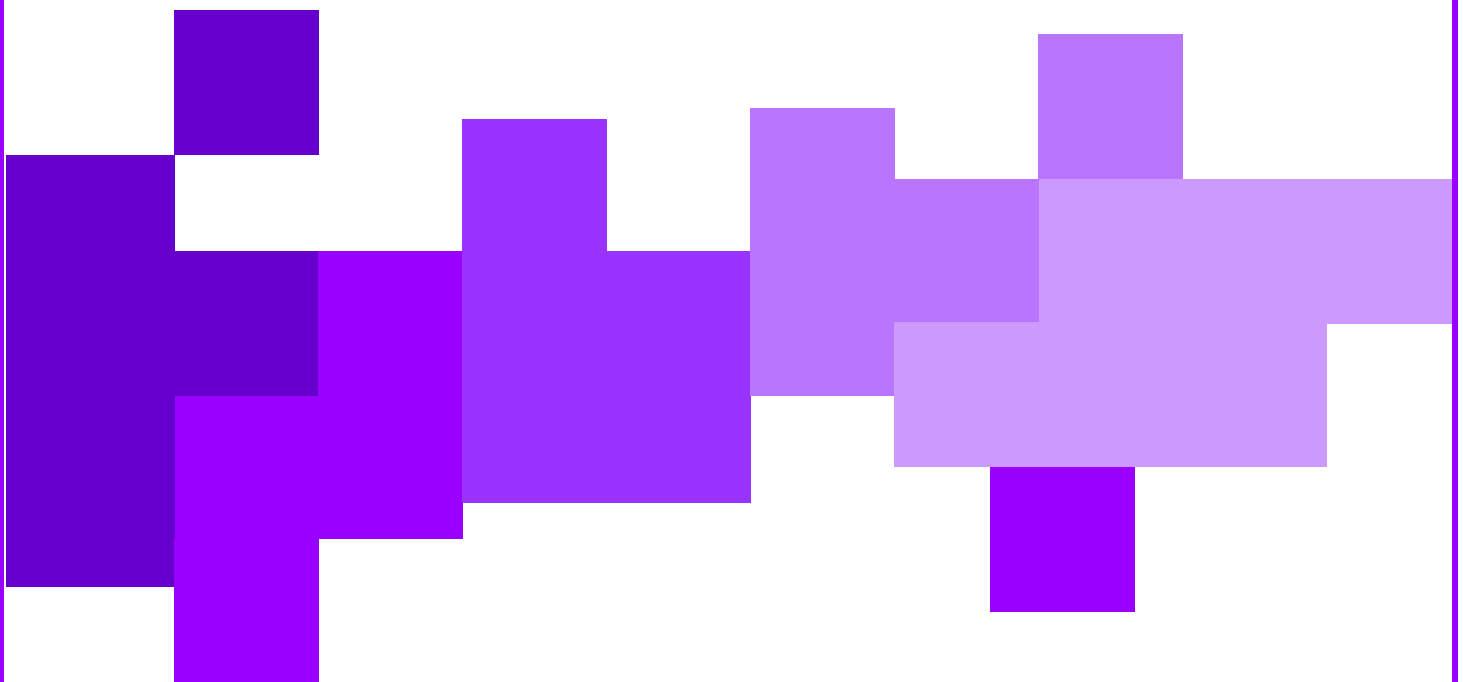


I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA

(2012-2015)



Edita: Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla.

Realizado por: Comisión Experta en Materia de Igualdad; Comisión Consultiva para la Implantación del I Plan de Igualdad (2012-2015) de la UPO; *Oficina para la Igualdad e Integración Social*, del Vicerrectorado de Cultura y Participación Social de la UPO.

ISBN:

Marzo de 2012

I PLAN DE IGUALDAD (2012-2015) DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| A MODO DE PRESENTACIÓN | 5 |
| 1. PREÁMBULO | 7 |
| 2. MARCO NORMATIVO | 9 |
| 3. PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD | 16 |
| 4. CONCLUSIONES DEL ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA | 20 |
| 4.1. Representación de los Órganos Colegiados | 20 |
| 4.2. Mapa cuantitativo de distribución de mujeres y hombres entre el alumnado, PAS y PDI de la UPO | 24 |
| 4.3. Factores implicados en las experiencias de conciliación de mujeres y hombres en la UPO | 35 |
| 5. ESTRUCTURA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UPO | 37 |
| 6. EJES: OBJETIVOS, ACCIONES E INDICADORES | 38 |
| 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 66 |
| TABLA RESUMEN DE LOS EJES, OBJETIVOS, METAS, ACCIONES E INDICADORES | 67 |

A MODO DE PRESENTACIÓN.

La Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización. Para ello es necesario alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta institución, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, definida como: *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y/o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestra universidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Conscientes de la importancia del compromiso adquirido y de los objetivos a alcanzar, se promoverán los medios necesarios para garantizar una comunicación, tanto interna como externa, que informe de todas las decisiones que se adopten a este respecto proyectando una imagen de nuestra universidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Juan Jiménez Martínez
Rector Magnífico Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

Sevilla a 6 de septiembre de 2010

1. PREÁMBULO.

Durante el curso 2007-08 las actividades de concienciación, formación e investigación que se venían desarrollando en la UPO a través del Aula de Género del Vicerrectorado de Promoción Social y Cultural desde 1999, se empiezan a dirigir hacia la filosofía explicitada en las políticas públicas en materia de igualdad de género que se acaban concretando en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Desde 2007, insertas entre las competencias del Vicerrectorado de Participación Social dentro del área temática de Igualdad e Integración Social, las acciones relativas a dar cumplimiento a estas leyes dentro de la UPO se reorganizan dentro del concepto de unidades de igualdad que aparecen en los textos legales citados, impulsando la reflexión sobre las mismas con la organización del II Encuentro Nacional de Unidades de Igualdad en nuestra universidad.

Ya en Noviembre de 2008, el Consejo de Gobierno de la UPO acuerda la creación de la Oficina para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UPO como unidad funcional de la estructura administrativa de la universidad y órgano permanente para el desarrollo de las políticas de igualdad que la institución promueva. Y es a partir de aquí, cuando la UPO y el resto de las universidades andaluzas, organizadas en red, asumen el compromiso para lograr el arranque de los estudios-diagnóstico necesarios, con el objetivo de diseñar e implantar los planes de igualdad en estos contextos educativos.

Muchos y diversos han sido los caminos recorridos, las estrategias utilizadas, los escollos sorteados... en fin, una carrera de fondo mantenida contra viento y marea. Pero nuestra universidad contaba en su seno con un importante bagaje cultural (de valores, actitudes y comportamientos) al respecto: una mujer como primera rectora, un Aula de Género muy activa y activista, unos programas de doctorado en estudios feministas con reediciones continuas y con diversidad de temáticas en un proceso de recreación permanente, en la adaptación a situaciones de la realidad social y a las leyes que la norman.

Entre 2010 y 2011 se realiza el Estudio Diagnóstico para evaluar la situación de igualdad de hombres y mujeres de la comunidad universitaria de la UPO con el objetivo de poder sustentar en él la orientación que habría de tener el Plan de Igualdad de nuestra universidad. Se contó con la implicación de personas expertas en cuestión de género del PDI, así como con la colaboración de un importante número de Personal de Administración y Servicios y la invitación a participar a todos los estamentos y personas de la comunidad universitaria en su totalidad.

Una vez analizados los resultados del Estudio Diagnóstico se ha procedido a la elaboración del I Plan de Igualdad de la UPO, en cumplimiento de los compromisos que requieren las leyes externas y el programa electoral del Rector actual, que se reflejan además en los planes estratégicos en ejecución.

La implantación del mismo depende de su aprobación por parte de los máximos órganos de gobierno de la UPO. Su ejecución nos conducirá a conseguir logros con repercusión en los contratos programa y a aportar mejoras para lograr una universidad más igualitaria en una sociedad más justa.

D^a. Rosalía Martínez García
Vicerrectora de Cultura y Participación Social UPO

2. MARCO NORMATIVO.

- **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
 2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:
 - a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - b) La creación de postgrados específicos.
 - c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.
- **LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.**

Artículo 23. Políticas de empleo.

6. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Artículo 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.

1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

2. El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda.
3. Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

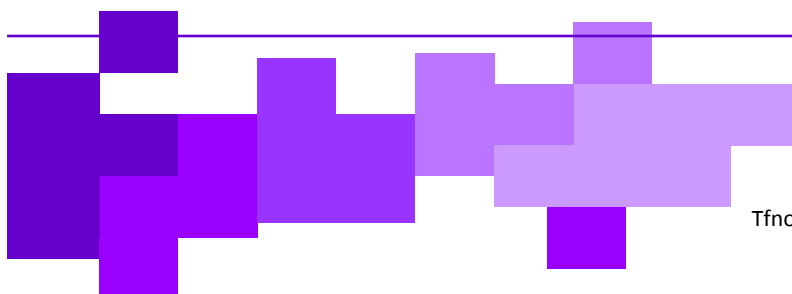
Artículo 21. Proyectos de investigación.

1. El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.
2. El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades públicas de Andalucía.
3. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán por que en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género.

- **1º PLAN ESTRATÉGICO para la igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.**

Línea de Actuación 2.- EDUCACIÓN

Objetivo 5.- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos estudios y profesiones.



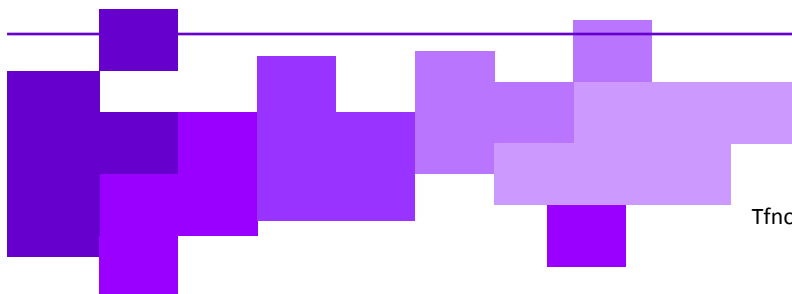
Medidas:

- 5.1. Realización de actuaciones de sensibilización tanto al alumnado como a las AMPAS para promover una mayor presencia de mujeres y hombres en aquellas carreras universitarias en las que cada sexo está subrepresentado, así como medidas de orientación académica y profesional a través de los Departamentos y Equipos de Orientación y los Planes de Acción Tutorial.
 - 5.2. Arbitrar medidas de apoyo para el cuidado de familiares a cargo en las Universidades Andaluzas.
 - 5.3. Estudio y análisis de la incidencia en hombres y mujeres de las becas concedidas para el acceso a estudios universitarios en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
 - 5.4. Aplicación de acciones positivas para incrementar el número de mujeres catedráticas de Universidad, y en otros niveles educativos, corrigiendo la situación de desequilibrio actual entre hombres y mujeres.
 - 5.5. Desarrollo de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en educación, desde una perspectiva de género. Seguimiento e inspección de su cumplimiento y desarrollo.
- **LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOM-LOU).**

TÍTULO IV. De la Coordinación Universitaria.

Artículo 27 bis. Conferencia General de Política Universitaria.

1. La Conferencia General de Política Universitaria, sin perjuicio de las funciones atribuidas a los órganos de coordinación universitaria de las Comunidades Autónomas, es el órgano de



concertación, coordinación y cooperación de la política general universitaria al que le corresponden las funciones de:

- e) Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la universidad.

Treinta y nueve. El apartado 1 del artículo 41 queda redactado del siguiente modo:

«1. La universidad desarrollará una investigación de calidad y una gestión eficaz de la transferencia del conocimiento y la tecnología, con los objetivos de contribuir al avance del conocimiento y del desarrollo tecnológico, la innovación y la competitividad de las empresas, la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, el progreso económico y social y un desarrollo responsable equitativo y sostenible, así como garantizar el fomento y la consecución de la igualdad.»

Cuarenta y seis. El párrafo b) del apartado 2 del artículo 46 queda redactado del siguiente modo, y se añaden los párrafos i), j) y k), con la siguiente redacción:

- «b) La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos.»
- «i) Obtener reconocimiento académico por su participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación.
- j) Recibir un trato no sexista.
- k) Una atención que facilite compaginar los estudios con la actividad laboral.»

Disposición adicional duodécima. Unidades de igualdad.

Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

- **OTRA NORMATIVA UNIVERSITARIA:**

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- RD 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, artículos 6.3 y 8.1
- RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

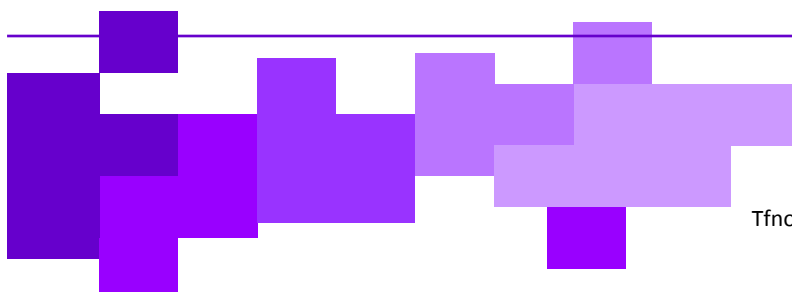
- **PLAN ESTRATÉGICO de la Universidad Pablo de Olavide (2009-2011):**

BLOQUE IV. INTEGRAR A LA UNIVERSIDAD EN SU ENTORNO A TRAVÉS DEL EJERCICIO DE SU RESPONSABILIDAD SOCIAL.

