



Informe de Seguimiento II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres Universidad Pablo de Olavide

Oficina para la Igualdad
Unidad de Cultura y Participación Social
Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social
Diciembre de 2018

ÍNDICE	
1. INTRODUCCIÓN	Pág. 1
2. EL II PLAN DE IGUALDAD A TRAVÉS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	Pág. 1
3. METODOLOGÍA	Pág. 3
4. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	Pág. 5
5. RESULTADOS FINALES	Pág. 33

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe de seguimiento tiene como objetivo general identificar el nivel de desarrollo de las acciones realizadas en el marco del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017/2020, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (UPO), durante su primer año de vigencia.

La metodología utilizada toma como referencia el modelo de evaluación establecido en el propio plan. Este modelo se desarrolla a partir de dos dimensiones: Evaluación de proceso; Evaluación final.

Para recoger la información necesaria en este primer informe de evaluación (2018) se han utilizado los indicadores y estrategias de evaluación previstas en el plan, así como información obtenida a través de informantes claves. La memoria anual de actividades de la Universidad (2017 – 2018) aún no ha sido publicada por lo a este informe se le añadirá el panel de indicadores anuales una vez que se publique dicha memoria.

Los ítems señalados en cada una de las fichas de indicadores y estrategias de evaluación son: el título del eje, sus objetivos y las acciones previstas, el órgano responsable, la temporalización, indicadores, la medición del indicador, la fuente, la técnica utilizada, así como comentarios sobre el proceso y recomendaciones.

Subrayar que este informe anual supone un punto de partida para conocer y evaluar el nivel de implementación de las acciones previstas, realizar los ajustes necesarios e instar a los órganos responsables al cumplimiento de las acciones propuestas en el plan, para garantizar el principio de igualdad en la universidad, de acuerdo con la legislación actual vigente en materia de género e igualdad.

2. EL II PLAN DE IGUALDAD A TRAVÉS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

La Comisión para la Igualdad de Género de la Universidad Pablo de Olavide, aprobó el 8 de noviembre de 2017, el **II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres**¹, impulsado por el

¹ Más información sobre el II Plan de Igualdad de la UPO en: <https://www.upo.es/upsc/igualdad/plan-de-igualdad/>

Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social, que abarca el periodo comprendido entre los años 2017 y 2020.

Este segundo plan nace con el firme compromiso de fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres, los derechos humanos y la lucha contra cualquier tipo de discriminación, entre ellas la distinción por razón de sexo, adaptándose a la realidad actual de la comunidad universitaria.

El II Plan mantiene vivos los principios del I Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide –que concluyó en 2016–, pretendiendo ser un instrumento útil para la prevención, detección y actuación contra las desigualdades a través de la sensibilización, la formación, la investigación, la docencia, la innovación y la construcción de valores de igualdad en la comunidad universitaria. Pero al mismo tiempo, supone un avance de los objetivos en el amplio camino que queda por recorrer, sobre todo en la aplicación efectiva de la transversalidad de género, implicando a todos los sectores universitarios.

Este II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres contempla su desarrollo a través de la transversalidad de género, con un modelo de arquitectura basada en el *mainstreaming*. De esta forma, se entiende que esta estrategia de género implica a toda la comunidad universitaria en la implementación de políticas y medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres. Según este modelo, la **Oficina para la Igualdad² (OPI)** es el órgano que supervisa la estrategia y revisa las actividades de igualdad que se realizan en la Universidad Pablo de Olavide, siendo los centros, unidades y resto de estructuras universitarias quienes desarrollen su propio programa de trabajo con la igualdad de género con el objetivo de crear redes, institucionalizarlas y establecer procedimientos de trabajo.

En total, el II Plan de Igualdad contempla **36 acciones que se desarrollarán en torno a 6 ejes de actuación³**:

- Eje 1: Comunicación, lenguaje e imagen institucional.

² Más información sobre la Oficina para la Igualdad de UPO en: <https://www.upo.es/upsc/igualdad/>

³ II Plan de Igualdad de la UPO completo en: <https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/08.11.2017-II-Plan-de-Igualdad-1.pdf>

- Eje 2: Docencia, Innovación e Investigación.
- Eje 3: Sensibilización y formación.
- Eje 4: Representatividad y Promoción Profesional.
- Eje 5: Corresponsabilidad y conciliación.
- Eje 6: Acoso, discriminación y violencia por razón de género.

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

A su vez, se establecen una serie de **mecanismos de seguimiento y de control** que se llevarán a cabo a través de los siguientes órganos:

- La *Oficina para la Igualdad* será la responsable de impulsar y recabar la información de seguimiento de las actuaciones que se lleven a cabo en la Universidad Pablo de Olavide y previstas en el II Plan de Igualdad. El plan tendrá un seguimiento anual a través de informes y reuniones con las diferentes Comisiones, y se elaborará anualmente un informe y un panel actualizado de indicadores de género en la UPO.
- La *Comisión Experta en materia de Género e Igualdad de la UPO*. Desde esta Comisión se asesorará sobre los ajustes y cambios necesarios en el plan según los informes anuales.
- La *Comisión para la Igualdad de la UPO*. De forma anual será la encargada de aprobar el informe anual y el panel de indicadores.

3. METODOLOGÍA

Para la elaboración de este informe de evaluación anual de las acciones realizadas en el marco del II Plan de Igualdad de la UPO, se ha utilizado una metodología cuantitativa/cualitativa, centrada tanto en el desarrollo como en los resultados.

