sus propios problemas, su propia normativa que yo no manejo, porque además el PAS aquí es muy amplio, yo no manejo como funciona, no podemos comparar un administrativo PAS de un departamento que un PAS de una secretaria más fuerte. Lo que pasa es que sí que es verdad que son trabajos muy diferentes. A lo mejor tenemos que tener un plan o una parte del plan para solucionar los problemas PAS y otra parte de plan para solucionar PDI”.

“En relación a esto, yo creo que se debería incluir, si no ahora en este acuerdo de conciliación, al menos que se contemplara en el plan, lo que hay en otras universidades que es: un plan de reducción de créditos por lo menos durante los tres primeros años de vida de los hijos, progresivo”.

“Hay que tener en cuenta la importancia de la comunicación entre departamentos y centros para la construcción del plan ya que hay centros que nunca modifican los planes internos y no permiten armonizar o conciliar bien. La conciliación debería partir desde los niveles más altos”.

Se debería añadir, también, una nota de mérito, ósea, hacer cambios porque “se está conciliando”.

El profesorado manifiesta que los dos Vicerrectorados “fuertes”, Profesorado y Docencia, son puestos ocupados por hombres.

Parte de la representación del PDI, considera la formación obligatoria en temas de género e igualdad, de conciliación, etc...fundamentales y por lo tanto que, podría establecerse como obligatoria. Esta posición abre un debate entre las personas representantes del PDI en este grupo de trabajo, manifestándose distintas posiciones. “La formación obligatoria no es necesaria, pero lo que es ineludible es que quien tenga un puesto directivo debe saber de materia de género o de igualdad y medidas de discriminación positivas si se tiene formación o cursos en materia de género para acceder a la docencia”.

El PDI concluye manifestando que se deberían dar charlas sobre el trabajo realizado desde la Oficina para la Igualdad y específicamente sobre el Plan de Igualdad. Además se pone de manifiesto la importancia que tendría contar con un “dossier breve” (guía/video promocional) del plan, para su mayor visibilización y conocimiento. Finalmente junto con la idea de contar con un plan concilia, se destaca la importancia que tendría, “hacer un análisis de los recursos económicos para dotar de presupuesto al plan”.

Sector PAS.

El 26 de abril de 2016, se reúnen representantes de la Junta de Personal y del Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios de la UPO, así como las personas de este sector con interés en participar en esta sesión de trabajo, con el Director General de Programación Social y Cultural, la Jefa de la Unidad de Cultura y Participación Social y la Responsable de la Coordinación Técnica de la Oficina para la Igualdad, para participar en el grupo de discusión, donde se pretendía conocer la opinión sobre las fortalezas y debilidades del I Plan de Igualdad de la UPO, percibidas por este sector universitario.

Las personas que participaron en este grupo de trabajo (5 mujeres y dos hombres), representativas del sector PAS, manifiestan que la visión del impacto de las políticas de género en la UPO que tienen es positiva, que “la concienciación, la formación y la investigación en temas de igualdad están”. Que hay normativas que permiten la igualdad en el acceso de los puestos directivos, a los altos cargos¹². Piensan

12 . Consultado el 12/09/2016

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/42/Legis2.pdf

que entre el PAS, entre mujeres y hombres “no existe desigualdad”. Sin embargo, y “estando en un espacio abierto parece que no hay lucha de sexos, así es difícil mejorar”.

La idea que señala una de las participantes hace referencia a la necesidad de incidir en la formación del estudiantado de nuevo ingreso en temas de género e igualdad y textualmente cita: “...es fundamental también realizar actividades en relación a la coeducación, nosotros mismos que fomentamos culturas, digamos sexista, machista, incluso las mujeres. Nosotras mismas somos muy malas, somos las peores enemigas. Entonces muchas veces lo hacemos sin darnos cuenta, que estamos asumiendo roles que han sido establecidos desde tiempo... ¡y claro! Eso se va transmitido de generación en generación. ¿Por qué nosotras no podemos expandir esa mentalidad en los hombres? Yo creo que en esa vía tenemos que ir. Eso es lo que influye en lo que están comentando: que hayan más cargos directivos asumidos más por hombres que por mujeres, porque el hombre no ha asumido su rol de igualdad en lo que es la familia, la pareja. Entonces yo creo que es fundamental promover acciones formativas en relación a coeducación porque es casi tan importante como para nosotros que estamos aquí y establecerlo en nuestra familia, en nuestra casa, para nuestros hijos, como para nosotros mismos... pues implantar esa mentalidad un poquito más en los hombres...”.

