

III PLAN
ESTRATÉGICO PARA
LA IGUALDAD DE
GÉNERO
DE LA UNIVERSIDAD
PABLO DE OLAVIDE
2022-2026



ÍNDICE

Presentación del Rector	5
Presentación de la Delegada del Rector para la Igualdad de Género	7
1. Introducción	11
2. Metodología	15
2.1. Fases del proceso metodológico con enfoque participativo para la elaboración del plan	17
3. Resumen del diagnóstico	21
3.1. Datos de la situación de mujeres y hombres en la UPO	21
3.1.1. Participación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la UPO en 2022	22
3.1.2. Situación de mujeres y hombres en los diferentes sectores universitarios en la UPO en el curso académico 2020/2021	25
3.1.3. Situación de mujeres y hombres en investigación en la UPO en el curso académico 2020/2021	27
3.1.4. Situación salarial del personal de la UPO en 2020	28
3.2. Principales resultados de los cuestionarios realizados a la comunidad universitaria	30
3.3. Principales resultados de los grupos de discusión	31
4. Ejes, Objetivos y Acciones	35
5. Seguimiento y Evaluación	57
6. Temporalización	63
7. Dotación presupuestaria	65
8. Referencias	67
9. Anexos	73
Anexo 1. Indicadores de Ejecución, Resultado e Impacto adscritos a los distintos ejes y objetivos del plan	73
Anexo 2. Relación de órganos, comisiones y personas que han participado en la elaboración del III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la UPO	92
Anexo 3. Cuestionario "Participa en la elaboración del III Plan de Igualdad de Género de la UPO" remitido vía online a toda la comunidad universitaria	94
Anexo 4. Modelo de guion de entrevista facilitada a los decanatos y utilizado como guía en los grupos de discusión	96



PRESENTACIÓN DEL RECTOR

La Universidad Pablo de Olavide, desde sus orígenes, se ha preocupado de forma muy especial e intensa por lograr el objetivo de la plena igualdad de género tanto en su funcionamiento como en todas y cada una de sus estructuras. Sin duda, el hecho de que su fundadora y primera Rectora, la profesora Rosario Valpuesta Fernández, hiciera de la lucha contra cualquier forma de discriminación su *leit motiv* vital, ayudó mucho a trazar un camino del que nunca nos hemos separado.

No obstante, es innegable que, en nuestra universidad, como en todas, persisten desigualdades que no podemos ignorar, asumiendo la obligación, en consecuencia, de hacer todo lo que esté en nuestras manos para atajarlas cuanto antes. Así, sólo un 23% de las mujeres son responsables de nuestro casi centenar de grupos de investigación, mientras

que únicamente el 22% de las cátedras son ocupadas por mujeres, cuando representan el 44,35% del total de profesorado. Y todo ello en una Universidad en la que casi el 59% del estudiantado está compuesto por mujeres. Esto pone de manifiesto algo que es conocido desde hace mucho tiempo: a medida que se avanza en la carrera académica, se produce un efecto tijera, en virtud del cual los hombres progresan de una forma mucho más rápida e intensa que las mujeres, disminuyendo, a su vez, la presencia de estas de forma progresiva.

Por otro lado, persisten estereotipos de género que afectan a la configuración del estudiantado de los grados, especialmente en los STEM, donde la presencia de las mujeres sigue siendo baja, especialmente si se compara con lo que ocurre en los estudios de Ciencias Sociales. La gravedad de este hecho no puede en ningún caso minusvalorarse, ya que la sociedad de la Revolución 4.0 tiene que construirse entre mujeres y hombres de forma equilibrada y conjunta, pues, de lo contrario, la desigualdad de género no hará sino incrementarse en el futuro más inmediato.

El III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la UPO muestra, precisamente, el conjunto de objetivos, acciones y actuaciones concretas con las que queremos seguir luchando con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva en el seno de toda nuestra comunidad, incluyendo, obviamente, al estudiantado,

al personal de administración y servicios y al profesorado. Me satisface especialmente el hecho de que este plan haya sido el fruto de una elaboración pausada y colaborativa en la que han participado numerosas personas y sectores de la UPO. Una muestra más de que, desde el diálogo y la cooperación, todo puede conseguirse en nuestra universidad.

En cualquier caso, lo más importante viene ahora, cuando pongamos, entre todas y todos, en marcha este ambicioso

III Plan para la Igualdad. Necesitaremos el apoyo, la implicación y la colaboración de toda la comunidad universitaria para hacer realidad un sueño tan necesario como anhelado: convertir a la UPO en un campus que alcance cuanto antes la igualdad real entre mujeres y hombres.

Paco Oliva
Rector UPO



PRESENTACIÓN DE LA DELEGADA DEL RECTOR PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género constituye uno de los ejes estratégicos de la Universidad Pablo de Olavide. Desde un enfoque transversal, que implique a las distintas unidades y órganos de decisión y ejecución, este III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la UPO pretende abordar las diversidades existentes en nuestra comunidad, reforzando, como no puede ser de otra manera, las medidas que permitan avanzar hacia una universidad en la que no existan discriminaciones por razón de sexo ni de género. Para ello, se incorpora una visión con un marcado carácter interseccional, dedicándose especial atención a nuevos colectivos y atendiendo a las distintas realidades que conviven en nuestra universidad, lo que requiere una visión global e integradora.

El camino recorrido en los 25 años de vida de nuestra institución nos ha permitido avanzar en muchos aspectos, también en materia de igualdad, y la situación actual en la que nos encontramos es fruto de una trayectoria de acciones que no pueden sino seguir teniendo su continuidad con políticas de igualdad innovadoras y valientes, con una vocación transformadora, entendidas desde un enfoque de transversalidad de género, que implique a toda la comunidad universitaria en la implementación de acciones que favorezcan la igualdad entre muje-



res y hombres. En este sentido, el presente plan pretende establecer un modelo donde los centros, unidades y resto de estructuras universitarias desarrollen su propio programa de trabajo para con la igualdad de género, destacando además la implicación de todos los vicerrectorados en la incorporación activa y efectiva de medidas que favorezcan la igualdad en la UPO.

El diagnóstico para la elaboración de este plan pone de manifiesto que aún persisten ciertas asimetrías de género que afectan a los distintos sectores: estudiantes, personal docente e investigador y personal de administración y servicios. Reducir la distancia que nos separa de la igualdad real y efectiva en el contexto universitario es complejo y exige profundas transformaciones en sectores bien diferenciados que se retroalimentan.

Para ello, se desarrolla este documento que fija líneas estratégicas de acción y, pese a ser ambicioso, es realista y

alcanzable, pues se caracteriza por haber sido realizado desde un enfoque de trabajo participativo de toda la comunidad universitaria y estar altamente consensuado con los distintos sectores. Se plantean así 6 grandes retos que se concretan en los ejes directores del plan: Gobernanza y Gestión Universitaria; Comunicación Igualitaria; Formación y Sensibilización; Docencia, Investigación y Transferencia; Conciliación corresponsable y Bienestar Social y Universidad libre de violencias. Estos se centran en una serie de objetivos a los que se pretende dar cumplimiento a través de 46 medidas que se desarrollarán en un horizonte temporal de 4 años (2022-2026). Además, en este III Plan es importante el proceso de se-

guimiento y evaluación, al que se presta especial atención concretándose en un sistema de indicadores de ejecución (57), resultado (42) e impacto (45) que se incorpora por primera vez al plan.

Como Delegada del Rector para la Igualdad de Género es para mí un placer y un reto presentar este III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la UPO, con el que pretendemos dar un paso más hacia la consolidación de las políticas de igualdad de género en nuestra universidad.

Mónica Domínguez Serrano

*Delegada del Rector para la Igualdad
de Género UPO*

1. INTRODUCCIÓN

Reflexionar sobre el porqué y el cómo incorporar la perspectiva de género y feminista es fundamental si asumimos que siguen existiendo desigualdades entre mujeres y hombres en la Universidad. Los distintos Planes de Igualdad han sido diseñados desde la consideración de que la planificación desde la perspectiva de género reviste una importancia fundamental en los entornos educativos ya que, si bien no garantiza la supresión de determinados riesgos de nuestro tiempo, sin duda nos sitúa en una posición privilegiada para minimizarlos, dotarnos de herramientas para afrontar sus efectos, y continuar velando por los derechos de nuestra comunidad. Desde 2008, las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas incluyen entre sus competencias una gran labor de investigación y transformación de las relaciones de género en pos de la igualdad, evaluando y analizando sus estructuras, estrategias, planes y normas. Pese a ello, el porvenir de las políticas de igualdad no está asegurado: que se mantengan exige determinación, ya que los logros obtenidos hasta la fecha resultan insuficientes para gestionar las diferentes casuísticas, más aún teniendo en cuenta los nuevos retos que emergen en la actualidad.

Nuestro I Plan, concluido en 2016, colocó los cimientos para la prevención, detección y actuación contra las desigualdades, mediante la sensibilización, la formación, la investigación, la docencia, la innovación y la construcción de valores de igualdad. El II Plan, cuya vigencia ha expirado en 2022, no solamente dio continuidad a todo lo anterior, sino que introdujo innovaciones y mejoras sustanciales, tales como analizar su impacto y marcar los pasos a seguir para la elaboración de presupuestos con perspectiva de género. La elaboración de este III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Universidad Pablo de Olavide nos brinda una nueva oportunidad para reafirmar la visión, los objetivos y los compromisos que adquiere nuestra institución en relación a la igualdad de género, en un contexto sociopolítico convulso, incierto y en el que asistimos a un peligroso fortalecimiento de los contradiscursos que cuestionan la necesidad de continuar innovando con nuevas medidas y dedicando recursos al logro de una igualdad real y efectiva. Asumida tal responsabilidad, el posicionamiento feminista de nuestra universidad es firme: abogamos por seguir contribuyendo al desarrollo social y a la democratización de oportunidades, y para ello no podemos sino partir de la transformación de nuestra realidad inmediata, actualizando nuestros reglamentos y mejorando nuestras estrategias para protegernos de cualquier forma de sexismo, así como de las desigualdades, discriminaciones y diversas formas de violencias machistas que genera, incluyendo las violencias sexuales, la lgtbi+fobia y, en consecuencia, actuando contra ellas, al tiempo que seguimos construyendo caminos hacia una sociedad más inclusiva, tolerante e igualitaria.

1/ INTRO DUC CIÓN



Del análisis crítico y la reflexión en torno a cómo aproximarnos a esa universidad más horizontal, justa, segura y libre para todos los géneros y sexualidades a la que aspiramos, surge este documento que pretende servir de marco de referencia en materia de igualdad para todos los sectores y agentes que participan en ella, más allá de los que se mencionan explícitamente en unas u otras disposiciones normativas, para extender su cobertura a toda la comunidad universitaria. Es por ello que, tomando la noción de transversalidad de género como principio inspirador, y tras un largo proceso participativo, colaborativo y abierto, presentamos un plan de acción con medidas concretas, adaptado a nuestras necesidades y acorde a los progresos legislativos en la materia que se vienen sucediendo desde comienzos de nuestro siglo.

El marco legislativo es amplio hoy en día. Desde el hito que marcara a nivel internacional la Plataforma de Acción de Beijing - IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, los pasos han sido muchos e importantes, concretándose actualmente en el Objetivo nº5 "Lograr la Igualdad de Género y empoderar a mujeres y niñas" en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, objetivo cuya consecución es condición, dada su transversalidad, para la consecución del resto. En el contexto nacional y autonómico, muchas son las normativas que dan sustento al principio de igualdad, destacando la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; la Ley Orgánica 2/2007, de 9 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU); el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 12/2007, de 26 de diciembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, y su modificación con la Ley 9/2018, de 8 de octubre, entre otras.

Más recientemente, debemos mencionar la importancia del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; así como del Real Decreto 902/2020,

de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Igualmente, la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, han constituido avances realmente importantes en materia de igualdad y tienen un traslado muy relevante en el contexto universitario. Asimismo, nos encontramos ante nuevos retos que deberemos asumir en un futuro inminente como los que previsiblemente se derivarán de la aprobación del Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario.

En última instancia, especialmente relevantes resultan el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 del Ministerio de Igualdad y el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, nacido del Acuerdo de 26 de junio de 2019 del Consejo de Gobierno, donde se determinó que el plan sería coordinado por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), proporcionando así un referente general para reducir desigualdades y brechas de género persistentes en nuestro territorio, y asumiendo una necesaria estrategia de transversalización de género para el conjunto de políticas, en la que puedan encajar los planes de igualdad desarrollados por las Consejerías de la Junta de Andalucía, los Ayuntamientos y las Universidades de nuestra región.

En nuestra propia institución, el artículo 3 de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, recoge el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres como parte de nuestra Misión. Del mismo modo, se presenta como uno de los objetivos de la institución en su Plan Estratégico 2022-2024. Para ello, y en este compromiso institucional, en la "Guía-Programa para la implantación de los Presupuestos con Enfoque de Género en la Universidad Pablo de Olavide" se establecen como principios rectores para incorporar la transversalidad de género en toda la política universitaria, los que seguidamente enunciamos:

- I. Desarrollo de una cultura institucional que permita avanzar en la asunción de valores que prioricen las acciones destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- II. Definición de instrumentos de análisis que permitan la identificación de obstáculos a la igualdad de género en el ámbito de la realidad de la comunidad universitaria.
- III. Desarrollo de estrategias para determinar el impacto de género de las acciones realizadas en el seno de la universidad.

En consonancia con todo ello, este III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Universidad Pablo de Olavide contempla 46 acciones específicas dentro de 6 ejes estratégicos de actuación.

2. METODOLOGÍA

Para la elaboración del III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Universidad Pablo de Olavide, desde la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, a través de la Oficina para la Igualdad, se han desarrollado una serie de actuaciones encaminadas a estructurar este nuevo plan y dotarlo de contenido con acciones concretas que guíen las políticas de igualdad que se llevarán a cabo en nuestra universidad durante los próximos años.

Desde esta delegación se ha apostado por fomentar mecanismos de participación de la comunidad universitaria para lo cual se han llevado a cabo reuniones, entrevistas con agentes clave y grupos de discusión con personas representantes de distintos sectores de la universidad. Asimismo, se ha elaborado un cuestionario para toda la comunidad universitaria, a fin de implicarla en el proceso y recoger sus propuestas en materia de igualdad.

A través de esta doble vía y con un enfoque mixto, combinando una metodología cualitativa y cuantitativa, se ha venido trabajando en distintas líneas para realizar un **diagnóstico de la situación** de nuestra propia universidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, del que en este documento se recoge solo un resumen. En paralelo, se ha trabajado intensamente en el **análisis de las propuestas de trabajo** de otras administraciones públicas, en general, y otras universidades, en particular.