Los objetivos que persigue esta evaluación anual del desarrollo del plan son:

- ❖ Identificar el nivel de desarrollo de las acciones realizadas en el marco del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017/2020, de la UPO, durante su primer año de vigencia.
- ❖ Detectar dificultades en el nivel de realización de las acciones previstas en el plan y realizar los ajustes necesarios.
- ❖ Impulsar las acciones no realizadas instando a los órganos responsables de las mismas para su consecución.

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

- Eje 1: Comunicación, lenguaje e imagen institucional: 5 acciones.
- Eje 2: Docencia, Innovación e Investigación: 10 acciones.
- Eje 3: Sensibilización y formación: 3 acciones.
- Eje 4: Representatividad y Promoción Profesional: 7 acciones.
- Eje 5: Corresponsabilidad y conciliación: 5 acciones.
- Eje 6: Acoso, discriminación y violencia por razón de género: 6 acciones

Con el objetivo de facilitar el seguimiento del II Plan de Igualdad, se presentan una serie de cuadros de indicadores y estrategias de evaluación que dan a cada acción un carácter operativo, medible y cuantificable, en los que se destaca en nivel de ejecución de las acciones previstas.

En cada uno de los cuadros que se presentan se recoge el título del eje, sus objetivos y las acciones previstas. Además, **en cada acción se señala el órgano responsable, temporalización, indicadores, medición del indicador, fuente, técnica, comentarios sobre el proceso y recomendaciones.**

Además de los indicadores previstos para la medición de cada una de las acciones previstas se ha señalado en este ítem el **nivel de ejecución** atendiendo al siguiente esquema:

1) Acción Realizada (azul). Se refiere a acciones que se han desarrollado en el curso 2017 – 2018.

2) Acción Por realizar (rojo). Se refiere a acciones que no se han realizado.

3) Acción En Proceso (verde). Se refiere a acciones que han comenzado a realizarse pero que aún no se han terminado de ejecutar.

4. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos del seguimiento del plan a partir de los indicadores previstos en la evaluación de proceso.

EJE 1. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

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

Acción 1.1. Garantizar la desagregación por sexo de los datos y estadísticas que se recojan en la UPO y que tengan relación con las personas.	
Responsable	Secretaria General, Gerencia y todos los Vicerrectorados
Temporalización	Anual
Indicadores	Datos desagregados por sexo en las memorias anuales de la universidad
Medición del indicador/Nivel de ejecución	En proceso
Fuente	Memoria anual de las actividades de la UPO
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	La Unidad Técnica de Comunicación, señala que esta acción no puede garantizarse desde su servicio.

Recomendaciones	
------------------------	--

Acción 1.2. Difundir las actuaciones y actividades organizadas por la Universidad Pablo de Olavide en materia de género e igualdad	
Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de actuaciones publicadas en la web y en las redes sociales de la OPI Número de seguidores y seguidoras en las redes sociales Número de actividades publicadas por prensa de la UPO
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Realizada</u> Número de actuaciones publicadas en la web y en las redes sociales de la OPI: 124 Número de seguidores y seguidoras en las redes sociales: 521 Número de actividades publicadas por prensa de la UPO: 18
Fuente	Página web de la OPI Facebook de la OPI Twitter de la OPI
Técnica	Análisis del contenido
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	Continuar con las publicaciones de las redes sociales, no sólo por el número de seguidores y seguidoras, sino también por el número de likes.

Acción 1.3. Actualizar el Manual “Construir la igualdad con las palabras” de la UPO adaptándolo a las necesidades actuales.	
Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
Temporalización	2018-2019
Indicadores	Número de cambios introducidos en el manual
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>En proceso</u>
Fuente	Personal de la OPI
Técnica	Entrevista al personal de la OPI
Comentarios sobre el proceso	La publicación de la actualización del Manual <u>está prevista en el curso académico 2018/2019</u> . La difusión del mismo se hará en la web de la Oficina para la Igualdad, en prensa y en las redes sociales. Permitirá la mejora de la comunicación tanto a nivel interno como externo.
Recomendaciones	Dar difusión al manual y continuar con esta acción.

Acción 1.4. Favorecer en la página web de la Universidad Pablo de Olavide contenidos que contribuyan a la igualdad de género.	
Responsable	Dirección General de Comunicación
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de espacios revisados Existencia de imágenes que favorecen la igualdad de género
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Fuente	Página web de la UPO
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	La Unidad Técnica de comunicación subraya la importancia que tiene la igualdad de género, como uno de los principios básicos de la UPO. La UTC señala distintos enlaces donde puede revisarse en nivel de ejecución ⁴ .
Recomendaciones	

-
- ⁴ La UTC señala los siguientes enlaces donde puede revisarse en nivel de ejecución:
 - <https://www.upo.es/diario/entrevista/2018/02/catedraticas-de-la-upo-creen-que-la-lucha-de-la-mujer-del-siglo-xxi-es-el-cambio-del-modelo-de-exito/>
 - <https://www.upo.es/diario/institucional/2018/04/la-presidenta-de-la-amit-impartira-la-sesion-presencial-del-curso-de-la-upo-analisis-de-genero-en-la-investigacion/>
 - <https://www.upo.es/diario/institucional/2018/10/la-facultad-de-ciencias-experimentales-celebra-manana-sus-ii-jornadas-de-genero/>
 - <https://www.upo.es/diario/institucional/2018/10/la-universidad-pablo-de-olavide-celebra-dos-nuevas-ediciones-de-las-jornadas-mujeres-que-hacen-historia/>
 - <https://www.upo.es/diario/institucional/2018/03/la-universidad-pablo-de-olavide-se-suma-a-las-acciones-con-motivo-del-dia-internacional-de-las-mujeres/>
 - <https://www.upo.es/diario/institucional/2018/02/el-dia-internacional-de-la-mujer-y-la-nina-en-la-ciencia-se-celebra-en-la-upo-con-numerosas-actividades/>
 - <https://www.upo.es/diario/institucional/2018/03/la-upo-celebra-la-jornada-mujeres-agricultura-y-ecofeminismo-por-el-dia-internacional-de-las-mujeres/>

