



***Boletín Oficial
Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla***

N.º de Boletín: 11/2022

Fecha de publicación: 10/11/2022

ÍNDICE

CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.	4
I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.	4
Acuerdo de 28 de octubre de 2022 del Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por el que se aprueba la relación de convenios	4
Convenios de Colaboración	4
Acuerdo de 28 de octubre de 2022 del Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por el que se aprueba el nombramiento de Colaboradores Honorarios	12
Colaboradores Honorarios	12
Acuerdo de 28 de octubre de 2022 del Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por el que se aprueba la propuesta de concesión de la Venia Docente para el Profesorado del Centro Adscrito San Isidoro	13
Venia Docente	13
Acuerdo de 28 de octubre de 2022 del Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por el que se aprueba el nombramiento de integrantes en la Comisión de Evaluación del Programa DOCENTIA-A-UPO	14
Acuerdo	14
Acuerdo de 28 de octubre de 2022 del Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por el que se aprueba el nombramiento de integrantes en la Comisión de Garantías del Programa DOCENTIA-A-UPO	16
Acuerdo	16
Acuerdo de 28 de octubre de 2022 del Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por el que se aprueba el calendario de acciones previstas para la planificación académica de enseñanzas oficiales y la ordenación docente del curso 2023/2024	17
Calendario	17
Acuerdo de 28 de octubre de 2022 del Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por el que se aprueba el Reglamento de Formación del Personal de Administración y Servicios de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla	19
Reglamento	19
II. Resoluciones del Rector.	32
Resolución Rectoral de 12 de octubre de 2022, por la que se nombra Directora Académica del Grado en Ciencias Políticas y de la Administración de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, a la Profª. Dra. Dña. Juana María Ruiloba Núñez	32
Resolución	32
Resolución Rectoral de 17 de octubre de 2022, por la que se convocan elecciones para la renovación de la representación del profesorado a tiempo parcial no doctor en los Consejos de Departamento de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla	33
Resolución	33
Resolución Rectoral de 17 de octubre de 2022, por la que se convocan elecciones para la renovación de la representación directa de los/as estudiantes en los Consejos de Departamento de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla	34
Resolución	34
Resolución Rectoral de 17 de octubre 2022, por la que se nombra a D. Pierre Henri Cialti miembro de la Comisión de Evaluación de Conflictos de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla	35
Resolución	35
Resolución Rectoral de 18 de octubre de 2022, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por la que se dispone el cese como Directora del Departamento de Organización de Empresas y Marketing de la Profª. Dra. Dña. María del Carmen Cabello Medina	36
Resolución	36
Resolución Rectoral de 18 de octubre de 2022, por la que se nombra Directora del Departamento de Organización de Empresas y Marketing, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, a la Profª. Dra. Dña. Inés Amelia Herrero Chacón	37
Resolución	37
Resolución Rectoral de 24 de octubre de 2022, de la UPO de Sevilla, por la que se nombra a la coordinadora de la Comisión de Publicaciones y Comunicación y Transferencia de Conocimiento del Centro Interdisciplinar de Estudios Feministas, de las Mujeres y de Género, CINEF	38
Resolución	38
Resolución Rectoral de 27 de octubre de 2022, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por la que se dispone el cese como Secretaria del Departamento de Organización de Empresas y Marketing de la Profª. Dra. Dña. María Fuentes Blasco	40
Resolución	40
Resolución Rectoral de 27 de octubre de 2022, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por la que se nombra Secretaria del Departamento de Organización de Empresas y Marketing a la Prof.ª Dra. Dña. Susana Pasamar Reyes	41
Resolución	41
Resolución Rectoral de 28 de octubre de 2022 de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por la que se aprueba el plan de medidas urgentes para el ahorro energético	42
Resolución	42
Plan de Medidas	43
Resolución Rectoral de 31 de octubre de 2022, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla por la que se nombra Coordinadora de la Alianza de Universidades Europeas a la Profª. Dra. Dña. Rocío Ruiz Benítez	49
Resolución	49

Resolución Rectoral de 7 de noviembre de 2022, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por la que se aprueba el III Plan

Estratégico para la Igualdad de Género de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla _____ 50

Resolución _____ 50

III Plan de Igualdad _____ 51



Acuerdo de 28 de octubre de 2022 del Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por el que se aprueba la relación de convenios

**RELACIÓN DE PROTOCOLOS Y CONVENIOS DE COLABORACIÓN APROBADOS EN EL CONSEJO
DE GOBIERNO DE 28 DE OCTUBRE, 2022**

Fecha: 28/10/22

- **2022-379000: ACUERDO MARCO DE COOPERACIÓN ACADÉMICA ENTRE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA Y LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA**

Proponente: Dirección del Departamento de Geografía, Historia y Filosofía

Objeto: Aunar esfuerzos para adelantar acciones conjuntas en temas de interés recíproco para cada una de las partes, en las áreas de formación, investigación, extensión, asistencia técnica, administrativa y académica, y en todas las demás formas de acción universitaria.

- **2022-380426: CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y EL AYUNTAMIENTO DE CASARICHE, PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES RELATIVAS AL PROGRAMA UNIVERSITARIO PROVINCIAL DEL AULA ABIERTA DE MAYORES**

Proponente: Vicerrectorado de Cultura y Políticas Sociales

Objeto: Articular la colaboración del Ayuntamiento de Casariche con la Universidad Pablo de Olavide, para el desarrollo de las actividades enmarcadas dentro del Programa Universitario del Aula Abierta de Mayores y facilitar, de esta manera, una mejor coordinación de los servicios de actuación en el ámbito social de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla y el Ayuntamiento de Casariche

- **2022-382114: CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LAS UNIVERSIDADES DE ALMERÍA, CÁDIZ, CÓRDOBA, GRANADA, HUELVA, JAÉN, MÁLAGA Y PABLO DE OLAVIDE, PARA IMPARTIR DE FORMA CONJUNTA EL MÁSTER UNIVERSITARIO EN EDUCACIÓN AMBIENTAL PARA LA SOSTENIBILIDAD**

Proponente: Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica.

Objeto: Articular la colaboración entre la Universidad de Almería, la Universidad de Cádiz, la Universidad de Córdoba, la Universidad de Granada, la Universidad de Huelva, la Universidad de Jaén, Universidad de Málaga y Universidad Pablo de Olavide, para desarrollar e impartir conjuntamente el Máster Universitario en Educación Ambiental para la Sostenibilidad.

- **2022-382118: CONVENIO ESPECÍFICO ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA, PARA IMPARTIR EL MÁSTER UNIVERSITARIO EN NANOMATERIALES PARA LA ENERGÍA, LA BIOTECNOLOGÍA Y EL MEDIO AMBIENTE**

Proponente: Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica.

Objeto: Articular la colaboración entre la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla y la Universidad Internacional de Andalucía, para desarrollar e impartir conjuntamente el Máster Universitario en Nanomateriales para la Energía, la Biotecnología y el Medio Ambiente.

- **2022-382123: CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LAS UNIVERSIDADES DE CÁDIZ, CÓRDOBA, GRANADA, HUELVA, MÁLAGA Y PABLO DE OLAVIDE, PARA IMPARTIR DE FORMA CONJUNTA EL MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DEL FLAMENCO**

Proponente: Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica

Objeto: Articular la colaboración entre la Universidad de Cádiz, la Universidad de Córdoba, la Universidad de Granada, la Universidad de Huelva, la Universidad de Málaga y la Universidad Pablo de Olavide, para desarrollar e impartir conjuntamente el Máster en Investigación y Análisis del Flamenco.

- **2022-382168: CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL CELEBRADO ENTRE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE COLOMBIA Y LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA, ESPAÑA**

Proponente: Vicerrectorado de Cultura y Políticas Sociales

Objeto: Definir y regular las relaciones de cooperación interadministrativa entre la Defensoría del Pueblo de Colombia y la Universidad Pablo de Olavide, tendientes a vincular a la citada institución colombiana, como parte de la Red Iberoamericana de Universidades comprometidas con la

Educación en Derechos Humanos y la ciudadanía Inclusiva y de la Cátedra Iberoamericana de Educación en Derechos Humanos, Ciudadanía Crítica y Desarrollo Sostenible, con el propósito de que se promuevan y ejecuten actividades conjuntas en materia de investigación académica, evaluación y acompañamiento a procesos y productos investigativos, formación y capacitación de funcionarios de las dos entidades en varios campos.

- **2022-382235: CONVENIO ENTRE LA ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE INDUSTRIAS CERÁMICAS Y LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA**

Proponente: Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado

Objeto: constitución formal de una agrupación sin personalidad jurídica de entidades con el fin de concurrir, de manera conjunta, a la citada Orden de convocatoria para desarrollar el proyecto ENÉRPOLIS.

- **2022-383467: PROTOCOLO GENERAL DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y LA EMPRESA ÁGORA CONSERVACIÓN DEL PATRIMONIO, S.L.U., DE SEVILLA**

Proponente: Dirección del Departamento de Sistemas Físicos, Químicos y Naturales

Objeto: Establecer un marco jurídico e institucional adecuado para impulsar la celebración de actividades formativas de tipo académico, científico, técnico y de investigación en materias de interés común.

- **2022-383471: CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y LA CONFEDERACIÓN DE CENTROS DE DESARROLLO RURAL (COCEDER)**

Proponente: Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado

Objeto: Ambas entidades, aunarán esfuerzos para adelantar acciones conjuntas en temas de interés recíproco para cada una de las partes, en las áreas de formación, investigación, extensión, asistencia técnica, administrativa y académica, y en todas las demás formas de acción universitaria.

- **2022-383527: CONVENIO ESPECÍFICO DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y VENTEA, PARA LA REALIZACIÓN DE COLABORACIONES ENTRE ENTIDADES**
Proponente: Dirección del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales
Objeto: La realización un estudio en forma de comunicación escrita y oral (artículo, libro monográfico, jornadas de exposición de resultados y cualquiera de las formas de comunicación) de resultados de los datos obtenidos de la citada intervención por parte de Asociación Ventea.
- **2022-383678: PROTOCOLO GENERAL DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL DE COLOMBIA**
Proponente: Vicerrectorado de Internacionalización
Objeto: Establecer un marco jurídico e institucional adecuado para impulsar la celebración de actividades formativas de tipo académico, científico, técnico y de investigación en materias de interés común.
- **2022-383741: CONVENIO DE COOPERACIÓN ACADÉMICA ENTRE ARIZONA STATE UNIVERSITY Y LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA**
Proponente: Vicerrectorado de Internacionalización
Objeto: Las partes reconocen el valor de una mejor comprensión intercultural y mejores oportunidades educativas para los estudiantes de la citada Universidad americana en España. Las partes desean desarrollar estas oportunidades a través del programa de cooperación académica.
- **2022-383742: ACUERDO DE INTERCAMBIO ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y LA UNIVERSIDAD DE LAS BAHAMAS**
Proponente: Vicerrectorado de Internacionalización
Objeto: Enriquecer la experiencia educativa y el entendimiento intercultural de estudiantes y profesores de ambas instituciones a través del intercambio de profesorado/estudiantes y experiencias de estudio en el extranjero.

- **2022-384006: CONVENIO ESPECÍFICO DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE Y LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA BPAN SPAIN, PARA LA CONTRIBUCIÓN EN EL DESARROLLO DE NUEVOS TRATAMIENTOS, PARA LA ENFERMEDAD NEURODEGENERATIVA ASOCIADA A LA PROTEÍNA BETA-PROPELLER (BPAN).**

Proponente: Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado

Objeto: Facilitar la realización de los trabajos de investigación y para ello, se contribuirá al desarrollo de las siguientes líneas de investigación del equipo de investigación dirigido por el profesor D. José Antonio Sánchez Alcázar del Dpto. de Fisiología, Anatomía y Biología Celular.

- **2022-384210: CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD DE LA RIOJA Y LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA, PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO PORTAL COLECTIVO DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS (Inv.ES) PERTENECIENTE A LA CONVOCATORIA UNIDIGITAL DEL MINISTERIO DE UNIVERSIDADES**

Proponente: Vicerrectorado de Transformación Digital

Objeto: Regular las condiciones aplicables a la ejecución conjunta y colaborativa del proyecto Portal Colectivo de la Investigación de las Universidades Españolas (Inv.ES), concedido en el marco de la convocatoria Unidigital promovida por la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Universidades y en virtud de las previsiones del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

- **2022-384339.: PROTOCOLO GENERAL DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y HERITAGELAB, S.L.**

Proponente: Dirección del Departamento de Sistemas Físicos, Químicos y Naturales

Objeto: Establecer un marco jurídico e institucional adecuado para impulsar la celebración de actividades formativas de tipo académico, científico, técnico y de investigación en materias de interés común.