La primera de las líneas tiene también un doble objetivo. En primer lugar, evaluar las medidas que se han venido implementando hasta el momento en la UPO en la materia, y, en segundo lugar, realizar un análisis cuantitativo resumido de la situación de las mujeres y los hombres en la misma institución. Todo ello se recoge de manera ampliada en dos informes elaborados ad hoc para el seguimiento del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad, donde se contemplan, además, las actuaciones previstas detallando su nivel de cumplimiento. Asimismo, se ha realizado un informe de evaluación del impacto final donde se reflejan las acciones realizadas y los logros obtenidos a lo largo de los años de implementación del II Plan, junto con los datos descriptivos desagregados por sexo/género de la UPO. A esto se han unido los resultados del cuestionario online participativo trasladado a toda la comunidad universitaria, así como las propuestas derivadas de los grupos de discusión con estudiantes, PDI y PAS, en relación con el III Plan Estratégico para la Igualdad de Género.

Con respecto a **la segunda de las líneas**, referente al análisis de las propuestas de trabajo de otras administraciones, se ha recopilado y analizado un amplio conjunto de documentación de referencia como planes estratégicos de igualdad de adminis-

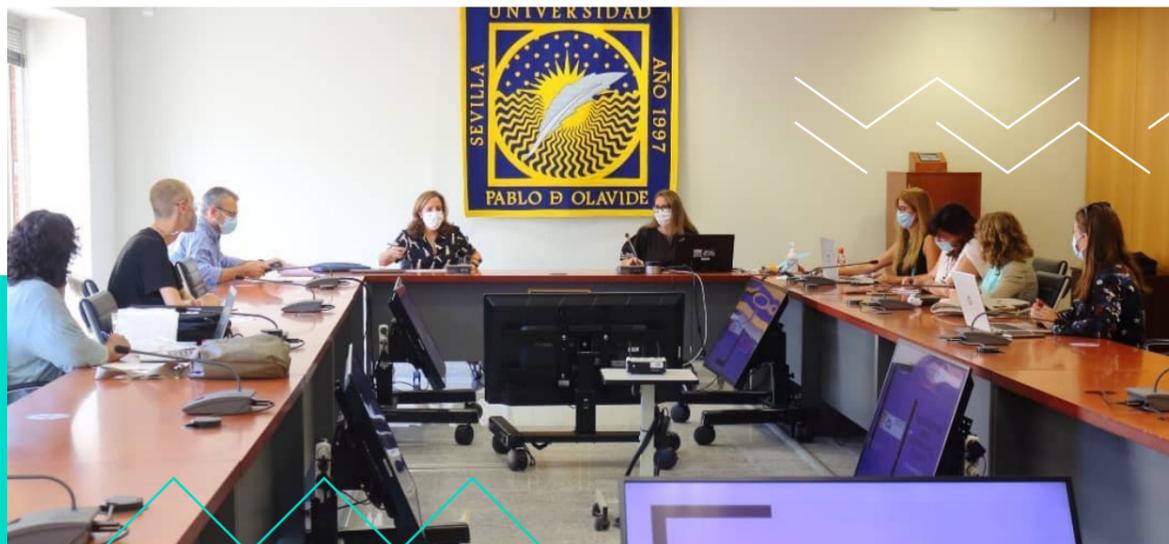
2/ METODOLOGÍA

traciones autonómicas y nacionales, así como planes específicos de igualdad de otras universidades españolas y europeas, de cara al establecimiento de medidas propias en consonancia con estrategias comunes de referencia.

Las políticas de igualdad en la UPO se desarrollan con un enfoque de transversalidad de género, implicando a toda la comunidad universitaria en la implementación de medidas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, el presente plan pretende establecer un modelo donde los centros, unidades y resto de estructuras universitarias desarrollen su propio programa de trabajo para con la igualdad de género, destacando además la implicación de todos los vicerrectorados en la incorporación activa y efectiva de medidas que favorezcan la igualdad en la universidad.

Los órganos a los que se asignan las responsabilidades directamente relacionadas con la elaboración, seguimiento y evaluación del plan, son los siguientes:

- ▶ La Oficina para la Igualdad, bajo la supervisión y en coordinación con la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, como órgano encargado de supervisar la estrategia universitaria en la implementación de medidas, y de revisar las actividades en materia de igualdad que se han realizado en la UPO, recabando la información de seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo y previstas en el III Plan Estratégico para la Igualdad de Género.
- ▶ La Comisión Experta en materia de Género e Igualdad de la UPO, asesorando sobre los ajustes y cambios necesarios, y haciendo propuestas innovadoras.
- ▶ La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género de la UPO, aprobando los informes diagnósticos, de seguimiento y evaluación del plan, y negociando el procedimiento de elaboración del Plan Estratégico para la Igualdad de Género.



2.1. FASES DEL PROCESO METODOLÓGICO CON ENFOQUE PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

A continuación, se enumeran los principales hitos que se han producido en la elaboración del III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la UPO, recogidos en un esquema que divide las distintas fases y sus fechas de ejecución, que se han desarrollado en paralelo.

▶ PRIMERA FASE: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

De julio de 2021 a marzo de 2022

» 5 de julio de 2021:

Modificación del nombre y composición de la Comisión para la Igualdad de Género, que pasa a denominarse Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género (Resolución Rectoral de 5 de julio de 2021).

» 20 de septiembre de 2021:

Consulta a la Comisión Negociadora:

- Aprobación del II Informe de seguimiento del II Plan de Igualdad.
- Aprobación de la prórroga del II Plan de Igualdad (posteriormente aprobado por Resolución Rectoral del 9 de noviembre de 2021).

» 5 de octubre de 2021:

Modificación de la composición de la Comisión Experta en materia de Género e Igualdad de la UPO (Resolución Rectoral de 5 de octubre).

» De diciembre de 2021 a enero de 2022:

Recopilación y sistematización de distintas fuentes documentales secundarias:

- Planes Estratégicos de Igualdad de organismos públicos estatales y autonómicos.
- Planes específicos de igualdad de universidades públicas y privadas españolas y europeas.

Diagnóstico de los datos de personal UPO desagregados por sexo/género.

Elaboración del registro retributivo del personal de la UPO.

» De febrero a marzo de 2022:

Estudio de la información recopilada.

Análisis de resultados.

➤ **SEGUNDA FASE: PROCESO PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN**

De junio de 2021 a mayo de 2022.

» **Del 1 al 16 de junio de 2021:**

Elaboración y difusión del cuestionario online participativo para recoger las aportaciones de toda la comunidad universitaria de la UPO.

» **Del 1 al 17 de diciembre de 2021:**

Reuniones individuales con los Decanos y Decanas de los Centros/Facultades.

» **10, 15, 16 y 17 de febrero de 2022:**

Grupos de discusión con representantes de los distintos sectores universitarios: Comité de Empresa de PAS Laboral, Junta de Personal de PDI Funcionario, Junta de Personal de PAS Funcionario, Consejo de Estudiantes y Comité de Empresa de PDI Laboral.

» **24 de enero, 9 de marzo, 22 marzo y 6 de abril de 2022:**

Reuniones en formato taller de trabajo con el Defensor Universitario, Gerencia, Inspección de Servicios y Secretaría General.

» **19 y 30 de mayo de 2022:**

Reuniones en formato taller de trabajo de la Comisión Negociadora y la Comisión Experta en materia de Género e Igualdad de la UPO.

» **De junio a julio de 2022:**

Reuniones en formato taller de trabajo con el Equipo de Dirección (Vicerrectorados, Secretaría General y Gerencia).

➤ **TERCERA FASE: DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL PLAN**

De abril a julio de 2022

» **Abril y mayo de 2022:**

Diseño y elaboración de los ejes estratégicos y acciones del Plan.

» **Julio de 2022:**

Elaboración de indicadores, temporalización de las actuaciones y asignación de órganos responsables.

Redacción final del Plan.

➤ **CUARTA FASE: NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN**

De junio a noviembre de 2022.

» **Junio de 2022:**

Presentación de los ejes estratégicos y actuaciones del Plan en Consejo de Dirección.

» **Julio de 2022:**

Remisión de la propuesta final del Plan a la Comisión Negociadora para análisis por parte de los órganos representados en la misma y formulación de alegaciones, en su caso, así como a la Comisión Experta en materia de Género e Igualdad de la UPO para observaciones finales.

» **Septiembre de 2022:**

Reuniones formato taller de trabajo de la Comisión Negociadora y la Comisión Experta en materia de Género e Igualdad de la UPO.

» **Octubre de 2022:**

Diseño de la imagen gráfica y maquetación.
Aprobación del Plan por la Comisión Negociadora.

» **Noviembre de 2022:**

Ratificación del Plan mediante Resolución Rectoral, y publicación en BUPO para entrada en vigor.
Información al Consejo de Gobierno.
Registro del Plan en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON).

➤ **QUINTA FASE: PUESTA EN MARCHA DEL PLAN**

De noviembre de 2022 a noviembre de 2026.

Difusión del III Plan Estratégico para la Igualdad de Género en la comunidad universitaria.

Desarrollo del III Plan en la Universidad Pablo de Olavide:

- *Implementación.*
- *Seguimiento.*

Evaluación del III Plan:

- *Evaluación del proceso.*
- *Evaluación de las actuaciones.*
- *Evaluación del impacto de género.*

3/ RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO

3. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO

La elaboración de cualquier plan estratégico tiene como fase fundamental el diagnóstico de la situación y el contexto en que se implementará. Con este fin, para la elaboración de este III Plan Estratégico para la Igualdad de Género, se ha analizado la situación de mujeres y hombres en la UPO mediante los indicadores establecidos en el II Plan de Igualdad de la Universidad y evaluados en el informe de impacto final de las medidas de ese II Plan. A su vez, como se ha mencionado previamente, se han llevado a cabo procesos participativos en los que se ha involucrado a la comunidad universitaria para evaluar la situación de igualdad de la propia universidad, mediante cuestionarios, grupos de discusión, reuniones, etc. Asimismo, para dar cumplimiento a la normativa vigente y en concreto al *RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, se ha llevado a cabo el registro retributivo del personal de la universidad avanzando especialmente en los cálculos de brecha salarial.

En este resumen del diagnóstico se presentan los principales resultados, que permiten aproximarnos a cuál es la situación actual de la UPO en relación con la igualdad de género y nos ayudan a visualizar en qué sectores universitarios se da una presencia equilibrada, así como detectar las posibles brechas de género existentes en la institución para, a partir de aquí, desarrollar medidas de acción efectivas en nuestro contexto específico.

3.1. DATOS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UPO

A continuación, se presentan los datos más relevantes desagregados por sexo relativos a la estructura de la comunidad universitaria, atendiendo al personal perteneciente a los distintos sectores de la universidad, a mujeres y hombres en investigación, y participación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la UPO. Como fuentes se han utilizado las distintas áreas administrativas, el portal de transparencia de la Universidad Pablo de Olavide, el V Plan Estratégico 2022-2024 y la Memoria Académica 2020/2021 de la UPO.

Para un análisis más detallado de los distintos datos desagregados puede consultarse el documento *Guía-Programa para la implantación de los Presupuestos con Enfoque de Género en la UPO (2021)*.

Cabe señalar, asimismo, que si bien existe información sobre personas LGTBI+ perteneciente a la comunidad UPO, en base a la cual se han diseñado algunas medidas del plan, esta ha sido obtenida por otros cauces, y constituyendo aún un reto el recopilar datos cuantitativos que puedan formar parte de este apartado de diagnóstico.

3.1.1. PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UPO EN 2022.

Tabla 1. Número de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección en 2022.

CONSEJO DE DIRECCIÓN	TOTAL INTEGRANTES		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Rector/a	0	1	1
Vicerrector/a / Delegado/a	5	8	13
Secretaria/o General	1	0	1
Gerenta/e	1	0	1
TOTAL	7	9	16

Gráfico 1. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección de 2017 a 2022.

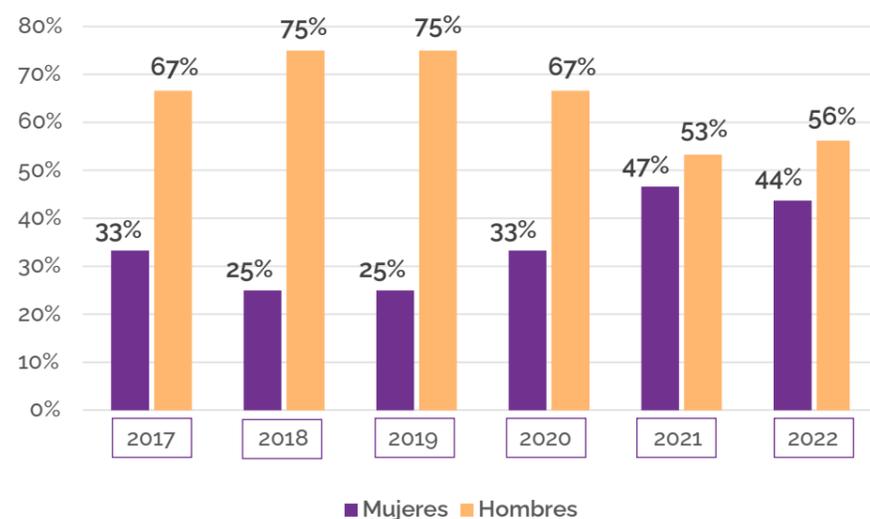


Tabla 2. Número de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno en 2022.

CONSEJO DE GOBIERNO	TOTAL INTEGRANTES		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
	17	21	38

Gráfico 2. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno de 2017 a 2022.

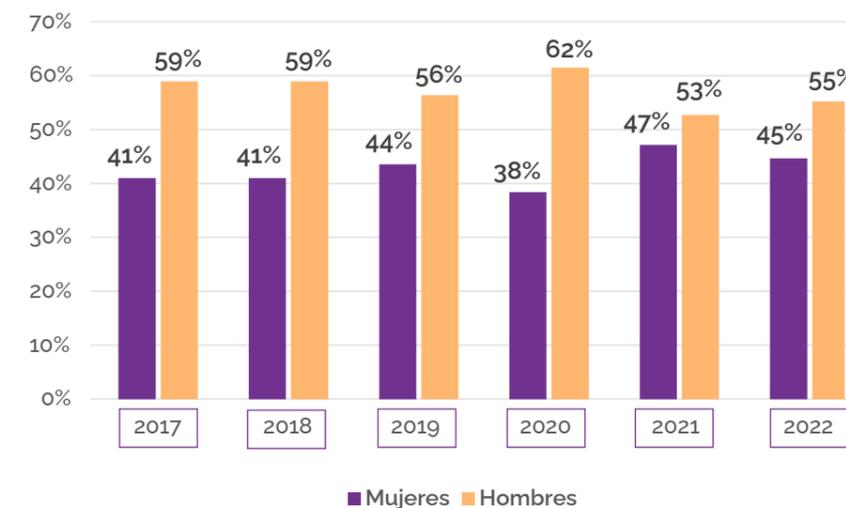


Tabla 3. Número de mujeres y hombres en Equipos Decanales, Dirección de Facultades y Escuelas en 2022.