Acción 1.5. Desarrollar acciones formativas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres a través de las redes sociales y de los blogs.	
Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de acciones desarrolladas Número de participantes en las acciones de formación Cambio en la percepción y en la forma de proceder de los/as participantes en la formación: Mayor número de personas que participan
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Fuente	Oficina para la Igualdad
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	Ver memoria anual de la OPI
Recomendaciones	

EJE 2. DOCENCIA, INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN

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

Acción 2.1. Valorar positivamente en la convocatoria de los proyectos de innovación aquellas experiencias que se presenten con perspectiva de género y que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.	
Responsable	Vicerrectorado de Profesorado
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de proyectos de innovación docente presentados con perspectiva de género/Número de proyectos de innovación docente presentados Número de proyectos de innovación docente concedidos con perspectiva de género/Número de proyectos de innovación docente presentados con perspectiva de género
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Por realizar</u>
Fuente	Dirección General de Formación e Innovación Docente. Convocatoria y Resolución del Plan de Innovación
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

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

Temporalización	Anual
Indicadores	Aumento anual del número de Facultades con reconocimiento institucional
Medición del indicador	<u>Por realizar</u>
Fuente	Datos de la OPI
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

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

Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
Temporalización	Anual
Indicadores	Existencia de un espacio en la OPI sobre experiencias docentes Difusión en las redes sociales de las experiencias docentes
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Fuente	OPI
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

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

Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Vicerrectorado de Profesorado.
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de acciones formativas impartidas con perspectiva de género/Número de acciones formativas impartidas Número de participantes por Centro y por sexo en las acciones formativas en materia de género e igualdad
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Por realizar</u>
Fuente	OPI. Centros y Facultades.
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

Acción 2.5. Incluir en el Plan Propio de Investigación de la UPO medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.	
Responsable	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Tecnológica
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de medidas incluidas en el Plan propio de investigación
Medición del indicador	<u>Realizada</u>
Fuente	Convocatoria y Resolución del Plan Propio de Investigación

Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

Acción 2.6. Impulsar la participación de grupos de investigación de la UPO en las convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la igualdad de género, así como en las que se favorezca el liderazgo por mujeres (convocatorias europeas GERI 5-HORIZON 2020, etc)	
Responsable	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Tecnológica
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de propuestas lideradas por mujeres presentadas en la convocatoria/Número de propuestas presentadas
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Por realizar</u>
Fuente	Unidad de Investigación
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

Acción 2.7. Difundir desde la página web de la OPI los resultados de investigaciones (Tesis, TFG, TFM, informes de investigación, artículos de revista...) con perspectiva de género.	
Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Vicerrectorado de investigación

Temporalización	Anual
Indicadores	Número de noticias de resultados de investigación con perspectiva de género difundidas
Medición del indicador	<u>Realizada</u>
Fuente	OPI
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	Ver página web oficial de la OPI: Publicaciones: https://www.upo.es/upsc/igualdad/publicaciones/ Grupos de investigación: https://www.upo.es/upsc/igualdad/investigacion/ Tesis Doctorales: https://www.upo.es/upsc/igualdad/tesis-doctorales/
Recomendaciones	

Acción 2.8. Convocar anualmente un premio con reconocimiento institucional a las Tesis, Trabajos Fin de Master y Trabajo Fin de Grado que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.	
Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social
Temporalización	Anual
Indicadores	Publicación de la convocatoria Número de trabajos presentados
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Fuente	OPI

Técnica	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	En noviembre de 2018, se publica la resolución del I Premio al mejor TFM y TFG en Estudios de Género e Igualdad de la UPO. Puede consultarse esta convocatoria en el espacio web de la OPI: https://www.upo.es/upsc/igualdad/premio/
Recomendaciones	

Acción 2.9. Convocar anualmente un premio con reconocimiento institucional al trabajo realizado por mujeres investigadoras de la UPO.	
Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social
Temporalización	Anual
Indicadores	Publicación de la convocatoria Número de propuestas presentadas
Medición del indicador	<u>En proceso</u>
Fuente	OPI
Técnica	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

Acción 2.10. Promover e impulsar gradualmente el incremento de mujeres en Doctorados Honoris Causa.	
Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social
Temporalización	Anual

Indicadores	Número de propuestas presentadas anualmente desagregadas por sexo/Número de propuestas anuales Número de nombramientos anuales
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Por realizar</u>
Fuente	OPI
Técnica	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

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

Acción 3.1. Consolidar una oferta formativa dirigida a la comunidad universitaria en materia de género en colaboración con otras entidades, así como en el Plan de Formación del PDI y del PAS.	
Responsable	Gerencia. Vicerrectorado de Profesorado. Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de acciones formativas