Sobre las cuestiones tratadas y que el PAS considera que deben aparecer en el II Plan de Igualdad, cobran importancia las ideas de:

- “contar con una asignatura transversal en todas las carreras
- “intentar afianzar los mecanismos de acoso, abuso y su prevención, que se actúe de forma eficaz (que se cuente con un protocolo)
- “trabajar en temas de conciliación (mayor flexibilidad horaria, cambios de turnos temporales, implantar el teletrabajo –dicen que esta última propuesta no se ha difundido igual entre todas las personas trabajadoras de la universidad y se abre un debate al respecto...)

El PAS señala que “no hay igualdad entre el PDI y el PAS, ya que al PDI no se le controla la presencia”.

Como propuestas principales se propone “la elaboración de un dossier de igualdad para las personas que aprueben las oposiciones” y que “se de difusión de los temas de conciliación ya que no llega la información sobre las nuevas medidas”). Cobra importancia la idea de contar con una “guía sobre medidas de conciliación para el PAS”.

Otro planteamiento tratado fue que “quienes están en matrículas deben saber que tienen que hacer en caso de violencia de género” y “cuáles son las medida de emergencia a tener en cuenta”. Se hacen varias propuestas para la “concienciación” contra la violencia de género, como son poner “letreros en lo que se señale: Espacio libre de violencia”.

El PAS piensa que debe de incidirse en la formación que recibe el estudiantado de nuevo ingreso sobre “el machismo y las redes sociales” y sobre todo en “la formación en género e igualdad”.

Sector Estudiantes.

En 25 de abril de 2016, tiene lugar la reunión mantenida con el grupo estudiantes (3 mujeres y un hombre) para la recogida de las percepciones sobre el I Plan de Igualdad de la UPO y los objetivos que tienen que estar presentes en el II Plan de Igualdad, convocada por la Oficina para la Igualdad de la UPO.

A la pregunta sobre la percepción que tienen sobre las políticas de igualdad de la universidad, las personas que representan al sector estudiantil, manifiestan que “consideran que el plan de igualdad debe incluir “sexualidad, etnia, raza” y que debería además “haber otro plan de diversidad”. Desde la Oficina para la Igualdad, se trata de aclarar a las y los estudiantes participantes los contenidos y objetivos que se persiguen en este plan atendiendo a la legislación actual en materia de género e igualdad (Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres). Sienten que se ha trabajado violencia de género y uso no sexista del lenguaje y que se debería trabajar el tema de “las nuevas masculinidades”, es decir, “abordar nuevos perfiles sobre el género”.

El sector estudiantes manifiesta “que no saben hasta qué punto todos los estudiantes conocen todo lo que se hace en género”, y que “los estudiantes no conocen el correo de la UPO”. Proponen que se debería definir “un objetivo y las personas destinatarias del nuevo Plan”. Consideran que “se debería evaluar si realmente los medios de comunicaciones que el I Plan incluye, como medios de difusión de las informaciones, son verdaderamente eficientes y llegan, sensibilizan y ayudan a entender los mensajes al colectivo en cuestión. Por ejemplo UPO TV y el correo electrónico de la UPO realmente no permiten el aumento de la participación, entonces habría que potenciar más otros canales de difusión”.

Otra dificultad es organizar estas actividades y encajarlas con el tiempo que tienen las y los estudiantes y además que sean llamativas. A lo mejor se debería plantear un día sin clases, un día libre en el que se organizarían actividades.