EQUIPO DECANAL/ DIRECCIÓN DE FACULTADES/ESCUELAS (EDFE) ¹	Decano/a o Director/a		Vicedecanos/as Subdirectores/as		Demás integrantes del EDFE ²		Total integrantes del EDFE		
	M	H	M	H	M	H	M	H	T
Facultad de Derecho	1	0	3	1	1	0	5	1	6
Facultad de Ciencias Empresariales	0	1	3	1	0	1	3	3	6
Facultad de Ciencias Sociales	1	0	3	1	1	0	5	1	6
Facultad de Ciencias del Deporte	0	1	1	2	0	1	1	4	5
Facultad de Ciencias Experimentales	1	0	2	1	0	1	3	2	5
Facultad de Humanidades	1	0	1	2	1	0	3	2	5
Escuela Politécnica Superior	0	1	0	2	0	1	0	4	4
TOTAL	4	3	13	10	3	4	20	17	37

¹ Para el recuento se han tenido en consideración los órganos mínimos comunes a todas las Facultades y Escuelas.

² Secretarios/as

Gráfico 3. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres en Equipos Decanales, Dirección de Facultades y Escuelas de 2017 a 2022.

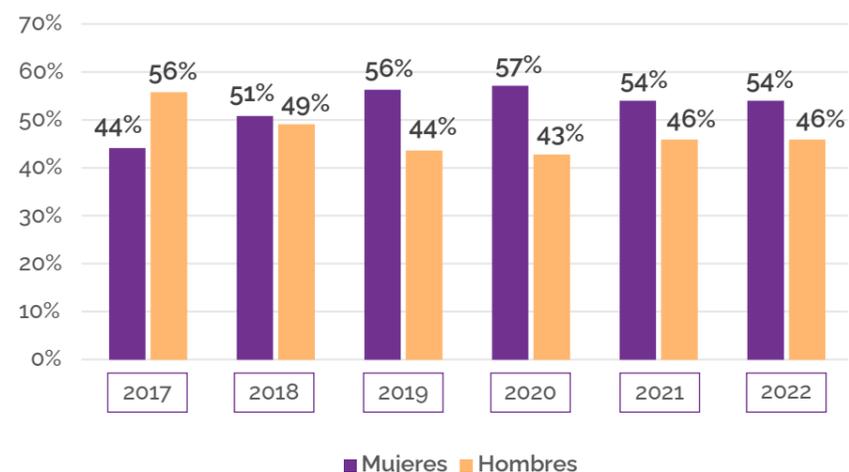
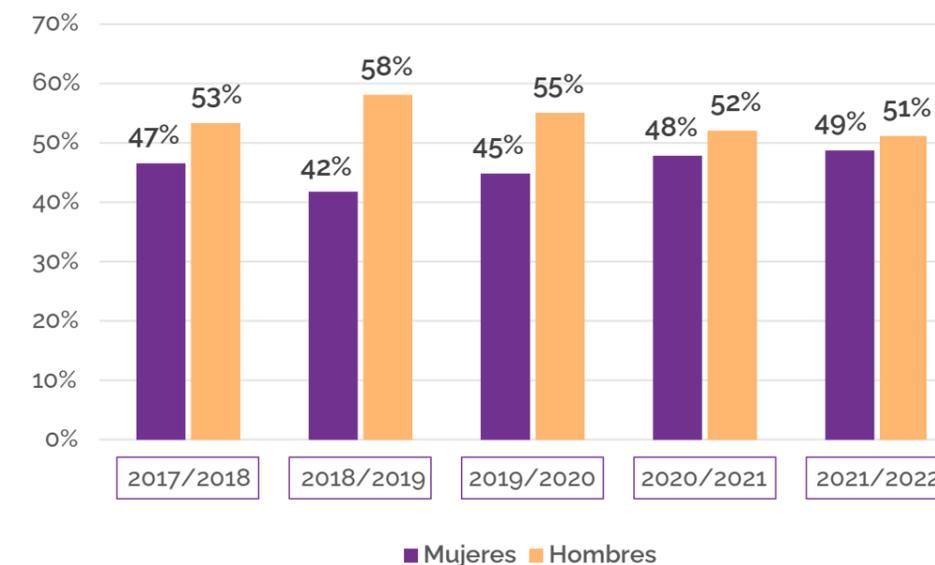


Tabla 4. Número de mujeres y hombres en Claustro en 2022.

CLAUSTRO 2021/2022			
DENOMINACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
MIEMBROS NATOS	2	1	3
SECTOR A	48	61	109
SECTOR B	11	4	15
SECTOR C	6	9	15
SECTOR D	14	10	24
TOTAL	81	85	166

Gráfico 4. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres en Claustro de 2017 a 2022.



3.12. SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES SECTORES UNIVERSITARIOS EN LA UPO EN EL CURSO ACADÉMICO 2020/2021.

Tabla 5. Personal Docente e Investigador por categoría profesional.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Catedrático/a de universidad	22	79	101
Profesorado titular de universidad	112	124	236
Profesorado titular escuela universitaria	3	3	6
Profesorado contratado doctor	92	61	153
Profesorado contratado doctor temporal	2	5	7
Profesorado ayudante doctor	30	29	59
Profesorado asociado LOU	111	193	304
Profesorado sustituto interino	83	107	190
Profesorado colaborador	11	7	18
Profesorado visitante LOU	2	0	2
TOTAL	468	608	1076





Tabla 6. Personal de Administración y Servicios por nivel profesional.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PAS Funcionario	201	86	287
Grupo A1	12	11	23
Grupo A2	38	17	55
Grupo C1	132	54	186
Grupo C2	19	4	23
PAS Laboral	39	37	76
Grupo I	4	3	7
Grupo II	11	8	19
Grupo III	22	25	47
Grupo IV	2	1	3

Tabla 7. Estudiantes por nivel de estudios.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Grado/Doble Grado	5748	4433	10181
Postgrados Oficiales			
Máster Universitario	945	642	1587
Doctorado	486	494	980
Títulos propios	752	517	1269

Tabla 8. Estudiantes por Facultades.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
GRADOS			
Facultad de Ciencias del Deporte	121	489	610
Facultad de Ciencias Empresariales	490	672	1162
Facultad de Ciencias Experimentales	552	392	944
Facultad de Ciencias Sociales	1422	274	1696
Facultad de Derecho	1219	765	1984
Facultad de Humanidades	865	343	1208
Escuela Politécnica Superior	34	255	289
DOBLES GRADOS			
Facultades de Ciencias Empresariales y Derecho	587	500	1087
Facultades de Ciencias Sociales y Derecho	84	102	186
Facultades de Ciencias Experimentales y Humanidades	12	15	27
Facultades de Humanidades y Derecho	49	31	80

3.1.3. SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN INVESTIGACIÓN EN LA UPO EN EL CURSO ACADÉMICO 2020/2021.

Tabla 9. Número de mujeres y hombres que dirigen grupos de investigación adscritos a la UPO o proyectos competitivos o art. 83 LOU 2020/2021.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Dirección de grupos de investigación adscritos a la UPO	25	74	99
Dirección de proyectos de investigación competitivos o art. 83 LOU	26	121	147

Gráfico 5. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres que dirigen grupos de investigación adscritos a la UPO, por año académico, de 2017 a 2021.

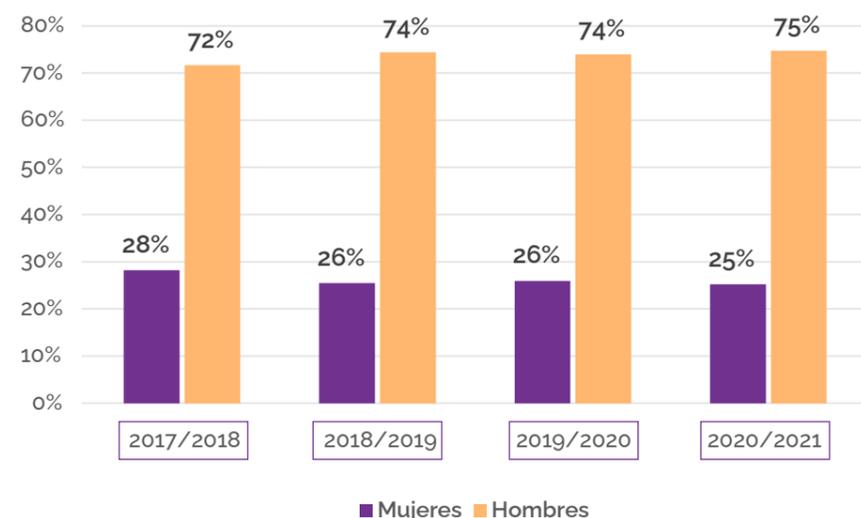
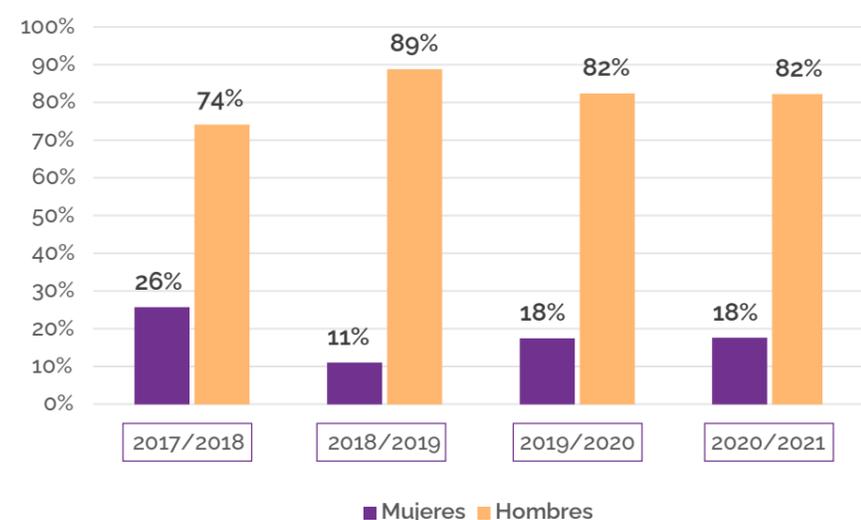


Gráfico 6. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres que dirigen proyectos de investigación competitivos o art. 83 LOU, por año académico, de 2017 a 2021.



3.1.4. SITUACIÓN SALARIAL DEL PERSONAL DE LA UPO EN 2020.

La metodología seguida para el cálculo de las variables sobre salarios en la UPO ha sido la establecida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para dar cumplimiento al registro retributivo y brecha salarial recogido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Tabla 10. Medianas del Personal Docente e Investigador desagregado por sexo y cuerpo/categoría/escala.

Cuerpo/Categoría/Escala	Salario Base		Complementos Salariales		Complementos Extrasalariales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Funcionario						
Catedrático/a de Universidad	15.928,12	15.928,12	59.951,60	60.010,62		
Profesor/a titular de Universidad	15.928,12	15.928,12	39.621,54	41.657,20	1.071,70	
Catedrático/a de Escuela Universitaria	15.928,12		41.937,52			
Profesor/a de Escuela Universitaria	15.928,12	15.928,12	28.770,98	29.232,16		
Laboral						
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	15.928,12	15.928,12	31.998,52	31.569,68	1.311,29	347,68
Profesor/a Ayudante Doctor/a	13.382,71	14.335,48	17.745,24	17.909,61	2.058,46	6.043,78
Profesor/a Colaborador/a	13.539,08	13.539,08	29.583,62	27.306,60	4.519,38	
Profesor/a Asociado/a	3.649,16	3.610,68	4.995,42	4.562,87	511,04	246,36
Profesor/a Visitante	18.030,74					

Tabla 11. Medianas del Personal de Administración y Servicios desagregado por sexo y grupo.

	Salario Base		Complementos Salariales		Complementos Extrasalariales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Funcionario						
A1	15.850,47	15.928,12	38.705,06	50.052,57	2.604,85	357,40
A2	14.006,28	14.006,28	23.625,51	26.466,79	1.166,68	16.032,54
C1	10.727,38	10.727,38	19.902,27	21.136,26	1.208,68	1.578,08
C2	5.747,57	6.522,19	7.265,40	11.160,53	214,88	
Laboral						
I	24.838,20	24.838,20	29.318,12	30.032,67	365,41	
II	19.735,30	20.927,10	15.678,26	18.735,34	10.628,42	
III	18.247,26	18.306,30	13.206,11	14.078,22	2.068,81	2.153,69

3.2. PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS REALIZADOS A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

El cuestionario que se implementó a lo largo del mes de junio de 2021 tuvo un total de 158 respuestas, 116 mujeres, 41 hombres y 1 persona en categoría otros. De estas, 36 personas fueron estudiantes de grado, 14 estudiantes de postgrado, 20 PAS y 88 PDI.

Se constata que, de las personas que contestaron al cuestionario, más del 70% indicaron no tener conocimiento del II Plan de Igualdad de la UPO, vigente en ese momento.

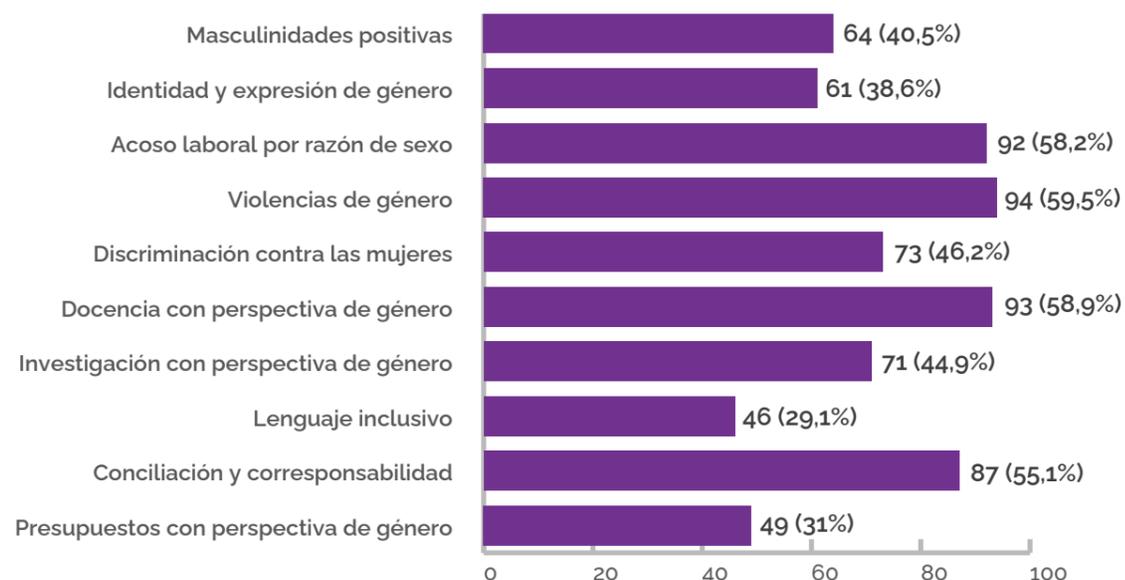
La mayoría de las personas participantes coincidieron en la necesidad de trabajar de una manera transversal el enfoque de género, señalando como ejes prioritarios, los siguientes:

- ▶ Comunicación, lenguaje e imagen institucional.
- ▶ Acoso, discriminación y violencia por razón de género.
- ▶ Corresponsabilidad y conciliación.