	<p>desarrolladas en el curso académico</p> <p>Número de entidades con las que se establece colaboración</p> <p>Número de cursos del Plan de Formación de la UPO ofertados con perspectiva de género</p> <p>Número de participantes desagregados por sexo</p> <p>Satisfacción de los/as usuarios/as por encima del 75%</p>
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<p><u>Realizada</u></p> <p>Número de acciones formativas desarrolladas en el curso académico:</p> <p>Número de entidades con las que se establece colaboración: 15</p> <p>Número de cursos del Plan de Formación de la UPO ofertados con perspectiva de género: 5</p> <p>Número de participantes desagregados por sexo.</p> <p>Satisfacción de los/as usuarios/as por encima del 75%</p>
Fuente	<p>OPI.</p> <p>Unidad de Formación.</p>
Técnica	<p>Análisis de los datos</p>
Comentarios sobre el proceso	<p>Se consolida la puesta en marcha de distintas acciones en las que participan las Facultades/Centros/Departamentos...en el marco de las campañas con motivo del</p>

	<p>Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25-N), el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, el Día Internacional de las Mujeres (8-M). Asimismo se han desarrollado 2 cursos dirigidos específicamente al PDI y al PAS, sobre acoso sexual en el marco del Plan de Formación del Protocolo de Actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la UPO y los Centros vinculados a la misma.</p>
Recomendaciones	

Acción 3.2. Impulsar actuaciones que favorezcan la igualdad de género, la construcción de las nuevas masculinidades y LGTB: videos, carteles, programas de radio, etc.	
Responsable	<p>Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Vicerrectorado de Estudiantes</p>
Temporalización	Anual
Indicadores	<p>Número de acciones desarrolladas: 5 Número de participantes desagregados por sexo Satisfacción de los y las participantes por encima del 75%</p>
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>

Fuente	OPI
Técnica	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

Acción 3.3. Realizar acciones específicas de sensibilización dirigidas a los/las estudiantes de la UPO con el objetivo de combatir estereotipos de género en las carreras profesionales.	
Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de acciones realizadas
Medición del indicador	<u>Realizada</u> Número de acciones realizadas: 4
Fuente	Centros y Facultades
Técnica	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

EJE 4. REPRESENTATIVIDAD Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

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

Acción 4.1. Realizar un estudio sobre la posibilidad y el impacto que tiene elaborar los presupuestos con perspectiva de género.	
Responsable	Gerencia. Vicerrectorado de Cultura y Compromiso

	Social
Temporalización	Anual
Indicadores	Elaboración del estudio del impacto de la perspectiva de género en la elaboración del presupuesto
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Por realizar</u>
Fuente	Gerencia. OPI
Estrategia	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

Acción 4.2. Elaborar informes sobre el impacto por razón de género de los anteproyectos de normas, propuestas de reglamentos, convocatorias... que se produzcan en la UPO.	
Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de informes que se realizan
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Realizada</u> Número de informes que se realizan: 3
Fuente	OPI
Estrategia	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

Acción 4.3. Garantizar la composición paritaria de mujeres y hombres en los tribunales de acceso y contratación laboral.	
Responsable	Vicerrectorado de Profesorado.
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de comisiones paritarias/Número de comisiones totales
Medición del indicador	<u>Realizada</u>
Fuente	Recursos Humanos
Estrategia	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	Medición del indicador facilitado por el Vicerrectorado de Profesorado.
Recomendaciones	

Acción 4.4. Incluir en los procesos de la contratación valoraciones adicionales de aquellas empresas que justifiquen actuaciones que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.	
Responsable	Gerencia
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de empresas contratadas que desarrollen actuaciones para favorecer la igualdad/Número de empresas contratadas
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>En proceso</u>
Fuente	Unidad de Contratación
Estrategia	Análisis de las licitaciones
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

Acción 4.5. Favorecer la presencia de mujeres en los órganos de representación de las y los estudiantes.	
Responsable	Vicerrectorado de Estudiantes. Secretaría General.
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de mujeres en los órganos de representación de los/as estudiantes en comparación con el número de hombres.
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>En proceso</u>
Fuente	Vicerrectorado de Estudiantes
Estrategia	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

Acción 4.6. Contar en cada Centro de la UPO con una Comisión para la Igualdad.	
Responsable	Vicerrectorado de Planificación Docente. Centros y Facultades.
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de Comisiones creadas en cada centro
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Por realizar</u> Número de Comisiones creadas en cada centro: 1 en la Facultad de Ciencias Experimentales
Fuente	Centros y Facultades
Estrategia	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

Acción 4.7. Favorecer la presencia de mujeres en los órganos de Gobierno.	
Responsable	Equipo de Dirección. Secretaría General.
Temporalización	Anual
Indicadores	Número total y proporción de mujeres y hombres en Consejo de Dirección Número total y proporción de mujeres y hombres en Consejo de Gobierno Número total y proporción de mujeres y hombres en los equipos decanales Número total y proporción de mujeres y hombres en la Dirección de las Facultades Número de revisiones de normativas vigentes de representación
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>En proceso</u>
Fuente	Centros y Facultades. Secretaría General. Unidad de Centros. OPI.
Estrategia	Análisis de los datos.
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

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

- **Objetivo 1.** Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de PDI, PAS y los/las estudiantes de la UPO.

- **Objetivo 2.** Difundir entre la comunidad universitaria las medidas de conciliación existentes en la UPO.
- **Objetivo 3.** Fomentar la corresponsabilidad como elemento necesario para la igualdad de hombres y mujeres.