También manifiestan una falta de comunicación con el profesorado por una cuestión de autoridad. El colectivo estudiantil indica que el profesorado tiene poca sensibilidad a asuntos como lo del género y de la igualdad. Se debería evaluar cómo acercar esos temas a los otros colectivos, que no quede solo una cosa de estudiantes. Trabajar en el punto de conexión de los demás colectivos (PAS y PDI), como por ejemplo el “cómo llevar la igualdad a tu clase”.

Intentando imaginar el próximo Plan de Igualdad, el sector estudiantes “pondría más actividades concretas de concienciación, acercando el discurso a la gente pero ¿cómo? Podría ser creando redes de estudiantes, con la creación de redes de personas; trabajar por espacios y con personas cercanas que hayan trabajado el tema o vivido la problemática”.

La cuestión de la red sería muy significativa también relacionada con el acoso: la creación de redes entre estudiantes para detectar acoso, por ejemplo, permitiría apoyar un proceso de empoderamiento de la acosada, visibilizaría el problema. Proponen trabajar ellas mismas en un grupo el tema del acoso (manifiestan ser conocedoras de distintos casos).

Proponen para una mayor visibilización de las acciones, que se difundan en las pantallas informativas, en el Facebook del CEUPO. Además consideran que deberían tener una Comisión de Género.

Propuestas de los distintos sectores universitarios, recogidas a partir de los grupos de discusión realizados

A continuación se presentan las principales propuestas de los distintos sectores universitarios, recogidas a partir de los grupos de discusión realizados, para el diseño y elaboración del II Plan de Igualdad de la UPO:

Propuestas del Personal Docente e Investigador:

- Dotar de presupuesto el próximo Plan de Igualdad.
- Diseñar un plan más amplio pensando en los distintos actores (PAS, PDI y Estudiantes) y dotarlo de mecanismos de seguimiento eficaces.
- Hacer más visible el próximo plan (hacer tríptico o video promocional).
- Incluir y desarrollar un Plan de Conciliación con medidas como: reducción de la docencia los tres primeros años de vida de los/as hijos/as, cambios en el POD por conciliación, etc.
- Formación en corresponsabilidad familiar dentro del plan de conciliación dirigido a toda la comunidad universitaria.
- Formación para directores/as, y personal con responsabilidad de gestión sobre igualdad de género (Vicerrectores y Vicerrectoras, Directoras y Directores de Departamento., Decanos y Decanas, Directores y Directoras en general, etc.)
- Dossier adaptado a PDI, PAS y estudiantes sobre la Oficina para la Igualdad y el trabajo que desarrolla Trabajar en el Protocolo de acoso sexual.

Propuestas del Personal de Administración y Servicios:

- Diseñar estrategias de conciliación como el teletrabajo o el trabajo por objetivos como campo a explorar en torno a la conciliación.
- Abordar las acciones del I Plan en medida de conciliación y avanzar un poco más en este ámbito.

- Producir documentación normativa e informativa sobre las políticas de igualdad en la UPO (donde se señalen las medidas concretas para el PAS sobre conciliación y corresponsabilidad).
- Elaborar e implementar el protocolo de acoso sexual.

Propuestas del estudiantado:

- Trabajar temas como: nuevas masculinidades, diversidad sexual.
- Mejorar los canales de comunicación para favorecer la participación.
- Implicar a toda la comunidad, que la formación vaya dirigida también a PDI y a PAS, no sólo a estudiantes.
- Trabajar sobre el acoso sexual: formación, creación de agentes claves entre los/as estudiantes para la detección y ayuda al acoso sexual.
- Realizar talleres de formación útiles y cercanos a las y los estudiantes.
- Mayor coordinación de las Facultades con relación a las acciones formativas en materia de género e igualdad para que “estas acciones no se pisen con las clases”.

Resumen de las principales acciones que están contribuyendo o han contribuido al avance del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la UPO, a partir del I Plan de Igualdad.