- **OBJETIVO 13. DEFINIR ACTUACIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD RELACIONADAS CON LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO, VOLUNTARIADO, IGUALDAD Y SOSTENIBILIDAD AL CAMPUS.**

- **Estrategia 13.3: Poner en marcha y definir la estructura interna de la Oficina para la Igualdad.**

Responsable: Vicerrectorado de Participación Social.



13.3.1: Analizar la situación de la comunidad universitaria en materia de Igualdad y desarrollar una propuesta de actividades de sensibilización, formación y aplicación en políticas en dicha materia.

13.3.4: Fijar la dotación presupuestaria.

- **ESTATUTOS de la Universidad Pablo de Olavide:**

Modificación de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, donde se incluye lo siguiente:

«**Disposición adicional tercera:** *Unidad de Igualdad.* La Universidad contará en su estructura orgánica con una Unidad para la Igualdad entre mujeres y hombres».

«El Proyecto aprobado permite adaptar los Estatutos de la Universidad a los cambios que la Ley Orgánica 4/2007, ha introducido en la estructura orgánica y académica de las Universidades, en la carrera docente y en otros aspectos puntuales. Además, la ocasión que brindaba la obligatoriedad de la reforma legal ha sido aprovechada para mejorar, aclarar y actualizar la redacción de algunos artículos de los Estatutos. Por otro lado, a la hora de reformar los diferentes preceptos de los Estatutos se ha intentado en todo momento evitar el uso de un lenguaje sexista que discrimine o invisibilice a una parte de la comunidad universitaria. No obstante, en aplicación tanto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, toda referencia que pudiera persistir en el texto estatutario (particularmente en los preceptos en los que no se haya operado ninguna reforma) a personas, colectivos, cargos académicos y órganos cuyo género sea masculino estará haciendo referencia al género gramatical neutro, incluyendo, por tanto, la posibilidad de referirse tanto a mujeres como hombres. »

3. PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Para integrar la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario de manera efectiva y estratégica, es necesario realizar un proceso completo, que permita realizar las adaptaciones necesarias para la consecución de dicho objetivo.

Así, durante este proceso, en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla se han desarrollado una serie de actuaciones, realizadas con el apoyo técnico de Fundación Mujeres y el Instituto Andaluz de la Mujer, de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía.

A continuación se detallan las fases que se han llevado a cabo para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la UPO:

1. ADQUISICIÓN DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD.

El 6 de septiembre de 2010 tuvo lugar la firma del **documento “La Universidad Pablo de Olavide y su compromiso con la Igualdad”**, por parte de D. Juan Jiménez Martínez, Rector Magnífico de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. La firma de dicho documento supuso la consideración de la igualdad como un objetivo prioritario para esta universidad, y un compromiso con dicho principio por parte del Equipo de Gobierno de la UPO.

Posteriormente se realizó la comunicación de dicho compromiso a toda la comunidad universitaria (Personal de Administración y Servicios, Personal Docente e Investigador y alumnado) de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

Otro aspecto que resulta interesante resaltar en este sentido, es la puesta en marcha de una acción formativa y de sensibilización sobre uso no sexista del lenguaje, dirigida al Equipo de Gobierno y cargos de responsabilidad de la UPO, y que tuvo lugar el 16 de marzo de 2011.

2. CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO.

En el caso de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla se crearon dos comisiones de igualdad en el entorno universitario, con funciones y objetivos distintos.

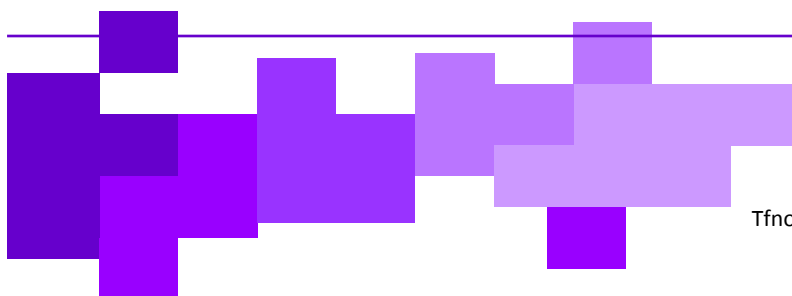
- ✓ **COMISIÓN CONSULTIVA PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.** Dado que el Plan de Igualdad tiene carácter transversal, debe realizarse con la participación de todos los órganos universitarios y, por tanto, debe crearse un grupo de trabajo compuesto de forma paritaria, por distintas personas del Equipo de Gobierno, de la Dirección del PDI y PAS (con poder de decisión) y de la representación legal del personal (PAS y PDI) y del alumnado, para facilitar e impulsar el proceso de implantación del citado Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide.

- ✓ **COMISIÓN EXPERTA EN MATERIA DE IGUALDAD.** Compuesta por Personal Docente e Investigador vinculado a los estudios de género e igualdad en la UPO desde su creación.

3. ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Constituye la base para la posterior elaboración del Plan de Igualdad, ya que identifica dónde se están produciendo los desequilibrios o desigualdades de género. Para su elaboración, por tanto, se han definido una serie de indicadores que reflejen la posición y participación de mujeres y hombres que conforman la comunidad universitaria.

Se han solicitado una serie de datos de carácter cuantitativo a distintas Áreas, Unidades, Centros, Oficinas y Servicios de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, para su posterior análisis y elaboración del Estudio Diagnóstico.



Para recopilar los datos necesarios para la posterior elaboración del Estudio Diagnóstico, desde el Vicerrectorado de Participación Social se contactó de manera formal con los demás Vicerrectorados implicados en el Diagnóstico, así como con la Gerencia de la UPO, con el objetivo de informar a las/os responsables de dichos Vicerrectorados y Gerencia de la realización del Estudio y de la petición de datos a las Áreas, etc.

Posteriormente se enviaron desde el Vicerrectorado de Participación Social sendas cartas de solicitud de datos a las Áreas, Unidades, etc., implicadas en el Estudio.

Paralelamente a esta revisión de la posición de mujeres y hombres en la UPO (Estudio 1), se realizó un diagnóstico de los factores implicados en las experiencias de conciliación de mujeres y hombres en la UPO (Estudio 2), con el objetivo de ampliar la información obtenida mediante el desarrollo de la revisión.

Para la realización del Estudio Diagnóstico de la Situación de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la UPO se tuvo en cuenta la *Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal*.

En base a los resultados del presente estudio, se desarrolla el I Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, siguiendo las siguientes fases del proceso:

4. DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

- ✓ Diseño del Plan.
- ✓ Negociación y aprobación del Plan.
- ✓ Difusión del Plan de Igualdad.

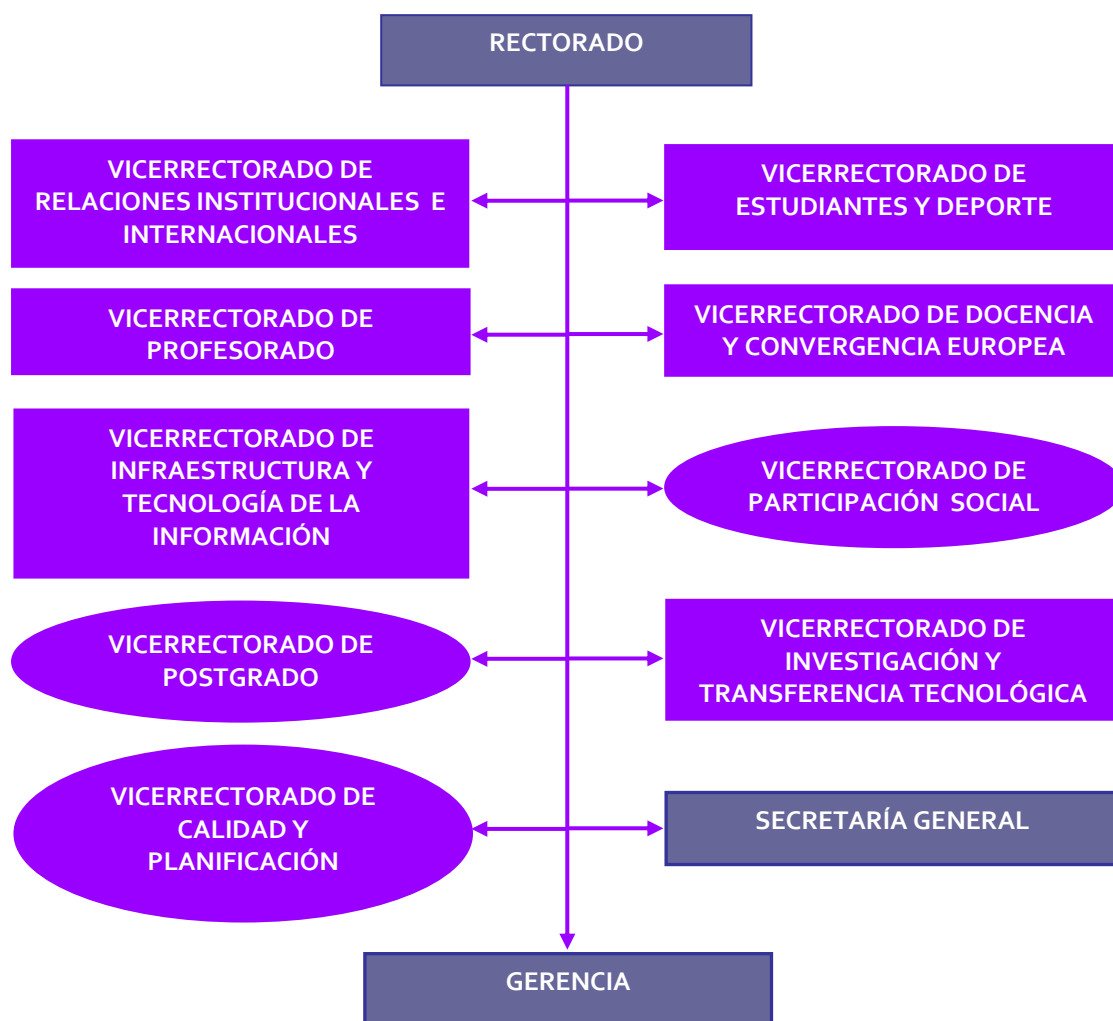
5. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

- ✓ Ejecución.
- ✓ Seguimiento.
- ✓ Evaluación.

4. CONCLUSIONES DEL ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA¹.

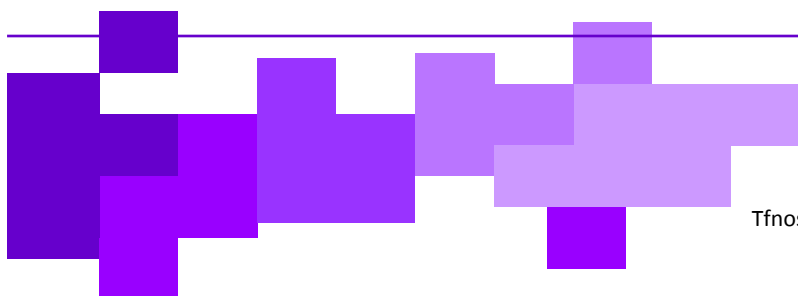
4.1. Representación de los Órganos Colegiados.

- Organigrama del Consejo del Dirección de la UPO.



□ Puestos ocupados por hombres. ○ Puestos ocupados por mujeres. ■ Miembros natos.