Asimismo, la gran mayoría indicó que no incorporaría ningún eje más a los ya existentes. Sin embargo, algunas personas hicieron referencia a cuestiones como las acciones positivas, micromachismos, nuevas tecnologías, masculinidades positivas, colectivo LGTBI+, interseccionalidad, visibilización de la discriminación horizontal y promoción de las diferentes carreras sin distinción de género, entre otras.

En este sentido, como acciones más importantes a incorporar en el nuevo plan, de entre las propuestas, señalaron como más relevantes las recogidas en el gráfico 7.

Gráfico 7. Acciones señaladas como más importantes para incorporar en el III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la UPO según porcentaje de personas que las citan.



En cuando a percepción de las desigualdades, un 43,7% de las personas manifestó no haber percibido situaciones de desigualdad en la UPO, mientras un 36,1% afirmó sí haberlas percibido y un 20,3% no sabe o no contesta. Entre quienes señalaron tener una percepción sobre la existencia de desigualdades, destacaron las referentes al uso de un lenguaje no inclusivo, machismos, cuestiones relativas a la conciliación y corresponsabilidad, promoción de las profesoras, representatividad de las mujeres en altos cargos, acoso sexual y/o laboral o trato desigual por el hecho de ser mujer, entre otras.

3.3. PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

En los cinco grupos de discusión que se llevaron a cabo participaron personas representantes de los distintos sectores de la comunidad universitaria: de la Junta de Personal del PDI y PAS funcionario, del Comité de Empresa del PDI y PAS laboral y del Consejo de Estudiantes. Entre ellas participaron las personas integrantes de la recientemente constituida Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género junto a personas representantes de sus correspondientes sectores, designadas a libre elección en cada uno de los órganos.

En la misma línea que lo detectado mediante el análisis cuantitativo, se pone nuevamente de manifiesto por todos los sectores que gran parte de la comunidad universitaria no conoce el Plan de Igualdad, exceptuando personas que están especialmente sensibilizadas en la materia o que forman parte de alguna de las comisiones implicadas en la elaboración y negociación del plan.

Destaca en este caso, sin embargo, que las necesidades, y por tanto los intereses, difieren en función del sector, si bien todos señalan la importancia de medidas orientadas a erradicar el acoso y la violencia de género como las más importantes. Por su parte, en general al PAS, tanto laboral como funcionario, le preocupan más los temas que se concretarían en el eje de Conciliación y corresponsabilidad, seguido por la Formación y la sensibilización, y lo relacionado con la Comunicación, lenguaje e imagen institucional. Por su parte, el PDI funcionario y laboral considera como prioritario el eje de Docencia, Investigación y Transferencia, al que le sigue Conciliación y corresponsabilidad y Formación y sensibilización. En concreto, en el grupo del PDI funcionario se opina que, dentro del PDI, donde existe una mayor brecha entre hombres y mujeres es en investigación, debida en gran parte a cuestiones de conciliación. Por otro lado, desde el estudiantado consideran importante la perspectiva de género en la docencia, y la formación y sensibilización en general, y del profesorado en particular, así como la comunicación, lenguaje e imagen institucional y los temas en materia LGTBI+. Finalmente, distintas personas de los diferentes sectores señalaron también como relevante la necesidad de que en la Universidad se elabore el presupuesto con enfoque de género.

Fruto de los interesantes debates mantenidos surgen algunas de las propuestas que se recogen como medidas a implementar en este nuevo Plan Estratégico para la Igualdad de Género, estableciéndose, además, el compromiso para cooperar con las políticas de igualdad que se lleven a cabo a fin de concretarlas en sus respectivos ámbitos de acción.

4/ EJES, OBJETIVOS Y ACCIONES

4. EJES, OBJETIVOS Y ACCIONES

Los progresos políticos, sociales y culturales en las relaciones entre mujeres y hombres han sido y son especialmente costosos y lentos. La Universidad, como espacio para abordar la igualdad, no es una excepción. En el artículo 15 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, se establece que “las administraciones públicas incorporarán activamente el principio de igualdad de trato y oportunidades entre géneros adoptando y aplicando disposiciones normativas, definiendo y presupuestando políticas públicas en todos los ámbitos, y en el desarrollo del conjunto de la totalidad de sus actividades”. En áreas especialmente preocupantes por su gravedad, además, encontramos la exigencia de actuar de forma holística. Por ejemplo, de acuerdo al Eje 2 del Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2019), la respuesta institucional a las víctimas de violencia de género exige “introducir medidas destinadas a perfeccionar la atención en todos los niveles, maximizando el uso de los recursos, promoviendo apoyos en el ámbito local, mejorando los protocolos de actuación y de comunicación entre agentes implicados para evitar el riesgo de victimización secundaria, e incrementando la fiabilidad de las instituciones a ojos de las mujeres víctimas”.

Por tanto, reducir la distancia que nos separa de la igualdad real y efectiva en el contexto universitario es tarea ardua y compleja, que exige profundas transformaciones en sectores bien diferenciados que se retroalimentan. Consideremos algunos ejemplos. La incorporación transversal de la perspectiva de género en la docencia conlleva la formación del profesorado, que, a su vez, revisando sus contenidos docentes, deberá aprender a evitar sesgos y dotar de una perspectiva más igualitaria a la naturaleza específica de cada materia. Hay ocasiones en las que resulta sumamente complicado alcanzar el equilibrio de mujeres y hombres en determinados ámbitos científicos, ya que existe desigualdad en ciertas áreas de conocimiento y niveles en el organigrama institucional. Dado que el lenguaje es un factor clave que determina actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo adquiere especial relevancia para combatir los prejuicios de género. La Universidad no puede permitirse la pérdida de talento derivada de los efectos que tiene la doble (o triple) jornada de las mujeres sobre sus carreras académicas, investigadoras y de promoción profesional, así que establecer directrices que garanticen la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar, así como fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el trabajo doméstico y en la atención a las personas dependientes, se vuelve acuciante. Para equilibrar el porcentaje de hombres y mujeres en el acceso y en la promoción de determinadas carreras profesionales, y para fomentar carreras investigadoras y docentes con perspectiva de género, no pueden ignorarse los este-



reotipos y condicionamientos que se mantienen en la sociedad. Si como institución pública pretendemos prevenir, detectar y actuar ante las violencias machistas y ante los acosos sexuales, sexistas y lgtbi+fóbicos, debemos llevar a cabo acciones de sensibilización de toda la comunidad universitaria en sus distintos colectivos y dotarnos de recursos ágiles de apoyo y refuerzo para las víctimas directas, sus hijas e hijos y sus entornos. La magnitud persistente en algunas brechas de género pone de manifiesto que debemos enfatizar el análisis de las discriminaciones indirectas sobre las mujeres, desde una perspectiva interseccional, diseñando medidas de acción positiva cuando sea necesario.

Podemos concluir que erigir una cultura de la igualdad sigue siendo un reto para la Universidad Pablo de Olavide al igual que lo es para el resto de instituciones públicas y privadas en los distintos ámbitos de la sociedad. La UPO no puede mantenerse al margen de ninguna de estas cuestiones si realmente aspira a visibilizar la realidad de las mujeres, a contribuir a erradicar las desigualdades por razón de género, y crear entornos formativos y laborales antidiscriminatorios y seguros. Así pues, habiendo dirigido una primera mirada integral al conjunto de la situación, analizado los datos contextualizando las diferencias intergénero y estudiado las causas y elementos de la desigualdad en vistas a trazar soluciones, el siguiente paso consiste en estructurar y operativizar dicha voluntad política. Dicho de otro modo, acotar campos de acción ordenados que delimiten objetivos estratégicos y que nos permitan establecer medidas correctoras específicas y dotadas de los recursos personales, materiales y económicos adecuados. En este III Plan Estratégico para la Igualdad de Género, este ejercicio se ha materializado en los seis ejes de acción que se desarrollan a continuación. Igualmente se recogen los principales objetivos estratégicos que se persigue conseguir en cada uno de los ejes, así como las acciones a través de las cuales se pretenden alcanzar.

EJE 1. GOBERNANZA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA.

La introducción del *mainstreaming* de género en la gestión universitaria y el alcance de una representación equilibrada son imprescindibles en términos de calidad, democracia y justicia social, por lo que ambos principios deben atravesar todos los niveles de la institución, partiendo de la gobernanza.



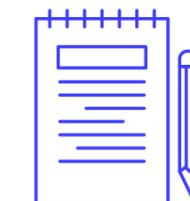
COMUNICACIÓN IGUALITARIA. EJE 2.

El lenguaje y la comunicación están estrechamente vinculados a las condiciones sociales y sus posibles cambios, de modo que el fomento de prácticas comunicativas que permitan incluir, visibilizar y considerar, no solo a las mujeres, sino la diversidad entre personas nos aproxima al logro de relaciones más igualitarias, guiadas por los principios de justicia y equidad.



EJE 3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

La universidad pretende continuar posicionándose como referente en formación permanente, que tienda puentes entre aprendizaje y compromiso social y que apueste por experiencias transformadoras comprometidas con la comunidad y la igualdad entre personas.



DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA. EJE 4.

Para velar por el cumplimiento del principio de igualdad es indispensable la revisión y adecuación de contenidos y metodologías docentes en los planes formativos para garantizar que incorporan una perspectiva de género, así como impulsar la investigación y transferencia del conocimiento desde una óptica igualitaria que permita eliminar brechas.



EJE 5. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y BIENESTAR SOCIAL.

La conciliación de las esferas laboral, familiar y personal no es factible sin una corresponsabilidad de las tareas de cuidado de la familia y el hogar, aunque tampoco sin que las instituciones y el mundo laboral asuman responsabilidad social. La conciliación corresponsable implica una transformación continua de la cultura institucional en favor de los cuidados.



UNIVERSIDAD LIBRE DE VIOLENCIAS. EJE 6.



La protección integral de las mujeres que sufren violencias machistas en sus diferentes manifestaciones, así como las discriminaciones y violencias contra el colectivo LGTBI+, continúan siendo una de las responsabilidades centrales de la Universidad. En este sentido, se pretende fortalecer los procedimientos y recursos internos además de facilitar el acompañamiento, la orientación y el acceso a recursos especializados externos.



EJE 1. GOBERNANZA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA

La igualdad como imperativo es inherente al empleo de recursos públicos. Así pues, la introducción del *mainstreaming* de género en la gestión universitaria y el alcance de una representación equilibrada no son solamente imprescindibles en términos de calidad, democracia y justicia social, sino que deben atravesar todos los niveles de la institución, partiendo de la gobernanza, para analizar los progresos, deficiencias y resistencias. En este sentido, se precisa disponer de métodos y herramientas de recogida de datos que consideren el factor de género como elemento de discriminación y permitan medir el impacto diferencial de las distintas actuaciones implementadas en la Universidad.

Los objetivos y acciones a través de los que se pretende avanzar en el eje son siguientes:

01.1 Mejorar el sistema de recogida de datos de la universidad desde una perspectiva de género para desarrollar estrategias para la medición del impacto de género de las acciones realizadas y situación de las personas de la comunidad universitaria.

Acción 1.1. Garantizar la desagregación por sexo/género de los datos y estadísticas que se recojan en la UPO y que tengan relación con las personas, así como incorporar indicadores de género en la política universitaria de Calidad.

Responsable	Secretaría General Gerencia Todos los Vicerrectorados Delegación del Rector para la Calidad
Temporalización	Anual

Acción 1.2. Garantizar la elaboración anual del presupuesto con enfoque de género.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Gerencia Todos los Vicerrectorados
Temporalización	Anual

Acción 1.3. Elaborar informes sobre el impacto por razón de género de los anteproyectos de normas y propuestas de reglamentos que se desarrollen en la UPO.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	Anual

Acción 1.4. Garantizar la elaboración anual de un registro salarial que permita detectar la brecha de género en el personal UPO.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Gerencia Secretaría General
Temporalización	Anual

01.2 Promover el logro de una representación equilibrada.

Acción 1.5. Garantizar, siempre que sea posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos, tribunales, etc. de la Universidad.

Responsable	Secretaría General Gerencia Todos los Vicerrectorados Facultades y Centros
Temporalización	Anual

Acción 1.6. Fomentar e instar, siempre que sea posible, la presencia de mujeres en la gobernanza de la Universidad.

Responsable	Secretaría General Gerencia Todos los Vicerrectorados Facultades y Centros
Temporalización	Anual

Acción 1.7. Instar la existencia de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los actos institucionales y el resto de eventos celebrados en la Universidad.

Responsable	Todos los Vicerrectorados Facultades y Centros Unidad Técnica de Comunicación (UTC)/Protocolo
Temporalización	Anual

01.3 Asegurar la introducción de la perspectiva de género en la gestión universitaria.

Acción 1.8. Incluir en los pliegos de licitación pública que las empresas que concursan a esa licitación deben cumplir las medidas que establece la legislación actual en materia de igualdad. Además, incluir como criterio de valoración positiva el cumplimiento de determinadas medidas en los baremos en caso de empresas que no estén obligadas.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Gerencia
Temporalización	Anual

Acción 1.9. Incluir normativa y otras cuestiones en materia de igualdad en los temarios de las convocatorias de ingreso del Personal de Administración y Servicios.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Gerencia
Temporalización	Anual

Acción 1.10. Introducir un epígrafe de formación complementaria en materia de igualdad en los baremos específicos de valoración de las convocatorias de ingreso de Personal Docente e Investigador.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Profesorado
Temporalización	Anual

Acción 1.11. Revisar normativa, documentación y comunicación institucional y modificarla con el fin de favorecer una comunicación igualitaria y un uso inclusivo del lenguaje.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Secretaría General Todos los Vicerrectorados Gerencia Unidades Administrativas
Temporalización	Anual

Acción 1.12. Trabajar coordinadamente con Secretaría General en la elaboración del anteproyecto de las normas de convivencia de la Universidad Pablo de Olavide de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.	
Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Secretaría General
Temporalización	Anual (hasta publicación)
Acción 1.13. Promover que en cada Centro o Facultad de la UPO haya una estructura (comisiones, vicedecanatos...) con competencias en materia de igualdad.	
Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica Facultades y Centros
Temporalización	Anual
Acción 1.14. Consolidar un programa de ayudas a las Facultades y Centros de la UPO para la puesta en marcha de proyectos que incorporen la perspectiva de género.	
Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	Anual



EJE 2. COMUNICACIÓN IGUALITARIA

El lenguaje y la comunicación están estrechamente vinculados a las condiciones sociales y sus posibles cambios, de modo que el fomento de prácticas comunicativas que permitan incluir, visibilizar y considerar, no solo a las mujeres, sino la diversidad entre personas nos aproxima al logro de relaciones más igualitarias, guiadas por los principios de justicia y equidad. Especialmente en el ámbito de las organizaciones, la transmisión de mensajes, imágenes y símbolos más ecuánimes y libres de estereotipos sexistas reporta ingentes beneficios para la institución, en tanto amplía el sentido de inclusión y pertenencia a la comunidad universitaria y, en consecuencia, estimula y optimiza el talento femenino. Más allá del lenguaje inclusivo, se aspira a implantar una nueva cultura comunicativa de la igualdad.