- **2022-384341: PROTOCOLO GENERAL DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y CARLOS PEÑUELA JORÁN, CONSERVADOR-RESTAURADOR DE BIENES CULTURALES**
Proponente: Dirección del Departamento de Sistemas Físicos, Químicos y Naturales
Objeto: Establecer un marco jurídico e institucional adecuado para impulsar la celebración de actividades formativas de tipo académico, científico, técnico y de investigación en materias de interés común.
- **2022-384370: ADENDA AL CONVENIO ESPECÍFICO ENTRE LA UNIVERSIDAD LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA PARA LA IMPARTICIÓN CONJUNTA DEL MÁSTER UNIVERSITARIO EN ENSEÑANZA BILINGÜE ESPAÑOL-INGLÉS**
Proponente: Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica
Objeto: Prorrogar el Convenio de referencia en el título.
- **2022-384535: PROTOCOLO GENERAL DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y ASOCIACIÓN PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE ADAPTADO EN ANDALUCÍA (ASOCIACIÓN IN)**
Proponente: Vicerrectorado de Campus Saludable y Deporte
Objeto: Establecer un marco jurídico e institucional adecuado para impulsar la celebración de actividades formativas de tipo académico, científico, técnico y de investigación en materias de interés común.
- **2022-384552: PROTOCOLO GENERAL DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y FUNDACIÓN ALALÁ**
Proponente: Vicerrectorado de Cultura y Políticas Sociales
Objeto: Establecer un marco jurídico e institucional adecuado para impulsar la celebración de actividades formativas de tipo académico, científico, técnico y de investigación en materias de interés común.

- **2022-384689: PROTOCOLO GENERAL DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y BATEA RESTAURACIONES, S.L.**

Proponente: Dirección del Departamento de Sistemas Físicos. Químicos y Naturales

Objeto: Establecer un marco jurídico e institucional adecuado para impulsar la celebración de actividades formativas de tipo académico, científico, técnico y de investigación en materias de interés común.

- **2022-384742: CONVENIO ESPECÍFICO DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y EDUCA360, S.L., PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL, INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y PRÁCTICAS.**

Proponente: Dirección de la Escuela Politécnica Superior

Objeto: Colaboración entre las dos entidades para impulsar actividades de capacitación profesional para los estudiantes de la Universidad Pablo de Olavide, actividades que permitan el diseño e impartición de cursos de formación orientados al metaverso y a las tecnologías que le rodean que mejoren el nivel de empleabilidad de los estudiantes y de las personas en general, así como actividades orientadas al desarrollo investigador en materia de educación y análisis de datos generados.

- **2022-384771: CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN CELEBRADO ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECOTEC**

Proponente: Vicerrectorado de Cultura y Políticas Sociales

Objeto: Establecer las bases generales de una cooperación interinstitucional que permita la prestación de servicios mutuos que se reflejen en beneficios de las entidades suscriptoras del presente convenio, aunando esfuerzos y recursos interinstitucionales en programas de interés común, presentándose en forma recíproca, colaboración, asesoría y apoyo científico propios de sus objetivos y funciones con miras al logro de sus fines y al aprovechamiento racional y óptimo de sus recursos en beneficio de las partes, de la comunidad y del país.

- **2022-384777: PROTOCOLO GENERAL DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA ARGENTINA**
Proponente: Vicerrectorado de Internacionalización
Objeto: Establecer un marco jurídico e institucional adecuado para impulsar la celebración de actividades formativas de tipo académico, científico, técnico y de investigación en materias de interés común.
- **2022-384804: PROTOCOLO GENERAL DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y UNIVERSIDAD CONTINENTAL, SAC**
Proponente: Vicerrectorado de Internacionalización.
Objeto: Impulsar la celebración de actividades formativas de tipo académico, científico, técnico y de investigación en materias de interés común, así como la elaboración y ejecución de programas y proyectos, intercambio estudiantil, académico y de investigación, participación de docentes dedicados a la investigación en proyectos específicos, capacitación y programas de maestría y doctorado, entre otros.
- **2022-385151: ACTO DE ADHESIÓN DE LA FUNDACIÓN MANUELA SABORIDO AL “CONVENIO ESPECÍFICO DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA Y EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SEVILLA, PARA LA CREACIÓN DE UN ESPACIO INTERNACIONAL DE INNOVACIÓN SOCIAL, CULTURAL Y TECNOLÓGICA DENOMINADO FLORA TRISTÁN”.**
Proponente: Vicerrectorado de Cultura y Políticas Sociales.
Objeto: Mediante la suscripción del presente Acto de Adhesión, la Fundación Manuela Saborido expresa su voluntad de adherirse al Convenio mencionado en el Título, y acepta de forma incondicionada la totalidad de sus Cláusulas en cuanto le sea de aplicación.
- **2022-385569: CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN ENTRE LA FUNDACIÓN CAJASOL Y LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA**
Proponente: Gabinete Rectoral
Objeto: establecer un espacio de colaboración entre la Fundación Cajazol y la Universidad Pablo de Olavide a través de su Consejo Social en el que la Fundación Cajazol se compromete a aportar la cantidad de hasta DIECIOCHO MIL CIENTO CINCUENTA EUROS (18.150,00 euros), impuestos incluidos.



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Acuerdo de 28 de octubre de 2022 del Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por el que se aprueba el nombramiento de Colaboradores Honorarios

PROPUESTA DE NOMBRAMIENTO DE COLABORADORES HONORARIOS CURSO 2022/2023

NUEVA SOLICITUD

DEPARTAMENTO SISTEMAS FÍSICOS, QUÍMICOS Y NATURALES

Área: Geodinámica Externa

D. José Luis Yanes Conde

CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Acuerdo de 28 de octubre de 2022 del Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por el que se aprueba la propuesta de concesión de la Venia Docente para el Profesorado del Centro Adscrito San Isidoro

CONCESIÓN DE VENIA DOCENTE PARA EL PROFESORADO DEL CENTRO ADSCRITO S. ISIDORO							
INFORMADO POR EL DEPARTAMENTO	TITULACIÓN	CURSO	Sem.	Asignatura	Profesor/a	Doctor/a	Venia Docente
ANTROPOLOGÍA SOCIAL, PSICOLOGÍA BÁSICA Y SALUD PÚBLICA							
Fisioterapia		1	I	Psicología	Fernández López, Eva	No	Si
BIOLOGÍA MOLECULAR E INGENIERÍA BIOQUÍMICA							
Fisioterapia		1	I	Bioquímica	García Domínguez, Irene	Si	Si
DERECHO PRIVADO							
Derecho		3	I	Derecho del Trabajo I	María Victoria Mejías Montalbo	No	Si
Derecho		4	I	Derecho y Sociedad de la Información	Babiano, Patricia	No	Si
VICERRECTORADO DE PROFESORADO							
Comunicación		3	I	Realización Audiovisual I	Ortiz Pérez de León, Francisco José	No	Si

Acuerdo de 28 de octubre de 2022 del Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por el que se aprueba el nombramiento de integrantes en la Comisión de Evaluación del Programa DOCENTIA-A-UPO

ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA, DE 28 DE OCTUBRE DE 2022, POR EL QUE SE NOMBRAN A LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DOCENTIA-A-UPO

En el DOCENTIA-A-UPO. Programa para la Evaluación de la Actividad Docente de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 10 de junio de 2010, se establece que la Comisión de Evaluación es el órgano responsable de llevar a cabo la valoración de cada una de las variables en las que se concretan las dimensiones del modelo de evaluación del DOCENTIA-A-UPO, contrastando las evidencias aportadas por los distintos agentes implicados (subapartado 1. Comisión de Evaluación del apartado C. Procedimiento para realizar la evaluación).

De conformidad con lo anterior, habida cuenta de la trascendencia de esta Comisión, y teniendo en cuenta los precedentes establecidos, este Consejo de Gobierno,

ACUERDA

Nombrar a las siguientes personas como integrantes de la Comisión de Evaluación del programa DOCENTIA-A-UPO:

Presidenta: Prof.^a Dr.^a D.^a María de la Menta Ballesteros Martín (Vicerrectora de Profesorado)

Secretaria: D.^a Esther Atencia Gil

Titular: Prof.^a Dr.^a D.^a Rosario Moreno Soldevila (Representante del Profesorado por Rama de Artes y Humanidades)

Titular: Prof.^a Dr.^a D.^a María Carmen Gordillo Bargueño (Representante del Profesorado por Rama de Ciencias)

Titular: Prof. Dr. D. Mauricio Matus López (Representante del Profesorado por Rama de Ciencias Sociales y Jurídicas)

Titular: Prof.^a Dr.^a D.^a Montserrat Hermosín Álvarez (Representante del Profesorado por Rama de Ciencias Sociales y Jurídicas)

Titular: Prof. Dr. D. Luis Merino Cabañas (Representante del Profesorado por Rama de Ingeniería y Arquitectura)

Titular: D. Rafael Rivero Martín (Asesoramiento y Técnico del DOCENTIA)

Ratificar el nombramiento de las personas que representan a las organizaciones sindicales en la Comisión de Evaluación del programa DOCENTIA-A-UPO:

Titular: Prof.^a Dr.^a D.^a Virginia de Alba Quiñones (CCOO)

Titular: Prof. Dr. D. Domingo Savio Rodríguez Baena (CSIF)

Titular: Prof. Dr. D. Pablo Soler Regli (SPAA)

Titular: Prof. Dr. D. Cristian Suárez Relinque (UGT)

Ratificar el nombramiento de la persona que representa al estudiantado en la Comisión de Evaluación del programa DOCENTIA-A-UPO:

Titular: D. Juan Borrero de la Torre (Estudiantes)

Acuerdo de 28 de octubre de 2022 del Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por el que se aprueba el nombramiento de integrantes en la Comisión de Garantías del Programa DOCENTIA-A-UPO

ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA, DE 28 DE OCTUBRE DE 2022, POR EL QUE SE NOMBRAN A LAS PERSONAS REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN LA COMISIÓN DE GARANTÍAS DEL PROGRAMA DOCENTIA-A-UPO

En el DOCENTIA-A-UPO. Programa para la Evaluación de la Actividad Docente de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 10 de junio de 2010, se establece que la Comisión de Garantías será paritaria y estará formada por diez miembros. Los/as representantes de la Universidad serán nombrados por el Rector/a. Los/as representantes de las organizaciones sindicales, conforme a los criterios de representatividad que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical serán nombrados por las propias organizaciones sindicales. Con el fin de garantizar la objetividad del proceso, evitar conflictos de intereses y asegurar la independencia de la Comisión de Garantía, en ningún caso podrá producirse coincidencia alguna entre los miembros de esta Comisión y la Comisión de Evaluación (subapartado 2. Comisión de Garantías del apartado C. Procedimiento para realizar la evaluación).