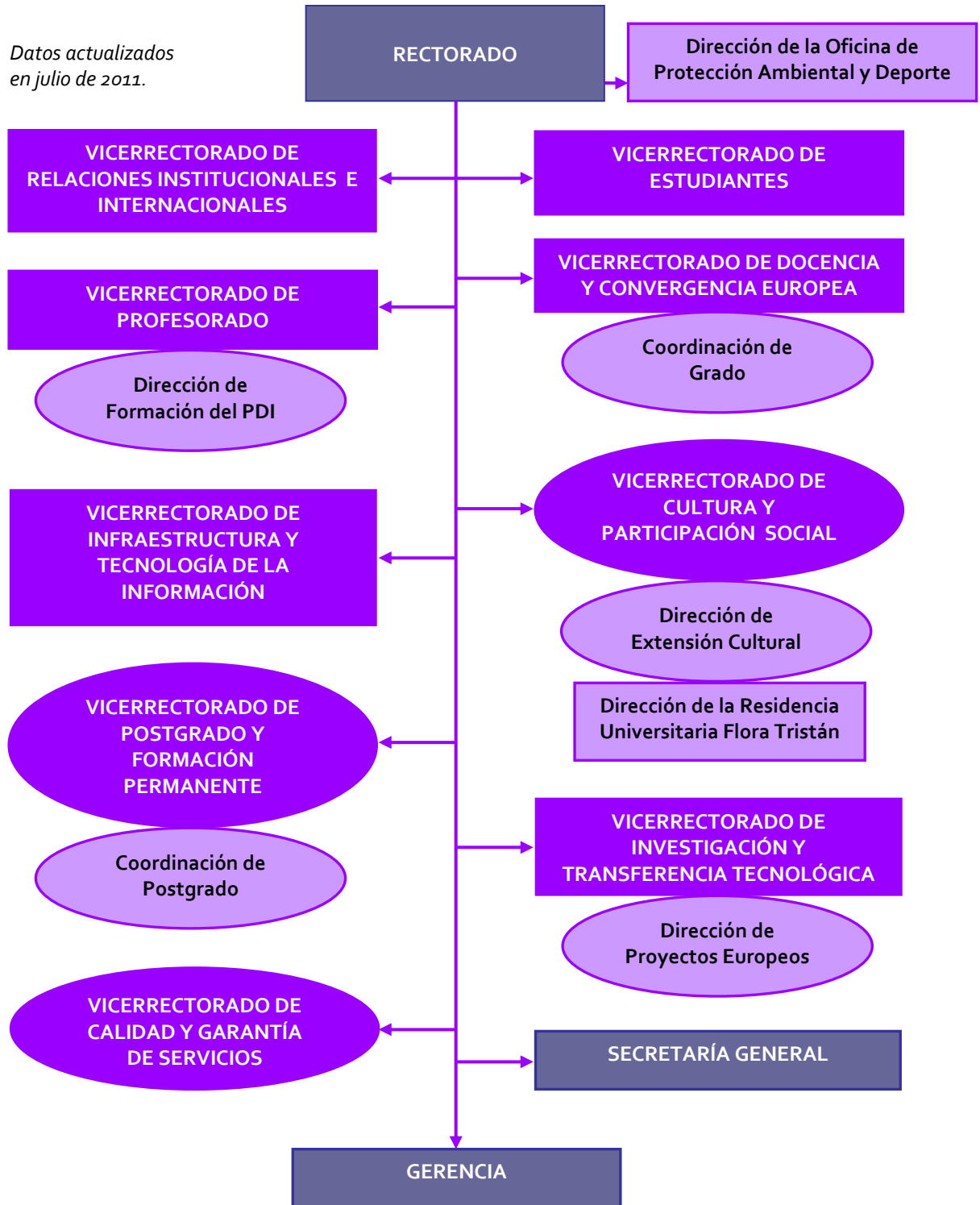
¹ Desde la elaboración del *Estudio Diagnóstico de la Situación de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la UPO* ha habido modificaciones en varios datos. Algunos de ellos han sido actualizados para esta publicación.



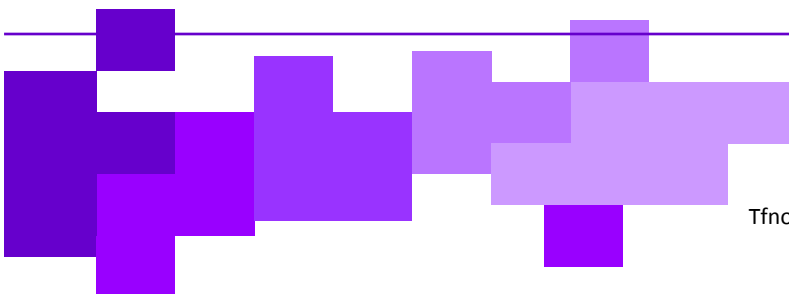
En relación al porcentaje de mujeres y hombres que ocupaban puestos de responsabilidad en el Consejo de Dirección de la UPO –curso 2009/2010-, es importante señalar que el cargo de Rector Magnífico estaba ocupado por un hombre, mientras que en el caso de los Vicerrectorados, el 66,66% de estos los ocupaban hombres, y el 33,33%, mujeres. Si además, se contemplan los cargos de Secretaría General y Gerencia, que también estaban ocupados por hombres, el porcentaje de éstos en el Consejo de Dirección es del 75%, frente al 25% de mujeres. Estos datos muestran que no se cumplía con el criterio de representatividad en este ámbito.

Sin embargo, en el segundo trimestre de 2011 se han celebrado elecciones rectorales, tras las cuales ha habido cambios en el Equipo de Gobierno que han repercutido en la representatividad de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección. A continuación se detalla el nuevo organigrama:

Datos actualizados
en julio de 2011.



□ Puestos ocupados por hombres. ○ Puestos ocupados por mujeres. ■ Miembros natos.



Según los datos actualizados en julio de 2011, tras la toma de posesión del nuevo Consejo de Dirección –Rectorado, Vicerrectorados, Direcciones Generales y Coordinaciones (dependientes de los Vicerrectorados), Gerencia y Secretaría General-, pueden contabilizarse un total de 11 hombres (61,11%), y 8 mujeres (38,88%), por lo que el nuevo Equipo de Gobierno está más cercano al cumplimiento del criterio de representatividad.

- **Integrantes del Claustro.**

El Claustro de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla se compone de 105 personas, divididas en 5 grupos o sectores. El primero de ellos sería el integrado por los *Miembros Natos*, que son 3, el 100% de ellos, hombres.

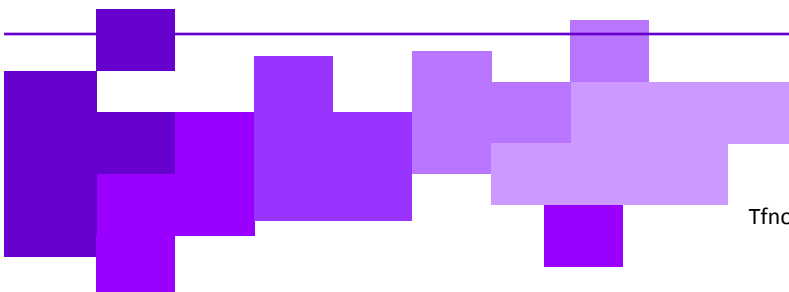
El *Sector A*, compuesto por Personal Docente e Investigador funcionario de la UPO con titulación de Doctorado, lo conforman un total de 64 personas, de las que 51 son hombres (el 79,69%), y 13 son mujeres (20,31%). El *Sector B*, compuesto por PDI no funcionario, lo integran un total de 16 personas, con una composición totalmente paritaria (50% hombres, 50% mujeres).

El *Sector C*, Estudiantes, lo integran 9 personas, de las que 7 (77,78%) son hombres y 2 (22,22%) son mujeres. Por último, el *Sector D*, que esta compuesto por PAS, lo integran 13 personas, de las que 11 son hombres (84,62%), y 2 son mujeres (15,38%).

En conclusión, puede afirmarse que la mayor parte de los grupos o sectores que componen el Claustro está formado por hombres, exceptuando el *Sector B*, que es paritario.

- **Integrantes de la Junta Consultiva.**

La Junta Consultiva de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla está compuesta por 17 personas –Presidente, Miembros y Secretario-.



El cargo de Presidente está ocupado por el Rector, y el de Secretario está ocupado por el Secretario General de la UPO, ambos hombres. De los 15 miembros, 11 son hombres (73,33%) y 4 son mujeres (26,67%).

Puede concluirse, al igual que en los demás órganos colegiados, que la Junta Consultiva está formada en su mayor por hombres, por lo que la representación femenina es escasa.

4.2. Mapa cuantitativo de distribución de mujeres y hombres entre el alumnado, Personal de Administración y Servicios y Personal Docente Investigador de la UPO. Datos relativos al curso académico 2009/2010.

- **Alumnado.**

- **Distribución del alumnado por Facultad.** A pesar de que la mayor parte del alumnado matriculado en la UPO son mujeres (58,77%), si tenemos en cuenta la distribución de dicho alumnado por Facultades, encontramos que las más ‘feminizadas’ son la Facultad de Ciencias Sociales y la de Humanidades, mientras que las más ‘masculinizadas’ son la Escuela Politécnica Superior y la Facultad de Deporte. El resto de Facultades presentan una distribución más equilibrada, con una mayor presencia de alumnas en la mayor parte de ellas –Facultad de Ciencias Experimentales y Facultad de Derecho-, exceptuando la Facultad de Ciencias Empresariales, donde la presencia de alumnos es algo mayor. Estos datos ponen de manifiesto que encontramos diferencias entre hombres y mujeres a la hora de elegir la titulación universitaria que estudiarán y, por tanto, la profesión a la que desean dedicarse en el futuro.
- **Alumnado de nuevo ingreso.** Además, parece que esta tendencia sigue manteniéndose, ya que, si analizamos los datos relativos al alumnado de nuevo ingreso, los estudios de grado con mayores porcentajes de nuevas matriculas de

alumnos fueron, nuevamente: Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte; Ciencias Ambientales; Administración de Empresas; Derecho; o Finanzas y Contabilidad. En cuanto a las alumnas, los estudios de grado más solicitados fueron: Grado en Trabajo Social; Educación Social; Traducción e Interpretación; Nutrición Humana y Dietética; Humanidades; y Biotecnología.

- **Alumnado graduado.** En relación al alumnado graduado, cabe destacar que en el curso académico 2009/2010, un total de 1.370 estudiantes finalizaron sus estudios universitarios, de las cuales casi el 64% eran mujeres, frente al 36% de hombres. Con respecto a la evolución de las graduaciones, los porcentajes de alumnas han oscilado desde el 69,56% en el curso 2005/2006, hasta el 63,94% en el curso 2009/2010.
- **Edad del alumnado de la UPO.** Podemos encontrar más alumnas en todos los tramos de edad, exceptuando en el tramo de los 35 a los 39 años, donde el 54,35% son hombres.
- **Representación del alumnado.** En cuanto a la presencia de alumnas y alumnos en el desempeño de cargos de responsabilidad universitaria, no podemos llegar a ninguna conclusión, ya que, a pesar de haber solicitado una serie de datos en relación al número de Delegadas y Delegados de clase, presencia en el Consejo de Estudiantes de la UPO (CEUPO), etc., no ha sido posible obtener dichos datos por falta de respuesta, debido al proceso de elecciones y la falta de recursos humanos en el CEUPO. Sería interesante, en este sentido, seguir indagando en estos datos, con el fin de conseguir una imagen más completa de la posición de alumnas y alumnos en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.
- **Quejas y denuncias por acoso sexual, laboral o razón de género formuladas por el alumnado de la UPO.** En el año 2010, el Servicio de Defensoría Universitaria de la UPO recibió una queja de este tipo por parte de una alumna de esta universidad.

- **Conclusión general sobre la presencia de mujeres y hombres entre el alumnado.**

Todos los datos comentados anteriormente reflejan que se da una segregación horizontal entre el alumnado de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, ya que las mujeres siguen eligiendo titulaciones relacionadas con el rol de género 'femenino', mientras que los hombres hacen lo propio con las titulaciones relacionadas con el rol de género 'masculino'. Esta situación tiene un gran impacto en la sociedad, ya que conlleva una segregación de hombres y mujeres en el desarrollo de la actividad profesional, repercutiendo a su vez en los modelos que niños y niñas tomarán como referencia para elegir la profesión a la que desearán dedicarse en el futuro.

- **Personal de Administración y Servicios.**

- **Composición del PAS.** Los datos obtenidos a fecha de 30 de septiembre de 2010 nos confirman que la plantilla del Personal de Administración y Servicios de la UPO cuenta con una mayoría de trabajadoras, por lo que puede decirse que está 'feminizada' (32,78% de hombres frente al 67,22% de mujeres).

- **Composición del PAS por régimen jurídico.** Es importante señalar que casi la totalidad de la plantilla está concentrada en la categoría *personal funcionario*, ya que su peso porcentual (81%) es bastante elevado con relación al personal laboral (19%). Revisando la presencia de trabajadoras en la plantilla del PAS funcionario podemos ver que las mujeres representan el 70,75% frente al 29,25% de los hombres, por lo que es importante destacar que el personal funcionario está altamente 'feminizado'. En cambio, dentro del personal que pertenece al régimen laboral, la diferencia es menor (52,17% de mujeres y 47,83% de hombres), y por tanto su composición es más igualitaria.

- **Por grupo profesional.** Analizando la segregación vertical del PAS funcionario de la UPO, observamos que el porcentaje de mujeres supera al de los hombres en todos los niveles, salvo en el grupo A1, donde la presencia de los varones es ligeramente superior (10 hombres frente a 7 mujeres). A medida que se desciende en la escala profesional, aumenta la presencia femenina, mientras que en el caso de los varones se da la condición contraria; es decir, están más presentes en el grupo profesional más elevado. En este sentido, podemos constatar que el hecho de que la presencia de mujeres en las categorías más altas (A1 y A2) del personal funcionario sea inferior respecto a la de los hombres, hace que podamos hablar de una cierta segregación vertical en la distribución de mujeres y hombres en el PAS funcionario. En el PAS laboral, sin embargo, las mujeres son mayoría, especialmente en los grupos I y IV (categoría más alta y más baja respectivamente). En los dos grupos intermedios, la presencia de mujeres y hombres es más equilibrada.
- **Antigüedad del PAS.** Se trata de un aspecto que suele tenerse en cuenta a la hora de llevar a cabo las promociones profesionales. En el caso de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, cabe destacar que se trata de una universidad joven, ya que fue creada en 1997. Por tanto, tomando como referencia los datos obtenidos en 2010, la antigüedad máxima que puede alcanzarse es de 13 años. Así, es importante resaltar que el PAS de la UPO con este número de años de antigüedad presenta un equilibrio entre mujeres y hombres. Sin embargo, si tenemos en cuenta la evolución, observamos que, según va siendo más reciente la incorporación, es mayor la presencia de trabajadoras en detrimento del número de trabajadores. Todo ello, sumado a que la edad media del PAS es de 35 a 44 años, hace que la UPO sea una universidad joven y feminizada en cuanto a la plantilla de administración y servicios.