Destacar que la apuesta por impulsar la perspectiva de género y la cultura de igualdad de oportunidades en la docencia, la investigación 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 Universidad Pablo de Olavide, del mismo modo que en los objetivos estratégicos de la institución en su III Plan Estratégico 2013-2016.

Señalar que la Oficina para Igualdad se constituye como órgano permanente para la implementación de las políticas de igualdad en el ámbito universitario, en el marco de las competencias que tiene atribuidas, viene impulsando lo dispuesto en el I Plan de Igualdad de la UPO (2013-2015) así como arbitrando los correspondientes sistemas de evaluación y seguimiento del mismo, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestra universidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Por ello, y por su especial relevancia ya que están contribuyendo o han contribuido al avance de la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra universidad, destacamos de forma resumida algunas de las acciones realizadas en el marco de nuestro I Plan de Igualdad, durante los cursos académicos 2014/2015 y 2015/2016:

- Implementación de un sistema de recogida de indicadores en materia de género e igualdad anuales, mediante un panel sintético por categorías: investigación, estudiantes, docencia, administración y gestión.
- Elaboración de informes de evaluación de impacto de género de la normativa producida en la UPO.

- Desagregación por sexo de los datos y estadísticas que se recogen en la UPO, especialmente destacamos los señalados en las memorias anuales de la UPO 2014/2015 y 2015/2016. En estos datos se refleja claramente una mayor representación de las mujeres en los órganos colegiados (de las seis Facultades de la UPO, actualmente cinco Decanatos están ocupados por mujeres).
- Difusión en UPOTV de las acciones (conferencias, jornadas, actividades artísticas, etc) contra la violencia de género en nuestra universidad como material didáctico para la prevención y sensibilización de la violencia a través de las nuevas tecnologías.
- Realización de cursos de formación continua en materia de género e igualdad para el PAS y el PDI, específicamente para un uso no sexista del lenguaje administrativo y para la inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria.
- Participación de la Oficina para la Igualdad en la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria y en la Red de Universidades Públicas de Andalucía para la Igualdad, así como en los encuentros nacionales de las Unidades de Igualdad universitarias, con el objeto de trabajar en red.
- Aumento y mayor visibilización de la producción artística y cultural producidas por mujeres y sobre mujeres en la UPO.
- Mayor visibilización, difusión e impacto en prensa, espacios web y en la propia memoria anual de la universidad, de las diferentes acciones desarrolladas en materia de género e igualdad producidos en la UPO, entre las que se señalan:
 - La puesta en marcha del Premio de investigación “Rosario Valpuesta”, que reconoce las buenas prácticas realizadas en la UPO en materia de igualdad sobre el Derecho Civil, la feminización del Derecho Privado, los Derechos Humanos y los estudios jurídicos y sociales en los que predomine la igualdad de género por su carácter transversal.
 - La publicación electrónica de la revista “Ambigua”, sobre investigaciones de género y estudios culturales, puesta en marcha en la UPO por Verónica Pacheco Costa, Juan Jiménez-Salcedo, Katjia Torres, Jordi Luengo López y Anne Aubry.
 - La publicación del Manual: “Educación para la Igualdad de Género”, coordinado por la profesora Dña. Amapola Povedano.