De conformidad con lo anterior, habida cuenta de la trascendencia de esta Comisión, y teniendo en cuenta los precedentes establecidos, este Consejo de Gobierno,

ACUERDA ratificar el nombramiento de las personas que representan a las organizaciones sindicales en la Comisión de Garantías del programa DOCENTIA-A-UPO:

Titular: Prof. Dr. D. Ángel Tenorio Villalón (CCOO)

Titular: Prof. Dr. D. Pablo Revilla Aparicio (CCOO)

Titular: Prof^a. Dra. Dña. Silvia María Pérez Expósito (CCOO)

Titular: Prof^a. Dra. Dña. Reyes Samaniego Medina (CSIF)

Titular: Prof. Dr. D. David Daniel de Vega Rodríguez (SPAA)

En consecuencia, la Comisión de Garantías del programa DOCENTIA-A-UPO quedará integrada por las personas anteriormente relacionadas y por las siguientes nombradas por el Rector:

Presidente: Prof. Dr. D. Jorge Augusto Luengo López (Delegado del Rector para la Calidad)

Titular: Prof. Dr. D. Juan Rigoberto Tejedo Huaman (Vicerrector de Grado y Postgrado)

Titular: Prof. Dr. D. Raúl Giráldez Rojo (Vicerrector de Transformación Digital)

Titular: Prof.^a Dr.^a D.^a M.^a José Gómez-Millán Herencia (Directora General de Profesorado)

Titular: Prof.^a Dr.^a D.^a M.^a Amapola Povedano Díaz (Directora General de Empleabilidad y Emprendimiento)

Acuerdo de 28 de octubre de 2022 del Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por el que se aprueba el calendario de acciones previstas para la planificación académica de enseñanzas oficiales y la ordenación docente del curso 2023/2024

CALENDARIO DE ACCIONES PREVISTAS PARA LA PLANIFICACIÓN ACADÉMICA DE LAS ENSEÑANZAS OFICIALES Y LA ORDENACIÓN DOCENTE DEL CURSO 2023-2024

Fecha inicio	Fecha fin	Tarea	Responsable
25/11/2022	25/11/2022	Creación del ejercicio de planificación 2023/2024 en UXXI-Académico	CIC
28/11/2022	23/01/2023	Actualización, activación y cumplimentación de los formularios de planificación de Centros y Postgrado	Vic. de Estrategia y Planificación Académica; Vic. De Grado y Postgrado; Centros; Comisiones Académicas; Área Planificación Académica y Ordenación Docente; CIC
28/11/2022	27/01/2023	Aprobación de la oferta académica y plazas de nuevo ingreso de Grado, Máster y Doctorado para 2023/2024 y Planes de Centro	Centros; Comisiones Académicas; Escuela de Doctorado
30/01/2023	15/04/2023	Elaboración, aprobación y publicación de horarios generales de Grado	Centros
03/02/2023	03/02/2023	Aprobación de la oferta académica y plazas de nuevo ingreso de Grado, Máster y Doctorado para 2023/2024, Planes de Centro y encargo docente de Máster	Vic. de Estrategia y Planificación Académica; Vic. De Grado y Postgrado; Vic. Profesorado; Director de la Escuela de Doctorado; Consejo de Gobierno; Comisión de Postgrado
03/02/2023	03/02/2023	Aprobación del calendario académico oficial (Grado, Máster y Doctorado)	Vic. de Estrategia y Planificación Académica; Vic. De Grado y Postgrado; Vic. Profesorado; director de la Escuela Doctorado; Consejo de Gobierno; Comisión de Postgrado
03/02/2023	14/04/2023	Grabación del encargo docente de Grado y Postgrado en UXXI- Académico	Área Planificación Académica y Ordenación Docente; Área Postgrado y Doctorado
03/03/2023	13/03/2023	Actualización, activación y cumplimentación del formulario Riid	Vic. Profesorado; PDI; Área Planificación Académica y Ordenación Docente; CIC
10/04/2023	30/06/2023	Presentación para su tramitación de memorias de verificación y modificación (con cambios en el plan de estudios) a implantar en el curso 2024/2025	Centros; Comisiones Académicas
17/04/2023	22/05/2023	Actualización (con reconocimientos), activación y cumplimentación del formulario de propuestas para el POD, incluyendo responsables de asignaturas de Grado y Máster. Aprobación en Consejo de Departamento.	Vic. Profesorado; Departamentos; Área Planificación Académica y Ordenación Docente; Área Postgrado y Doctorado; CIC
29/05/2023	30/06/2023	Actualización de las guías docentes de Grado y Máster	Departamentos; Comisiones Académicas
02/06/2023	02/06/2023	Aprobación en Consejo de Gobierno del POD ratificado	Consejo de Gobierno
09/06/2023	20/06/2023	Elaboración, aprobación y publicación de horarios semanales de primer y segundo semestre de Grado y elaboración de los horarios y solicitud de espacios docentes especiales de Máster (Master 27/07/2023)	Centros; Comisiones Académicas Área Postgrado y Doctorado; CIC
21/06/2023	11/09/2023	Asignación de espacios de los horarios semanales del primer semestre de Grado	Área Administración de Campus
23/06/2023	30/06/2023	Activación y cumplimentación del formulario para solicitar espacios docentes especiales de Grado primer semestre	Unidad de Centro

30/06/2023	30/06/2023	Aprobación del calendario de exámenes de Grado	Juntas de Centro
03/07/2023	07/07/2023	Publicación de guías docentes de Grado y Máster (14/07/2023)	CIC; Centros; Área Postgrado y Doctorado
10/07/2023	28/07/2023	Publicación de los horarios de Máster	Área Postgrado y Doctorado
04/09/2023	17/01/2024	Asignación de espacios de los horarios semanales del segundo semestre de Grado	Área Administración de Campus
18/09/2023	27/10/2023	Asignación de espacios de Máster	Área Administración de Campus
02/10/2023	30/11/2023	Presentación para su tramitación de memorias de modificación (sin cambios en el plan de estudios) a implantar en el curso 2024/2025	Centros; Comisiones Académicas
02/10/2023	17/11/2023	Consolidación del POD de Grado de 2022/2023 para aprobación en COAP	Departamentos
23/10/2023	31/10/2023	Activación y cumplimentación del formulario para solicitar espacios docentes especiales de Grado segundo semestre	Unidad de Centro
01/11/2023	15/12/2023	Grabación de espacios para exámenes de 1 ^{er} semestre asignaturas de Grado	Área Administración de Campus
22/01/2024	10/05/2024	Grabación de espacios para exámenes de 2 ^o semestre de asignaturas de Grado	Área Administración de Campus

Acuerdo de 28 de octubre de 2022 del Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por el que se aprueba el Reglamento de Formación del Personal de Administración y Servicios de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla

**REGLAMENTO DE FORMACIÓN DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN
Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	2
TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	3
Artículo 1. Objetivos generales.	3
Artículo 2. Ámbito de aplicación.	4
Artículo 3. Principios.....	4
Artículo 4. Gestión de la formación.	4
TÍTULO II: ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA.....	5
Artículo 5. Forma y modalidades de formación.	5
Artículo 6. Plan de formación.....	5
Artículo 7. Ficha de acción formativa.	5
Artículo 8. Oferta formativa.	6
Artículo 9. Permutas y cambios de edición.	6
Artículo 10. Personas y entidades formadoras.	6
Artículo 11. Horario.	7
Artículo 12. Sistemas de seguimiento.	8
Artículo 13. Acreditación de la formación.	8
TÍTULO III: FORMACIÓN VOLUNTARIA	9
Artículo 14. Requisitos de participación.	9
Artículo 15. Selección de participantes.	9
Artículo 16. Renuncias y faltas de asistencia.	10
Artículo 17. Cancelación de actividades.	10
TÍTULO IV: FORMACIÓN OBLIGATORIA.....	11
Artículo 18. Acciones formativas de carácter obligatorio.	11
Artículo 19. Exenciones, renuncias y faltas de asistencia.	11
TÍTULO V: COMISIÓN DE FORMACIÓN	11
Artículo 20. Atribuciones de la Comisión de Formación.	11
Artículo 21. Composición.....	12
Artículo 22. Suplencias.....	12
Artículo 23. Convocatoria y desarrollo de las sesiones.	12
Artículo 24. Régimen supletorio.	13
Disposición derogatoria.....	13
Disposición final.	13

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La autonomía de las universidades, reconocida en el artículo 27.10 de la Constitución española, comprende una serie de competencias, enumeradas en el artículo 2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, entre las que se encuentra la selección, formación y promoción del personal de administración y servicios. La misma ley orgánica señala en su artículo 76.bis que las universidades fomentarán la formación permanente del personal de administración y servicios, facilitando que dicho personal pueda seguir programas que aumenten sus habilidades y competencias profesionales.

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, recoge igualmente el derecho al desarrollo profesional de todo el personal incluido en su ámbito de aplicación, mediante el acceso a medidas de formación continua para el desarrollo de su cualificación y la potenciación de sus capacidades.

Por su parte, el artículo 48 del Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Andaluza de Universidades, incide en la necesidad de aportar recursos formativos para reforzar el conocimiento del entorno en el que opera el personal de administración y servicios, y en la utilización de las tecnologías de la información como medio para conseguir una mayor calidad de los servicios universitarios.

El derecho a la formación continua para el desarrollo y actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales del personal que presta servicio como empleado público se encuentra recogido en el artículo 14 del 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.

Los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, aprobados por Decreto 298/2003, de 21 de octubre, y modificados por el Decreto 265/2011, de 2 de agosto, acogen la formación del personal de administración y servicios como una de sus competencias propias (artículo 5) e incorporan entre los derechos y deberes de este colectivo tanto el derecho a obtener de la universidad los recursos y medios para su adecuada formación, como el deber de participar en los cursos de perfeccionamiento y promoción profesional (artículo 130). Con esta finalidad el texto estatutario dispone que la Universidad Pablo de Olavide se dotará de un plan de formación para el personal de administración y servicios, y facilitará su asistencia a actividades de formación externa organizadas por otras instituciones, siempre que estén directamente relacionadas con el puesto de trabajo (artículo 128). Los Estatutos prevén en ese mismo artículo 128 la constitución de una Comisión de Formación de composición paritaria.

Por su parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 9.bis que *“Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para garantizar una formación básica, progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres, con enfoque feminista y transformador de los roles tradicionales de género, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa”*.

Este reglamento se incardina en el mencionado contexto normativo, con el propósito de conferir una mayor seguridad jurídica a la organización de la actividad formativa, fijar las bases para el despliegue del plan estratégico de la universidad, en todas aquellas líneas y objetivos relacionados con la mejora de las competencias profesionales del personal de administración y servicios, y fomentar la perspectiva de género y las competencias digitales en la gestión.

El reglamento se estructura en cinco títulos. El primero, de carácter general, incluye los objetivos perseguidos con su aprobación, su ámbito de aplicación, los principios que han de regir la formación organizada por la universidad y las atribuciones del área administrativa responsable de su gestión. En el título segundo se detallan los distintos aspectos relativos a la organización de la formación. El título tercero aborda los procedimientos relacionados con el acceso y seguimiento de la formación voluntaria. El título cuarto contempla el régimen específico de la formación obligatoria. Por último, el título quinto establece las atribuciones y la composición de la Comisión de Formación, y regula su actividad.

Finalmente debe resaltarse que el anteproyecto de este reglamento ha sido debatido y consensuado en el seno de la Comisión de Formación del personal de administración y servicios, habiendo sido aprobado por dicho órgano paritario en su sesión del día 11 de julio de 2022.

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Objetivos generales.*

El presente reglamento tiene como finalidad la mejora de la calidad del servicio público que presta la Universidad Pablo de Olavide, a través del desarrollo de las competencias profesionales de su personal. Para alcanzar esta meta se plantean los siguientes objetivos generales:

- a) Establecer un marco que otorgue seguridad jurídica a los procedimientos de formación, previamente negociado con la representación del personal de administración y servicios.
- b) Fortalecer las competencias asociadas al desempeño de los puestos de trabajo, así como otras competencias que añadan valor al perfil profesional y humano de las personas dentro de la organización.
- c) Favorecer la progresión de la carrera profesional de la plantilla.
- d) Promover la formación continua, a través de itinerarios formativos que permitan a las personas destinatarias de la formación participar en el diseño de sus procesos de aprendizaje.
- e) Mejorar la eficiencia en la prestación de los servicios, especialmente a través de la capacitación en competencias digitales.
- f) Fomentar los valores de igualdad y los principios éticos y de conducta propios del empleo público.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Este reglamento es de aplicación al personal de la Universidad Pablo de Olavide que desempeñe sus funciones en la administración y en los servicios de la universidad, en virtud de una relación sujeta al derecho administrativo o al derecho laboral.

Artículo 3. *Principios.*

La formación organizada por la Universidad Pablo de Olavide atenderá a los siguientes principios:

- a) Alineamiento con el Plan Estratégico y con el Plan de Igualdad de la universidad.
- b) Planificación de la oferta formativa.
- c) Adaptación a las nuevas formas de organización del trabajo y a los procesos de innovación tecnológica.
- d) Atención a los distintos ámbitos de especialización de la actividad universitaria.
- e) Responsabilidad en la utilización de los recursos públicos.
- f) Igualdad y publicidad.
- g) Evaluación de los resultados.

Artículo 4. *Gestión de la formación.*

1. Sin perjuicio de las atribuciones propias de la Comisión de Formación, la gestión y organización de las actividades formativas incluidas en los planes de formación se encomienda al área administrativa con competencias en esta materia, denominada en el presente reglamento como Área de Formación.

2. El Área de Formación así mismo es la unidad organizativa responsable de mantener actualizado el expediente personal de formación, en el que se recogerán los siguientes datos:

- a) La formación realizada en el marco de los planes de formación de la Universidad Pablo de Olavide.
- b) La formación complementaria, en la que se incluyen:
 - Las actividades no organizadas por el Área de Formación, financiadas total o parcialmente con cargo al presupuesto de formación de la Universidad Pablo de Olavide.
 - La autoformación reconocida por la Universidad Pablo de Olavide.
 - La formación colaborativa organizada por las administraciones públicas, en la que participe la Universidad Pablo de Olavide.
 - La formación recibida a través de otras entidades, siempre que resulte acreditada y se solicite su incorporación al expediente personal.