Acción 5.1. Actualizar en la página web de la OPI, y en la web de Recursos Humanos y en CEUPO, una sección sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas existentes en la UPO.	
Responsable	Gerencia. Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
Temporalización	2018
Indicadores	Existencia de la sección en la web de la OPI Existencia de la sección en la web de RRHH Existencia de la sección en la web del CEUPO
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>En proceso</u> Existencia de la sección en la web de la OPI: Si Existencia de la sección en la web de RRHH: No Existencia de la sección en la web del CEUPO: No
Fuente	Web OPI. Web RRHH. Web CEUPO.
Estrategia	Análisis de la web
Comentarios sobre el proceso	

Recomendaciones	
------------------------	--

Acción 5.2. Incluir en las convocatorias y normativas relacionada con los/ las estudiantes medidas de conciliación como por ejemplo en la convocatoria de cambio de grupo.	
Responsable	Vicerrectorado de Estudiantes. Vicerrectorado de Planificación Docente. Centros y Facultades.
Temporalización	Anual.
Indicadores	Medidas recogidas en la normativa de cada centro
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Por realizar</u>
Fuente	Centros y Facultades
Estrategia	Análisis del contenido de las normativas
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

Acción 5.3. Impulsar como criterio en la elección del POD, sobre todo en lo referente al horario, a las mujeres y hombres docentes con hijos/as menores de 3 años y personas dependientes a su cargo.	
Responsable	Vicerrectorado de Profesorado.
Temporalización	Anual
Indicadores	Número total y proporción de docentes desagregados por sexo con hijos/as menores de 3 años, y/o personas dependientes a su cargo, que soliciten prioridad en el POD/Número total y

	proporción de docentes desagregados por sexo con hijos/as menores de 3 años y/o personas dependientes a su cargo
Medición del indicador	<u>En proceso</u>
Fuente	Áreas académicas
Estrategia	Análisis de las áreas
Comentarios sobre el proceso	Medición del indicador facilitado por el Vicerrectorado de Profesorado.
Recomendaciones	

Acción 5.4. Valorar la inclusión de medidas de acción positiva en determinadas convocatorias para mujeres y hombres con hijos/as menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.	
Responsable	Vicerrectorado de Investigación. Vicerrectorado de Profesorado.
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de convocatorias que incluyen esta acción. Número de medidas a las que se acoge el PDI Número de solicitudes de flexibilización resueltas desagregadas por sexo/Número total de solicitudes realizadas
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Por realizar</u>
Fuente	RRHH. Junta de Personal.
Estrategia	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	Medición del indicador facilitado por el

	Vicerrectorado de Profesorado.
Recomendaciones	

Acción 5.5. Favorecer un acuerdo de conciliación en el Personal Docente e Investigador/a con hijas/os menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.	
Responsable	Vicerrectorado de Profesorado.
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de medidas a las que se acoge el PDI. Número de solicitudes de flexibilización resueltas desagregadas por sexo/Número total de solicitudes realizadas
Medición del indicador	<u>En proceso</u>
Fuente	RRHH. Junta de Personal
Estrategia	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	Medición del indicador facilitado por el Vicerrectorado de Profesorado.
Recomendaciones	

EJE 6. ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
Temporalización	Anual
Indicadores	Constitución de la Red Número de acciones desarrolladas por la Red
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Realizada</u> Constitución de la Red: Si Número de acciones desarrolladas por la Red: 90
Fuente	OPI
Estrategia	Análisis de las acciones
Comentarios sobre el proceso	Desarrollada el curso académico anterior y se ha continuado con la ampliación de agentes claves durante este curso. Ver en el enlace web de la OPI las acciones formativas realizadas y el PDI, PAS y Estudiantes que la forman: https://www.upo.es/upsc/igualdad/red-contra-la-violencia/
Recomendaciones	

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

Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Vicerrectorado de Profesorado. Centros y Facultades.
Temporalización	Anual

Indicadores	Número de acciones desarrolladas Satisfacción del 75% de la comunidad universitaria con las acciones
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Realizada</u> Número de acciones desarrolladas: 54 Satisfacción del 75% de la comunidad universitaria con las acciones: 99%
Fuente	OPI
Estrategia	Análisis de las acciones Cuestionario de satisfacción
Comentarios sobre el proceso	Se llevan a cabo durante todo el curso especialmente en la campaña organizada el 25-N, contra la Violencia de Género y en los programas formativos de la Red Universitaria contra la violencia de género. Pueden consultarse en el apartado de noticias en la web de la OPI: https://www.upo.es/upsc/igualdad/noticias/
Recomendaciones	

Acción 6.3. Difundir la Guía para la Prevención, detección y actuación contra la Violencia de Género de la UPO entre la Comunidad Universitaria.	
Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Vicerrectorado de Profesorado. Centros y Facultades.
Temporalización	2017-2020
Indicadores	Número de acciones desarrolladas para su difusión
Medición del indicador	<u>Realizada</u> Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social: Si

	Vicerrectorado de Profesorado: No Centros y Facultades: No
Fuente	OPI
Estrategia	Análisis de las acciones
Comentarios sobre el proceso	Se ha difundido por todas las redes sociales de las que dispone la Oficina para la Igualdad: Facebook: https://www.facebook.com/OficinaparalaIgualdadUPO/ Página Oficial de la Red: https://www.upo.es/upsc/igualdad/red-contra-la-violencia/ Página Oficial de la OPI: https://www.upo.es/upsc/igualdad/noticias/ Así como una presentación por parte de la Consejera de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía, María José Sánchez Rubio y el Rector de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, Vicente C. Guzmán Fluja.
Recomendaciones	