- **Nivel formativo del PAS.** Es importante resaltar que el nivel de estudios es mayor para las mujeres en todos los niveles formativos, exceptuando el más bajo (sin estudios) en el que el número de mujeres y de hombres es el mismo.
- **Sistema de ocupación de puestos.** En relación al número de integraciones mediante concurso público, por sexo, hemos podido constatar que en el caso del personal funcionario, los datos varían según el grupo profesional, ya que en los más altos (A1 y A2) se han producido un mayor número de integraciones de trabajadores que de trabajadoras. Cuanto más bajo es el grupo, mayor es el número de mujeres que se incorporan a la plantilla del PAS funcionario. Lo mismo ocurre con el PAS laboral, donde el número de trabajadores que se incorporan es mayor a medida que aumenta la categoría profesional.
- **Promociones.** Por sexo, el número de trabajadoras que aspiran a una promoción es mayor que el de trabajadores, tanto entre el PAS funcionario como entre el PAS laboral. Las diferencias son mayores en el caso del PAS funcionario, donde el número de trabajadoras aspirantes a una promoción es mucho mayor que el de trabajadores en la misma situación. Sin embargo, a la hora de ganar la plaza de promoción, es importante resaltar que, aunque las mujeres consiguen más promociones que los hombres, si comparamos la cifra con la de aspirantes por sexo, es mayor el porcentaje de hombres que promociona. Esto demuestra que hay algún factor en los procedimientos de promoción que está haciendo que más mujeres queden fuera de las promociones internas, a pesar de que son las que lo solicitan mayoritariamente.
- **Puestos de responsabilidad.** Si analizamos la ocupación de puestos de responsabilidad, podemos observar que hay una mayoría de mujeres ocupando estos puestos. Sin embargo, sería interesante profundizar en este dato, ya que los puestos de responsabilidad analizados incluyen tanto altos cargos como puestos de

mando intermedio, por lo que no queda claro dónde se ubican mujeres y hombres a estos niveles de responsabilidad. En cuanto a los cargos directivos, si analizamos los datos tomando como referencia el año 2008 (no contamos con datos actualizados en este ámbito), podemos observar que la presencia de mujeres y hombres es equilibrada.

- **Representación legal de la plantilla del PAS.** En cuanto a la representación legal de la plantilla, llama la atención que, mientras que la composición de la Junta de Personal del PAS funcionario es paritaria (53,85% mujeres, 46,15% hombres), el Comité de Empresa del PAS laboral está altamente masculinizado (22,22% mujeres, 77,78% hombres), a pesar de que entre el PAS laboral la presencia de mujeres y hombres está bastante equilibrada. Este dato demuestra que existen factores que están operando para que las trabajadoras del PAS laboral no tengan en el Comité de Empresa la presencia que sería deseable.
- **Nivel de ingresos.** Los datos relativos al nivel de ingresos del PAS según el grupo reflejan que, en general, no hay grandes diferencias entre mujeres y hombres en la mayor parte de categorías. Sin embargo, sí que se observa que los trabajadores perciben un mayor nivel de ingresos que las trabajadoras en el grupo A1 –categoría de mayor responsabilidad- de personal funcionario; en el caso del personal laboral, las mayores diferencias se dan en el grupo IV –categoría más baja- a favor de los trabajadores. Sería interesante profundizar en las causas de estas diferencias en relación al nivel de ingresos del Personal de Administración y Servicios.
- **Derechos laborales en materia de conciliación.** Los datos recopilados en relación a esta materia muestran que la mayor parte de los permisos son solicitados por el personal funcionario, fundamentalmente por las trabajadoras de las escalas inferiores. Sin embargo, los datos no son claros respecto al tipo de permiso

solicitado, por lo que sería interesante ahondar más en este aspecto en futuras revisiones.

- **Participación del PAS en cursos de formación continua.** La participación en los cursos de formación continua organizados desde la Unidad de Formación de la UPO está altamente feminizada entre el Personal de Administración y Servicios, con unos porcentajes de participación de trabajadoras que rondan el 70%. Tanto en el número de solicitudes como en el caso del aprovechamiento de la formación, en el curso 2007/2008 hubo una disminución en la participación de mujeres y un aumento en la de los hombres que se ha ido recuperando posteriormente.
- **Salud laboral, acoso y discriminación.**
 - **Salud laboral.** El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UPO no contempla la perspectiva de género en los procedimientos para la evaluación de los riesgos laborales del PAS, por lo que sería necesario incluir dicha variable en los procedimientos.
 - **Quejas y denuncias por acoso sexual, laboral o razón de género formuladas por el Personal de Administración y Servicios de la UPO.** Durante el año 2009 se recibieron dos denuncias por esta cuestión en el Servicio de Defensoría Universitaria de la UPO, mientras que en el año 2010 no se recibió ninguna denuncia.
- **Empresas de servicios subcontratadas por la Universidad.** Para realizar las conclusiones relativas a las empresas de servicios que desarrollan su labor en la UPO, hemos retomado los resultados obtenidos en un Estudio Estadístico realizado en 2010 por la *Oficina para la Igualdad*, del Vicerrectorado de Participación Social. Dichos datos se corresponden con las empresas de limpieza y vigilancia de la UPO en el curso 2008/2009 –son los datos con los que se ha podido contar hasta ahora-, y

con ellos puede concluirse que el servicio de limpieza está excesivamente feminizado, mientras que el servicio de vigilancia está también muy masculinizado – los puestos de limpieza están ocupados masivamente por mujeres (el 83,30% son trabajadoras, frente al 13,70% de trabajadores), y en los de vigilancia ocurre lo propio con los hombres (91,67% de trabajadores, frente al 8,33% de trabajadoras)-. Estos datos demuestran que sigue existiendo una segregación horizontal -o división del trabajo según los roles de género-, a pesar de encontrarnos en un ámbito como el universitario.

- **Personal Docente e Investigador.**

- **Distribución de la plantilla del PDI de la UPO.** La presencia de mujeres entre el Personal Docente e Investigador de la UPO es menor que la de los hombres.
- **Edad.** A medida que aumenta la edad, disminuye de forma muy significativa el número de profesoras, todo lo contrario que en el caso de los hombres, quienes tienen una mayor presencia en los tramos de edad más avanzada. La edad a la que comienza el descenso en cuanto a la presencia de mujeres es a partir de los 30 años. Sería interesante profundizar en las causas de esta importante disminución en el número de profesoras a estas edades, ya que coincide con la etapa vital en la que las personas comienzan a formar una familia, con la consecuente responsabilidad asignada a las mujeres.
- **Nivel de estudios.** El nivel de estudios del profesorado de la UPO es, en su mayoría, de Doctorado. No existen diferencias significativas entre mujeres y hombres en cuanto al nivel de estudios.
- **Régimen jurídico.** El profesorado funcionario de la UPO no llega al 18% del total, aunque el número de hombres con este régimen jurídico es algo mayor que el de

mujeres. En cuanto a la temporalidad, el 56% del profesorado tiene un contrato de este tipo, especialmente en el caso de las mujeres.

- **Distribución del PDI por categoría docente.** Los resultados nos muestran claramente cómo las mujeres se concentran fundamentalmente en las categorías ‘Profesorado Contratado’ y ‘Profesorado Ayudante’, que suponen una contratación de tipo laboral. Sin embargo, en el caso de las categorías ‘Profesorado Titular’ y ‘Cátedra de Universidad’, la representación de hombres es bastante mayor que la de mujeres, por lo que, de nuevo, puede afirmarse que cuando hablamos de personal funcionario, la imagen que nos muestran los datos es de una mayoría de hombres. Incluso si nos fijamos en el personal funcionario, a medida que se asciende en las categorías, la presencia de los profesores va aumentando en detrimento de las profesoras, cuya presencia disminuye. En definitiva, a partir de lo que se ha analizado en relación a la trayectoria académica del PDI de la UPO, podemos concluir que la presencia de mujeres en los primeros años de la docencia investigadora está en equilibrio con la de los hombres, incluso es superior –como hemos visto en la categoría de Colaborador/a o Ayudante-. Pero a medida que se asciende de categoría docente, la presencia femenina comienza a disminuir hasta llegar a una infrarrepresentación de profesoras en las categorías más elevadas.
- **Distribución del PDI por Facultad.** En cuanto a las Facultades existentes en la UPO, cabe destacar que, en casi todas, la presencia de profesores es mayor que la de profesoras, exceptuando la Facultad de Traducción e Interpretación, que está algo ‘feminizada’, con unos porcentajes cercanos al 60%. Por el contrario, las Facultades más ‘masculinizadas’ son la Escuela Politécnica Superior y la Facultad de Deportes, con porcentajes cercanos al 20% de presencia de profesoras.
- **Decanatos y Vicedecanatos.** En relación a los Decanatos, en todas las Facultades dicho cargo está ocupado por un hombre, mientras que en los Vicedecanatos

encontramos, en general, mayor presencia de mujeres que de hombres, exceptuando la Facultad de Deporte, donde no hay ninguna Vicedecana, y en la de Ciencias Empresariales, donde la presencia es paritaria.

- **Nivel de ingresos.** Se encuentran algunas diferencias en cuanto al nivel de ingresos del PDI que es importante analizar en profundidad.

El estudio destaca que, en el caso del personal funcionario, el volumen total de ganancia de las Catedráticas de Universidad es muy superior al de los Catedráticos de Universidad, a pesar de que su presencia es mucho menor. Sin embargo, desconocemos las causas de dicha desigualdad en el nivel de ingresos, por lo que sería necesario continuar estudiando esta cuestión con el fin de aclarar porqué se produce.

En cuanto al personal laboral, las trabajadoras perciben mayores ingresos totales que los trabajadores en las categorías 'Profesor/a Ayudante Doctor/a' y 'Profesor/a Visitante'. En este caso también sería interesante profundizar en esta cuestión para ahondar en las causas de la desigualdad en el nivel de ingresos, así como para proponer posibles soluciones.

- **Representación personal.** En estos años, tanto la composición de la Junta de Personal del PDI funcionario, como la del Comité de Empresa del PDI laboral, ha sido mayoritariamente masculina -85,72% de hombres frente al 14,28% de mujeres en el caso de la Junta de Personal del PDI funcionario; y 80% de hombres frente al 20% de mujeres en el caso del Comité de Empresa del PDI laboral-.
- **Participación del PDI en los cursos de formación continua.** Los datos globales de participación del PDI en los cursos de formación continua nos muestran que tanto hombres como mujeres de este grupo acuden a dichos cursos en porcentajes similares. Si analizamos la evolución por curso académico, podemos observar que,

desde 2005/2006, en el que había una mayor participación de mujeres que de hombres, ha habido una evolución hasta alcanzar porcentajes de participación equilibrados.

○ **Salud laboral, acoso y discriminación.**

- **Salud laboral.** El Servicio de Prevención de Riesgos laborales de la UPO no contempla la perspectiva de género en los procedimientos para la evaluación de los riesgos laborales del PDI, por lo que sería necesario incluir dicha variable en los procedimientos.
- **Quejas y denuncias por acoso sexual, laboral o razón de género formuladas por el Personal Docente e Investigador de la UPO.** El servicio de Defensoría Universitaria recibió en 2009 un total de 2 quejas por esta cuestión, ambas formuladas por mujeres; mientras que en 2010 recibió 1 queja, también formulada por una trabajadora. Este servicio –Defensoría Universitaria- hace públicas las cifras de consultas, quejas y mediaciones realizadas, a través del *Informe Anual de la Defensoría Universitaria al Claustro Universitario*, en el que no se especifica el número de incidencias relacionadas con el acoso, la discriminación y la violencia de género producidas cada año. Esto redundaría en el desconocimiento de estas cuestiones, pudiendo dar la impresión de que en el ámbito universitario no se dan situaciones de acoso sexual, laboral, por razón de género, etc.).

4.3. Factores implicados en las experiencias de conciliación de mujeres y hombres en la UPO. Datos recogidos en 2010.

- En relación a las medidas de conciliación, como recurso que puede favorecer el conflicto entre trabajo y ámbito personal, el PAS tiene un conocimiento elevado de las medidas de conciliación que ofrece la UPO. Sin embargo, el nivel de utilización de dichas medidas es muy reducido, aunque parece que existe motivación por el empleo futuro de un mayor número de ellas. Se observan algunas diferencias significativas según el sexo, tener o no hijos/as y tener o no otras personas en situación de dependencia bajo su responsabilidad. Se observa que las mujeres tienen mayor grado de conocimiento de las medidas de conciliación que los hombres.
- Entre las propuestas del PAS, encontramos algunas relativas a las siguientes cuestiones:
 - Horario de trabajo: Aumentar el porcentaje de jornada laboral considerado flexible; ampliar el horario de verano del 15 de junio al 15 de septiembre; adaptar el horario laboral al escolar, para poder llevar/recoger a los hijos e hijas al colegio.
 - Horario de los cursos de formación continua: Establecer los horarios de dichos cursos fuera del horario flexible de trabajo; ampliar dichos horarios a mañana/tarde, para que se adapten a los turnos de trabajo; incrementar las opciones horarias de los cursos de formación.
 - Turnos de trabajo: Facilitar el cambio de turno del personal cuando éste lo demanda; contemplar la reducción de jornada sin tener en cuenta la edad de las hijas e hijos; establecer ayudas específicas en las épocas de mayor volumen de trabajo.