La inclusión de una acción formativa en el expediente personal no determina por sí sola la pertinencia de su valoración a efectos de carrera profesional.

3. Los resultados de las actividades organizadas dentro de los planes de formación serán objeto de un informe de seguimiento anual, que será evaluado por la Comisión de Formación.

TÍTULO II: ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA

Artículo 5. *Forma y modalidades de formación.*

1. Las actividades comprendidas en el presente reglamento podrán adoptar cualquier forma que se adecue a su finalidad formativa: cursos, seminarios, jornadas, talleres, webinars, congresos, así como cualquier otra que determine la Comisión de Formación.

2. La formación organizada por la Universidad Pablo de Olavide podrá ser impartida en modalidad presencial, semipresencial, virtual o híbrida.

Artículo 6. *Plan de formación.*

1. El plan de formación es el instrumento técnico de organización y planificación de las actividades formativas organizadas por la Universidad Pablo de Olavide para un período de tiempo determinado, que como mínimo coincidirá con el año natural.

2. El plan de formación incluirá los objetivos que se pretenden alcanzar, las líneas o programas establecidos para ello, la planificación de la oferta formativa y la información básica sobre las acciones formativas previstas. Así mismo, podrá establecer actuaciones prioritarias o contemplar actividades específicamente destinadas a colectivos concretos.

3. En el plan de formación se desarrollarán los itinerarios formativos que permitan adquirir las competencias profesionales necesarias para el adecuado desempeño de los puestos de trabajo. En este sentido, la oferta formativa comprenderá conjuntos programados y ordenados de actividades formativas, asociadas a perfiles competenciales, en las que el personal podrá trabajar de manera transversal y continuada las habilidades requeridas para mejorar el desempeño de sus funciones.

4. El plan de formación será aprobado por la Comisión de Formación, que tendrá en cuenta la información sobre necesidades formativas recogida a través de las distintas vías puestas a disposición de la comunidad universitaria.

Artículo 7. *Ficha de acción formativa.*

1. La ficha de cada acción formativa es el instrumento mediante el que se pone a disposición de las personas interesadas la información relevante para solicitar una determinada actividad, así como los criterios que se emplearán para acreditar su realización.

2. En su caso, la ficha de la acción formativa especificará también el carácter obligatorio o voluntario de la actividad, el colectivo concreto al que va dirigida o los requisitos previos que deberán reunir los/las posibles participantes para un correcto seguimiento de la formación ofrecida.

Artículo 8. *Oferta formativa.*

1. La oferta formativa incluirá la convocatoria de las actividades recogidas en el plan de formación y la de aquellas otras que la universidad pueda organizar para atender las necesidades que se detecten.

2. La formación del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente reglamento podrá tener carácter obligatorio o voluntario.

3. Cuando la alta demanda o la necesidad de una acción formativa indique la conveniencia de organizar ediciones adicionales, se estudiarán la viabilidad económica y las fechas posibles para su impartición.

4. Cuando en una acción formativa de carácter voluntario no se cubra el total de las plazas disponibles, las aún vacantes podrán ofertarse en convocatorias adicionales.

5. Se podrá recurrir a la formación externa para cubrir necesidades no incluidas en la oferta formativa organizada por la universidad. Para la gestión de la formación externa se desarrollará un procedimiento específico.

Artículo 9. *Permutas y cambios de edición.*

1. En el caso de que se oferten simultáneamente varias ediciones de la misma acción formativa, las personas admitidas en la misma podrán permutar la edición asignada con las de otra edición. Para que la permuta sea efectiva, las personas interesadas deberán comunicarla al Área de Formación con una antelación mínima de dos días hábiles con respecto a la fecha de inicio de la primera de las citadas ediciones.

2. Cuando existan motivos justificados de renuncia que se refieran a incompatibilidad de fechas u horarios y se hayan programado más ediciones de la misma acción formativa, las personas afectadas podrán solicitar el cambio de edición, en el mismo plazo señalado para las permutas. El Área de Formación podrá reubicar a las personas solicitantes del cambio, siempre que existan plazas vacantes o el carácter de la actividad permita un incremento del correspondiente grupo.

Artículo 10. *Personas y entidades formadoras.*

1. La formación objeto del presente reglamento podrá ser impartida tanto por el personal de la Universidad Pablo de Olavide como por personas ajenas a la misma. Las personas seleccionadas como formadoras para una determinada actividad lo serán en virtud de su especialización y conocimiento de la materia.

2. A la finalización de cada actividad, las personas o entidades que hayan impartido la formación percibirán como máximo la compensación económica fijada en el presupuesto anual de la universidad. De manera excepcional y atendiendo a sus características singulares, podrán establecerse retribuciones superiores para actividades formativas concretas, previa aprobación de la Gerencia.

De lo dispuesto en el párrafo anterior se exceptúan aquellos servicios propios de la universidad a los que se atribuyan funciones de formación del personal, cuando actúen en el ejercicio de dichas funciones.

3. Las personas formadoras asumirán los siguientes compromisos:

- a) Conocer el presente reglamento.
- b) Proporcionar al Área de Formación la documentación necesaria para la correcta gestión de la actividad.
- c) Colaborar con el Área de Formación en la elaboración de la correspondiente ficha de acción formativa.
- d) Elaborar los materiales didácticos necesarios y ponerlos a disposición del Área de Formación y de las personas participantes.
- e) Impartir una formación orientada al desarrollo de las competencias propias del personal.
- f) Impartir el número total de horas programadas para la actividad.
- g) Realizar el seguimiento y, en su caso, la evaluación de las personas participantes en la acción formativa.
- h) Ofrecer las tutorías que se establezcan en la ficha de la acción formativa, cuando las actividades así lo requieran.
- i) En las actividades presenciales, responsabilizarse del control de asistencia según el sistema que se determine.
- j) Cuando la acreditación de la acción formativa exija su aprovechamiento, remitir los resultados de la evaluación al Área de Formación, que será la encargada de trasladarlos a las personas participantes.
- k) Remitir al Área de Formación todas las consultas que se les formulen acerca de la gestión, organización y acreditación de las acciones formativas para su resolución por dicha área.

Artículo 11. Horario.

1. Las actividades formativas que guarden relación directa con el desempeño del puesto de trabajo se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral.

2. Cuando esto no sea posible, el tiempo de formación que las personas participantes inviertan fuera de su jornada ordinaria será compensado de la siguiente forma:

- a) Formación de carácter obligatorio: a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora de formación, o la parte proporcional que corresponda.
- b) Formación de carácter voluntario: a razón de una hora por cada hora de formación, o la parte proporcional que corresponda.

3. Las acciones formativas que permitan un seguimiento asíncrono y no tengan asociada una duración concreta se compensarán de común acuerdo con los/las

responsables funcionales. En caso de discrepancia corresponderá a la Gerencia determinar las condiciones de la compensación.

4. El disfrute de la compensación horaria recogida en este artículo se hará de acuerdo con las necesidades de los servicios y previa autorización de los/las responsables funcionales.

5. No serán objeto de compensación horaria las actividades de formación voluntaria que no tengan relación directa con el puesto de trabajo, ni las que se realicen al margen de los planes de formación.

6. La aplicación de este artículo se hará en todo caso teniendo en cuenta al personal con turno de tarde o con jornada partida, para quienes se arbitrarán medidas específicas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación con respecto al personal que presta servicios en turno de mañana.

Artículo 12. *Sistemas de seguimiento.*

1. La formación tanto presencial como virtual contará con sistemas para el control de la asistencia. Los medios electrónicos que se utilicen en la formación virtual proporcionarán de forma automática la información que permita comprobar los tiempos de presencia en las sesiones que se impartan.

2. El Área de Formación recibirá la información proporcionada a través de los sistemas citados, limitándose a registrar los datos que se le proporcionen y a aplicar lo dispuesto en el presente reglamento.

Artículo 13. *Acreditación de la formación.*

1. La formación recibida se inscribirá en el expediente personal de cada participante, que tendrá derecho a solicitar al Área de Formación un informe acreditativo de haberla finalizado.

2. Para la inscripción y acreditación de cualquier acción formativa que se desarrolle de manera sincrónica, en modalidad presencial o virtual, será imprescindible haber asistido a las sesiones impartidas en un porcentaje determinado de su duración total, que vendrá especificado en la ficha de cada acción formativa.

3. Cuando la ficha de la acción formativa no incluya referencia al porcentaje de asistencia, se aplicarán los siguientes:

- a) Un 90%, concediéndose a cada participante un margen de flexibilidad de quince minutos, cuando el único requisito para entender realizada la formación sea la asistencia a la misma.
- b) Un 80%, concediéndose a cada participante un margen de flexibilidad de quince minutos, cuando la acción formativa sea además evaluada mediante algún sistema que permita valorar su aprovechamiento.

Sin cumplir el requisito de asistencia mínima, ninguna acción formativa se entenderá finalizada.

Cuando se exija también el aprovechamiento, la actividad solo se entenderá finalizada si se ha cubierto el porcentaje de asistencia mínima y se ha superado el sistema de evaluación establecido.

4. En las acciones formativas que permitan un seguimiento asíncrono de sus contenidos serán requisitos exigibles para su inscripción y acreditación los establecidos en la correspondiente ficha.

5. Igualmente, el Área de Formación, a petición de las personas formadoras, expedirá los informes acreditativos de las tareas docentes llevadas a cabo en cada acción formativa.

TÍTULO III: FORMACIÓN VOLUNTARIA

Artículo 14. *Requisitos de participación.*

1. Las personas interesadas en solicitar las acciones formativas organizadas o financiadas por la Universidad Pablo de Olavide deberán encontrarse en la situación de servicio activo en la misma. Tendrá idéntico tratamiento el personal con destino en la Universidad Pablo de Olavide que se encuentre en cualquier otra situación que expresamente permita la participación en las actividades de formación convocadas por la administración.

Estos requisitos se referirán a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes y deberán mantenerse hasta el inicio de la acción formativa.

2. Con carácter general, podrá acceder a la formación en cualquiera de sus tipos el personal de administración y servicios que perciba sus retribuciones con cargo al capítulo I del presupuesto, así como el personal técnico de apoyo a la investigación contratado por la universidad.

3. Cuando el contenido de la formación así lo aconseje, esta podrá orientarse específicamente a colectivos concretos, que tendrán preferencia para acceder a la misma en función de lo que determine la Gerencia.

Así mismo, podrán establecerse criterios de priorización o requisitos adicionales para la admisión en una determinada actividad, cuando aquellos sean necesarios para garantizar un adecuado seguimiento de la formación.

4. En el caso de pérdida de las condiciones habilitantes para el acceso a la formación mencionadas en los apartados 1 y 2, la persona afectada deberá comunicarlo al Área de Formación, a fin de permitir la entrada de otra suplente. El incumplimiento de esta obligación tendrá las mismas consecuencias que se establecen para el abandono injustificado de una acción formativa, sin que pueda obtenerse la acreditación de haberla realizado.

Artículo 15. *Selección de participantes.*

1. Según las previsiones recogidas en el plan de formación, el Área de Formación publicará la convocatoria de acciones formativas de carácter voluntario, a las que podrá concurrir el personal incluido en el artículo 14. Las solicitudes de formación tendrán carácter vinculante.

2. Cuando la demanda de una acción formativa sea superior a las plazas ofertadas, tendrán preferencia para acceder a la misma las personas que hayan recibido, en los

últimos dos años, un menor número de horas de formación en actividades organizadas o financiadas por la Universidad Pablo de Olavide, resolviéndose los casos de empate mediante un sorteo.

3. En cada actividad formativa la Gerencia podrá limitar el número de participantes por servicio administrativo, o fijar un reparto de las plazas entre las áreas, servicios y unidades de manera proporcional al número de personas que tengan adscritas dichas unidades orgánicas.

4. La participación efectiva en las actividades formativas de carácter voluntario requerirá la autorización del/de la responsable funcional cuando aquellas se desarrollen total o parcialmente dentro de la franja horaria obligatoria de la jornada laboral.

Artículo 16. *Renuncias y faltas de asistencia.*

1. Las personas admitidas en una acción formativa que finalmente no puedan participar en la misma tienen la obligación de comunicar su renuncia al Área de Formación, con una antelación mínima de dos días hábiles respecto a la fecha de inicio de la correspondiente actividad.

2. La renuncia que, por derivarse de una circunstancia sobrevenida, no hubiera podido comunicarse con antelación deberá ser justificada documentalmente, en el plazo de dos días hábiles desde que se produzca. Solo se entenderán justificadas las ausencias que tengan esta misma consideración cuando impidan la asistencia ordinaria al puesto de trabajo.