Acción 6.4. Difundir el Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la UPO y de los Centros vinculados a la misma.	
Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. Vicerrectorado de Profesorado. Centros y Facultades. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Temporalización	2017-2020
Indicadores	Número de las acciones desarrolladas para su

	difusión
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Realizada</u> Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social: SI Vicerrectorado de Profesorado: NO. Centros y Facultades: NO Servicio de Prevención de Riesgos Laborales: SI
Fuente	OPI
Estrategia	Análisis de las acciones
Comentarios sobre el proceso	Se ha difundido por todas las redes sociales de las que dispone la Oficina para la Igualdad: Facebook: https://www.facebook.com/OficinaparalaIgualdadUPO/ Página Oficial de la OPI: https://www.upo.es/upsc/igualdad/noticias/ Además, se ha entregado una copia del Protocolo a las personas asistentes a los cursos de formación del PDI y del PAS sobre acoso sexual.
Recomendaciones	

Acción 6.5. Establecer acuerdos de colaboración con entidades y recursos de atención a víctimas de Violencia de Género.	
Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
Temporalización	2017-2020
Indicadores	Número de acuerdos y convenios

	establecido
Medición del indicador/Nivel de ejecución	<u>Realizada</u> Número de acuerdos y convenios establecidos: 2
Fuente	OPI
Estrategia	Análisis de los convenios y acuerdos
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	
Acción 6.6. Establecer dentro del Plan de Formación una oferta formativa sobre prevención de la Violencia de Género y el Acoso Sexual.	
Responsable	Gerencia. Vicerrectorado de Profesorado. Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de cursos ofertados Satisfacción de los/as participantes (más 75%)
Medidor del Indicador	<u>Realizada</u>
Fuente	Unidad de Formación
Estrategia	Análisis de los datos. Cuestionario de satisfacción
Comentarios sobre el proceso	Se han realizado por segundo año consecutivo las Acciones Formativas dentro del Plan Formativo “Cómo actuar contra la Violencia de Género que se enmarcan dentro de la Red Universitaria contra la Violencia de Género, impulsado por la OPI. Además, en el marco del Plan

	de Formación del Protocolo de Actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón del sexo en el ámbito de la UPO y de los centros vinculados a la misma.
Recomendaciones	

Acciones que han cambiado en cuanto a la responsabilidad de su ejecución

- Las acciones relacionadas con la Comunicación aparecen en el II Plan de Igualdad asignadas al Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Comunicación, pasan a ser asignadas a la Dirección General de comunicación.
- La acción 2.4⁵, cuya responsabilidad era del Vicerrectorado de Profesorado pasa a ser asignada a los Centros y Facultades de la Universidad Pablo de Olavide.

5. RESULTADOS FINALES

Visibilizar el trabajo realizado, como garante del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra universidad, permite dar respuestas a las necesidades y problemas detectados.

La importancia de contar con informes anuales del proceso de implementación e impacto de las acciones previstas en el plan de igualdad vigente nos permite visibilizar posibles situaciones de igualdad y/o desigualdad entre mujeres y hombres y poder diseñar políticas de género e igualdad en los distintos ámbitos universitarios: investigación, administración y servicios, docencia y estudiantes.

Este informe tiene como objetivo general identificar el nivel de desarrollo de las acciones realizadas en el marco del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017/2020, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (UPO), durante su primer año de vigencia.

⁵ Acción 2.4. Establecer procesos formativos adaptados a las Facultades desde el punto de vista metodológico, didáctico, cognoscitivo... para que el profesorado pueda diseñar sus asignaturas con perspectiva de género.

El II Plan de Igualdad de la UPO contempla un total de 36 acciones. Durante el curso académico 2017/2018, se han **Realizado** un total de 18 acciones, 9 acciones se encuentran **En Proceso**, mientras que **Sin Realizar** durante el curso se han quedado un total de 9 acciones.

En la tabla siguiente se muestra un resumen en el que se señala el número de acciones realizadas, por realizar o en proceso, hasta la fecha de cierre de este informe⁶, referentes al II Plan de Igualdad de la UPO.

Tabla 5. Número de acciones realizadas, en proceso y por realizar del II Plan de Igualdad de la UPO en su primer año de vigencia

	EJE 1 ⁷	EJE 2 ⁸	EJE 3 ⁹	EJE 4 ¹⁰	EJE 5 ¹¹	EJE 6 ¹²	TOTAL
Nº Total de Acciones	5	10	3	7	5	6	36
Nº Acciones realizadas	3	4	3	2	0	6	18
Nº Acciones en proceso	2	1	0	3	3	0	9
Nº Acciones por realizar	0	5	0	2	2	0	9

Fuente: Elaboración OPI, 2018.

En la siguiente representación gráfica se pone de manifiesto que el número de acciones realizadas y en proceso tiende a ser mayor que las acciones por realizar en la mayoría de los ejes.

⁶ Este informe recoge los datos del curso académico 2017/2018 y los recogidos hasta el 05.12.2018 (fecha de cierre de este informe).