- Teletrabajo: Incorporar, en la medida de lo posible, la posibilidad de trabajar desde casa.
- Ayudas para la conciliación: Aumentar las ayudas económicas para las personas con hijos e hijas en edad escolar; disminuir los costos del servicio de guardería; ampliar el horario hasta la tarde.
- Vacaciones: Aumentar la flexibilidad para elegir los periodos vacacionales.
- Permisos: Incorporar permisos: de tres días por cuidado de hijas/os con enfermedad; para acompañar a consulta médica a familiares; para participar en actividades escolares de los hijos/as; permisos especiales; aumentar los permisos por baja maternal, paternal, lactancia o similares; aumentar las facilidades para hacer efectivos los permisos por maternidad/paternidad, lactancia, y los traslados y permutas.

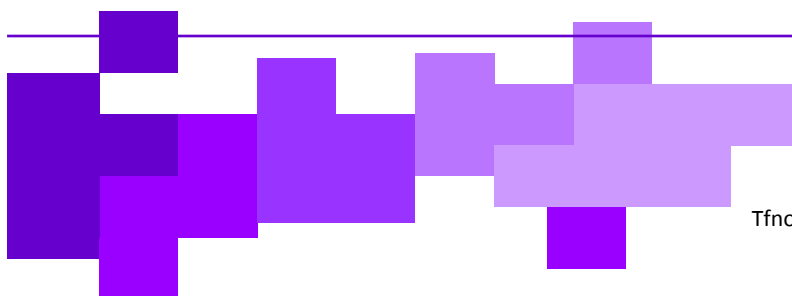
5. ESTRUCTURA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UPO.

El **I Plan de Igualdad de la UPO** se ha estructurado en seis ejes, que se ajustan a los resultados obtenidos en el *Estudio Diagnóstico de la Situación de Igualdad entre Mujeres y Hombres* de esta universidad.

- EJE 1. SENSIBILIZACIÓN, COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL.
- EJE 2. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN.
- EJE 3. ACCESO, PROMOCIÓN, FORMACIÓN CONTINUA, DESARROLLO PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA.
- EJE 4. REPRESENTATIVIDAD.
- EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.
- EJE 6. SALUD LABORAL, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.

Cada uno de los ejes anteriores se concreta en uno o varios objetivos –el presente plan cuenta con diez objetivos-, que se subdividen en una o varias metas. Éstas se especifican en medidas o acciones, en las que se definen los indicadores que se tendrán en cuenta para el seguimiento y evaluación de las mismas.

El objetivo que se pretende conseguir con esta estructura es operativizar en la medida de lo posible la puesta en marcha y la evaluación del plan, indicando qué órganos serán responsables de su desarrollo y logrando, de este modo, la participación de todos los sectores en el logro de una igualdad efectiva en el ámbito universitario.



6. EJES: OBJETIVOS, ACCIONES E INDICADORES.

EJE 1. SENSIBILIZACIÓN, COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

OBJETIVO 1

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

META 1.1

QUE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y LA SOCIEDAD EN GENERAL ALCANCEN ALTOS NIVELES DE SENSIBILIZACIÓN EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN 1.1.1 Desagregar por sexo todos los datos y estadísticas que se recojan en la UPO.

Órganos responsables: Todos los Vicerrectorados.

Secretaría General.

Gerencia.

Todos los Departamentos, Áreas, Unidades, Centros, Oficinas y Servicios de la UPO.

Acción dirigida a: Todas las Áreas, Unidades, Departamentos,... de la UPO.

Calendarización: Permanente.

Indicadores: Número de estadísticas publicadas que incluyan todos sus datos desagregados por sexo.

Número de Áreas, Unidades, Departamentos,... que recogen y presentan sus datos desagregados por sexo.

ACCIÓN 1.1.2 Realizar campañas de sensibilización que favorezcan la igualdad de oportunidades en la elección de carrera profesional.

Órgano responsable: Vicerrectorado de Estudiantes.

Acción dirigida a: Alumnado de Institutos de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.

Calendarización: Anual.

Indicadores: Número de actividades desarrolladas que integren la perspectiva de género.

Número de hombres y mujeres del alumnado, PAS y PDI que participan en dichas actividades.

ACCIÓN 1.1.3 Implicar al alumnado, al PAS y al PDI, a través de las diferentes Áreas, Unidades, Centros, Oficinas, Servicios y Departamentos de la UPO, con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Calidad y Garantía de Servicios.

Vicerrectorado de Cultura y Participación Social.

Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria.

Calendarización: Permanente.

Indicador: Número de actuaciones desarrolladas con este fin.

ACCIÓN 1.1.4 Realizar acciones específicas de sensibilización y formación en materia de género e igualdad de oportunidades.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Estudiantes.

Vicerrectorado de Profesorado.

Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente.

Vicerrectorado de Cultura y Participación Social.

Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria.

Calendarización: Permanente.

Indicadores: Número de actividades desarrolladas que integren la perspectiva de género.

Número de hombres y mujeres del alumnado, PAS y PDI que participan en dichas actividades.

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

Órganos responsables: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Todos los Departamentos de la UPO.

Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria y la sociedad en general.

Calendarización: Permanente.

Indicadores: Número de Asociaciones e Instituciones con la que se firmen convenios de colaboración.

Número de actuaciones llevadas a cabo para la promoción de la igualdad, en colaboración con Asociaciones e Instituciones que trabajen en la materia.

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

Órganos responsables: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social de la UPO. *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

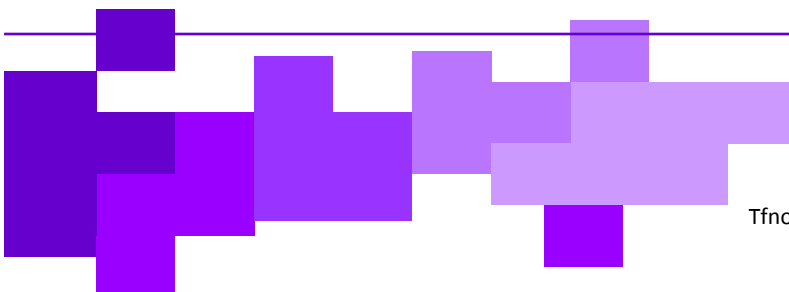
Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria.

Calendarización: Anual.

Indicadores: Número de Servicios, Departamentos o grupos de estudiantes, PAS y PDI de la UPO, que realizan buenas prácticas en materia de igualdad.

Número de buenas prácticas valoradas para la entrega del premio.

Números de premios concedidos cada año en UPO.



OBJETIVO 2

IMPULSAR LA COMUNICACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

META 2.1

QUE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA CONOZCA LOS RESULTADOS DEL 'ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA'

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

Órgano responsable: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Acción dirigida a: Todas las Áreas, Unidades, Centros, Oficinas y Servicios de la UPO.

Calendarización: 2012

Indicador: Número de CDs grabados y distribuidos.

ACCIÓN 2.1.2 Publicar en la página Web de la *Oficina para la Igualdad e Integración Social* de la UPO, el 'Estudio Diagnóstico de la Situación de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la UPO'.

Órgano responsable: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria.

Calendarización: 2012

Indicador: Número de vistas realizadas a la página Web.

Número de vistas únicas realizadas a la página Web.

META 2.2

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

ACCIÓN 2.2.1 Publicar en la Página Web de la *Oficina para la Igualdad e Integración Social* de la UPO, todas aquellas actuaciones organizadas, realizadas en la UPO.

Órgano responsable: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Acción dirigida a: Toda la Comunidad Universitaria.

Calendarización: Permanente.

Indicadores: Número de actuaciones publicadas en la página Web.

Número de vistas y vistas únicas realizadas a la página Web de la *Oficina para la Igualdad e Integración Social* de la UPO.

ACCIÓN 2.2.2 Difundir mediante correo electrónico todas aquellas actuaciones organizadas, realizadas en la UPO.

Órgano responsable: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Acción dirigida a: Toda la Comunidad Universitaria.

Calendarización: Permanente.

Indicador: Número de correos electrónicos enviados.

ACCIÓN 2.2.3 Publicar en la Página Web de la *Oficina para la Igualdad e Integración Social* de la UPO, todas aquellas actuaciones relativas a la igualdad de género consideradas de interés y que se realicen fuera de la Universidad.

Órgano responsable: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria.

Calendarización: Permanente.

Indicador: Número de actuaciones publicadas en la página Web de la *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

ACCIÓN 2.2.4 Crear un espacio en la Página Web de la *Oficina para la Igualdad e Integración Social* de la UPO, en el que se publique información relativa a la conciliación de la vida laboral, persona y familiar.

Órgano responsable: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria.

Calendarización: Permanente

Indicadores: Creación de un espacio sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la página Web de la *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Número de medidas y/o acciones publicadas en dicha página Web.

OBJETIVO 3

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

META 3.1

QUE TODAS LAS PERSONAS QUE COMPONEN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA HAGAN UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

ACCIÓN 3.1.1 Revisar el uso sexista del lenguaje en la página Web de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

Órgano responsable: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social.

Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria.

Calendarización: Anual.

Indicador: Número de espacios Web revisados de las diferentes Áreas, Unidades, Centros, Servicios y Departamentos de la UPO.

ACCIÓN 3.1.2 Revisar el uso sexista del lenguaje en la documentación generada por el Personal de Administración y Servicios y el Personal Docente e Investigador de la UPO (documentos administrativos, guías docentes,...).

Órgano responsable: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social.

Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria.

Calendarización: Anual.

Indicador: Número de documentos revisados.

ACCIÓN 3.1.3 Ajustar y/o modificar los nombres de las Áreas, Unidades, Oficinas, Centros y Departamentos de la UPO para que integren tanto a mujeres como a hombres.

Órganos responsables: Secretaría General.

Gerencia.

Vicerrectorado de Cultura y Participación Social.

Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria.

Calendarización: 2013

Indicador: Número de Áreas, Unidades, Oficinas, Centros y Departamentos de la UPO que pasan a incluir en su nomenclatura a mujeres y hombres.

ACCIÓN 3.1.4 Elaborar y publicar en la página Web un 'Manual de estilo no sexista' para la mejora de la comunicación interna y externa de la UPO.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social.*

Vicerrectorado de Relaciones Institucionales e Internacionales.

Vicerrectorado de Infraestructura y Tecnología de la Información.

Vicerrectorado de Calidad y Garantía de Servicios.

Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria de la UPO.

Calendarización: 2013

Indicadores: Publicación del 'Manual de estilo no sexista'.

Número de vistas y vistas únicas realizadas al apartado Web.

Número de consultas presenciales y/o telefónicas realizadas a los diferentes órganos responsables.

ACCIÓN 3.1.5 Realizar las propuestas oportunas en relación a los resultados obtenidos en las revisiones realizadas sobre el uso sexista del lenguaje.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Vicerrectorado de Calidad y Garantía de Servicios.

Acción dirigida a: Áreas, Unidades, Centros, Oficinas y Departamentos de la UPO.

Calendarización: Anual.

Indicador: Número de propuestas enviadas a las Áreas, Unidades, Departamentos, etc., para la realización de un uso no sexista del lenguaje.

EJE 2. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

OBJETIVO 4

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

META 4.1

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

ACCIÓN 4.1.1 Realizar un estudio de la inclusión de la perspectiva de género en las distintas titulaciones de Grado y Postgrado ofertadas en la UPO.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Vicerrectorado de Docencia y Convergencia Europea.

Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente – Centro de Estudios de Postgrado (CEDEP).

Acción dirigida a: Estudiantes de la UPO.

Calendarización: 2012-2013

Indicadores: Número de asignaturas y/o módulos con perspectiva de género incluidas en los Planes de Estudio de las titulaciones de Grado y Postgrado que se imparten en la UPO.

ACCIÓN 4.1.2 Fomentar la inclusión transversal de la perspectiva de género en las programaciones y guías docentes de Grado y Postgrado de la UPO.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Docencia y Convergencia Europea.
Vicerrectorado de Estudiantes.
Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente.
Vicerrectorado de Calidad y Garantía de Servicios.
Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social.*

Acción dirigida a: Estudiantes de la UPO.

Calendarización: Permanente.

Indicadores: Número de asignaturas que incluyen temas con perspectiva de género en sus programas y guías docentes.

Número de Planes de Estudio que contemplan contenidos transversales en materia de género.