3. Las renunciadas comunicadas o justificadas en los términos señalados no tendrán ninguna consecuencia en cuanto al acceso a la formación.

4. Las renunciadas que no sean comunicadas o justificadas según lo dispuesto en los apartados anteriores se considerarán abandonos injustificados. El abandono injustificado de una acción formativa conllevará la pérdida de toda preferencia para acceder a cualquier formación de carácter voluntario durante el plazo de un año.

5. Cuando la inasistencia supere el 50% de la duración total de una acción formativa y no se justifique de la forma exigida en el apartado 2, aquella tendrá la consideración de abandono injustificado. En todo caso, cuando no se alcance el mínimo de asistencia requerida no se expedirá acreditación alguna, ya se trate de ausencias justificadas o no, al no considerarse cumplidos los objetivos de la acción formativa.

6. El incumplimiento de los plazos establecidos para comunicar o justificar documentalmente las renunciadas tendrá así mismo la consideración de abandono injustificado, con idénticos efectos.

7. Contra los actos que se deriven de la aplicación de este artículo, las personas afectadas podrán presentar una reclamación motivada dirigida al Área de Formación. Esta deberá presentarse a través del Registro Electrónico de la Universidad Pablo de Olavide o por medio de los registros electrónicos de cualquier entidad pública a las que se refiere el artículo 16.4.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Dicha reclamación será resuelta por la Comisión de Formación en el plazo máximo de tres meses.

Artículo 17. *Cancelación de actividades.*

1. La realización de una actividad formativa está condicionada a que el número de personas admitidas alcance el mínimo señalado en la correspondiente ficha. Como norma general se establece dicho mínimo en el 50% de las plazas ofertadas.

Del mismo modo, una acción formativa podrá ser suspendida si, durante su desarrollo, el nivel de asistencia no alcanzara el mínimo señalado en el párrafo anterior.

2. Las acciones formativas previstas podrán ser canceladas por motivos organizativos, de los que dejará constancia el Área de Formación.

TÍTULO IV: FORMACIÓN OBLIGATORIA

Artículo 18. *Acciones formativas de carácter obligatorio.*

1. La Gerencia podrá calificar una determinada actividad formativa como obligatoria, señalando a las personas destinatarias de la misma, cuando esa formación resulte necesaria para una adecuada prestación de los servicios.

2. En las acciones formativas obligatorias, las personas participantes serán convocadas de oficio.

Artículo 19. *Exenciones, renunciaciones y faltas de asistencia.*

1. La Gerencia podrá eximir de la realización de una formación obligatoria cuando dicha exención se solicite de forma motivada, previa valoración de la justificación aducida.

2. La renuncia o la inasistencia injustificadas en una acción formativa obligatoria serán tenidas en cuenta negativamente a los efectos de la evaluación del desempeño, sin perjuicio de lo establecido para los abandonos injustificados en el artículo 16, que será de aplicación también a la formación obligatoria.

TÍTULO V: COMISIÓN DE FORMACIÓN

Artículo 20. *Atribuciones de la Comisión de Formación.*

La Comisión de Formación del personal de administración y servicios es el órgano colegiado que, estando integrado por la representación de la administración universitaria y la de las organizaciones sindicales, está dotado de capacidad negociadora para el desarrollo de las siguientes competencias:

- a) Estudiar las necesidades formativas y establecer las prioridades en la programación de actividades, atendiendo a la disponibilidad presupuestaria.
- b) Aprobar los planes de formación, realizar el seguimiento de su ejecución y evaluar su cumplimiento.

- c) Aprobar los criterios generales para la gestión de la formación externa financiada por la universidad.
- d) Resolver las reclamaciones que se presenten en el desarrollo de los planes de formación.
- e) Garantizar la transparencia de los procesos formativos y la igualdad de oportunidades en la selección de las personas participantes.
- f) Interpretar el presente reglamento en caso de duda o conflicto.

Artículo 21. Composición.

1. La Comisión de Formación tendrá la siguiente composición, que además tratará de garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la medida de lo posible:

- a) Una persona designada por cada una de las organizaciones sindicales con presencia en los órganos de representación unitaria del personal de administración y servicios de la Universidad Pablo de Olavide y con capacidad de negociación según lo establecido en el artículo 33 del 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.
- b) Un número igual de miembros en representación de la administración universitaria, designados/as por el Rector o la Rectora, de entre los/las que se nombrará a las personas que ejercerán la presidencia y la vicepresidencia de la comisión.

2. La secretaría de la comisión, con voz, pero sin voto, será desempeñada por una persona funcionaria de carrera del Área de Formación.

3. La Comisión de Formación podrá invitar a personas expertas en determinadas materias, cuando así se considere oportuno, para abordar aspectos relacionados con la formación específica en género e igualdad, competencias digitales, etc.

Artículo 22. Suplencias.

1. En los casos de ausencia o de enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, los/las miembros titulares del órgano colegiado podrán ser sustituidos por sus respectivos/as suplentes, que deberán ser designados/as con antelación suficiente y en la misma forma que los/las miembros titulares.

2. Cuando las causas anteriormente mencionadas afecten a la presidencia, esta será ejercida por la persona que ocupe la vicepresidencia.

3. En los mismos supuestos, la secretaría de la comisión podrá ser desempeñada por otra persona, con la condición de funcionaria de carrera, del Área de Formación.

Artículo 23. Convocatoria y desarrollo de las sesiones.

1. La Comisión de Formación se reunirá en sesión ordinaria al menos una vez al año. Así mismo, podrá celebrar sesiones extraordinarias cuando sean convocadas por la presidencia, por iniciativa propia o a petición de un tercio de sus miembros.

2. La Comisión de Formación podrá constituirse, celebrar sus sesiones, adoptar acuerdos y remitir actas tanto de forma presencial como a distancia. En todo caso, las convocatorias serán remitidas por medios electrónicos.

3. Para la válida constitución del órgano a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la asistencia de las personas que ejerzan la presidencia y la secretaria de la comisión, y la de la mitad, al menos, de sus miembros, debiendo estar presente como mínimo uno/a de los/las miembros designados/as por las organizaciones sindicales.

4. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos. En caso de empate, la presidencia tendrá voto dirimente, salvo en aquellas materias que sean de obligada negociación.

5. Cuando alguno de los asuntos a tratar así lo requiera, la presidencia de la comisión podrá autorizar la asistencia de personas en calidad de asesoras, que actuarán con voz, pero sin voto.

Artículo 24. Régimen supletorio.

En lo no previsto por el presente reglamento se aplicará con carácter supletorio a la Comisión de Formación el régimen de funcionamiento de los órganos colegiados establecido en los artículos 15 a 19 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Disposición derogatoria.

El presente reglamento deroga todas aquellas normas, de igual o inferior rango, que contradigan o se opongan a su contenido.

Disposición final.

Este reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad Pablo de Olavide.

Resolución Rectoral de 12 de octubre de 2022, por la que se nombra Directora Académica del Grado en Ciencias Políticas y de la Administración de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, a la Prof^a. Dra. Dña. Juana María Ruiloba Núñez

Resolución Rectoral por la que se nombra Directora Académica del Grado en Ciencias Políticas y de la Administración de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, a la Profra. Dra. Dña. Juan María Ruiloba Núñez.

Vista la propuesta efectuada por la Decana de la Facultad de Derecho,

De conformidad con los artículos 2.2 y 20.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y con el artículo 32.1.o) de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla,

Este Rectorado **HA RESUELTO** nombrar a la **Profra. Dra. Dña. Juan María Ruiloba Núñez**, Profesora Ayudante Doctora de esta Universidad, como **Directora Académica del Grado en Ciencias Políticas y de la Administración** de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla.

Los efectos administrativos son desde la fecha de la presente Resolución Rectoral. El presente nombramiento no surtirá efectos económicos.

EL RECTOR

Fdo.: Francisco Oliva Blázquez

Resolución Rectoral de 17 de octubre de 2022, por la que se convocan elecciones para la renovación de la representación del profesorado a tiempo parcial no doctor en los Consejos de Departamento de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

Resolución Rectoral de 17 de octubre de 2022, por la que se convocan elecciones para la renovación de la representación del profesorado a tiempo parcial no doctor en los Consejos de Departamento de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla

Visto que el Reglamento Electoral de la Universidad Pablo de Olavide, aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión del día 2 de noviembre de 2011, dispone, en su artículo 19.1, que las elecciones para cubrir la representación en los órganos colegiados en la Universidad serán convocadas por el Rector y que, sin perjuicio de la duración establecida para los mandatos de puestos electos y de la previsión establecida en el artículo 35.3 del citado Reglamento, el Rector podrá optar por convocar elecciones para cubrir vacantes en lugar de la aplicación del mencionado artículo.

Dado que las elecciones a representantes del profesorado con dedicación a tiempo parcial no doctor en los Consejos de Departamento deben celebrarse cada cuatro años, según dispone el Reglamento Electoral de la Universidad Pablo de Olavide, en su artículo 55.5.

Este Rectorado RESUELVE, de conformidad con el marco normativo de aplicación:

ÚNICO. Convocar elecciones en el día de la fecha para la renovación de la representación del profesorado a tiempo parcial no doctor, en los siguientes Departamentos:

- Antropología Social, Psicología Básica y Salud Pública
- Economía Financiera y Contabilidad
- Educación y Psicología Social
- Sociología

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, de conformidad con el artículo 8.3 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (B.O.E. de 14 de julio), sin perjuicio de que potestativamente se pueda presentar recurso de reposición contra esta resolución, en el plazo de un mes, ante el mismo órgano que la dicta, en cuyo caso no cabrá interponer el recurso contencioso-administrativo anteriormente citado en tanto recaiga resolución expresa o presunta del recurso de reposición, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

EL RECTOR,
Fdo.: Francisco Oliva Blázquez

Resolución Rectoral de 17 de octubre de 2022, por la que se convocan elecciones para la renovación de la representación directa de los/as estudiantes en los Consejos de Departamento de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

Resolución Rectoral de 17 de octubre de 2022, por la que se convocan elecciones para la renovación de la representación directa de los/as estudiantes en los Consejos de Departamento de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla

Visto que el Reglamento Electoral de la Universidad Pablo de Olavide, aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión del día 2 de noviembre de 2011, dispone, en su artículo 19.1, que las elecciones para cubrir la representación en los órganos colegiados en la Universidad serán convocadas por el Rector.

Dado que las elecciones a representantes de estudiantes en Consejos de Departamento deben celebrarse con carácter anual, según dispone el Reglamento Electoral de la Universidad Pablo de Olavide, en su artículo 55.5.

Visto que el artículo 77.1 de la Reforma del Reglamento Electoral de la Universidad Pablo de Olavide, para regular el sistema de voto electrónico, establece que la aplicación del sistema de votación electrónica será acordada por el órgano convocante en la convocatoria electoral correspondiente.

Este Rectorado RESUELVE, de conformidad con el marco normativo de aplicación:

ÚNICO. Convocar elecciones mediante el sistema de votación electrónica, en el día de la fecha para la renovación de la representación directa del Sector ESTUDIANTES en todos los Consejos de Departamento de la Universidad Pablo de Olavide.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, de conformidad con el artículo 8.3 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (B.O.E. de 14 de julio), sin perjuicio de que potestativamente se pueda presentar recurso de reposición contra esta resolución, en el plazo de un mes, ante el mismo órgano que la dicta, en cuyo caso no cabrá interponer el recurso contencioso-administrativo anteriormente citado en tanto recaiga resolución expresa o presunta del recurso de reposición, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

EL RECTOR,

Fdo.: Francisco Oliva Blázquez

Resolución Rectoral de 17 de octubre 2022, por la que se nombra a D. Pierre Henri Cialti miembro de la Comisión de Evaluación de Conflictos de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

RESOLUCION RECTORAL DE 17 DE OCTUBRE DE 2022 POR LA QUE SE NOMBRA A D. PIERRE HENRI CIALTI MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE CONFLICTOS DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA

Visto el art. 5.2.d) del Protocolo de Resolución de Conflictos en materia de Acoso Laboral de esta Universidad (BUPO 7/2013), que establece la creación de una Comisión de Evaluación de Conflictos, como órgano encargado de encauzar la resolución de estos.

Visto que en el mismo artículo se contempla la integración en esta Comisión, por un periodo de 4 años, de “un profesor o profesora de la Universidad (preferentemente con titulación universitaria en Áreas de Ciencias Jurídicas y Sociales, y si es posible, con formación adecuada en riesgos psicosociales)”.