- La presentación del Informe "El impacto de la crisis y la austeridad en las mujeres y la igualdad en Andalucía desde el contexto "post crisis", coordinado por la profesora Dña. Lina Gálvez Muñoz.
- De los Programas de Master y Doctorado:
 - V Edición del Máster de Género e Igualdad, que coordina la profesora Dña. Carmen Monreal Gimeno.
 - De las tesis doctorales en materia de género e igualdad producidas en la UPO.
 - De las Catedráticas en nuestra universidad.
 - El proyecto de Bethany Aram, investigadora Ramón y Cajal del Área de Historia Moderna de la Universidad Pablo de Olavide, es el primer “Consolidator” logrado por la UPO desde que se puso en marcha este prestigioso programa en el marco de Horizonte 2020.
- De los Grupos de investigación liderados por mujeres que desarrollan su actividad en materia de género e igualdad, entre los que se señalan a continuación:
 - Los Grupos de investigación de la Universidad Pablo de Olavide según ponencias del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI) en el ámbito de las SEJ (Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas):
 - Grupo de investigación “Economía Ecológica, Feminista y Desarrollo” (SEJ 507): Gender, Economy, Politics & Development Observatory. Directora: Prof. Dña. Lina Yolanda Gálvez Muñoz.
 - Grupo de investigación “Valores, familia, igualdad y relaciones intergeneracionales” (SEJ 468): Gendercit Project (Género y Ciudadanía). Directora: Profa. Dña. M^a del Carmen Monreal Gimeno.
 - Los Proyectos de investigación liderados por mujeres para la prevención y la sensibilización de la violencia contra las mujeres:
 - “Trata de personas, salud integral y cuidados: Mujeres Transfronterizas en tránsito de Marruecos hacia Andalucía”. Responsable: Profa Dña. Nuria Cordero Ramos, financiado por la AACID.
 - “Impacto Social y Jurídico de las intervenciones andaluzas de cooperación al desarrollo en materia de violencia de género en los Centros de Emergencia de la Mujer del Perú”. Coordinadora General del Profa. Dña. María José del Pino Espejo, financiado por la AACID.

- Establecimiento de los buzones de consulta en materia de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo; y por violencia por razón de género.
- Se han facilitado que se lleven a cabo las medidas de conciliación vigentes, así como otras que la favorecen, tales como los cambios de turno de trabajo, elección del disfrute de las vacaciones, toma de permisos, flexibilidad de los horarios de trabajo y de los cursos de formación continua, etc.
- Participación de la UPO, a través de su Oficina para la Igualdad en la Red de Unidades de Igualdad de Género de las Universidades Públicas de Andalucía y en la Red de Universitaria para la Igualdad de Género de las Universidades Públicas de España.
- Participación en los Encuentros de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas de España.
- Establecimiento de los buzones de consulta en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y por violencia por razón de género.
- Elaboración de un manual con recomendaciones básicas para el uso no sexista del lenguaje;
- Servicio de información y asesoramiento en casos de violencia por razón de género.
- Aprobación del Protocolo para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón del sexo (2016)
 - Consolidación de las campañas de sensibilización y formación con motivo del 25 de noviembre, “Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las mujeres”, y con motivo del 8 de Marzo, “Día Internacional de las Mujeres”, en las que colabora toda la comunidad universitaria, a través de un programa único promovido por la Oficina para la Igualdad.

La puesta en marcha de un programa único en el que se visibilizan todas las acciones realizadas en nuestra universidad pone de manifiesto el compromiso de la UPO con impulsar la perspectiva de género y la cultura de igualdad de oportunidades en la docencia, la investigación y la gestión universitarias.

Señalamos en este punto las acciones desarrolladas por distintas Facultades, Servicios/Oficinas, Aulas/Seminarios, Grupos de Investigación, R.U. Flora Tristán y CEUPO, así como las puestas en marcha por la propia Oficina para la Igualdad, en estas campañas, durante los cursos académicos 2014/2015 y 2015/2016:

□ IV Campaña “No dejes que las violencias se cuelen en tu vida”, con motivo del 25 de Noviembre “Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres”, 2014/2015:

- Retransmisión del spot-canción “Karma contra las violencias por razón de género”.
- Conferencia: “La violencia basada en el género, una violencia diferente”.
- Obra teatral y debate: “Ante el espejo”.
- Lectura del manifiesto: “la voz de las mujeres víctimas de la violencia machista, de sus hijas e hijos”. Elaborado por la Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas de Andalucía.
- Mesa informativa: “Decídete y actúa contra las violencias por razón de género”.
- Construcción del mural: “Erradicar las violencias contra las mujeres”.
- Photocall: “Toma partido contra las violencias por razón de género”.
- Charla-Debate: ¿Qué ves cuando te ves?