Para ello, los objetivos y sus correspondientes acciones son:

02.1 Acercar a la comunidad universitaria los recursos y acciones en materia de igualdad.

Acción 2.1. Difundir las acciones y actividades organizadas por la Universidad Pablo de Olavide en materia de género e igualdad.	
Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de RRII y Fundaciones (UTC) Vicerrectorado de Transformación Digital
Temporalización	Anual
Acción 2.2. Elaborar infografías y otro tipo de herramientas visuales que faciliten la difusión de los materiales elaborados por la Oficina para la Igualdad, así como del III Plan Estratégico para la Igualdad de Género.	
Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	Periodo de vigencia del Plan
Acción 2.3. Favorecer en la página web de la Universidad Pablo de Olavide la existencia de contenidos que contribuyan a la igualdad de género.	
Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de RRII y Fundaciones (UTC) Vicerrectorado de Transformación Digital
Temporalización	Anual

O2.2 Fomentar el uso de una comunicación igualitaria en la comunidad universitaria.

Acción 2.4. Asegurar que en las páginas webs y canales de comunicación de la universidad se haga uso de una comunicación no sexista, tanto escrita como visual.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Todos los Vicerrectorados Secretaría General Gerencia Facultades y Centros Unidades y Servicios
Temporalización	Anual

O2.3 Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y en las distintas formas de comunicación de la UPO.

Acción 2.5. Diseñar y difundir una campaña audiovisual con conceptos clave en materia de género e igualdad.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Transformación Digital
Temporalización	Periodo de vigencia del Plan

Acción 2.6. Promover que espacios relevantes de la universidad sean nombrados conmemorando a mujeres de relevancia académica y/o social.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Delegación del Rector para el Campus Sostenible Vicerrectorado de RRII y Fundaciones
Temporalización	Periodo de vigencia del Plan



EJE 3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La universidad pretende continuar posicionándose como referente en formación permanente o "long life learning", que tienda puentes entre aprendizaje y compromiso social, y que apueste por experiencias transformadoras comprometidas con la comunidad y la igualdad. Especialmente en un contexto académico como el nuestro, la sensibilización y la formación son las piedras angulares para propiciar un acceso universal al análisis crítico, y así deconstruir los sesgos de género que heredamos de antaño y tomar conciencia de la situación de desigualdad estructural que en muchas ocasiones nos pasa desapercibida por estar plenamente instalada en nuestro imaginario.

Los objetivos y acciones concretas para conseguirlos son las que seguidamente enunciamos:

03.1 Sensibilizar y dar a conocer la problemática asociada a la existencia de desigualdades en el seno de los distintos sectores de la comunidad universitaria.

Acción 3.1. Desarrollar actividades formativas y de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a toda la comunidad universitaria en las siguientes temáticas:

- » Desigualdades por razón de género e igualdad de oportunidades y logros.
- » Prevención, detección y actuación frente a las violencias de género.
- » Acoso sexual, por razón de género, orientación sexual e identidad de género.
- » Diversidad sexual y de género.
- » Masculinidades positivas.
- » Comunicación inclusiva.
- » Interseccionalidades.
- » Valor de los cuidados y conciliación de la vida personal y laboral.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Gerencia Todos los Vicerrectorados Facultades y Centros
--------------------	---

Temporalización	Anual
------------------------	-------

Acción 3.2. Continuar desarrollando las campañas de sensibilización y formación relativas a los días 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres) y 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de las Violencias contra las mujeres).

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Todos los Vicerrectorados Facultades y Centros
--------------------	---

Temporalización	Anual
------------------------	-------

Acción 3.3. Consolidar las campañas y acciones de sensibilización y formación en torno a fechas señaladas como el 11 de febrero (Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia); 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI+) y 21 de octubre (Día de los hombres contra las violencias machistas), etc.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Todos los Vicerrectorados Facultades y Centros
--------------------	---

Temporalización	Anual
------------------------	-------

Acción 3.4. Difundir los protocolos y guías existentes en la UPO para prevenir y actuar frente a la violencia de género, acoso y otras discriminaciones, así como los medios para su utilización (buzón, OPI, etc.):

- » Guía para la Prevención, detección y actuación contra la Violencia de Género de la UPO.
- » 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.
- » Protocolo para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales en la Universidad Pablo de Olavide.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Profesorado Vicerrectorado de Estudiantes Gerencia Facultades y Centros
--------------------	--

Temporalización	Periodo de vigencia del Plan
------------------------	------------------------------

Acción 3.5. Promover la creación de grupos de reflexión y la realización de acciones para trabajar las masculinidades positivas.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Facultades y Centros
--------------------	--

Temporalización	Periodo de vigencia del Plan
------------------------	------------------------------

03.2 Formar a los distintos sectores de la comunidad universitaria para avanzar hacia una docencia, investigación y acción social igualitarias.

Acción 3.6. Desarrollar acciones formativas para que el profesorado de las distintas Facultades pueda aplicar la perspectiva de género en el diseño de sus asignaturas.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Profesorado
--------------------	---

Temporalización	Anual
------------------------	-------

Acción 3.7. Garantizar que el Plan de Formación del PDI y del PAS incluya acciones formativas en materia de igualdad, para prevenir y actuar frente a las violencias de género, acoso y otras discriminaciones.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
--------------------	---

Temporalización	Anual
------------------------	-------



EJE 4. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

La revisión y adecuación de contenidos, materiales y metodologías docentes en los distintos planes formativos para garantizar que incorporan una perspectiva de género, es requisito indispensable para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera transversal. Paralelamente es imprescindible inspirar e impulsar la investigación y transferencia del conocimiento desde una óptica igualitaria que permita eliminar brechas, así como avanzar en materia de igualdad, en tanto área de interés prioritaria para la Universidad y a fin de apuntalar los estudios de género como ámbito de indagación y reflexión consolidado en el contexto de la educación superior autonómica y estatal.

Se pretende avanzar en esta línea para conseguir los siguientes objetivos y acciones:

04.1 Promover la *formación en igualdad* en las titulaciones de grado y posgrado.

Acción 4.1. Revisar la inclusión preceptiva de competencias sobre género y promover la existencia de asignaturas relativas a desigualdades por razón de género en las titulaciones impartidas en la UPO.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica Vicerrectorado de Grado y Postgrado
--------------------	---

Temporalización	Periodo de vigencia del Plan
------------------------	------------------------------

Acción 4.2. Garantizar la existencia de medidas que incorporen la perspectiva de género como criterio para la evaluación de los proyectos de innovación docente.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Profesorado
--------------------	---

Temporalización	Anual
------------------------	-------

04.2 Velar por que toda la *docencia universitaria esté libre de sesgos y estereotipos de género.*

Acción 4.3. Revisar las guías docentes para incorporar la perspectiva de género mediante acciones como el fomento de la presencia de autoras en temarios y referencias bibliográficas; la utilización de un lenguaje inclusivo; la incorporación de las medidas de adaptación curricular por violencia de género, acoso y otras discriminaciones; etc.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica Vicerrectorado de Grado y Postgrado Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado Facultades y Centros
--------------------	---

Temporalización	Periodo de vigencia del Plan
------------------------	------------------------------

04.3 Fomentar la *inclusión de la perspectiva de género en los contenidos y materiales docentes.*

Acción 4.4. Visibilizar las experiencias docentes, en materia de género e igualdad, que se desarrollan en las Facultades y Centros, a través de la OPI y de sus redes sociales.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica Vicerrectorado de Grado y Postgrado Vicerrectorado de Profesorado Facultades y Centros
--------------------	--

Temporalización	Anual
------------------------	-------

Acción 4.5. Difundir materiales para favorecer la introducción de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Profesorado Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica Vicerrectorado de Grado y Postgrado Facultades y Centros
--------------------	--

Temporalización	Anual
------------------------	-------

Acción 4.6. Realizar un estudio de la presencia de la perspectiva de género en las titulaciones de cada ámbito científico con objeto de estimar las posibilidades de insertar curricularmente, en dichas titulaciones, la temática del género.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica Vicerrectorado de Grado y Postgrado
Temporalización	Periodo de vigencia del Plan

O4.4 Fomentar la participación de mujeres en investigación y transferencia para contribuir a disminuir la brecha existente en este ámbito específico.

Acción 4.7. Incluir en el Plan Propio de Investigación de la UPO medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado
Temporalización	Periodo de vigencia del Plan

Acción 4.8. Impulsar la participación y liderazgo de las mujeres en los contratos 83LOU y otras convocatorias competitivas para favorecer la igualdad en materia de transferencia de conocimiento.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado
Temporalización	Anual

O4.5 Dar visibilidad a mujeres investigadoras de reconocido prestigio para disminuir la brecha en cuanto a reconocimiento académico.

Acción 4.9. Promover e impulsar el incremento de mujeres en Doctorados Honoris Causa para avanzar hacia una situación equilibrada.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Facultades y Centros
Temporalización	Anual

O4.6 Potenciar entre el estudiantado las investigaciones en materias específicas de mujeres, feministas, de género y diversidad sexual.

Acción 4.10. Mantener la convocatoria anual de un premio con reconocimiento institucional a los Trabajos Fin de Máster y Trabajos Fin de Grado que favorezca la igualdad entre hombres y mujeres, y ampliarla para incluir también estudios relacionados con la diversidad sexual y de género.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	Anual



EJE 5. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y BIENESTAR SOCIAL

La conciliación efectiva de las esferas laboral, familiar y personal no es factible sin una corresponsabilidad equilibrada de las tareas de cuidado de la familia y el hogar entre hombres y mujeres, aunque tampoco sin que las instituciones y el mundo laboral asuman responsabilidad social. La conciliación corresponsable implica entonces una transformación de la cultura productiva en favor de los cuidados, que ha de traducirse en un examen de los usos del tiempo desagregados por género, en un incremento de la sensibilidad y flexibilidad de la organización, y en medidas concretas que coadyuven al desarrollo en paralelo de los distintos ámbitos de la vida, contemplando el salario emocional y formas de retribución que proporcionen mayor bienestar y calidad de vida.

Los objetivos que se persiguen, así como las acciones, son los que relatamos a continuación:

05.1 Mejorar las cuestiones relativas a la conciliación y corresponsabilidad de toda la comunidad universitaria.

Acción 5.1. Elaborar un estudio sobre la percepción de las necesidades y expectativas en materia de conciliación de la comunidad universitaria a fin de implementar nuevas medidas específicas en esta materia para los distintos sectores universitarios.

Responsable Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Gerencia

Temporalización Periodo de vigencia del Plan

Acción 5.2. Seguir garantizando que los cursos de formación destinados al PDI y PAS se realicen en horarios que permitan compatibilizar la vida personal y familiar.

Responsable Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Gerencia
Vicerrectorado de Profesorado

Temporalización Anual

05.2. Difundir entre la comunidad universitaria las medidas de conciliación existentes en la UPO.

Acción 5.3. Elaborar una Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PAS y estudiantado.

Responsable Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Gerencia
Vicerrectorado de Profesorado
Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado
Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica
Vicerrectorado de Grado y Postgrado
Vicerrectorado de Estudiantes

Temporalización Periodo de vigencia del Plan

EJE 6. UNIVERSIDAD LIBRE DE VIOLENCIAS

En consonancia con la legislación vigente, la protección integral de las mujeres que sufren violencias machistas y/o múltiples, en sus diferentes manifestaciones, continúa siendo una de las preocupaciones y responsabilidades centrales de la Universidad, especialmente en lo que respecta a la erradicación de las violencias institucionales. Se pretende fortalecer y sofisticar los procedimientos y recursos internos además de facilitar el acompañamiento, la orientación y el acceso a recursos especializados externos. Asimismo, las discriminaciones y violencias contra el colectivo LGT-BI+ reclaman la implicación de la Universidad y la formulación de medidas específicas.

Se persiguen los siguientes objetivos, que se pretenden cumplir a partir de las siguientes acciones específicas:

06.1 Difundir y fomentar la participación en la Red Universitaria contra la Violencia de Género de la UPO.

Acción 6.1. Fomentar el reciclaje formativo de las personas integrantes, y continuar favoreciendo la formación específica de nuevas personas, que sean Agentes Claves para la prevención, detección y actuación frente a la Violencia de Género, para ampliar la Red Universitaria contra la Violencia de Género de la UPO.

Responsable Delegación del Rector para la Igualdad de Género

Temporalización Anual

06.2 Sensibilizar, Prevenir, Detectar y Actuar contra la Violencia de Género y cualquier discriminación por razón de género que se produzca en la UPO.

Acción 6.2. Revisar el Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo e incorporar a este el acoso por orientación sexual e identidad de género y nuevas formas de violencias.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Secretaría General
--------------------	--

Temporalización	Periodo de vigencia del Plan
------------------------	------------------------------

Acción 6.3. Facilitar el acompañamiento a las personas de la comunidad universitaria en situaciones de violencia de género, acoso sexual o por razón de género y otras discriminaciones, en coordinación, en el caso de estudiantes, con el servicio "EncuentroOlavide. Punto de encuentro de emociones".

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Profesorado Vicerrectorado de Estudiantes
--------------------	--

Temporalización	Periodo de vigencia del Plan
------------------------	------------------------------

Acción 6.4. Ampliar el alumbrado de la universidad para favorecer una mejor iluminación, especialmente en las zonas menos edificadas.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Delegación del Rector para el Campus Sostenible
--------------------	---

Temporalización	Periodo de vigencia del Plan
------------------------	------------------------------

Acción 6.5. Establecer en la oferta de voluntariado universitario opciones de colaboración con asociaciones y entidades que trabajen en materia de igualdad y/o violencia de género.

Responsable	Vicerrectorado de Cultura y Políticas Sociales Delegación del Rector para la Igualdad de Género
--------------------	--

Temporalización	Periodo de vigencia del Plan
------------------------	------------------------------

Acción 6.6. Promover nuevos acuerdos de colaboración con entidades y recursos de atención a personas en situaciones de violencia de género, acoso sexual o por razón de género y otras discriminaciones.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Gerencia Vicerrectorado de RRII y Fundaciones Vicerrectorado de Cultura y Políticas Sociales
--------------------	--

Temporalización	Periodo de vigencia del Plan
------------------------	------------------------------



5/ SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El proceso de evaluación de un plan de igualdad, como el de cualquier política pública, consta de una doble acción: una fase previa al cierre del proceso de vigencia del mismo y otra una vez finalizada. Tanto una como otra pasan por un seguimiento de las actuaciones con la finalidad de examinar los resultados que se han obtenido tras la implantación del plan, permitiendo determinar el impacto que se ha alcanzado en la minimización de las desigualdades. Es decir, se emplea para verificar que el plan ha logrado los objetivos marcados, para analizar en qué medida los recursos y estrategias empleadas durante la implementación se adecuan a dichos objetivos, y también para revelar nuevas necesidades o áreas susceptibles de mejora sobre las que formular propuestas.