Visto que el mandato de D^a. Margarita Arenas Viruez, que formaba parte de la Comisión en tal condición, ya ha expirado, agradeciéndosele los servicios prestados.

Este Rectorado, en virtud de la competencia que le atribuye el artículo 5.2.d) del Protocolo de Resolución de Conflictos en materia de Acoso Laboral de esta Universidad (BUPO 7/2013), **RESUELVE:**

PRIMERO.- Nombrar a D. Pierre Henri Cialti, Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, perteneciente al Departamento de Derecho Privado de la Universidad Pablo de Olavide, miembro integrante de la Comisión de Evaluación de Conflictos en calidad de profesor de la Universidad con titulación universitaria en Áreas de Ciencias Jurídicas y Sociales.

SEGUNDO.- Dar traslado del contenido de la presente resolución a los interesados.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, de conformidad con el artículo 8.3 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (B.O.E. de 14 de julio), sin perjuicio de la previa interposición de recurso de reposición, en el plazo de un mes, ante el mismo órgano que la dicta, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y siguiente de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

EL RECTOR

Fdo.: Francisco Oliva Blázquez

Resolución Rectoral de 18 de octubre de 2022, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por la que se dispone el cese como Directora del Departamento de Organización de Empresas y Marketing de la Profª. Dra. Dña. María del Carmen Cabello Medina

Resolución Rectoral de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, por la que se dispone el cese como Directora del Departamento de Organización de Empresas y Marketing de la Profra. Dra. Dña. María del Carmen Cabello Medina.

De conformidad con los artículos 2.2 y 20.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y con el artículo 32 de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla,

Este Rectorado **HA RESUELTO** disponer el cese de la **Profra. Dra. Dña. María del Carmen Cabello Medina**, Catedrática de Universidad de esta Universidad, como **Directora del Departamento de Organización de Empresas y Marketing** de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, agradeciéndole los servicios prestados.

Los efectos económicos y administrativos del cese serán desde el 18 de octubre de 2022.

EL RECTOR

Fdo.: Francisco Oliva Blázquez

Resolución Rectoral de 18 de octubre de 2022, por la que se nombra Directora del Departamento de Organización de Empresas y Marketing, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, a la Profª. Dra. Dña. Inés Amelia Herrero Chacón

Resolución Rectoral por la que se nombra Directora del Departamento de Organización de Empresas y Marketing, de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, a la Profra. Dra. Dña. Inés Amelia Herrero Chacón.

Conforme al resultado de las elecciones de 13 de octubre de 2022, llevadas a cabo por el Consejo de Departamento del Departamento de Organización de Empresas y Marketing,

Visto que la profesora Dra. Dña. Inés Amelia Herrero Chacón está acogida al régimen de dedicación a tiempo completo, según lo dispuesto en el artículo 68.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y en el artículo 13.1 de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla,

De conformidad con los artículos 2.2 y 20.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y con el artículo 67 de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla,

Este Rectorado **HA RESUELTO** nombrar a la **Profra. Dra. Dña. Inés Amelia Herrero Chacón**, Catedrática de Universidad de esta Universidad, **Directora del Departamento de Organización de Empresas y Marketing** de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla.

Los efectos económicos y administrativos del nombramiento serán desde el día de la toma de posesión.

EL RECTOR

Fdo.: Francisco Oliva Blázquez

Resolución Rectoral de 24 de octubre de 2022, de la UPO de Sevilla, por la que se nombra a la coordinadora de la Comisión de Publicaciones y Comunicación y Transferencia de Conocimiento del Centro Interdisciplinar de Estudios Feministas, de las Mujeres y de Género, CINEF

RESOLUCIÓN RECTORAL DE 24 DE OCTUBRE DE 2022, POR LA QUE SE NOMBRA A LA COORDINADORA DE LA COMISIÓN DE PUBLICACIONES Y COMUNICACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO DEL CENTRO INTERDISCIPLINAR DE ESTUDIOS FEMINISTAS, DE LAS MUJERES Y DE GÉNERO (CINEF)

Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, de fecha 22 de julio de 2020, se aprobó la creación del Centro Interdisciplinar de Estudios Feministas, de las Mujeres y de Género (CINEF).

En su Reglamento de Funcionamiento (art. 11.1 y Disposición Transitoria) se dispone que los distintos cargos unipersonales del Centro se nombrarán por el Rector a propuesta de la Dirección y Co-Dirección del Centro.

En atención a lo cual, mediante Resolución Rectoral de 24 de marzo de 2021 se nombraron los cargos de Secretaría y Coordinaciones del Centro.

Con fecha de 20 de octubre de 2022 se propone al Rector la sustitución de la persona que ejerce el cargo de Coordinadora de la Comisión de Publicaciones y Comunicación y Transferencia de Conocimiento, D^a. Carmen Botía Morillas, por D^a. María Rocío Rodríguez Casado.

En este contexto, es competencia de este Rectorado, conforme al citado Reglamento y de conformidad con lo previsto en el art. 32.1.o) de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, aprobados por Decreto 298/2003 de 21 de octubre y modificados por Decreto 265/2011, de 2 de agosto, “nombrar los cargos académicos y administrativos a propuesta, en su caso, del órgano competente”. Por razón de lo cual, se resuelve:

PRIMERO. Cesar a D^a. Carmen Botía Morillas como Coordinadora de la Comisión de Publicaciones y Comunicación y Transferencia de Conocimiento del Centro Interdisciplinar de Estudios Feministas, de las Mujeres y de Género (CINEF), nombrando como Coordinadora en su lugar a D^a. María Rocío Rodríguez Casado.

SEGUNDO. Dar traslado del contenido de la presente resolución a las personas interesadas

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, de conformidad con el artículo 8.3 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-

Administrativa, sin perjuicio de que potestativamente se pueda presentar recurso de reposición contra esta resolución, en el plazo de un mes, ante el mismo órgano que la dicta, en cuyo caso no cabrá interponer el recurso contencioso-administrativo anteriormente citado en tanto recaiga resolución expresa o presunta del recurso de reposición, de acuerdo con lo dispuesto en los artículo 123 y siguiente de la ley 39/2015, de 2 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

EL RECTOR

Fdo: Francisco Oliva Blázquez

Resolución Rectoral de 27 de octubre de 2022, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por la que se dispone el cese como Secretaria del Departamento de Organización de Empresas y Marketing de la Profª. Dra. Dña. María Fuentes Blasco

Resolución Rectoral de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, por la que se dispone el cese como Secretaria del Departamento de Organización de Empresas y Marketing de la Profra. Dra. Dña. María Fuentes Blasco.

De conformidad con los artículos 2.2 y 20.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y con el artículo 32 de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla,

Este Rectorado **HA RESUELTO** disponer el cese de la **Profra. Dra. Dña. María Fuentes Blasco**, Catedrática de Universidad de esta Universidad, como **Secretaria del Departamento de Organización de Empresas y Marketing** de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, agradeciéndole los servicios prestados.

Los efectos económicos y administrativos del cese serán desde el 26 de octubre de 2022.

EL RECTOR

Fdo.: Francisco Oliva Blázquez

Resolución Rectoral de 27 de octubre de 2022, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por la que se nombra Secretaria del Departamento de Organización de Empresas y Marketing a la Prof.ª Dra. Dña. Susana Pasamar Reyes

Resolución Rectoral de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, por la que se nombra Secretaria del Departamento de Organización de Empresas y Marketing a la Prof.ª Dra. Dña. Susana Pasamar Reyes.

Vista la propuesta efectuada por la Directora del Departamento de Organización de Empresas y Marketing,

Visto que la profesora Dra. Dña. Susana Pasamar Reyes está acogida al régimen de dedicación a tiempo completo, según lo dispuesto en el artículo 68.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y en el artículo 13.1 de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla,

De conformidad con los artículos 2.2 y 20.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y con el artículo 70 de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla,

Este Rectorado **HA RESUELTO** nombrar a la **Prof.ª Dra. Dña. Susana Pasamar Reyes**, Profesora Titular de Universidad de esta Universidad, **Secretaria del Departamento de Organización de Empresas y Marketing** de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla.

Los efectos administrativos del nombramiento serán desde la fecha de la presente Resolución Rectoral, y los efectos económicos serán desde el día 1 de noviembre de 2022.

EL RECTOR
Fdo.: Francisco Oliva Blázquez

Resolución Rectoral de 28 de octubre de 2022 de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por la que se aprueba el plan de medidas urgentes para el ahorro energético

RESOLUCION RECTORAL DE 28 DE OCTUBRE DE 2022 DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA, POR LA QUE SE APRUEBA EL PLAN DE MEDIDAS URGENTES PARA EL AHORRO ENERGÉTICO EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA

El pasado 2 de agosto se publicó en BOE el Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural. Su artículo 29, normativa aplicable a la Universidad, regula un Plan de choque de ahorro y gestión energética en climatización.

A su vez, el incremento de la energía eléctrica y del gas en el último año, y en particular a partir del conflicto bélico en Ucrania, ha generado una enorme alarma en todas las universidades europeas que han visto como el montante de sus facturas se multiplicaba. En la reunión de octubre de 2022 en Granada de la CRUE SOSTENIBILIDAD las universidades españolas debatieron las consecuencias del incremento de la factura energética y las medidas y planes adoptados o en estudio.

Pese a lo acertado de la gestión de la eficiencia energética por nuestra Universidad, la crisis descrita obliga a realizar un mayor esfuerzo en el control del gasto energético para minimizar el impacto que esta pueda tener en la vida universitaria. En aras a dotar de seguridad jurídica, eficacia y orden a las actuaciones a seguir por nuestra Universidad, estas se plasmarán en un plan de medidas urgentes encaminadas al ahorro energético para el periodo de otoño e invierno.

En atención a lo anterior, para alcanzar el objetivo de ahorro energético buscado, este Rectorado, en el uso de las facultades que le atribuye el artículo 32.1 (letras a, b, y m) de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, a propuesta de la Delegación del Rector para el Campus Sostenible, y escuchado el Consejo de Dirección,

RESUELVE:

Primero. Aprobar el Plan de medidas urgentes para el ahorro energético en la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, que se anexa a la presente Resolución.

Segundo. Mandar a publicar en el Tablón Electrónico Oficial de la Universidad esta Resolución, así como el Plan anexo a la misma, a fin de que pueda desplegar sus efectos, entrando en vigor el 1 de noviembre de 2022.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, de conformidad con el artículo 8.3 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de que potestativamente se pueda presentar recurso de reposición contra esta resolución, en el plazo de un mes, ante el mismo órgano que la dicta, en cuyo caso no cabrá interponer el recurso contencioso-administrativo anteriormente citado en tanto recaiga resolución expresa o presunta del recurso de reposición, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y siguiente de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Sevilla a 28 de octubre de 2022.

EL RECTOR
Francisco Oliva Blázquez

PLAN DE MEDIDAS URGENTES PARA EL AHORRO ENERGÉTICO EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA

Noviembre 2022 - Marzo 2023

1 Motivación

El incremento del precio de la energía eléctrica y del gas en el último año y en particular a partir del conflicto bélico en Ucrania ha generado una enorme alarma en todas las universidades europeas que han visto cómo el montante de sus facturas se multiplicaba por un factor entre 2 y 4 en función de las características propias de cada una de ellas. Por ejemplo, la Universidad de Utrecht (Países Bajos) ha estimado que pasará de pagar de 16 millones de euros en 2022 a 48 millones de euros en 2023. La respuesta de las universidades europeas a este súbito incremento de costes es muy variable pero comprende desde medidas drásticas (vuelta parcial a la docencia online, reducción de plantillas, aumento del periodo de vacaciones) hasta planes con diferentes medidas de ahorro energético.

En la reunión de octubre de 2022 en Granada de la CRUE SOSTENIBILIDAD las universidades españolas debatieron las consecuencias del incremento de la factura energética y las medidas y planes adoptados o en estudio. Algunas universidades ya antes del verano implantaron planes de ahorro que afectaban fundamentalmente a la climatización de los edificios (Universidad de Islas Baleares, Universidad de Zaragoza). A lo largo de este otoño prácticamente todas las universidades españolas están elaborando planes de ahorro energético, y algunas de ellas han suspendido la climatización como medida previa a la elaboración e implantación de estos planes.