□ V Campaña “No dejes que las violencias se cuelen en tu vida”, con motivo del 25 de Noviembre “Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres”, 2015/2016:

- Curso: “La asistencia a víctimas de Violencia de Género, experiencia comparada”.
- Jornadas: ¿Fuerte cómo papá? ¿Sensible cómo mamá? Estereotipos y educación para la Igualdad de Género.
- Conferencia: La Violencia de Género en Adolescentes: La necesidad de trabajar con las familias.
- III Ciclo de Cortos contra la Violencia de Género.
- Jornadas: “Re-conociendo la violencia de género: viendo, oyendo y actuando”.
- Manifiesto que recuerda a las mujeres víctimas de la violencia machista y en contra de la desigualdad, la subordinación y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, elaborado por la RUIGEU.
- Acto simbólico “Construyendo caminos para la eliminación de la violencia contra las mujeres”.
- Mesa-Coloquio sobre “Arte: Visibilidad y transformación. Estrategias contra la violencia” en el marco de la Exposición “Violencia Manifiesta.”

□ Campaña “Construir igualdad”, con motivo del 8 de marzo, “Día Internacional de las Mujeres”, 2014/2015:

- Lectura y retransmisión del Manifiesto: “Construir igualdad es posible implicándote”. Elaborado por la Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas de Andalucía.

- Video-forum “De historias y otros recuerdos: contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual”.

- Stand Informativo y difusión de “Construir igualdad con las palabras: recomendaciones para un uso inclusivo del lenguaje”.

- Photocall: “Construir igualdad con las palabras”.

- Exposición Digital: “Mujeres y Educación Ambiental”.

- Talleres para la Salud: “No me quieras tanto, quíereme mejor”.

- I Raid Multiaventura para Mujeres y Hombres: “Atrévete a participar por la igualdad”. Carrera de Orientación y superación de pruebas deportivas (escalada, tiro con arco, etc)

- Flashmob. “Rompe con todos los moldes”.

- Pieza teatral: “Micromachismos a escena”.

- Curso de “Vuelo para brujas que olvidaron que lo son”.

- Masculinidades “Claves para la intervención con hombres desde la perspectiva de género y la interculturalidad”.

□ Campaña “Construir igualdad”, con motivo del 8 de marzo, “Día Internacional de las Mujeres”, 2015/2016:

- Conferencia: “Mujeres, Derechos Humanos y Violencia Sexual”.

- Curso “Violencia de género, doméstica y asistencial”.

- Video Forum "SOLAS".

- Conferencia “La mujer en la Antigüedad: Grecia y Roma”.

- Taller "El espejismo de la igualdad".

- "La mujer en el Arte y la Literatura"

- Presentación del Proyecto de Innovación Docente “Mujeres y Ciencia”.

En el marco de la formación de traductores y traductoras y desarrollo de contenido multilingüe en Wikipedia, con el objeto de dar visibilidad a las mujeres que destacan por sus méritos en el ámbito de las ciencias, las letras o la creación.

- Taller Participativo “Mujeres: construyendo igualdad”.

- Presentación del Informe "El impacto de la crisis y la austeridad en las mujeres y la igualdad en Andalucía desde el contexto "post crisis".
- Exposición Digital "Mujeres y Ciencia: Catedráticas en la UPO".
- Radio-Maratón "Mujeres en el Polígono Sur".
- Conferencia "La voces de la violencia de género".
- Conferencia "Sostenibilidad de la vida y empresas transnacionales en El Salvador: un análisis desde la economía feminista".
- Video Forum "Las horas".
- Emisión del Programa de Radio: "El día a día muchas Mujeres: experiencias compartidas".
- Charla-Debate " La reproducción de los roles de género en las sexualidades".
- Conferencia: "Mujeres, Trabajo Social y Derechos Humanos".

Conclusiones

El presente informe final del impacto de las acciones previstas en el I Plan de Igualdad de la UPO, pretende analizar la implementación e impacto de las políticas públicas de género en la Universidad Pablo de Olavide. Lejos de la vocación estadística¹³, este documento pretende erigirse como un instrumento de rendición pública del trabajo realizado para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la UPO.