⁷ Comunicación, lenguaje e imagen institucional

⁸ Docencia, Innovación e Investigación

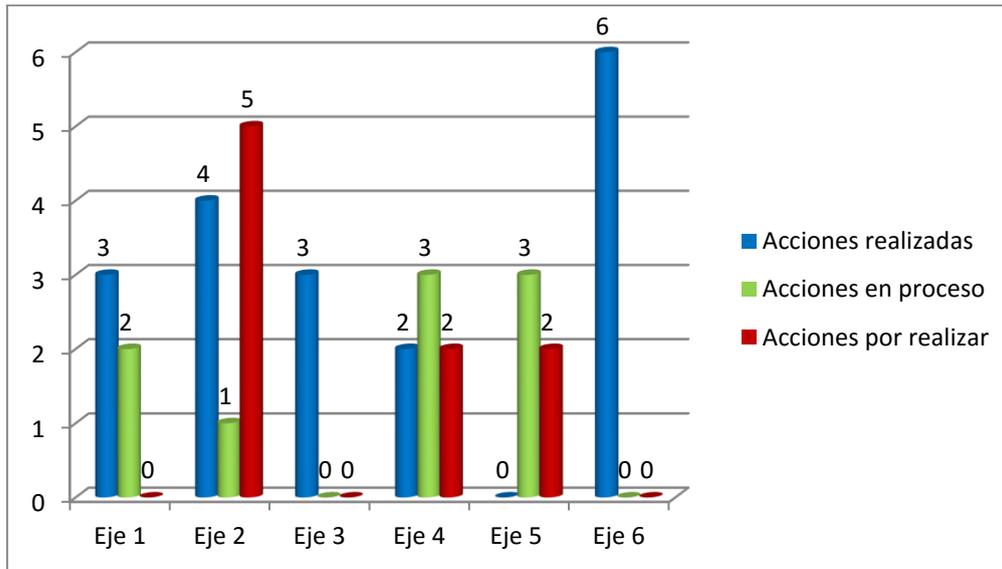
⁹ Sensibilización y formación

¹⁰ Representatividad y Promoción Profesional

¹¹ Corresponsabilidad y conciliación

¹² Acoso, discriminación y violencia por razón de género

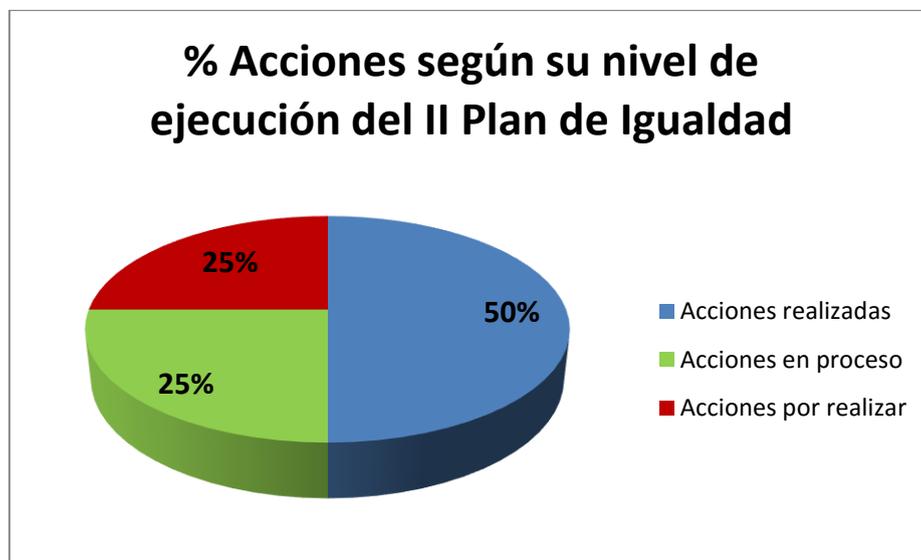
Figura 14. Representación gráfica del número de acciones realizadas, en proceso y por realizar del II Plan de Igualdad de la UPO en su primer año de vigencia



Fuente: Elaboración OPI, 2018.

En la figura 15 se observa que se han realizado el 50% de las acciones, un 25% están en Proceso, y un 25% Sin Realizar.

Figura 15. Seguimiento de las acciones según nivel de ejecución en su primer año de vigencia.



Fuente: Elaboración OPI, 2018.

ANEXO 1

RESUMEN DE LAS PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS QUE CONTRIBUYEN AL AVANCE DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES IMPULSADAS/ORGANIZADAS POR LA OFICINA PARA LA IGUALDAD

A continuación, se señalan las **principales acciones** que están contribuyendo al avance de la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra Universidad, durante el curso académico 2017-2018:

Medidas universitarias en materia de género e igualdad implementadas en el curso 2017/2018

- Aprobación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Pablo de Olavide. 2017-2020.
- Aprobación del Protocolo para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales en la Universidad Pablo de Olavide.
- Informes de solicitud de adaptaciones curriculares por Violencia Machista.
- Informes de Evaluación del Impacto de Género.
- Informes para la Comisión de Evaluación e Intervención en situación de acoso sexual y por razón de género (CEIA).

Formación y sensibilización

- Presentación y difusión de la VII Campaña “No dejes que la violencia se cuele en tu vida”, Día Internacional para la Eliminación de las Violencias contra las mujeres, 25N. Impacto: comunidad universitaria y sociedad en general.
- Conferencia “Violencia de Género en el ámbito de la pareja y víctimas múltiples”. Impacto: 68 personas: 48 mujeres y 20 hombres aprox.
- Programa de Radio con motivo del Día Internacional para la eliminación de las Violencias contra las mujeres: “No dejes que las violencias se cuele en tu vida”. Impacto: comunidad universitaria y sociedad en general.