En el proceso de evaluación hay que definir los periodos de realización de las diferentes fases, incluyendo al menos una evaluación intermedia y una final, y siendo el informe resultante de la evaluación final el documento que recoja información cuantitativa y cualitativa en relación a todos los aspectos del plan durante su vigencia, ofreciendo una comparativa de la situación de partida y de destino que será la base para un nuevo diagnóstico y la futura actualización del plan.

Hay dos cuestiones en particular a las que este III Plan Estratégico para la Igualdad de Género se propone continuar dedicando grandes esfuerzos, en aras de la mejora de su proceso de evaluación. En primer lugar, al éxito de la evaluación contribuirá la plena participación de los distintos agentes implicados: la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, última responsable de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y de asignar los recursos pertinentes; la Oficina para la Igualdad, órgano encargado de supervisar la estrategia universitaria y de revisar las actividades en materia de igualdad que se realizan en la UPO, recabando la información de seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo y previstas en el III Plan; la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género, que negociará el procedimiento de elaboración e implementación del plan y aprobará los informes diagnósticos, de seguimiento y evaluación del mismo; la Comisión Experta, que asesorará sobre los ajustes y cambios necesarios, haciendo propuestas innovadoras; y los distintos sectores universitarios, participando en cuestionarios que servirán para redactar el informe de evaluación final. Y, en segundo lugar, una evaluación rigurosa vendrá determinada por el fortalecimiento en la recopilación y sistematización de la información y documentación generadas durante la implantación y seguimiento del III Plan, ya que nos permitirán discernir, sobre datos contrastables, el grado de cumplimiento de los objetivos previamente definidos y de las medidas que se han ejecutado. Del mismo modo será necesario obtener información sobre qué opinión y valoración les merece el III Plan a los distintos agentes con

implicación en el desarrollo de las diferentes fases, mediante herramientas adaptadas a cada sector de la comunidad universitaria.

Por otra parte, el Manual de Elaboración de Planes Estratégicos de Políticas Públicas en la Junta de Andalucía (2017) resalta, además, que una evaluación que sea sensible al género debe incluir la valoración de cómo el plan ha contribuido a fortalecer las oportunidades de las mujeres y de cómo se ha contribuido al alcance de los compromisos con la igualdad de género, poniendo de relieve que el propio proceso de evaluación es una potente forma de capacitar a los agentes intervinientes en la comprensión de las relaciones de género.

Así, la evaluación de este III Plan Estratégico para la Igualdad de Género en la Universidad Pablo de Olavide pivotará, en líneas generales, sobre tres ejes que nos permitirán establecer la comparativa entre los propósitos y los resultados: qué se ha hecho, cómo se ha hecho y qué se ha conseguido. De cada uno de estos tres ejes se desprenden respectivamente tres niveles de evaluación: la evaluación de los resultados (qué se ha hecho), para establecer el grado de cumplimiento de los objetivos planteados; la evaluación del proceso (cómo se ha hecho), para estimar el grado de desarrollo de las acciones emprendidas, las dificultades encontradas y las soluciones aplicadas; y la evaluación de impacto (qué se ha conseguido), para esclarecer las transformaciones ocurridas en la cultura institucional y el progreso en la reducción de las brechas sobre las que se ha pretendido incidir. Para ello se considerarán tres tipos básicos de indicadores:

- ▶ **Indicadores de realización y ejecución (I-E)**, que miden el progreso en la puesta en marcha de las medidas y actuaciones previstas en el III Plan, incluyendo los obstáculos afrontados, las soluciones escogidas y el ajuste al calendario.
- ▶ **Indicadores de resultado (I-R)**, que determinan si se han alcanzado los objetivos y si se cumplen los resultados esperados, además de medir los efectos directos e inmediatos de la implantación del III Plan y el nivel de corrección de las desigualdades previamente detectadas.
- ▶ **Indicadores de impacto y contexto (I-I)**, que valoran en qué medida los resultados logrados son atribuibles al III Plan para así esclarecer el nivel de alcance de los objetivos estratégicos respecto a las situaciones o brechas existentes en la situación de partida, midiendo los éxitos y efectividad, pero también los impactos imprevistos, prestando especial atención a los efectos diferenciales para mujeres y para hombres.

La metodología de análisis para realizar presupuestos con enfoque de género de la Junta de Andalucía (2009, 2018), nos permite establecer un marco que puede ser de



gran utilidad en el proceso de evaluación de los planes de igualdad en las universidades. Los indicadores de género no son diferentes de otros indicadores ya que tienen la misma naturaleza y problemática, pero es necesario considerar que su construcción debe realizarse desde un profundo conocimiento de las desigualdades que existen entre mujeres y hombres, así como desde la voluntad de establecer el consenso acerca de las metas que se pretenden alcanzar y los instrumentos adecuados. La clave radica en que los indicadores de género permiten calcular las transformaciones en las desigualdades existentes entre mujeres y hombres a través del tiempo, así como los efectos que sobre ellas ejercen las acciones de política presupuestaria. Estos indicadores pueden ser bien de corte cuantitativo empleando datos estadísticos desagregados por sexo y brechas de género, bien de carácter cualitativo enfocados en las relaciones de poder, la representación o las normas sociales. De esta manera, los resultados de la evaluación no solo funcionan como motor de cambio positivo hacia la igualdad y el ejercicio de derechos de las mujeres, sino que el proceso en sí también empodera, incorporando la dimensión del género en los enfoques, los métodos, los procesos y la utilización de la evaluación en sí misma (ONU, 2015).

Así pues, con la evaluación con enfoque de género que se propone en este III Plan se pretende analizar el grado en que las desigualdades estructurales de género se transforman tras una intervención inclusiva, participativa y respetuosa; promover la

rendición de cuentas respecto a la igualdad y los derechos humanos, proporcionando información desagregada y diferencial; y ayudar a promover el cambio y la cohesión social en la Universidad a partir de los conocimientos generados.

Concretamente, la evaluación del III Plan Estratégico para la Igualdad de Género se llevará a cabo mediante:

- ▶ **Evaluación intermedia.** Se realizará un informe de seguimiento del III Plan en el que se evaluará el grado de cumplimiento hasta el momento de las acciones y objetivos establecidos en el presente plan y contará con el análisis de indicadores de género descriptivos de la situación de mujeres y hombres en la Universidad. Esto permitirá valorar las actuaciones realizadas y determinar las líneas a seguir hasta la finalización del periodo de vigencia del plan.
- ▶ **Evaluación final.** Una vez concluidos los años de vigencia del III Plan se realizará un informe final recopilando las acciones realizadas, los objetivos alcanzados, así como el análisis de los indicadores de género descriptivos de la situación de mujeres y hombres en la Universidad a lo largo de todo el periodo de vigencia del plan. Esta evaluación final recogerá las actuaciones realizadas que garantizan el principio de igualdad mediante las que se pretende dar cumplimiento a los objetivos prefijados, pero también las dificultades que se encuentren en la realización de las acciones establecidas y las reflexiones en torno a las recomendaciones que se deriven del proceso de ejecución del presente plan y que orienten la elaboración del siguiente plan de la Universidad.

Además, se realizará un seguimiento interno de carácter anual para observar posibles desviaciones y mejoras durante la propia implementación del plan.

Los informes de seguimiento se llevarán a cabo atendiendo a una serie de indicadores que aparecen detallados, junto a las unidades responsables de su implementación y su temporalización, en el Anexo 1.

6/ TEMPO RALIZA CIÓN

6. TEMPORALIZACIÓN

Las estrategias de igualdad establecidas en el III Plan Estratégico para la Igualdad de Género tendrán un carácter plurianual, siendo vigente el presente plan hasta el año 2026.

De cara a la formulación, seguimiento y evaluación del plan, la Universidad Pablo de Olavide seguirá el siguiente cronograma:

FASES	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1. Formulación del III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la UPO	■					
2. Ejecución del III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la UPO		■	■	■	■	■
3. Seguimiento del Plan		■	■	■	■	■
4. Evaluación intermedia del Plan				■		
5. Evaluación final del Plan						■



7/ DOTACIÓN PRESUPUES TARIA



7. DOTACIÓN PRESUPUESTARIA

El modelo de financiación del III Plan Estratégico para la Igualdad de Género está sujeto a las líneas estratégicas que marca el Plan Estratégico de la UPO, así como a los recursos propios que destine cada Vicerrectorado/Delegación responsable de las acciones previstas en el presente documento.

Además, la Gerencia de la Universidad podrá determinar la financiación básica procedente de la comunidad autónoma en materia de igualdad de género para el desarrollo e implementación de las actuaciones establecidas en el plan.

Asimismo, el plan podrá nutrirse, cuando proceda, de financiación ajena derivada de la concurrencia a convocatorias de subvenciones competitivas y no competitivas, tanto a nivel estatal como autonómicas, y otras fuentes de financiación complementarias.

8/ REFE REN CIAS

8. REFERENCIAS

- Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía. (2009). *Proyecto G+. Una metodología para avanzar en igualdad de género desde los presupuestos públicos*. Consultado en mayo 2022: https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/cehap_proyecto_gm_v_2009.pdf
- Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública. Junta de Andalucía. (2018). *Guía para la elaboración del documento de orientaciones estratégicas DOE. G+*. Consultado en mayo 2022: https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia%20DOE.G+_WEB.pdf
- Instituto Andaluz de Administración Pública. Consejería de Hacienda y Administración Pública. Junta de Andalucía. (2017). *Manual de Elaboración de Planes Estratégicos de Políticas Públicas en la Junta de Andalucía*. Consultado en mayo 2022: <https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/manualplanesestrategicos.pdf>
- Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Junta de Andalucía. (2022). *Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 del Instituto Andaluz de la Mujer*. Consultado en marzo 2022: <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2022-03/Plan%20Estrat%C3%A9gico%20Igualdad%20PDF%20interactivo.pdf>
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Gobierno de España. (2019). *Documento refundido de medidas del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género; Congreso + Senado*. Consultado en julio 2022: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/docs/Documento_Refundido_PEVG_2.pdf
- Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. (2022). *III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 del Ministerio de Igualdad*. Consultado en marzo 2022: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1824.pdf>
- ONU Mujeres. (1995). *Plataforma de Acción de Beijing - IV Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Consultado en abril 2022: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcwn.html>
- ONU Mujeres. Oficina Independiente de Evaluación. (2015). *Cómo gestionar evaluaciones con enfoque de género. Manual de evaluación*. Consultado en julio 2022: <https://glocalevalweek.org/sites/default/files/2019-06/UN-Women-Evaluation-Handbook-es.pdf>

ONU. (2022). *Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030*. Consultado en abril 2022: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Universidad Pablo de Olavide. Oficina para la Igualdad. (2017). *II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2017-2022)*. Consultado en enero 2022: <https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/08.11.2017-II-Plan-de-Igualdad-1.pdf>

Universidad Pablo de Olavide. Oficina para la Igualdad. (2019). *I Informe de Seguimiento del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Consultado en enero 2022: <https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/INFORME-DE-SEGUIMIENTO-DEL-II-PLAN-DE-IGUALDAD-2018.pdf>

Universidad Pablo de Olavide. (2021). *Presupuesto de la Universidad Pablo de Olavide*. Consultado en febrero 2022: <https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/areapresupuesto/documentos/presupuestos-anuales/PRESUPUESTO-UPO-Ejercicio-2022.pdf>

Universidad Pablo de Olavide. Delegación del Rector para la Igualdad de Género. (2021). *Guía-Programa para la implantación de los Presupuestos con Enfoque de Género en la UPO*. Consultado en febrero 2022: https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/publicaciones/Guia-Programa-Presupuesto-EnfoqueGenero_2022.pdf

Universidad Pablo de Olavide. Delegación del Rector para la Igualdad de Género. Oficina para la Igualdad. (2022). *II Informe de Seguimiento del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Consultado en abril 2022: https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/2022.04.01_Informe-Seguimiento-II-Plan-Igualdad.pdf

Universidad Pablo de Olavide. (2022). *V Plan Estratégico 2022-2024*. Consultado en junio 2022: <https://www.upo.es/transparencia/tema/plan-estrategico/plan-estrategico-2020/>

Universidad Pablo de Olavide. (2022). *Portal de transparencia*. Consultado en junio 2022: <https://www.upo.es/transparencia/tema/personal/composicion-del-personal-docente/>

Universidad Pablo de Olavide. (2022). *Memoria Académica 2020-2021 de la Universidad Pablo de Olavide*. Consultado en junio 2022: <https://www.upo.es/rectorado/secretaria-general/memorias-del-curso-academico/>

NORMATIVA

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. *Boletín Oficial del Estado*, 313, de 29 de diciembre de 2004. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Ley Orgánica 2/2007, de 9 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. *Boletín Oficial del Estado*, 68, de 20 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-5825>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU). *Boletín Oficial del Estado*, 89, de 13 de abril de 2007. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786>

Proyecto de Ley Orgánica del sistema universitario, por el que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU). *Ministerio de Universidades. Gobierno de España*. Consultado en julio 2022: https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-111-1.PDF

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. *Boletín Oficial del Estado*, 131, de 2 de junio de 2011. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-9617>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 31 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. *Boletín Oficial del Estado*, 269, de 7 de noviembre de 2018. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-15239

Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. *Boletín Oficial del Estado*, 48, de 25 de febrero de 2022. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-2978>

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, 167, de 13 de julio de 2022. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. *Boletín Oficial del Estado*, 214, de 6 de septiembre de 2022. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-14581

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 272, de 14 de octubre de 2020. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 272, de 14 de octubre de 2020. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

9/ ANEXOS

9. ANEXOS

» Anexo 1.

» **Indicadores de Ejecución, Resultado e Impacto adscritos a los distintos ejes y objetivos del plan.**

Los indicadores que se recogen a continuación se dividen en 3 tipos: indicadores de realización y ejecución (I-E), indicadores de resultado (I-R) e indicadores de impacto (I-I). Se establece una clasificación de los mismos en los distintos ejes de acción del plan. Así, para cada indicador se recoge, además de su denominación, descripción y forma de cálculo, cuál es el organismo u organismos responsables de su implementación y su temporalización. Los distintos indicadores aparecen vinculados al cumplimiento de las acciones que se definen para cada eje (en el caso de los I-E) o bien al cumplimiento de los objetivos específicos de cada eje (I-R y I-I). Cabe señalar que no existe una correspondencia directa entre la numeración de los I-E y, los indicadores de I-R y I-I, pues unos hacen referencia a las acciones y otros a los objetivos. En este sentido, si bien se puede dar que existan los 3 tipos de indicadores para cada una de las medidas adoptadas, también puede darse que existan varios indicadores de ejecución, o bien que no exista ningún indicador de resultado o impacto, por ejemplo.