La casi totalidad de las universidades andaluzas están adheridas a REDEJA (Red de Energía de la Administración de la Junta de Andalucía) que centraliza la compra de energía para todos los organismos públicos de la Junta. El día 1 de noviembre de 2022 comienza la segunda y última prórroga del contrato de suministro eléctrico con REDEJA y el precio de la electricidad se incrementa a partir de esa fecha de 114 €/MWh (precio medio para la primera prórroga) a 290 €/MWh, lo que para la Universidad Pablo de Olavide supondría un incremento del gasto eléctrico anual en aproximadamente dos millones de euros. La UPO dispone de diversos mecanismos de eficiencia energética basados en la capacidad de desconectar la iluminación y climatización en función de la presencia de

personas en las distintas estancias de la universidad, habiendo sido galardonada por su gestión de eficiencia energética y de instalaciones gracias al control en tiempo real del consumo energético y la monitorización de las instalaciones del campus. Sin embargo, hace falta un mayor esfuerzo en el control del gasto energético para minimizar el impacto que la crisis energética pueda tener en la vida universitaria.

El pasado 2 de agosto de 2022 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE núm. 184) el Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural. En el artículo 29 de dicha norma se establecen las limitaciones de temperatura que habrán de observarse para cumplir los objetivos marcados por el plan de choque de ahorro y gestión energética en climatización, entre las que se encuentran una temperatura no superior a 19°C para espacios calefactados y de 27°C para espacios refrigerados, siempre referidos a una humedad relativa entre el 30 y el 70%. Estos umbrales de temperatura deberán ajustarse, en su caso, para cumplir con lo previsto en el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

En base a las consideraciones anteriores, la Universidad Pablo de Olavide establece el siguiente plan de medidas urgentes encaminadas al ahorro energético en sus instalaciones para el periodo de otoño e invierno que abarca desde el 1 de noviembre hasta el 31 de marzo del curso 2022-2023. En una fase posterior, este plan se complementará con las medidas a aplicar para el periodo de primavera y verano.

2 Periodo estacional de calefacción

Con carácter general, los sistemas de calefacción serán conectados en las distintas estancias de la universidad cuando la temperatura mínima prevista por la AEMET sea inferior a 8 grados, o bien cuando se cumplan simultáneamente las siguientes condiciones:

- La temperatura mínima exterior prevista por la AEMET sea inferior a 12 grados
- La temperatura máxima exterior prevista por la AEMET sea inferior a 20 grados

Estos umbrales serán revisados en futuras versiones de este plan en función de su impacto en la temperatura interior de las distintas estancias de la universidad.

3 Racionalización de los horarios de encendido y apagado de las instalaciones de calefacción

- En aquellos días en que la temperatura exterior así lo determine, la calefacción de las instalaciones se mantendrán encendidas desde las 7:00 h hasta las 12:00 h y desde las 16:00 hasta las 20:00 h, siempre y cuando se detecte la presencia de personas.
- Las aulas que dispongan de sistema de conteo de personas se apagarán automáticamente 10 minutos después de no detectar presencia. En las aulas y despachos que dispongan de detectores de movimiento la desconexión se realizará a los 30 minutos de inactividad. Los/as ayudantes de servicio verificarán el funcionamiento de los sistemas automatizados y en caso de no existir dichos sistemas se encargarán del apagado manual de las estancias no ocupadas.
- Las puertas y ventanas exteriores de las edificaciones deberán permanecer cerradas durante el horario de calefacción (siempre que las condiciones sanitarias lo permitan). La mayoría de las estancias de la universidad disponen de un sistema de ventilación mecánica. En aquellas en que no existiera se permitirá la apertura de las ventanas exteriores durante un breve período de tiempo (siendo 5-10 minutos tiempo suficiente para la renovación del aire viciado). En invierno esta ventilación manual de las estancias deberá hacerse preferentemente al mediodía coincidiendo con la mayor temperatura exterior. Durante la noche las puertas y ventanas de todos los edificios deben permanecer cerradas.
- No se climatizarán los espacios de circulación y los vestíbulos de los edificios.

4 Control de las condiciones de temperatura del interior de los edificios

En cumplimiento del Real Decreto-ley 14/2022 del 1 de agosto:

- La temperatura del aire en los recintos calefactados no será superior a 19°C.
- La temperatura del aire en los recintos refrigerados no será inferior a 27°C.
- Las temperaturas anteriores estarán referidas al mantenimiento de una humedad relativa comprendida entre el 30 % y el 70 %.

No tendrán que cumplir dichas limitaciones de temperatura aquellos recintos que justifiquen la necesidad de mantener condiciones ambientales especiales o dispongan de una normativa específica que así lo establezca (CPDs y laboratorios específicos). Los recintos habitables acondicionados deberán informar,

mediante carteles informativos o el uso de pantallas, de las medidas de aplicación que contribuyen al ahorro energético relativas a los valores límites de las temperaturas del aire, información sobre temperatura y humedad, apertura de puertas y regímenes de revisión y mantenimiento.

5 Control del alumbrado exterior

La iluminación exterior se mantendrá al 33% de su máxima capacidad después del cierre del metro (23:00 h en días laborables) hasta que sea reemplazada por luz natural. Esta medida se revisará y modificará en función del impacto que pueda tener como elemento de seguridad en el campus.

En la medida que lo permita la disponibilidad presupuestaria se seguirá sustituyendo las lámparas incandescentes y halógenas por las de tecnología LED, que emplea una potencia diez veces menor que las incandescentes y una vida útil diez veces mayor.

6 Utilización de dispositivos eléctricos de calefacción individual

Salvo causa excepcional justificada y debidamente autorizada por el equipo rectoral queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo eléctrico de calefacción individual. Esta prohibición se fundamenta en el alto consumo eléctrico y en el aumento del riesgo de incendio y sobrecarga de la instalación eléctrica. Se estima que el uso masivo de estos dispositivos supone actualmente más del 10% de la factura de la luz en los meses de invierno.

7 Cierre de edificios administrativos

Se podrá adoptar el cierre de los edificios administrativos (Edificios 9, 12, 44 y rectorado) en horario de tarde. Para ello, la actividad existente en estos edificios durante las tardes debería pasar a modalidad de teletrabajo y/o asistencia en línea.

8 Otras medidas de ahorro

El consumo eléctrico de los equipos informáticos puede suponer hasta un 10% de la factura eléctrica de la universidad. La elección del equipo y la gestión temporal de su uso puede ser una fuente importante de ahorro. De promedio un ordenador de sobremesa gasta entre 80 y 150 W, un ordenador portátil entre 20 y 50 W, una tableta 10 W (en carga) y un teléfono móvil entre 2 y 5 W (en carga). También de promedio un equipo informático que gastara 40 W con uso normal pasaría a gastar 15 W en modo ahorro (suspensión o hibernación),

2 W si se apaga y 0 W si se desconecta de la red. En contra de una creencia extendida los salvapantallas no ahorran energía. Por todo ello,

- El personal de la UPO, con carácter general, debe apagar los ordenadores al final de la jornada laboral, y antes si prevén su no utilización durante una o varias horas.
- El personal de la UPO debe mantener habilitado los sistemas de ahorro de sus equipos informáticos.

Los laboratorios experimentales son espacios de alto consumo energético. Por las características de su equipamiento o por el tipo de trabajo que se lleva a cabo algunos laboratorios requieren de climatización constante y específica. Aquellos laboratorios que no lo requieran serán tratados de la misma forma que cualquier otra estancia de la universidad. En todo caso:

- El personal de laboratorio velará por el apagado de los equipos informáticos y de laboratorio que no requieran su uso continuado.

Además, todo el personal de la UPO debe contribuir al ahorro energético mediante:

- El apagado de las luces cuando salga de las estancias que se queden vacías, independientemente de que exista gestión automatizada.
- El acondicionamiento en lo posible del área de trabajo para aprovechar al máximo la luz natural y las corrientes de aire.
- Se debe minimizar el uso de papel, impresoras y fotocopadoras. No imprimir documentos si se puede realizar la misma función usando un formato digital. Establecer por defecto la impresión por las dos caras y en blanco y negro en la configuración de las impresoras. Reutilizar el papel usado en la medida de lo posible.
- Evitar el uso de agua caliente en laboratorios y edificios deportivos cuando no sea imprescindible, desconectando termos eléctricos y calderas.
- Avisar a los/as ayudantes de servicio de cualquier anomalía observada en la iluminación, climatización e iluminación exterior de los edificios en relación con el plan de ahorro energético.
- Tener en cuenta el grado de eficiencia energética en la adquisición de nuevos equipos. Los electrodomésticos con etiqueta energética y las pantallas de ordenador que se adquieran para el campus por cualquier vía deben tener etiqueta energética A o B. En la medida de lo posible favorecer la adquisición de equipos informáticos portátiles frente a los de sobremesa.
- Hacer uso de las aulas al aire libre cuando las condiciones climáticas y los requerimientos docentes lo permitan.

9 Vigencia y modificación del plan de medidas urgentes para el ahorro energético

El presente plan entrará en vigor el 1 de noviembre de 2022. Las medidas de ahorro energético no afectadas por el Real Decreto-ley 14/2022 del 1 de agosto serán revisadas y modificadas en función de su impacto sobre la comunidad universitaria y el ahorro energético generado. La Delegación del Rector para el Campus Sostenible y el Área de Infraestructuras, Mantenimiento y Eficiencia Energética se encargarán de la reevaluación del plan y de las posibles modificaciones que serán publicadas en nuevas versiones de este documento, cuya vigencia se extenderá, en cualquier caso, hasta el 31 de marzo del 2023.

Resolución Rectoral de 31 de octubre de 2022, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla por la que se nombra Coordinadora de la Alianza de Universidades Europeas a la Profª. Dra. Dña. Rocío Ruiz Benítez

Resolución Rectoral de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla por la que se nombra Coordinadora de la Alianza de Universidades Europeas a la Profra. Dra. Dña. Rocío Ruiz Benítez.

Visto que la profesora Dra. Dña. Rocío Ruiz Benítez está acogida al régimen de dedicación a tiempo completo, según lo dispuesto en el artículo 68.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y en el artículo 13.1 de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla,

De conformidad con los artículos 2.2 y 20.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y con el artículo 32.1.o) de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla,

Este Rectorado **HA RESUELTO** nombrar a la **Profra. Dra. Dña. Rocío Ruiz Benítez**, Catedrática de Universidad de esta Universidad, como **Coordinadora de la Alianza de Universidades Europeas**.

Los efectos económicos y administrativos son desde el día 15 de septiembre de 2022. El presente nombramiento está equiparado económicamente al cargo de Decana y no implica reducción docente.

EL RECTOR

Fdo.: Francisco Oliva Blázquez

Resolución Rectoral de 7 de noviembre de 2022, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por la que se aprueba el III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

RESOLUCIÓN RECTORAL DE 7 DE NOVIEMBRE DE 2022, DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA, POR LA QUE SE APRUEBA EL III PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA

La Universidad Pablo de Olavide se compromete con el fomento y la garantía de la igualdad de género en el ámbito universitario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de sus Estatutos, aprobados por Decreto 298/2003, de 21 de octubre, y modificados por Decreto 265/2011, de 2 de agosto. Por esta razón, mediante Resolución Rectoral de 10 de noviembre de 2017 se aprobaba el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017-2020, que tuvo que ser prorrogado por Resolución Rectoral de 9 de noviembre de 2021, para poder atender con tiempo y acierto a las modificaciones normativas que estaban en el horizonte en esos momentos.

Así, entre otras, el 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, vino a establecer un nuevo marco jurídico que debía ser tenido en cuenta en la negociación y elaboración de los nuevos planes de igualdad.

Concluidos los trabajos de elaboración del III Plan, aprobado este por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, en su sesión de 26 de septiembre de 2022, procede pasar a su aprobación definitiva y a darle la adecuada publicidad para su entrada en vigor.

Es por ello que, en atención a todo lo anterior, a propuesta de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, y al amparo de las facultades que me confieren los artículos 32.1.a), b) y x) de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, este Rectorado, **RESUELVE:**

Primero. Aprobar el III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla.

Segundo. Mandar publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de la Universidad Pablo de Olavide, sin perjuicio de su publicación previa en el Tablón Electrónico Oficial, así como el Plan anexo a la misma, que se publicará en la página web de la Universidad, a fin de que pueda desplegar sus efectos, entrando en vigor el 8 de noviembre de 2022.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, de conformidad con el artículo 8.3 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de que potestativamente se pueda presentar recurso de reposición contra esta resolución, en el plazo de un mes, ante el mismo órgano que la dicta, en cuyo caso no cabrá interponer el recurso contencioso-administrativo anteriormente citado en tanto recaiga resolución expresa o presunta del recurso de reposición, de acuerdo con lo dispuesto en los artículo 123 y siguiente de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Sevilla, a 7 de noviembre de 2022.