- Taller: “Las lubinas que aprendieron por amor”. Impacto: 40 personas: 39 mujeres y 1 hombre aprox.
- Charla ‘Ciberviolencia y Redes Sociales’. Impacto: 59 personas: 54 mujeres y 5 hombres aprox.
- Stand informativo “No dejes que la violencia se cuele en tu vida”. Impacto: 430 personas aprox. comunidad universitaria.
- Taller “Apoyo y ayuda emocional a mujeres que sufren violencia de género”. Impacto: 50 personas: 46 mujeres y 4 hombres aprox.
- Cinefórum Documental VOLAR – Emakunde. Impacto: 30 personas: 26 mujeres y 4 hombres aprox.
- Conferencia El enfoque de los cuidados en la prevención e intervención contra las violencias machistas. Impacto: 59 personas: 54 mujeres y 5 hombres aprox.
- Cantaoras, bailaoras y tocaoras: Género y desigualdad en el flamenco. Impacto: comunidad universitaria.
- Círculo de Lectura Feminista. Sesión Música y Violencia hacia las Mujeres. Impacto: 25 personas: 24 mujeres y 1 hombre aprox.
- Violencia de Género en el ámbito sociolingüístico, literario y cultural. Debates desde la Facultad de Humanidades. Impacto: comunidad universitaria.
- Charla informativa “La Oficina de Voluntariado y Solidaridad de la UPO y su compromiso con la erradicación de las violencias contra las mujeres”. Impacto: comunidad universitaria.
- Ciclo de Cortos contra la Violencia de Género. Impacto: comunidad universitaria.
- Exposición Fotográfica ‘No le des la espalda, se trata de trata’. Impacto: comunidad universitaria.
- Presentación de la Red Universitaria contra la Violencia de Género. Impacto: comunidad universitaria.
- Jornadas "Mujeres que hacen historia". Impacto: 350 estudiantes de bachillerato aprox.
- I Jornadas de tecnología para la Igualdad. "Somos Igual.es". Impacto: comunidad universitaria y sociedad en general.
- I Jornada de Género de la Facultad de Ciencias Experimentales: "El género día a día en la Facultad de Ciencias Experimentales". Impacto: comunidad universitaria.

- Difusión de las presentaciones de las tesis doctorales con perspectiva de género. Impacto: comunidad universitaria.
- Colocación de los Puntos Violeta, lugares donde se encuentran las y los agentes clave para la información y orientación en casos de violencia de género que pertenecen a la I Red Universitaria contra la Violencia de Género de la UPO. Impacto: comunidad universitaria.
- Campaña “Sororidad” de la Red Universitaria contra la Violencia de Género de la UPO. Impacto: comunidad universitaria y en la sociedad en general.
- Campaña sobre “Consentimiento Sexual” de la Red Universitaria contra la Violencia de Género de la UPO. Impacto: comunidad universitaria.
- Difusión guía: ¿Cómo actúa la Comunidad Universitaria ante una situación de Violencia de Género? Impacto: comunidad universitaria y en la sociedad en general.
- Difusión de los recursos y servicios de información, atención y asesoramiento en casos de violencia de género en el campus de la Universidad Pablo de Olavide y otros recursos de interés fuera del campus. Impacto: comunidad universitaria y en la sociedad en general.
- Seminario sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la UPO. Impacto: 12 personas: 8 mujeres y 4 hombres.
- Presentación y difusión del Programa Formativo “Cómo actuar frente a la violencia de género” en el marco de la Red contra la Violencia de Género. Impacto: comunidad universitaria y en la sociedad en general.
- Sesión inaugural y conferencia inaugural “Violencia de Género. Nuevo marco conceptual tras el Pacto de Estado”, en el marco de las acciones formativas de la Red. Impacto: 23 personas: 20 mujeres y 3 hombres.
- Taller 1. “Pautas para la identificación e intervención en contextos de violencia de género: Más allá de la violencia en las relaciones de pareja”, en el marco de las acciones formativas de la Red. Impacto: 45 personas: 39 mujeres y 6 hombres.
- Programa de Radio "Las científicas tienen algo que decir". Impacto: comunidad universitaria y en la sociedad en general.
- Campaña de sensibilización: “Presente, Pasado y futuro de mujeres científicas e ingenieras”. Impacto: comunidad universitaria y en la sociedad en general.

- Presentación y difusión Campaña 8M “Alzamos nuestras voces por la igualdad entre mujeres y hombres”. Impacto: comunidad universitaria y en la sociedad en general.
- Programa especial Radiofónico “Alzamos nuestras voces por la igualdad entre mujeres y hombres”. Impacto: comunidad universitaria y en la sociedad en general.
- Presentación del Cuento "De Matilde a Martina". Impacto: comunidad universitaria y en la sociedad en general.
- Curso: Mujeres y Diversidad Funcional. Impacto: 67 personas: 58 mujeres y 9 hombres aprox.
- Jornadas “Mujeres, Arte y Poder. Invenciones sobre mujeres empoderadas en la Literatura y las Artes”. Impacto: comunidad universitaria y en la sociedad en general.
- Jornadas “Mujeres, agricultura y ecofeminismo”. Impacto: 60 personas: 40 mujeres y 20 hombres aprox.
- Obra de teatro: “Divorciadas, evangélicas y vegetarianas”. Impacto: 85 personas: 70 mujeres y 15 hombres aprox.
- Exposición fotográfica “Soy Luz”: Mujeres que rompen con las cadenas de la violencia de género. Impacto: comunidad universitaria y en la sociedad en general.
- Taller “Música por la Igualdad”. Impacto: 28 personas: 8 Mujeres y 20 hombres.
- Curso “Análisis de género en la investigación”. Impacto: 29 personas: 24 mujeres y 5 hombres.
- Exposición “La economía no es sólo cosa de hombres”. Impacto comunidad universitaria.
- Difusión en internet y redes sociales de los congresos, jornadas, seminarios y otras acciones organizadas por las facultades, centros, asociaciones de la UPO, que trabajan por la promoción de la igualdad entre Mujeres y Hombres. Impacto: comunidad universitaria y en la sociedad en general.