A lo largo del presente documento se utilizarán los siguientes acrónimos:

- » VEPA: *Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica*
- » VRIF: *Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Fundaciones*
- » VGP: *Vicerrectorado de Grado y Postgrado*
- » VITD: *Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado*
- » VI: *Vicerrectorado de Internacionalización*
- » VP: *Vicerrectorado de Profesorado*
- » VTD: *Vicerrectorado de Transformación Digital*
- » VCSD: *Vicerrectorado de Campus Saludable y Deporte*
- » VCPS: *Vicerrectorado de Cultura y Políticas Sociales*
- » VE: *Vicerrectorado de Estudiantes*
- » DRCS: *Delegación del Rector para el Campus Sostenible*
- » DRC: *Delegación del Rector para la Calidad*
- » DRIG: *Delegación del Rector para la Igualdad de Género*

- » TV: Todos los Vicerrectorados
- » SG: Secretaría General
- » GE: Gerencia
- » Uys: Unidades y Servicios
- » UTC: Unidad Técnica de Comunicación
- » SP: Servicio de Protocolo
- » UA: Unidades Administrativas
- » FyC: Facultades y Centros

EJE 1. GOBERNANZA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA

INDICADORES DE EJECUCIÓN				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	ACCIÓN
I-E1.1.A	Número de indicadores de género incorporados en las políticas de calidad	Anual	SG GE TV DRC	1.1
I-E1.2.A	Publicación del presupuesto con enfoque de género	Anual	DRIG GE TV	1.2
I-E1.3.A	Número de informes que se realizan/Número de proyectos desarrollados	Anual	DRIG	1.3
I-E1.4.A	Publicación del registro salarial	Anual	DRIG GE SG	1.4
I-E1.5.A	Número de órganos, tribunales, etc. paritarios/ Número de órganos, tribunales, etc. totales	Anual	SG GE TV FyC	1.5
I-E1.6.A	Número total de mujeres y hombres en Consejo de Dirección	Anual	SG GE TV FyC	1.6

I-E1.6.B	Número total de mujeres y hombres en Equipos Decanales	Anual	SG GE TV FyC	1.6
I-E1.7.A	Número de actos en los que se constata la representación equilibrada de mujeres y hombres	Anual	TV FyC UTC/SP	1.7
I-E1.8.A	Número de empresas contratadas que desarrollen actuaciones para favorecer la igualdad/Número de empresas contratadas	Anual	DRIG GE	1.8
I-E1.9.A	Número de convocatorias de ingreso PAS que incluyen en sus temarios materias sobre igualdad/Total de convocatorias de ingreso PAS	Anual	DRIG GE	1.9
I-E1.10.A	Número de convocatorias de ingreso PDI que incluyen criterios de igualdad en sus baremos/Total de convocatorias de ingreso PDI	Anual	DRIG VP	1.10
I-E1.11.A	Número de documentos revisados por unidad administrativa para la utilización de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio	Anual	DRIG SG TV GE UA	1.11
I-E1.12.A	Reuniones mantenidas para avanzar en el anteproyecto de normas de convivencia	Anual (hasta publicación)	DRIG SG	1.12
I-E1.13.A	Número de Facultades/Centros que cuentan con estas estructuras	Anual	DRIG VEPA FyC	1.13
I-E1.14.A	Número de Facultades/Centros presentados a la convocatoria/Número total de Facultades/Centros	Anual	DRIG	1.14

I-E1.14.B	Número de Facultades/Centros a los que se le concede la ayuda/Número total de Facultades/Centros presentados a la convocatoria	Anual	DRIG	1.14
-----------	--	-------	------	------

INDICADORES DE RESULTADO

INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	OBJET.
I-R1.1.A	Registro de datos desagregados por sexo en las bases de datos de cada Vicerrectorado y Gerencia	Anual	SG GE TV	O1.1
I-R1.1.B	Reflejo en las memorias anuales de la universidad de los datos desagregados por sexo	Anual	SG GE TV	O1.1
I-R1.1.C	Porcentaje de Vicerrectorados que incorporan en sus presupuestos medidas para favorecer la igualdad de género	Anual	DRIG GE TV	O1.1
I-R1.1.D	Porcentaje de normativas y proyectos que cuentan con informe de impacto de género positivo	Anual	DRIG	O1.1
I-R1.1.E	El registro salarial refleja brechas salariales, en su caso, desagregadas a distintos niveles	Anual	DRIG GE SG	O1.1
I-R1.2.A	Más del 80% de los órganos, tribunales, etc. son paritarios	Anual	SG GE TV FyC	O1.2
I-R1.2.B	Porcentaje de mujeres y hombres en Consejo de Dirección	Anual	SG GE TV FyC	O1.2

I-R1.2.C	Porcentaje de mujeres y hombres en los Equipos Decanales	Anual	SG GE TV FyC	O1.2
I-R1.2.D	Más del 50% de los actos cuentan con una representación equilibrada de mujeres y hombres	Anual	TV FyC UTC/SP	O1.2
I-R1.3.A	Más del 90% de los pliegos de licitación pública, etc. incluyen requisitos en materia de igualdad	Anual	DRIG GE	O1.3
I-R1.3.B	Más del 90% de las convocatorias de ingreso PAS incluyen en sus temarios materias de igualdad	Anual	DRIG GE	O1.3
I-R1.3.C	Más del 90% de las convocatorias de ingreso PDI incluyen en sus baremos formación en materia de igualdad	Anual	DRIG VP	O1.3
I-R1.3.D	Más del 80% de la documentación institucional revisada para evitar discriminaciones y adoptar un lenguaje no sexista	Anual	DRIG SG TV GE UA	O1.3
I-R1.3.E	Anteproyecto de normas de convivencia de la UPO con medidas sensibles a la igualdad de género publicado	Anual	DRIG SG	O1.3
I-R1.3.F	Más del 80% de las Facultades/Centros cuentan con estructuras competentes en materia de igualdad de género	Anual	DRIG VEPA FyC	O1.3
I-R1.3.G	Publicación anual de la convocatoria de ayudas	Anual	DRIG	O1.3

INDICADORES DE IMPACTO				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	OBJET.
I-l1.1.A	Aumento de la publicación de datos desagregados por sexo/género y facilidad en el acceso a los mismos en las distintas Unidades Administrativas de la UPO como consecuencia de que existe una cultura de desagregación de datos	Final periodo vigencia plan	SG GE TV	O1.1
I-l1.1.B	Aumento de las partidas presupuestarias dedicadas a políticas relacionadas con la igualdad de género y que mejoren la igualdad entre mujeres y hombres	Final periodo vigencia plan	SG GE TV	O1.1
I-l1.1.C	Aumento del número de normativas y proyectos que solicitan informe de impacto de género	Final periodo vigencia plan	SG GE TV	O1.1
I-l1.1.D	Disminución de la brecha salarial existente entre el personal de la UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG GE SG	O1.1
I-l1.2.A	Aumento del número de órganos, tribunales, etc. paritarios	Final periodo vigencia plan	SG GE TV FyC	O1.2
I-l1.2.B	Presencia equilibrada (60-40) del número de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección	Final periodo vigencia plan	SG GE TV FyC	O1.2
I-l1.2.C	Presencia equilibrada (60-40) del número de mujeres y hombres en los equipos decanales	Final periodo vigencia plan	SG GE TV FyC	O1.2
I-l1.2.D	Aumento del número de actos en los que se cuenta con una presentacia equilibrada de mujeres y hombres	Final periodo vigencia plan	TV FyC UTC/SP	O1.2

I-l1.3.A	Las empresas contratadas por la UPO muestran sensibilidad en materia de igualdad	Final periodo vigencia plan	DRIG GE	O1.3
I-l1.3.B	El PAS cuenta con formación en materia de igualdad	Final periodo vigencia plan	DRIG GE	O1.3
I-l1.3.C	Aumento de la formación en materia de igualdad del PDI de nuevo ingreso	Final periodo vigencia plan	DRIG VP	O1.3
I-l1.3.D	La documentación institucional de la UPO utiliza un lenguaje no discriminatorio, inclusivo y no sexista	Final periodo vigencia plan	DRIG SG TV GE UA	O1.3
I-l1.3.E	Mejoras en la resolución de conflictos en materia de convivencia universitaria	Final periodo vigencia plan	DRIG SG	O1.3
I-l1.3.F	Aumenta el número de Facultades/Centros con estructuras competentes en materia de igualdad de género	Final periodo vigencia plan	DRIG VEPA FyC	O1.3
I-l1.3.G	Aumenta el número de acciones en materia de igualdad llevadas a cabo por las Facultades/Centros	Final periodo vigencia plan	DRIG	O1.3

EJE 2. COMUNICACIÓN IGUALITARIA

INDICADORES DE EJECUCIÓN				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	ACCIÓN
I-E2.1.A	Número de actuaciones publicadas en la web de la OPI	Anual	DRIG VRIF (UTC) VTD	2.1
I-E2.1.B	Número de actuaciones publicadas en las redes sociales de la OPI	Anual	DRIG VRIF (UTC) VTD	2.1

I-E2.1.C	Número de seguidores y seguidoras en las redes sociales de la OPI	Anual	DRIG VRIF (UTC) VTD	2.1
I-E2.1.D	Número de actividades publicadas por UTC de la UPO	Anual	DRIG VRIF (UTC) VTD	2.1
I-E2.2.A	Número de materiales elaborados y difundidos	Anual	DRIG	2.2
I-E2.3.A	La página web de la UPO contiene un apartado específico y fácilmente accesible para cuestiones de igualdad	Anual	DRIG VRIF (UTC) VTD	2.3
I-E2.4.A	Número de páginas web de la UPO en las que se hace uso de comunicación inclusiva/Total de páginas web de la UPO	Anual	DRIG TV SG GE FyC UyS	2.4
I-E2.5.A	Número de materiales audiovisuales sobre igualdad elaborados	Anual	DRIG VTD	2.5
I-E2.5.B	Número y especificación de los canales de difusión utilizados para las campañas audiovisuales sobre igualdad	Anual	DRIG VTD	2.5
I-2.6.A	Número de espacios con nombre de mujeres en la UPO/Total de espacios en la UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG DRCS VRIF	2.6

INDICADORES DE RESULTADO

INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	OBJET.
I-R2.1.A	Porcentaje de publicaciones en materia de igualdad sobre el total de publicaciones UTC	Anual	DRIG VRIF (UTC) VTD	O2.1
I-R2.1.B	Consultas en web de los materiales	Anual	DRIG	O2.1

I-R2.1.C	Existen contenidos en la web de la UPO que favorecen la igualdad de género	Anual	DRIG VRIF (UTC) VTD	O2.1
I.R2.2.A	Existe una percepción por parte de la OPI de que la mayoría de los correos enviados por parte de la institución hace uso de la comunicación inclusiva	Anual	DRIG TV SG GE FyC UyS	O2.2
I.R2.2.B	Existe una percepción por parte de la comunidad universitaria de una mayor formación en materia de comunicación inclusiva	Anual	DRIG VTD	O2.3

INDICADORES DE IMPACTO

INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	OBJET.
I-I2.1.A	Aumento de la publicación de acciones y actividades organizadas por la UPO en materia de igualdad de género	Final periodo vigencia plan	DRIG VRIF (UTC) VTD	O2.1
I-I2.1.B	Aumento en la percepción de la comunidad universitaria de conocimiento de plan y materiales de la OPI	Final periodo vigencia plan	DRIG	O2.1
I-I2.1.C	Aumento del número de publicaciones con temática de igualdad en la web de la UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG VRIF (UTC) VTD	O2.1
I-I2.2.A	Aumento de la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación institucional de la UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG TV SG GE FyC UyS	O2.2
I-I2.3.A	Aumento del número de espacios con nombre de mujeres en la UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG DRCS VRIF	O2.3

EJE 3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

INDICADORES DE EJECUCIÓN				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	ACCIÓN
I-E3.1.A	Número de acciones formativas desarrolladas en el curso académico	Anual	DRIG GE TV FyC	3.1
I-E3.1.B	Número de participantes desagregado por sexo	Anual	DRIG GE TV FyC	3.1
I-E3.2.A	Número de acciones desarrolladas en cada campaña en la UPO	Anual	DRIG TV FyC	3.2
I-E3.3.A	Número de acciones desarrolladas en cada campaña en la UPO	Anual	DRIG TV FyC	3.3
I-E3.4.A	Número de acciones desarrolladas para difusión de protocolos, guías, etc.	Anual	DRIG VP VE GE FyC	3.4
I-E3.5.A	Número de acciones desarrolladas relacionadas con masculinidades positivas	Anual	DRIG FyC	3.5
I-E3.6.A	Número de acciones formativas impartidas sobre docencia con perspectiva de género/Número de acciones formativas impartidas	Anual	DRIG VP	3.6
I-E3.7.A	Número de acciones formativas impartidas sobre violencias con perspectiva de género/Número de acciones formativas impartidas	Anual	DRIG VP GE	3.7

INDICADORES DE RESULTADO				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	OBJET.
I-R3.1.A	Porcentaje de personas que manifiestan una satisfacción con la actividad formativa por encima del 75%	Anual	DRIG GE TV FyC	O3.1
I-R3.1.B	Porcentaje de personas que manifiestan haber participado en campañas UPO-Igualdad	Anual	DRIG TV FyC	O3.1
I-R3.1.C	Porcentaje de personas que manifiestan conocer protocolos, guías, etc. en materia de igualdad	Anual	DRIG VP VE GE FyC	O3.1
I-R3.1.D	Porcentaje de hombres que participan en las acciones desarrolladas en materia de masculinidades positivas	Anual	DRIG FyC	O3.1
I-R3.2.A	Porcentaje de participantes en las acciones formativas relacionadas con docencia desagregado por sexo	Anual	DRIG VP	O3.2
I-R3.2.B	Porcentaje de personas que manifiestan una satisfacción con la actividad por encima del 75%	Anual	DRIG VP GE	O3.2

INDICADORES DE IMPACTO				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	OBJET.
I-I3.1.A	Aumento del número de población de la UPO con formación en materias relacionadas con la igualdad de género	Final periodo vigencia plan	DRIG GE TV FyC	O3.1
I-I3.1.B	Aumento del número de población de la UPO que participa en campañas UPO-Igualdad	Final periodo vigencia plan	DRIG TV FyC	O3.1

I-I3.1.C	Aumento de la población de la UPO que conoce protocolos, guías, etc. en materia de igualdad	Final periodo vigencia plan	DRIG VP VE GE FyC	O3.1
I-I3.1.D	Creación de una red de hombres por la igualdad en la UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG FyC	O3.1
I-I3.2.A	Aumento del profesorado con formación en materia de igualdad en relación a docencia e investigación	Final periodo vigencia plan	DRIG VP	O3.2
I-I3.2.B	Aumento del profesorado y PAS con formación en materia de igualdad en relación a violencias	Final periodo vigencia plan	DRIG VP GE	O3.2

EJE 4. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

INDICADORES DE EJECUCIÓN				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	ACCIÓN
I-E4.1.A	Número de asignaturas en las que se recogen las competencias específicas de género incluidas en las titulaciones UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG VEPA VGP	4.1
I-E4.1.B	Número de asignaturas específicas de género incluidas en las titulaciones UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG VEPA VGP	4.1
I-E4.2.A	Número de proyectos de innovación docente con perspectiva de género presentados/Número de proyectos de innovación docente presentados	Anual	DRIG VP	4.2
I-E4.3.A	Número de guías que incorporan las medidas de adaptación curricular preceptivas en la UPO en materia de violencias, acoso y otras discriminaciones/ Total de guías docentes	Final periodo vigencia plan	DRIG VEPA VGP VITD FyC	4.3