Visibilizar el trabajo realizado como garante del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, nos permitirá pensar en términos de normas, que recoge la Constitución Española y que se refleja en la legislación estatal y andaluza pero también de responsabilidades, como espacio público educativo de formación superior, que realiza mediante la docencia, la investigación y el estudio. La Universidad Pablo de Olavide está al servicio de la sociedad y se define como un lugar de reflexión y pensamiento crítico comprometido con la contribución al progreso, con la enseñanza del respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas, con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad y los valores humanos y con la respuesta a las necesidades y problemas de la sociedad contemporánea.

Actualmente, está conformada por 6 Facultades, 1 Escuela Politécnica Superior, 1 Centro Adscrito, 15 Departamento y 8 Centros Propios de Investigación, que constituyen una comunidad universitaria de 16.000 personas aproximadamente (de las cuales, haciendo referencia al Personal de Administración y Servicios, el 65% son mujeres y el 35% hombres; Docentes, el 51% hombres y el 49% mujeres y Estudiantes, 57% mujeres y el 43% hombres).

En la UPO, el número de mujeres es más alto que el de hombres en muchos ámbitos de la universidad, sin embargo y como también reflejan los distintos informes y cifras, 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, o la valoración de su trabajo académico, aunque actualmente en la UPO una

¹³ De las 73 acciones que contempla el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad Pablo de Olavide, se han realizado 54 acciones y 3 están en proceso. Por otro lado, señalar que están por realizar 16 de las acciones previstas.

mayor representación de las mujeres en los órganos colegiados, por lo tanto mayor presencia de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. Una mayor presencia y participación de las mujeres, va dando forma a la idea de transversalidad y equidad de género, que junto a la puesta en marcha de las acciones correspondientes al eje 4 “Representatividad, Participación y Gobierno”, del primer Plan de Igualdad de la UPO, forman parte del debate y/o impacto de género, de las medidas implementadas actualmente. Diálogos y consensos abiertos, participativos, desde distintos posicionamientos ideológicos, en los que subyace un compromiso común, la erradicación de la violencia contra las mujeres como prioridad y como línea fundamental de trabajo de la Oficina para la Igualdad. Desde 2010, la UPO, cuenta con un servicio específico de atención y orientación contra la violencia de género y la puesta en marcha de Campañas para la eliminación de la violencia contra las mujeres “No dejes que la violencia se cuele en tu vida”. Sin lugar a dudas, cabe destacar el compromiso inquebrantable de la UPO, con la tarea de denunciar cualquier acto de violencia contra las mujeres así como con la búsqueda de todas las soluciones que sirvan para erradicar de manera completa y definitiva esta gravísima lacra. Un compromiso que Vicente C. Guzmán Fluja, actual Rector de la UPO, puso de manifiesto en el último comunicado con motivo de la conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres 2015/2016.

La importancia de contar con un estudio diagnóstico de la situación de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito universitario, así como de informes anuales de seguimiento a partir de los datos desagregados por sexo y por sectores universitarios y la elaboración de informes finales del impacto de las medidas implementadas en los planes de igualdad puestos en marcha, en los que se reflejen los desequilibrios y desigualdades detectadas son fundamentales para la elaboración de planes de igualdad adaptados a las necesidades detectadas y que se configuran como los instrumentos necesarios para la implementación de políticas de género en el ámbito universitario, compensen las desigualdades y prevengan la reproducción de las mismas.

Es por esto que, la UPO consagra como parte de su misión universitaria, incluir la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, como uno de sus valores y signos a cuidar especialmente, incluyéndola entre sus objetivos propios y referente de la calidad de su actividad. Más concretamente y a través de su Oficina para la Igualdad, promoviendo:

- La representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados.

- La presencia equilibrada de mujeres y hombres en la investigación, la ciencia y la tecnología, así como la visibilización de su trabajo y el reconocimiento de los estudios de género.