ACCIÓN 4.1.3 Incluir contenidos específicos en materia de género en aquellas titulaciones en las que no estén contempladas, en base a los resultados obtenidos en el estudio planteado en la acción 4.1.1

Órganos responsables: Vicerrectorado de Docencia y Convergencia Europea.
Vicerrectorado de Estudiantes.
Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente.
Vicerrectorado de Calidad y Garantía de Servicios.
Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social.*

Acción dirigida a: Estudiantes de la UPO.

Calendarización: Permanente.

Indicadores: Número de asignaturas específicas en materia de género e igualdad de oportunidades incluidas en los Planes de Estudio.
Número de estudiantes que se matriculan en dichas asignaturas.

ACCIÓN 4.1.4 Introducir el criterio ‘existencia de contenidos relativos al género y la igualdad’ para la valoración de los Contratos Programa de los Centros y Departamentos de la UPO.

Órgano responsable: Vicerrectorado de Calidad y Garantía de Servicios – Área de Planificación, Análisis y Calidad.

Acción dirigida a: Centros y Departamentos de la UPO.

Calendarización: Anual.

Indicador: Número de Contratos Programa de los Centros y Departamentos que incluyen contenidos relativos al género.

ACCIÓN 4.1.5 Realizar una revisión de la presencia de mujeres y hombres en las Direcciones y Co-direcciones de los Postgrados ofertados en la UPO.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente – Centro de Estudios de Postgrado (CEDEP).

Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Acción dirigida a: Alumnado de Postgrado y Personal Docente e Investigador de la UPO.

Calendarización: 2013-2014

Indicador: Número de Directoras y Co-directoras en los Postgrados ofertados.
Porcentaje de Directoras y Co-directoras de Postgrados sobre el total.

OBJETIVO 5

INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INVESTIGACIONES QUE SE LLEVEN A CABO EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA

META 5.1

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

ACCIÓN 5.1.1 Elaborar, mantener y publicar una base de datos de investigaciones con perspectiva de género –tesis doctorales, grupos de investigación,...- realizadas en la UPO.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Tecnológica.

Acción dirigida a: Personal Docente e Investigador.

Calendarización: Permanente.

Indicadores: Número de investigaciones con perspectiva de género registradas en la base de datos.

Número de vistas y de vistas únicas registradas en la base de datos.

ACCIÓN 5.1.2 Difundir información sobre investigación con perspectiva de género –convocatorias de subvenciones, premios de investigación, etc.-, a través de correo electrónico y página Web.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Tecnológica – Área de Investigación.

Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Acción dirigida a: Personal Docente e Investigador de la UPO.

Calendarización: Permanente.

Indicadores: Número de correos electrónicos sobre convocatorias de investigación enviados al PDI.

Número de convocatorias, becas, premios, etc., publicados en la página Web.

ACCIÓN 5.1.3 Incluir la promoción de ayudas a proyectos de investigación con perspectiva de género en el Plan Propio de Investigación de la UPO.

Órgano responsable: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Tecnológica. Área de Investigación.

Acción dirigida a: Personal Docente e Investigador.

Calendarización: 2012-2015

Indicador: Número de ayudas a proyectos con perspectiva de género, concedidas a través del Plan Propio de Investigación de la UPO.

META 5.2

QUE SE VISIBILICE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES COMO DOCENTES E INVESTIGADORAS

ACCIÓN 5.2.1 Realizar una revisión y posterior difusión de la posición de las profesoras de la UPO en el reparto de la docencia.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social de la UPO - *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Todos los Departamentos de la UPO.

Acción dirigida a: Personal docente e investigador.

Calendarización: 2013

Indicadores: Número de profesoras que imparten docencia en titulaciones de Grado.

Número de profesoras que imparten docencia en titulaciones de Postgrado.

Número de créditos impartidos por sexo, edad y curso académico (primeros y últimos cursos de titulaciones de Grado, y Postgrado).

Número de medidas puestas en marcha para difundir los resultados obtenidos en la revisión de la posición de las mujeres en el reparto de la docencia de la UPO.

ACCIÓN 5.2.2 Hacer visible la presencia de las mujeres directoras de los grupos de investigación de la UPO.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Tecnológica – Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI).

Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Acción dirigida a: Personal Docente e Investigador de la UPO.

Calendarización: 2013-2014

Indicadores: Número de mujeres que dirigen grupos de investigación.

Número de investigadoras principales en los grupos de investigación.

ACCIÓN 5.2.3 Incluir en el Plan Propio de Investigación de la UPO la promoción de ayudas a investigadoras y grupos de investigación dirigidos por mujeres.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Tecnológica – Área de Investigación.

Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Acción dirigida a: Personal Docente e Investigador de la UPO.

Calendarización: 2012-2015

Indicadores: Número de ayudas a investigadoras principales, grupos de investigación dirigidos por mujeres, etc., concedidas a través del Plan Propio de Investigación de la UPO.

ACCIÓN 5.2.4 Hacer visibles las publicaciones realizadas por mujeres en la UPO.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social - *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Tecnológica - Oficina de Transferencia de Resultado de Investigación (OTRI).

Acción dirigida a: Personal Docente e Investigador de la UPO.

Calendarización: 2014- 2015

Indicadores: Número de publicaciones en revistas de impacto realizadas por mujeres en la UPO.

Número de libros publicados por mujeres en la UPO.

Número de mujeres que son titulares de publicaciones en la UPO.

Número de medidas realizadas para difundir el número de publicaciones realizadas por mujeres en la UPO.

ACCIÓN 5.2.5 Hacer visibles los proyectos de investigación competitivos dirigidos por mujeres en la UPO.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social - *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Tecnológica - Oficina de Transferencia de Resultado de Investigación (OTRI).

Acción dirigida a: Personal Docente e Investigador de la UPO.

Calendarización: 2014- 2015

Indicadores: Número de proyectos de investigación competitivos dirigidos por mujeres en la UPO.

Número de medidas realizadas para difundir el número de proyectos de investigación competitivos realizados por mujeres en la UPO.

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

OBJETIVO 6

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

META 6.1

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

ACCIÓN 6.1.1 Garantizar la composición paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y comisiones de acceso y promoción profesional en la UPO.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Profesorado.

Vicerrectorado de Cultura y Participación Social.

Gerencia.

Acción dirigida a: Personal de Administración y Servicios, y Personal Docente e Investigador de la UPO.

Calendarización: Permanente.

Indicador: Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen las comisiones y tribunales de acceso y promoción.

ACCIÓN 6.1.2 Realizar una revisión de los reglamentos y procedimientos para el acceso y promoción, asegurando que no produzcan discriminación directa o indirecta.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social- *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Vicerrectorado de Profesorado.

Gerencia.

Acción dirigida a: Personal de Administración y Servicios, y Personal Docente e Investigador de la UPO.

Calendarización: 2014-2015

Indicadores: Número de procedimientos y reglamentos revisados.

Aspectos de los reglamentos que pueden resultar discriminatorios para el acceso y la promoción profesional de mujeres y hombres.

ACCIÓN 6.1.3 Favorecer, a igualdad de méritos, la contratación y promoción de aquellas personas cuyo sexo esté menos representado.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Profesorado.

Vicerrectorado de Cultura y Participación Social.

Vicerrectorado de Profesorado.

Gerencia.

Junta de Personal y Comité de Empresa del PAS.

Junta de Personal y Comité de Empresa del PDI.

Acción dirigida a: Personal de Administración y Servicios, y Personal Docente e Investigador.

Calendarización: Permanente.

Indicador: Número de contrataciones y promociones de personas del sexo menos representado.

ACCIÓN 6.1.4 Hacer visible el número de Catedráticas y Funcionarias de Universidad.

Órgano responsable: Vicerrectorado de Profesorado.

Acción dirigida a: Personal Docente e Investigador.

Calendarización: Anual.

Indicador: Evolución del porcentaje de Catedráticas y Funcionarias de Universidad desde la puesta marcha del Plan de Igualdad.

ACCIÓN 6.1.5 Priorizar la contratación por parte de la UPO de empresas de servicios que cuenten con certificado de igualdad entre mujeres y hombres.

Órgano responsable: Gerencia – Área de Contratación.

Acción dirigida a: Personal de las empresas de servicios de la UPO.

Calendarización: Permanente.

Indicador: Número de empresas de servicios contratadas por la UPO, que cuentan con certificado de igualdad entre mujeres y hombres.

META 6.2

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

ACCIÓN 6.2.1 Favorecer la participación equilibrada (40%-60%) de trabajadoras y trabajadores en los cursos de formación continua realizados en la UPO.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Profesorado.

Gerencia.

Acción dirigida a: Personal de Administración y Servicios, y Personal Docente e Investigador.

Calendarización: Permanente.

Indicador: Número de trabajadores y de trabajadoras que participan en los cursos de formación continua realizados en la UPO.

ACCIÓN 6.2.2 Revisar la normativa de formación continua, para favorecer la participación equilibrada en los cursos impartidos.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Profesorado – Programas de formación del profesorado.

Gerencia – Unidad de Formación del PAS.

Acción dirigida a: Personal de Administración y Servicios, y Personal Docente e Investigador.

Calendarización: Permanente.

Indicador: Número de modificaciones introducidas en la normativa de formación continua de la UPO para favorecer la participación equilibrada en los cursos impartidos.

META 6.3

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

ACCIÓN 6.3.1 Profundizar en las causas de las desigualdades detectadas en el nivel de ingresos entre trabajadores y trabajadoras, para poder arbitrar las medidas oportunas para la superación de las mismas.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Vicerrectorado de Calidad y Garantía de Servicios.

Vicerrectorado de Profesorado.

Gerencia.

Acción dirigida a: Personal de Administración y Servicios, y Personal Docente e Investigador de la UPO.

Calendarización: 2013-2014

Indicador: Análisis de las causas que producen desigualdad en el nivel global de ingresos entre las trabajadoras y los trabajadores de la UPO que se detecten mediante la revisión.

EJE 4. REPRESENTATIVIDAD

OBJETIVO 7

FOMENTAR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DISTINTOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA

META 7.1

QUE EN TODOS LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN HAYA UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

ACCIÓN 7.1.1 Impulsar y hacer visible el cumplimiento de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en relación a la obligatoriedad de que los órganos de representación de la UPO sean paritarios.

Órganos responsables: Secretaría General.

Vicerrectorado de Cultura y Participación Social - *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Acción dirigida a: Órganos de toma de decisiones y representación.

Calendarización: Dependiendo de las reformas de los Estatutos y el Reglamento Electoral de la UPO.

Indicador: Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen los diferentes órganos de representación.

Número de medidas realizadas para hacer visible la presencia de mujeres y hombres en órganos de representación.

ACCIÓN 7.1.2 Realizar una revisión de la presencia de mujeres y hombres en los órganos de representación del alumnado.

Órganos responsables: Consejo de Estudiantes de la UPO (CEUPO).

Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Acción dirigida a: Alumnado de la UPO.

Calendarización: 2012-2013

Indicadores: Número y porcentaje de mujeres y de hombres que ocupan cargos de Delegación y Subdelegación de clase.

Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen el Consejo de Estudiantes de la UPO (CEUPO).

ACCIÓN 7.1.3 Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal de la UPO.

Órganos responsables: Junta de Personal del PAS funcionario.

Comité de Empresa del PAS laboral.

Junta de Personal del PDI funcionario.

Comité de Empresa del PDI laboral.

Acción dirigida a: PAS y PDI de la UPO.

Calendarización: Permanente.

Indicador: Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen los órganos de representación.

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

OBJETIVO 8

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

META 8.1

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

ACCIÓN 8.1.1 Elaborar y actualizar periódicamente una guía informativa que recoja las medidas de conciliación existentes en la UPO.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Estudiantes.

Vicerrectorado de Profesorado.

Gerencia.

Juntas de Personal y Comités de Empresa del PAS y el PDI funcionario y laboral de la UPO.

Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria.

Calendarización: Anual.

Indicadores: Elaboración, publicación en la página Web de la *Oficina para la Igualdad* y actualización de la guía informativa.

Número de vistas y vistas únicas a la publicación de la guía en la Web.

META 8.2

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

ACCIÓN 8.2.1 Poner en marcha mecanismos que permitan el intercambio de experiencias y servicios para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Órgano responsable: Vicerrectorado de Estudiantes – Área de Estudiantes – Centro de Atención y Servicios al Alumno (CASA).

Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria.

Calendarización: Permanente.

Indicadores: Número de servicios ofertados mediante esta acción.
Número de personas, por sexo, que se benefician de la medida.

ACCIÓN 8.2.2 Favorecer la flexibilidad de los horarios de trabajo y de los cursos de formación continua.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Profesorado.

Gerencia.

Junta de Personal y Comité de Empresa del PAS.

Junta de Personal y Comité de Empresa del PDI.

Acción dirigida a: Personal de Administración y Servicios, y Personal Docente e Investigador de la UPO.

Calendarización: Permanente.

Indicadores: Número de horas flexibles de trabajo.
Número de acciones formativas realizadas fuera y dentro del horario de trabajo flexible.

ACCIÓN 8.2.3 Realizar un análisis de los puestos de trabajo desempeñados por los trabajadores y trabajadoras de la UPO.

Órganos responsables: Área de Recursos Humanos del PAS.

Área de Recursos Humanos del PDI.

Gerencia.