I-E4.3.B	Número de guías que incorporan acciones para incorporar perspectiva de género/Total de guías docentes	Final periodo vigencia plan	DRIG VEPA VGP VITD FyC	4.3
I-E4.4.A	Existencia de un espacio en la OPI sobre experiencias docentes	Anual	DRIG VEPA VGP VP FyC	4.4
I-E4.5.A	Evidencias de difusión en las redes sociales y en espacios web, etc. de materiales para favorecer la introducción de la perspectiva de género en la docencia e investigación	Anual	DRIG VP VITD VEPA VGP FyC	4.5
I-E4.6.A	Publicación del estudio sobre la incorporación de la perspectiva de género en la docencia UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG VEPA VGP	4.6
I-E4.7.A	Número de medidas de acción positiva incluidas en el Plan Propio de Investigación	Final periodo vigencia plan	DRIG VITD	4.7
I-E4.8.A	Número de propuestas lideradas por mujeres en contratos 83LOU/Número de contratos 83LOU	Anual	DRIG VITD	4.8
I-E4.9.A	Número de propuestas mujeres honoris causa presentadas anualmente desagregadas por sexo/Número de propuestas anuales	Anual	DRIG FyC	4.9
I-E4.10.A	Publicación de la convocatoria	Anual	DRIG	4.10
I-E4.10.B	Número de trabajos presentados por hombres/Total de trabajos presentados	Anual	DRIG	4.10

INDICADORES DE RESULTADO				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	OBJET.
I-R4.1.A	Más del 80% de las asignaturas de las titulaciones de Grado incluyen competencias específicas sobre género	Final periodo vigencia plan	DRIG VEPA VGP	O4.1
I-R4.1.B	Existe más de un 10% de asignaturas específicas de género en las titulaciones	Final periodo vigencia plan	DRIG VEPA VGP	O4.1
I-R4.1.C	Porcentaje de proyectos de innovación docente con perspectiva de género	Anual	DRIG VP	O4.1
I-R4.2.A	Más del 80% de las guías incorporan medidas de adaptación curricular en materia de violencias, acoso, etc.	Final periodo vigencia plan	DRIG VEPA VGP VITD FyC	O4.2
I-R4.2.B	Más del 80% de las guías incorporan acciones para incorporar la perspectiva de género	Final periodo vigencia plan	DRIG VEPA VGP VITD FyC	O4.2
I-R4.3.A	Evidencias de difusión en las redes sociales de las experiencias docentes	Anual	DRIG VEPA VGP VP FyC	O4.3
I-R4.4.A	Más del 40% de los contratos 83LOU o proyectos competitivos son liderados por mujeres	Final periodo vigencia plan	DRIG VITD	O4.4
I-R4.5.A	Número de mujeres nombradas honoris causa anualmente en la UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG FyC	O4.5
I-R4.6.A	Número de TFG y TFM con perspectiva de género presentados a premio	Anual	DRIG	O4.6

INDICADORES DE IMPACTO				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	OBJET.
I-I4.1.A	Aumento del número de asignaturas con competencias específicas en titulaciones UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG VEPA VGP	O4.1
I-I4.1.B	Aumento del número de asignaturas específicas de género en titulaciones UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG VEPA VGP	O4.1
I-I4.1.C	Aumento del número de proyectos de innovación docente con perspectiva de género en la UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG VP	O4.1
I-I4.2.A	Aumento del número de guías que incorporan medidas de adaptación curricular en materia de violencias, acoso, etc.	Final periodo vigencia plan	DRIG VEPA VGP VITD FyC	O4.2
I-I4.2.B	Aumento del número de guías que incorporan la perspectiva de género	Final periodo vigencia plan	DRIG VEPA VGP VITD FyC	O4.2
I-I4.3.A	Aumento de la presencia en las redes sociales de las experiencias docentes	Final periodo vigencia plan	DRIG VEPA VGP VP FyC	O4.3
I-I4.4.A	Aumenta el porcentaje de mujeres PDI con sexenios de investigación	Final periodo vigencia plan	DRIG VITD	O4.4
I-I4.4.B	Aumenta el porcentaje de mujeres PDI acreditadas a niveles profesionales superiores (principalmente cátedra)	Final periodo vigencia plan	DRIG VITD	O4.4
I-I4.4.C	Aumenta el porcentaje de mujeres PDI que lideran convocatorias de investigación y/o 83LOU	Final periodo vigencia plan	DRIG VITD	O4.4

I-I4.5.A	Aproximación a una situación equilibrada entre mujeres y hombres en cuanto a doctorados honoris causa en la UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG FyC	O4.5
I-I4.6.A	Aumenta el número de TFM y TFG con perspectiva de género presentados a premios tanto por hombres como por mujeres	Final periodo vigencia plan	DRIG	O4.6

EJE 5. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y BIENESTAR SOCIAL

INDICADORES DE EJECUCIÓN				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	ACCIÓN
I-E5.1.A	Publicación de estudio sobre conciliación comunidad UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG GE	5.1
I-E5.2.A	Número de cursos realizados en horarios preferentes/Número total de cursos realizados	Anual	DRIG GE VP	5.2
I-E5.3.A	Publicación de guía para mejorar la conciliación y corresponsabilidad entre la comunidad UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG GE VP VITD VEPA VGP VE	5.3

INDICADORES DE RESULTADO				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	OBJET.
I-R5.1.A	Más del 80% de las personas que realizan los cursos manifiestan su satisfacción con los horarios	Anual	DRIG GE VP	O5.1

INDICADORES DE IMPACTO				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	OBJET.
I-I5.1.A	Aumenta el número de personas que realizan cursos de formación en materia de igualdad	Final periodo vigencia plan	DRIG GE VP	O5.1
I-I5.2.A	Aumenta el número de personas que se manifiestan satisfechas con las medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad	Final periodo vigencia plan	DRIG GE VP VITD VEPA VGP VE	O5.2

EJE 6. UNIVERSIDAD LIBRE DE VIOLENCIAS

INDICADORES DE EJECUCIÓN				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	ACCIÓN
I-E6.1.A	Número de cursos realizados para el reciclaje de personas integrantes de la red de violencia UPO	Anual	DRIG	6.1
I-E6.1.B	Número de cursos para nuevas personas integrantes de la red de violencia UPO	Anual	DRIG	6.1
I-E6.2.A	Publicación del nuevo protocolo de acoso	Final periodo vigencia plan	DRIG SG	6.2
I-E6.3.A	Número de acciones de acompañamiento realizadas o trasladadas a los servicios pertinentes	Anual	DRIG VP VE	6.3
I-E6.4.A	Número de acciones de ampliación de alumbrado	Final periodo vigencia plan	DRIG DRCS	6.4

I-E6.5.A	Número de acciones de voluntariado en materia de igualdad y violencias de género	Final periodo vigencia plan	VCPS DRIG	6.5
I-E6.6.A	Número de acuerdos y convenios firmados	Final periodo vigencia plan	DRIG GE VRIF VCPS	6.6

INDICADORES DE RESULTADO				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	OBJET.
I-R6.1.A	Al menos un 10% de la comunidad universitaria integra la red de violencia UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG	O6.1
I-R6.2.A	Porcentaje de consultas/denuncias sobre acoso y violencias de género en relación a las presentadas en años precedentes	Anual	DRIG SG	O6.2
I-R6.2.B	Porcentaje de actuaciones sobre acoso y violencias de género en relación a las realizadas en años precedentes	Anual	DRIG VP VE	O6.2
I-R6.2.C	Metros de iluminación adicional en zonas sensibles	Final periodo vigencia plan	DRIG DRCS	O6.2
I-R6.2.D	Porcentaje de personas que realizan acciones de voluntariado en materia de igualdad y violencias de género en relación a años precedentes	Final periodo vigencia plan	VCPS DRIG	O6.2

INDICADORES DE IMPACTO				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	OBJET.
I-I6.1.A	Aumento del número de personas que integran la red de violencia UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG	O6.1
I-I6.2.A	Aumento del número de personas que manifiestan conocer el protocolo de acoso	Final periodo vigencia plan	DRIG SG	O6.2
I-I6.2.B	Aumento del número de personas que manifiestan que harían uso de las posibilidades que brinda el protocolo de acoso en caso de que fuera necesario	Final periodo vigencia plan	DRIG VP VE	O6.2
I-I6.2.C	Aumento del porcentaje de personas que perciben seguridad en relación a la iluminación en la UPO	Final periodo vigencia plan	DRIG DRCS	O6.2
I-I6.2.D	Aumento del número de personas que perciben que las acciones de voluntariado en materia de igualdad y violencias de género son necesarias	Final periodo vigencia plan	VCPS DRIG	O6.2
I-I6.2.E	Al menos un 1% de los convenios firmados entre la UPO y otras entidades contienen cláusulas que tienen que ver con las violencias de género	Final periodo vigencia plan	DRIG GE VRIF VCPS	O6.2

➤ Anexo 2.

» **Relación de órganos, comisiones y personas que han participado en la elaboración del III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la UPO.**

DELEGACIÓN DEL RECTOR PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

- Mónica Domínguez Serrano (*Delegada*)

OFICINA PARA LA IGUALDAD

- Candelaria Terceño Solozano (*Responsable de coordinación técnica*)
- Alberto Velasco Ávila (*Técnico*)
- Marta Garzón Álvarez (*Becaria*)
- Laura Cabrera Álvarez (*Becaria*)

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

- David Cobos Sanchiz.
(*Vicerrector de Cultura y Políticas Sociales*)
- Mónica Domínguez Serrano.
(*Delegada del Rector para la Igualdad de Género*)
- Adela González Jiménez.
(*Vicegerenta de Recursos Humanos y Organización Administrativa*)
- María Holgado González.
(*Secretaria General*)
- Juan Jaldón Rebollo.
(*Representante del Consejo de Estudiantes*)
- Ana María Martín Rivera.
(*Representante de la Junta de Personal PAS funcionario*)
- Inmaculada Montero Logroño.
(*Representante del Comité de Empresa del PDI laboral*)
- Silvia María Pérez González.
(*Representante de la Junta de Personal del PDI funcionario*)
- Inmaculada Sancho Porras.
(*Representante del Comité de Empresa PAS laboral*)
- Candelaria Terceño Solozano.
(*Oficina para la Igualdad*)

COMISIÓN EXPERTA EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE LA UPO

- M^a del Rocío Cárdenas Rodríguez.
(*Profesora Titular. Departamento de Educación y Psicología Social. UPO*)
- Mónica Domínguez Serrano.
(*Profesora Titular. Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica. Delegada del Rector para la Igualdad de Género. UPO*)
- Lina Gálvez Muñoz.
(*Catedrática de Historia e Instituciones Económicas. Eurodiputada. Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género*)
- Rafael Gómez Gordillo.
(*Profesor Titular. Departamento de Derecho Privado. Facultad de Derecho. UPO*)
- Marta de las Aguas Gómez Sánchez.
(*Asesora de Programa del Instituto Andaluz de la Mujer de la Junta de Andalucía en Sevilla*)
- Jordi Luengo López.
(*Profesor Titular. Departamento de Filología y Traducción. Delegado del Rector para la Calidad. UPO*)
- María J. Marco Macarro.
(*Profesora Contratada Doctora. Departamento de Antropología Social, Psicología Básica y Salud Pública. Facultad de Ciencias Sociales. UPO*)
- Candelaria Terceño Solozano.
(*Responsable de la Coordinación Técnica de la Oficina para la Igualdad de la UPO*)

Nuestro agradecimiento a todas aquellas personas que han contribuido en el diseño y elaboración de este documento, especialmente a aquellas que activamente han formado parte de los procesos participativos, fundamentales a la hora de situarnos en el momento en el que nos encontramos en cuanto al desarrollo de una cultura de igualdad en nuestra universidad.

➤ **Anexo 3.**

» **Cuestionario “Participa en la elaboración del III Plan de Igualdad de Género de la UPO” remitido vía online a toda la comunidad universitaria.**

1. ¿Conoce el Plan de Igualdad de la UPO?

- Sí
- No
- No sabe/No contesta

1.1. En caso de haber respondido afirmativamente, por favor, señale brevemente qué destacaría del actual plan vigente.

Según su criterio, ¿cuál es el orden de importancia (1 más importante y 6 menos importante) de los siguientes ejes de trabajo? El objetivo es indicar cómo sería el orden de prelación entre los ejes.

EJES	1	2	3	4	5	6
Comunicación, lenguaje e imagen institucional.						
Docencia, innovación e investigación.						
Sensibilización y formación.						
Representatividad y promoción profesional.						
Corresponsabilidad y Conciliación.						
Acoso, discriminación y violencia por razón de género.						

2. ¿Incorporaría algún otro eje que no esté contemplado entre los anteriores? Indique cuál/es.

3. ¿Qué acciones considera más importantes para incorporar en el III Plan de Igualdad de la UPO? Señale un máximo de 5.

- Masculinidades Positivas
- Identidad y expresión de género (LGTBI+)
- Acoso laboral por razón de sexo y de género
- Violencias de Género
- Discriminación contra las mujeres
- Docencia con perspectiva de género
- Investigación de género
- Lenguaje inclusivo
- Conciliación y corresponsabilidad
- Presupuestos con perspectiva de género

4. ¿Incorporaría alguna otra acción que no esté contemplada entre las anteriores? Indique cuál/es.

5. ¿Ha detectado alguna situación de desigualdad de género en la universidad?

- Sí
- No
- No sabe/No contesta

5.1. Por favor, en su caso, indique cuál/es.

6. Género:

- Femenino
- Masculino
- Otro/s

7. Sector universitario al que pertenece:

- Estudiante grado de la UPO
- Estudiante postgrado de la UPO
- PDI de la UPO
- PAS de la UPO

» **Anexo 4.**

» **Modelo de guión de entrevista facilitada a los decanatos y utilizado como guía en los grupos de discusión.**

- ¿Conoce el actual plan de igualdad de la UPO? ¿Considera que hay una buena difusión en su centro? ¿Cuál considera que podría ser la mejor vía de comunicación del mismo?
- ¿Cuáles considera que deben ser las seis medidas/ejes más importantes del III Plan de Igualdad? ¿Podría establecer un orden de prelación? (*Ej. Comunicación, lenguaje e imagen institucional; docencia, innovación e investigación; sensibilización y formación; representatividad y promoción profesional; corresponsabilidad y conciliación; acoso, discriminación y violencia por razón de género; identidad y expresión de género LGTBI+; masculinidades positivas; presupuestos con perspectiva de género; etc.*)
- ¿Considera la incorporación de algún otro eje o medida concreta, bien de forma genérica o que fuese interesante en su propio centro?
- En su caso, ¿qué acciones pretende desarrollar para evitar desigualdades en su centro durante los tres próximos años?
- Recoja, si considera que no está reflejado en lo anterior, cualquier otra cuestión que entienda pueda ser relevante de cara a la elaboración del III Plan de Igualdad de la UPO.

Muchas gracias por su colaboración.