- La inclusión de las enseñanzas en materias de igualdad entre mujeres y hombres en planes de estudio y la creación de programas específicos de postgrado.

- La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Además, atendiendo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía, así como en la disposición adicional duodécima de la ley orgánica 4/2007 –LOMLOU-, podemos señalar que la Universidad Pablo de Olavide, para avanzar y garantizar el principio de igualdad y evitar desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres, cuenta con:

- ✓ Una Oficina para la Igualdad, como unidad funcional de la estructura administrativa para la implementación de las políticas públicas que la institución promueva y con personal técnico especialista en género e igualdad con vinculación indefinida y con una Dirección Académica con trayectoria investigadora en la materia.
- ✓ Con instrumentos normativos como son: los Estatutos de la propia universidad, el Plan Estratégico 2014-2016, I Plan de Igualdad 2013-2015, así como con la producción de los diferentes informes de evaluación de impacto de género que acompañan cualquier normativa producida en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.
- ✓ Aumento de la presencia de las mujeres en la investigación y de proyectos de investigación liderados por mujeres, así como una mayor visibilización de su trabajo y el reconocimiento de los estudios de género e igualdad.
- ✓ Inclusión de las enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudio y la creación de programas de postgrados específicos en materia de Género e Igualdad.
- ✓ Revista electrónica sobre Estudios Culturales y de Género.
- ✓ Un premio para investigaciones en la materia.

- ✓ Un manual de recomendaciones básicas para un uso inclusivo del lenguaje.
- ✓ Campañas consolidadas para la sensibilización y la prevención de la violencia por razón de género y la visibilización de las mujeres con motivo del 8 de marzo con la participación de todas las Facultades, Áreas, Departamentos y servicios de la universidad, así como de instituciones y organizaciones de mujeres;
- ✓ Una Comisión para la Igualdad y una Comisión Experta en materia de género e Igualdad;
- ✓ Son cinco Decanas las que representan a las seis Facultades de la UPO en 2016/2017;
- ✓ Con medidas normativas específicas como son el Protocolo para la prevención y detección frente al acoso sexual y por razón de sexo y la Guía para la prevención, detección y actuación contra la violencia de género de la UPO;
- ✓ Con un Programa específico para la formación de agentes claves para la prevención, detección y actuación de la violencia contra las mujeres, que se configura como la I Red Ciudadana contra la violencia de género de la UPO;
- ✓ Con un servicio de información y asesoramiento en materia de violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo;
- ✓ Con un espacio web específico donde se publica para su difusión toda la información sobre el proceso de implementación de los mecanismos de garantía del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la UPO (Estudio Diagnóstico de la situación de igualdad de mujeres y hombres en la UPO, I Plan de Igualdad de la UPO, Composición de las Comisiones Consultiva y Experta, Campañas, Material Didáctico, etc), estando a disposición pública en el enlace web <https://www.upo.es/upsc/igualdad/> y en el Facebook: Oficina para la Igualdad-UPO;
- ✓ Con un Estudio Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres de la UPO que incluye un segundo estudio sobre conciliación y corresponsabilidad, con Informes anuales de la situación de igualdad entre mujeres y hombres de la UPO, elaborados a partir de los datos

recogidos en el panel sintético de indicadores de género por sectores universitarios y con un Informe Final del Impacto del I Plan de Igualdad de la UPO, sirve junto con los informes anuales de situación diagnóstica de mujeres y hombres en la UPO, para la elaboración del II Plan de Igualdad de la UPO.

Contar con planes de igualdad viables, con acciones que puedan realizarse y en los que la dotación presupuestaria se configura como un elemento fundamental y prioritario, para el desarrollo de las acciones previstas, es una de las ideas clave para garantizar la implementación de los objetivos a llevar a cabo en materia de políticas públicas de género.

Para finalizar, señalar que la UPO cuenta con el compromiso, el trabajo y el esfuerzo de muchas mujeres científicas, investigadoras, profesoras, becarias, estudiantes y cada vez con más profesores, investigadores y estudiantes, para alcanzar una universidad justa e igualitaria.