Vicerrectorado de Cultura y Participación Social - *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Acción dirigida a: Personal de Administración y Servicios, y Personal Docente e Investigador.

Calendarización: 2013-2014

Indicadores: Número de puestos analizados, por sexo de la persona que lo desempeña.

ACCIÓN 8.2.4 Analizar las posibilidades de aplicación del teletrabajo como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal de la UPO.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Profesorado.

Gerencia.

Junta de Personal y Comité de Empresa del PAS.

Junta de Personal y Comité de Empresa del PDI.

Acción dirigida a: Personal de Administración y Servicios, y Personal Docente e Investigador de la UPO.

Calendarización: Permanente.

Indicadores: Número de personas que solicitan el teletrabajo como medida de conciliación –según sector y sexo-.

Número de personas que hacen uso de la medida –según sector y sexo-.

ACCIÓN 8.2.5 Facilitar que se lleven a cabo las medidas de conciliación vigentes, así como otras que la favorezcan, tales como los cambios de turno de trabajo, elección de fechas para el disfrute de las vacaciones, toma de permisos, etc.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Profesorado.

Gerencia.

Junta de Personal y Comité de Empresa del PAS.

Junta de Personal y Comité de Empresa del PDI.

Acción dirigida a: Personal de Administración y Servicios, y Personal Docente e Investigador de la UPO.

Calendarización: Permanente.

Indicadores: Número de medidas de conciliación solicitadas, por sector y sexo.
Número de medidas de conciliación concedidas, por sector y sexo.

ACCIÓN 8.2.6 Aumentar la cuantía de las ayudas económicas para las personas con hijos, hijas y responsables de personas en situación de dependencia.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Profesorado.
Gerencia.
Juntas de Personal y Comités de Empresa del PAS y del PDI.

Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria.

Calendarización: 2012-2015

Indicador: Porcentaje de aumento de las ayudas económicas efectuado.

ACCIÓN 8.2.7 Facilitar que el personal de la UPO se beneficie de los servicios de guardería en relación a las plazas ofertadas.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Profesorado.
Vicerrectorado de Cultura y Participación Social.
Gerencia.
Juntas de Personal y Comités de Empresa del PAS y del PDI.

Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria.

Calendarización: Permanente.

Indicadores: Número de plazas que se reservan en la guardería de la UPO para el personal de la Universidad.

Número de trabajadores y trabajadoras de la UPO que consiguen plaza en la guardería.

ACCIÓN 8.2.8 Favorecer una mejora de los permisos existentes por maternidad/paternidad, excedencias, lactancia, cuidado de personas enfermas, acompañamiento a familiares a citas médicas y permisos especiales.

Órganos responsables: Vicerrectorado de Profesorado.

Gerencia.

Juntas de Personal y Comités de Empresa del PAS y del PDI.

Acción dirigida a: Personal de Administración y Servicios, y Personal Docente e Investigador de la UPO.

Calendarización: Permanente.

Indicadores: Número de permisos incluidos.

Número de días que se han ampliado los permisos ya existentes.

Número de personas, por sector y sexo, que solicitan y hacen uso de las medidas.

EJE 6. SALUD LABORAL, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

OBJETIVO 9

INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES DE LA UPO

META 9.1

QUE EL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCORPORE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS PARA GARANTIZAR LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL DE LA UPO

ACCIÓN 9.1.1 Incluir la perspectiva de género en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de evaluación de prevención de riesgos en la empresa, así como en la evaluación de riesgos en los puestos de trabajo.

Órganos responsables: Consejo de Dirección.

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Acción dirigida a: Personal de Administración y Servicios, y Personal Docente e Investigador de la UPO.

Calendarización: Permanente.

Indicador: Realización y publicación de un informe de riesgos laborales con perspectiva de género.

OBJETIVO 10

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

META 10.1

QUE LA UNIVERSIDAD CUENTE CON LOS MECANISMOS NECESARIOS PARA RESOLVER DE FORMA EFECTIVA LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO

ACCIÓN 10.1.1 Elaborar un protocolo de prevención y actuación en materia de acoso sexual, por razón de género y discriminación que tengan lugar en la UPO.

Órganos responsables: Consejo de Dirección.

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Vicerrectorado de Cultura y Participación Social – *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria.

Calendarización: Anual.

Indicador: Elaboración, publicación y puesta en funcionamiento del protocolo.

ACCIÓN 10.1.2 Hacer visible en el *Informe Anual de la Defensoría Universitaria al Claustro Universitario* que se publica anualmente, las consultas, quejas y mediaciones realizadas por motivos de acoso, discriminación y violencia basada en el género, tramitadas por dicho servicio.

Órgano responsable: Servicio de Defensoría Universitaria.

Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria.

Calendarización: Anual.

Indicador: Inclusión en el informe anual el número de consultas, quejas y mediaciones realizadas en materia de acoso y discriminación.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Con el objetivo de facilitar el seguimiento y la evaluación del *I Plan de Igualdad de la UPO*, se han planteado una serie de indicadores que dan a cada acción un carácter operativo, medible y cuantificable. Estos indicadores serán los que se utilicen para realizar la evaluación y el seguimiento del Plan.

Además, tanto el seguimiento como la evaluación de este Plan se llevarán a cabo de forma continuada, adaptando las acciones a las nuevas necesidades que se detecten, así como corrigiendo las desviaciones que puedan producirse. De este modo, desde la aprobación del Plan está previsto que se realicen evaluaciones informales cada semestre, con informes de seguimiento y evaluación de carácter interno. También está previsto que se elaboren informes anuales, con objeto de informar del seguimiento y evaluación al Claustro Universitario –este informe se publicará en la página Web de la *Oficina para la Igualdad e Integración Social*, del Vicerrectorado de Cultura y Participación Social de la UPO-. Por último, una vez finalizado el periodo de vigencia del Plan, de realizará una evaluación final mediante la elaboración de un informe que permita conocer los procedimientos seguidos, así como los resultados de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de la UPO.

La responsabilidad del procedimiento de seguimiento y evaluación recaerá en la *Oficina para la Igualdad e Integración Social*, del Vicerrectorado de Cultura y Participación Social de la UPO.

A continuación se presenta una tabla resumen los ejes, objetivos, metas y acciones, así como los indicadores en los que se basará el seguimiento y la evaluación del *I Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla*.

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

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

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

ACCIÓN 1.1.1. Desagregar por sexo todos los datos y estadísticas que se recojan en la UPO.

INDICADORES:

Número de estadísticas publicadas que incluyan todos sus datos desagregados por sexo.

Número de Áreas, Unidades, Departamentos,... que recogen y presentan sus datos desagregados por sexo.

ACCIÓN 1.1.2. Realizar campañas de sensibilización que favorezcan la igualdad de oportunidades en la elección de carrera profesional.

INDICADORES:

Número de actividades desarrolladas que integren la perspectiva de género.

Número de hombres y mujeres del alumnado, PAS y PDI que participan en dichas actividades.

ACCIÓN 1.1.3. Implicar al alumnado, al PAS y al PDI, a través de las diferentes Áreas, Unidades, Centros, Oficinas, Servicios y Departamentos de la UPO, con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

INDICADOR:

Número de actuaciones desarrolladas para este fin.

ACCIÓN 1.1.4. Realizar acciones específicas de sensibilización y formación en materia de género e igualdad de oportunidades.

INDICADORES:

Número de actividades desarrolladas que integren la perspectiva de género.

Número de hombres y mujeres del alumnado, PAS y PDI que participan en dichas actividades.

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

INDICADORES:

Número de Asociaciones e Instituciones con las que se firmen convenios de colaboración.

Número de actuaciones llevadas a cabo para la promoción de la igualdad, en colaboración con Asociaciones e Instituciones que trabajen en la materia.

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

INDICADORES:

Número de Servicios, Departamentos, o grupos de estudiantes, PAS y PDI de la UPO, que realizan buenas prácticas en materia de igualdad.

Número de buenas prácticas valoradas para la entrega del premio.

Número de premios concedidos cada año en la UPO.

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

META 2.1. QUE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA CONOZCA LOS RESULTADOS DEL 'ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UPO'.

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

INDICADORES:

Número de CDs grabados y distribuidos.

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

ACCIÓN 2.1.2. Publicar en la página Web de la *Oficina para la Igualdad e Integración Social* de la UPO el 'Estudio Diagnóstico de la Situación de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla'.

INDICADORES:

Número de vistas realizadas a la página Web.

Número de vistas únicas realizadas a la página Web.

ACCIÓN 2.2.1. Publicar en la página Web de la *Oficina para la Igualdad e Integración Social* de la UPO todas aquellas actuaciones organizadas, realizadas en la UPO.

INDICADORES:

Número de actuaciones publicadas en la página Web.

Número de vistas y de vistas únicas realizadas a la página Web de la *Oficina para la Igualdad* de la UPO.

ACCIÓN 2.2.2. Difundir mediante correo electrónico todas aquellas actuaciones organizadas, realizadas en la UPO.

INDICADOR:

Número de correos electrónicos enviados.

ACCIÓN 2.2.3. Publicar en la página Web de la *Oficina para la Igualdad e Integración Social* de la UPO todas aquellas actuaciones consideradas de interés relativas a la igualdad de género que se realicen fuera de la Universidad.

INDICADOR:

Número de actuaciones publicadas en la página Web de la *Oficina para la Igualdad e Integración Social*.

ACCIÓN 2.2.4. Crear un espacio en la página Web de la *Oficina para la Igualdad e Integración Social* de la UPO, en el que se publique información relativa a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

INDICADORES:

Creación de un espacio sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la página Web de la *Oficina para la Igualdad e Integración Social* de la UPO.

Número de medidas y/o acciones publicadas en dicha página Web.

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

META 3.1. QUE TODAS LAS PERSONAS QUE COMPONEN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA HAGAN UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE.

ACCIÓN 3.1.1. Revisar el uso sexista del lenguaje en la página Web de la UPO.

INDICADOR:

Número de espacios Web revisados de las diferentes Áreas, Unidades, Centros, Servicios y Departamentos de la UPO.

ACCIÓN 3.1.2. Revisar el uso sexista del lenguaje en la documentación generada por el PAS y el PDI de la UPO (documentos administrativos, guías docentes,...).

INDICADOR:

Número de documentos revisados.

ACCIÓN 3.1.3. Ajustar y/o modificar los nombres de las Áreas, Unidades, Oficinas, Centros y Departamentos de la UPO para que integren tanto a mujeres como a hombres.

INDICADOR:

Número de Áreas, Unidades, Oficinas, Centros y Departamentos de la UPO que pasan a incluir en su nomenclatura a mujeres y hombres.

ACCIÓN 3.1.4. Elaborar y publicar en la página Web un 'Manual de estilo no sexista', para la mejora de la comunicación interna y externa de la UPO.

INDICADORES:

Publicación del 'Manual de estilo no sexista'.

Número de vistas y vistas únicas realizadas a la Web.

Número de consultas presenciales y/o telefónicas realizadas a los diferentes órganos responsables.

ACCIÓN 3.1.5. Realizar las propuestas oportunas en relación a los resultados obtenidos en las revisiones realizadas sobre el uso sexista del lenguaje.

INDICADOR:

Número de propuestas enviadas a las Áreas, Unidades, Departamentos, etc., para la realización de un uso no sexista del lenguaje.

EJE 2. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN.

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

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

ACCIÓN 4.1.1. Realizar un estudio de la inclusión de la perspectiva de género en las distintas titulaciones de Grado y Postgrado ofertadas en la UPO.

INDICADOR:

Número de asignaturas con perspectiva de género incluidas en los Planes de Estudio de las titulaciones de Grado y Postgrado que se imparten en la UPO.

ACCIÓN 4.1.2. Fomentar la inclusión transversal de la perspectiva de género en las programaciones y guías docentes de Grado y Postgrado de la UPO.

INDICADORES:

Número de asignaturas que incluyen temas con perspectiva de género en sus programas y guías docentes.

Número de Planes de Estudio que contemplan contenidos transversales en materia de género.

ACCIÓN 4.1.3. Incluir contenidos específicos en materia de género en aquellas titulaciones en las que no estén contempladas, en base a los resultados obtenidos en el estudio planteado en la acción 4.1.1.

INDICADORES:

Número de asignaturas específicas en materia de género e igualdad de oportunidades incluidas en los Planes de Estudio.

Número de estudiantes que se matriculan en dichas asignaturas.

ACCIÓN 4.1.4. Introducir el criterio 'existencia de contenidos relativos al género y la igualdad' para la valoración de los Contratos Programa de los Centros y Departamentos de la UPO.

INDICADOR:

Número de Contratos Programa de los Centros y Departamentos que incluyen contenidos relativos al género.

ACCIÓN 4.1.5. Realizar una revisión de la presencia de mujeres y hombres en las Direcciones y Co-direcciones de los Postgrados ofertados en la UPO.