EL RECTOR
Francisco Oliva Blázquez

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

ÍNDICE

PRESENTACIÓN DEL RECTOR.....	3
PRESENTACIÓN DE LA DELEGADA DEL RECTOR PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO	4
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. METODOLOGÍA.....	7
2.1. FASES DEL PROCESO METODOLÓGICO CON ENFOQUE PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN	8
3. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO	11
3.1. DATOS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UPO.....	11
3.1.1. Participación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la UPO en 2022.	11
3.1.2. Situación de mujeres y hombres en los diferentes sectores universitarios en la UPO en el curso académico 2020/2021.....	15
3.1.3. Situación de mujeres y hombres en investigación en la UPO en el curso académico 2020/2021.	17
3.1.4. Situación salarial del personal de la UPO en 2020.....	18
3.2. PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS REALIZADOS A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.....	20
3.3. PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS GRUPOS DE DISCUSION	21
4. EJES, OBJETIVOS Y ACCIONES	22
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	35
6. TEMPORALIZACIÓN	39
7. DOTACIÓN PRESUPUESTARIA.....	39
8. REFERENCIAS	40
9. ANEXOS.....	43
Anexo 1. Indicadores de Ejecución, Resultado e Impacto adscritos a los distintos ejes y objetivos del plan.	43
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. 65	
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.	67
Anexo 4. Modelo de guion de entrevista facilitada a los decanatos y utilizado como guía en los grupos de discusión.....	69

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 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 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 seguimiento 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.

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 administraciones 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

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.

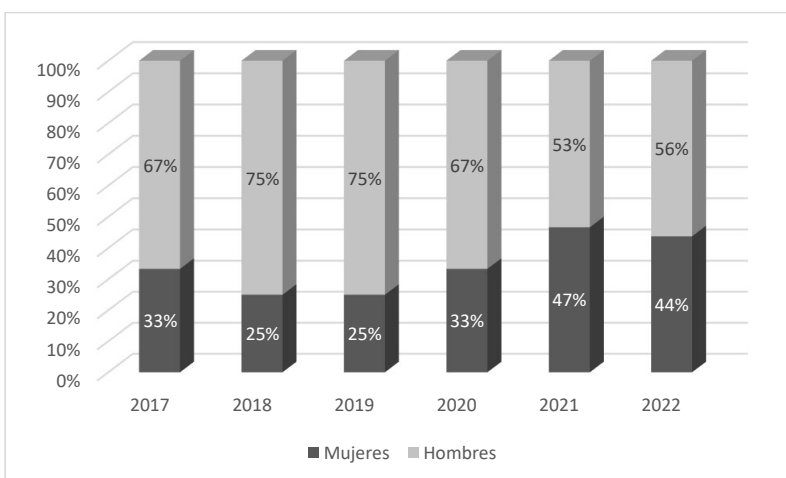


Tabla 2. Número de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno en 2022.

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.

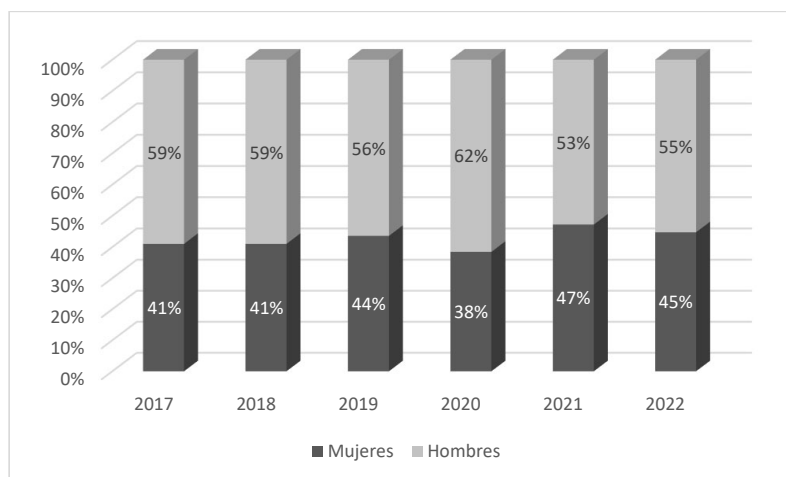


Tabla 3. Número de mujeres y hombres en Equipos Decanales, Dirección de Facultades y Escuelas en 2022.

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

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

² Secretarios/as.

TOTAL	4	3	13	10	3	4	20	17	37
-------	---	---	----	----	---	---	----	----	----

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

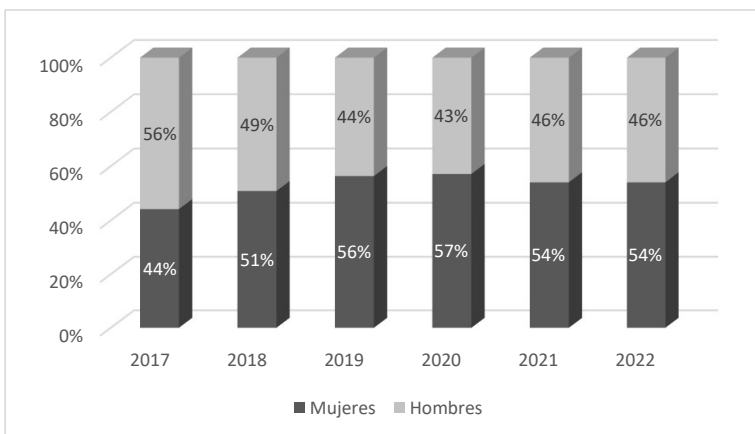
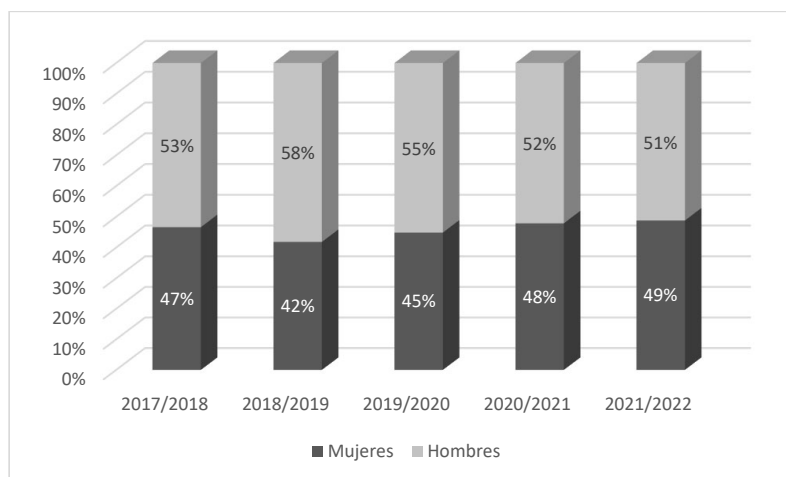


Tabla 4. Número de mujeres y hombres en Claustro en 2022.

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.



3.1.2. 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	12	15	27

Experimentales y Humanidades			
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.

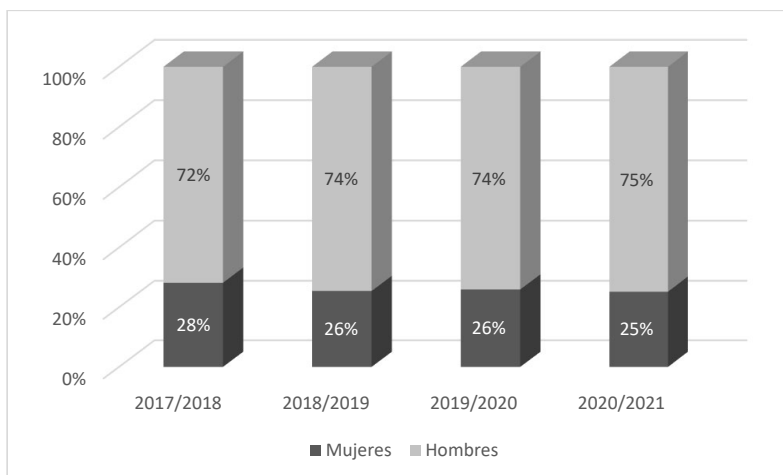
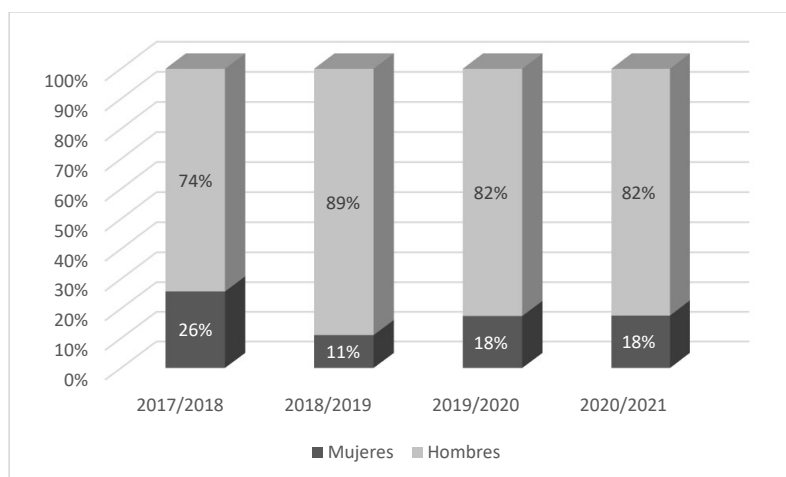


Gráfico 6. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres que dirigen proyectos de investigación competitivos o art. 83 LOU, por año académico, de 2017 a 2021.



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.

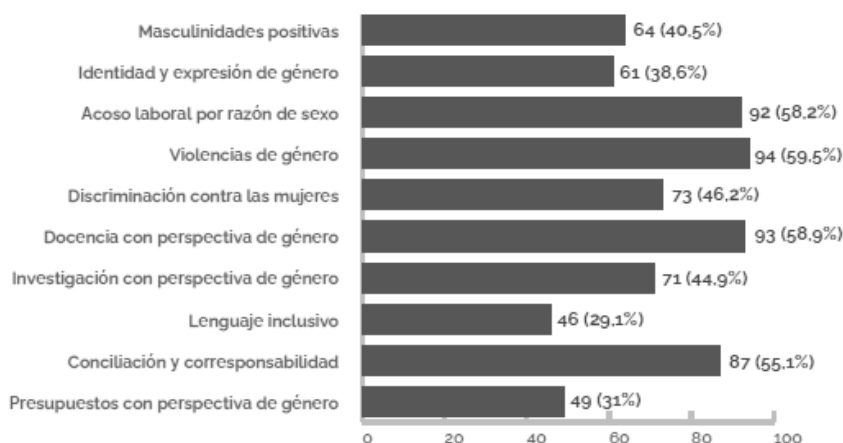
La mayoría de las personas participantes coincidieron en la necesidad de trabajar de una manera transversal el enfoque de género, señalando como ejes prioritarios, los siguientes:

- 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 cuanto 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 DISCUSION

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

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 estereotipos 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.

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.

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.

Eje 4. Docencia, Investigación y Transferencia

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.

Eje 6. Universidad libre de violencias

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 los siguientes:

- O1.1 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

- O1.2 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

- O1.3 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 ecuanímes 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:

- O2.1 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:

- O3.1 **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

- O3.2 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:

- O4.1 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

- O4.2 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

- O4.3 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:

- O5.1 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

- O5.2. 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 LGTBI+ 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:

- O6.1 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

- O6.2 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

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:

1. 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.
2. 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. 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 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. 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://glocaevalweek.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/presupu-estos-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

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	Anual	TV FyC UTC/SP	1.7

	equilibrada de mujeres y hombres			
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	OBJETIVO
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	Anual	DRIG VEPA FyC	O1.3

	competentes en materia de igualdad de género			
I-R1.3.G	Publicación anual de la convocatoria de ayudas	Anual	DRIG	O1.3

INDICADORES DE RESULTADO				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	OBJETIVO
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

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	OBJETIVO
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	OBJETIVO
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	Anual	DRIG VP GE	3.7

	acciones formativas impartidas			
--	--------------------------------	--	--	--

INDICADORES DE RESULTADO				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	OBJETIVO
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	Anual	DRIG VP GE	O3.2

	actividad por encima del 75%			
--	------------------------------	--	--	--

INDICADORES DE IMPACTO				
INDICADOR	DEFINICIÓN/CÁLCULO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	OBJETIVO
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	OBJETIVO
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	OBJETIVO
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	OBJETIVO
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	OBJETIVO
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	OBJETIVO
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	OBJETIVO

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.
- 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.
- Juan Jaldón Rebollo. Representante del Consejo de Estudiantes.
- 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 guion 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.