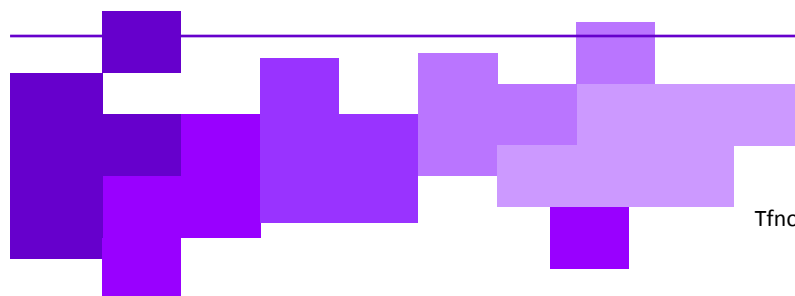
INDICADOR:

Número de directoras y co-directoras en los Postgrados ofertados.

Porcentaje de Directoras y Co-directoras en los Postgrados ofertados sobre el total.

OBJETIVO 5. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INVESTIGACIONES QUE SE LLEVEN A CABO EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA.

| | | |
|---|--|--|
| | <p>ACCIÓN 5.1.1. Elaborar, mantener y publicar una base de datos de investigaciones con perspectiva de género –tesis doctorales, grupos de investigación,...- realizadas en la UPO.</p> | <p>INDICADOR:</p> <p>Número de investigaciones con perspectiva de género registradas en la base de datos.</p> <p>Número de vistas y de vistas únicas registradas en la base de datos.</p> |
| <p>META 5.1. QUE SE PRODUZCA UN AUMENTO EN EL NÚMERO DE INVESTIGACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD.</p> | <p>ACCIÓN 5.1.2. Difundir información sobre investigación con perspectiva de género –convocatorias de subvenciones, premios de investigación, etc.-, a través de correo electrónico y página Web.</p> | <p>INDICADORES:</p> <p>Número de correos electrónicos sobre convocatorias de investigación enviados al PDI.</p> <p>Número de convocatorias, becas, premios, etc., publicados en la página Web.</p> |
| | <p>ACCIÓN 5.1.3. Incluir la promoción de ayudas a proyectos de investigación con perspectiva de género en el Plan Propio de Investigación de la UPO.</p> | <p>INDICADOR:</p> <p>Número de ayudas a proyectos con perspectiva de género, concedidas a través del Plan Propio de Investigación de la UPO.</p> |
| <p>META 5.2. QUE SE VISIBILICE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES COMO INVESTIGADORAS.</p> | <p>ACCIÓN 5.2.1. Realizar una revisión y posterior difusión de la posición de las profesoras de la UPO en el reparto de la docencia.</p> | <p>INDICADORES:</p> <p>Número de profesoras que imparten docencia en titulaciones de Grado.</p> <p>Número de profesoras que imparten docencia en titulaciones de Postgrado.</p> <p>Número de créditos impartidos por sexo, edad, y curso académico (primeros y últimos cursos de titulaciones de Grado y Postgrado).</p> <p>Número de medidas puestas en marcha para difundir los resultados obtenidos en la revisión de la posición de las mujeres en el reparto de la docencia de la UPO.</p> |
| | <p>ACCIÓN 5.2.2. Hacer visible la presencia de las mujeres directoras de los grupos de investigación de la UPO.</p> | <p>INDICADORES:</p> <p>Número de mujeres que dirigen grupos de investigación.</p> <p>Número de investigadoras principales en los grupos de investigación.</p> |



ACCIÓN 5.2.3. Incluir en el Plan Propio de Investigación de la UPO la promoción de ayudas a investigadoras y grupos de investigación dirigidos por mujeres.

INDICADOR:

Número de ayudas a investigadoras principales, grupos de investigación dirigidos por mujeres, etc., concedidas a través del Plan Propio de Investigación de la UPO.

ACCIÓN 5.2.4. Hacer visibles las publicaciones realizadas por mujeres en la UPO.

INDICADORES:

Número de publicaciones en revistas de impacto realizadas por mujeres en la UPO.

Número de libros publicados por mujeres en la UPO.

Número de mujeres que son titulares de publicaciones en la UPO.

Número de medidas realizadas para difundir el número de publicaciones realizadas por mujeres en la UPO.

ACCIÓN 5.2.5. Hacer visibles los proyectos de investigación competitivos dirigidos por mujeres en la UPO.

INDICADORES:

Número de proyectos de investigación competitivos dirigidos por mujeres en la UPO.

Número de medidas realizadas para difundir el número de proyectos de investigación competitivos realizados por mujeres en la UPO.

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

OBJETIVO 6. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO, PROMOCIÓN, FORMACIÓN CONTINUA, DESARROLLO PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS, Y DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UPO

META 6.1. QUE HOMBRES Y MUJERES SE BENEFICIEN DE PROCESOS PARA EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

ACCIÓN 6.1.1. Garantizar la composición paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y comisiones de acceso y promoción profesional en la UPO.

INDICADOR:

Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen las comisiones y tribunales de acceso y promoción.

ACCIÓN 6.1.2. Realizar una revisión de los reglamentos y procedimientos para el acceso y la promoción, asegurando que no produzcan discriminación directa o indirecta.

INDICADORES:

Número de procedimientos y reglamentos revisados.

Aspectos de los reglamentos que pueden resultar discriminatorios para el acceso y la promoción profesional de mujeres y hombres.

ACCIÓN 6.1.3. Favorecer, a igualdad de méritos, la contratación y promoción de aquellas personas cuyo sexo esté menos representado.

INDICADOR:

Número de contrataciones y promociones de personas del sexo menos representado.

ACCIÓN 6.1.4. Hacer visible el número de Catedráticas y funcionarias de Universidad.

INDICADOR:

Evolución del porcentaje de Catedráticas de Universidad.

ACCIÓN 6.1.5. Priorizar la contratación por parte de la UPO de empresas de servicios que cuenten con certificado de igualdad entre mujeres y hombres.

INDICADOR:

Número de empresas de servicios contratadas por la UPO, que cuentan con certificado de igualdad entre mujeres y hombres.

META 6.2. QUE TANTO LAS TRABAJADORAS COMO LOS TRABAJADORES TENGAN ACCESO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA.

ACCIÓN 6.2.1. Garantizar la participación equilibrada (40%-60%) de trabajadoras y trabajadores en los cursos de formación continua realizados en la UPO.

INDICADOR:

Número de trabajadoras y de trabajadores que participan en los cursos de formación continua realizados en la UPO.

META 6.3. QUE TANTO LOS TRABAJADORES COMO LAS TRABAJADORAS SE ENCUENTREN EN IGUALDAD DE CONDICIONES EN RELACIÓN AL NIVEL DE INGRESOS EN LA UNIVERSIDAD.

ACCIÓN 6.2.2. Revisar la normativa de formación continua, para favorecer la participación equilibrada en los cursos impartidos.

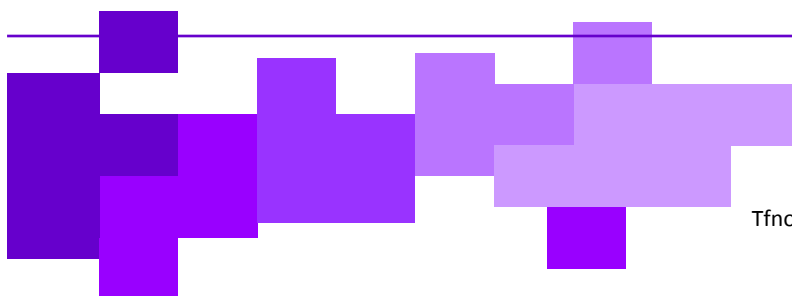
INDICADOR:

Número de modificaciones introducidas en la normativa de formación continua de la UPO para favorecer la participación equilibrada en los cursos impartidos.

ACCIÓN 6.3.1. Profundizar en las causas de las desigualdades detectadas en el nivel de ingresos entre trabajadores y trabajadoras, para poder arbitrar las medidas oportunas para la supervisión de las mismas.

INDICADOR:

Análisis de las causas que producen desigualdad en el nivel global de ingresos entre las trabajadoras y los trabajadores de la UPO, que se detecten mediante la revisión.



EJE 4. REPRESENTATIVIDAD

OBJETIVO 7. FOMENTAR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DISTINTOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA

META 7.1. QUE EN TODOS LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN HAYA UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES.

ACCIÓN 7.1.1. Impulsar y hacer visible el cumplimiento de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en relación a la obligatoriedad de que los órganos de representación de la UPO sean paritarios.

INDICADOR:

Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen los diferentes órganos de representación.

Número de medidas realizadas para hacer visible la presencia de mujeres y hombres en órganos de representación.

ACCIÓN 7.1.2. Realizar una revisión de la presencia de mujeres y hombres en los órganos de representación del alumnado.

INDICADORES:

Número y porcentaje de mujeres y de hombres que ocupan cargos de Delegación y Subdelegación de clase.

Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen el Consejo de Estudiantes de la UPO (CEUPO).

ACCIÓN 7.1.3. Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal de la UPO.

INDICADOR:

Número y porcentaje de mujeres y hombres que componen los órganos de representación.

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

OBJETIVO 8. PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LA UPO.

META 8.1. QUE LA COMUNIDAD

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

ACCIÓN 8.1.1. Elaborar y actualizar periódicamente una guía informativa que recoja las medidas de conciliación existentes en la UPO.

INDICADORES:

Elaboración, publicación en la página Web de la *Oficina para la Igualdad* y actualización de la guía informativa.

Número de vistas y vistas únicas a la publicación de la guía en la Web.

ACCIÓN 8.2.1. Poner en marcha mecanismos que permitan el intercambio de experiencias y servicios, para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

INDICADORES:

Número de servicios ofertados mediante esta acción.

Número de personas, por sexo, que se benefician de la medida.

META 8.2. QUE SE FAVOREZCA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR DE QUIENES COMPONEN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

ACCIÓN 8.2.2. Favorecer la flexibilidad de los horarios de trabajo y de los cursos de formación continua.

INDICADOR:

Número de horas flexibles de trabajo.

Número de acciones formativas realizadas fuera y dentro del horario de trabajo flexible.

ACCIÓN 8.2.3. Realizar un análisis de los puestos de trabajo desempeñados por los trabajadores y trabajadoras de la UPO.

INDICADOR:

Número de puestos analizados, por sexo de la persona que lo desempeña.

ACCIÓN 8.2.4. Analizar las posibilidades de aplicación del teletrabajo como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal de la UPO.

INDICADORES:

Número de personas que solicitan el teletrabajo como medida de conciliación –según sector y sexo–.

Número de personas que hacen uso de la medida –según sector y sexo–.

ACCIÓN 8.2.5. Facilitar que se lleven a cabo las medidas de conciliación vigentes, así como otras que la favorezcan, tales como los cambios de turno de trabajo, elección de fechas para el disfrute de las vacaciones, toma de permisos, etc.

INDICADORES:

Número de medidas de conciliación solicitadas, por sector y sexo.

Número de medidas de conciliación concedidas, por sector y sexo.

ACCIÓN 8.2.6. Aumentar la cuantía de las ayudas económicas para las personas con hijos, hijas y responsables de personas en situación de dependencia.

INDICADOR:

Porcentaje de aumento de las ayudas económicas efectuado.

ACCIÓN 8.2.7. Facilitar que el personal de la UPO se beneficie de los servicios de guardería en relación a las plazas ofertadas.

INDICADORES:

Número de plazas que se reservan en la guardería de la UPO para el personal de la Universidad.

Número de trabajadores y de trabajadoras de la UPO que consiguen una plaza en la guardería.

ACCIÓN 8.2.8. Favorecer una mejora de los permisos existentes por maternidad/paternidad, excedencias, lactancia, cuidado de personas enfermas, acompañamiento a familiares a citas médicas y permisos especiales.

INDICADORES:

Número de permisos incluidos.

Número de días que se han ampliado los permisos ya existentes.

Número de personas, por sector y sexo, que solicitan y hacen uso de las medidas,

EJE 6. SALUD LABORAL, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.

OBJETIVO 9. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES DE LA UPO.

META 9.1. QUE EL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCORPORE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS PARA GARANTIZAR LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL DE LA UPO.

ACCIÓN 9.1.1. Incluir la perspectiva de género en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de evaluación de prevención de riesgos en la empresa, así como en la evaluación de riesgos en los puestos de trabajo.

INDICADOR:

Realización y publicación de un informe de riesgos laborales con perspectiva de género.

OBJETIVO 10. PREVENIR, DETECTAR Y RESOLVER LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO QUE PUEDAN PRODUCIRSE EN LA UPO.

META 10.1. QUE LA UNIVERSIDAD CUENTE CON LOS MECANISMOS NECESARIOS PARA RESOLVER DE FORMA EFECTIVA LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN.

ACCIÓN 10.1.1. Elaborar un protocolo de prevención y actuación en materia de acoso sexual, por razón de género, discriminación y violencia basada en el género, que tengan lugar en la UPO.

INDICADOR:

Elaboración, publicación y puesta en funcionamiento del protocolo.

ACCIÓN 10.1.2. Hacer visible en el *Informe Anual de la Defensoría Universitaria al Claustro Universitario* que se publica anualmente, las consultas, quejas y mediaciones realizadas por motivos de acoso, discriminación y violencia basada en el género, tramitadas por dicho servicio.

INDICADOR:

Inclusión en el informe anual el número de consultas, quejas y mediaciones, por sector y sexo, realizadas en materia de acoso, discriminación y violencia basada en el género.