



PLAN
DE IGUALDAD
ENTRE MUJERES
Y HOMBRES
DE LA UNIVERSIDAD
DE CÓRDOBA



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

*Que nada nos limite. Que nada nos defina. Que nada nos sujete.
Que la libertad sea nuestra propia sustancia*

Simone de Beauvoir. París (1908-1986)
Filósofa

Dirección: María Rosal Nadales

Elaborado por la subcomisión de la Comisión de Igualdad integrada por:
Bárbara Luque Salas, Octavio Salazar Benítez y Adela Soto Arteaga.

Aprobado en Consejo de Gobierno - Sesión ordinaria de 03/12/2018

CONTENIDO

Introducción.....	3
Marco normativo.....	9
Objetivos.....	17
Evaluación.....	19
Vigencia.....	21
Eje 1. Cultura de Igualdad: sensibilización, visibilidad y comunicación.....	23
Eje 2. Docencia.....	31
Eje 3. Investigación y transferencia.....	35
Eje 4. Gobierno, gestión y representación.....	45
Eje 5. Igualdad en el trabajo y conciliación.....	51

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un pilar fundamental de los derechos humanos, imprescindible en las sociedades democráticas. La universidad, como institución promotora de valores, se convierte en un referente público de este compromiso con el valor de la igualdad para trabajar a favor de una sociedad más justa donde la equidad entre mujeres y hombres posibilite el desarrollo de las capacidades de todas las personas y compense las desigualdades fruto de la socialización patriarcal.

La Universidad de Córdoba, consciente de su responsabilidad social en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, presenta su II Plan de Igualdad, fruto del firme compromiso para continuar profundizando en los objetivos y acciones aprobados en su I Plan de Igualdad (2014-2018). Este documento nace del trabajo de diagnóstico, evaluación del I Plan de Igualdad, así como del trabajo de la Unidad de Igualdad, con el apoyo de la Comisión de Igualdad y de la Subcomisión para el debate y aportación de ideas con el objetivo de configurar el II Plan de Igualdad.

El trabajo realizado en los últimos años ha sido extenso y profundo. Ha afectado a todos los ámbitos de la universidad y a todo su personal, así como a las relaciones institucionales tanto provinciales como autonómicas y estatales. El I Plan de Igualdad ha desarrollado sus acciones desde 2014 hasta la actualidad.

La Universidad de Córdoba ha profundizado en la aplicación de políticas de igualdad a través de los siete ejes del I Plan de Igualdad. Entre los avances, podemos destacar la mayor presencia de actitudes de sensibilización en la comunidad universitaria a través de múltiples acciones de sensibilización y formación organizadas por la Unidad de Igualdad y apoyadas por la Comisión de Igualdad y por la Red de Apoyo a la Igualdad.

La comunicación con otras instituciones y la transferencia de acciones orientadas a potenciar la igualdad ha sido una constante. En este sentido se ha celebrado en la Universidad de Córdoba el X Encuentro de Unidades de Igualdad, con la participación de las universidades públicas españolas (mayo 2017). También la colaboración y el trabajo en red con las unidades de igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas ha sido intenso, así como las relaciones con las instituciones cordobesas y sus departamentos de igualdad (Ayuntamiento de Córdoba, Diputación, Delegación de Igualdad de la Junta de Andalucía, IAM), lo que ha fructificado en la agenda conjunta de actividades para el mes de marzo y el manifiesto a favor de la igualdad, firmado por los máximos representantes de las instituciones cordobesas.

La aplicación del I Plan de Igualdad ha permitido fomentar que la perspectiva de género actúe como un principio transversal de gestión que ha permeado en las acciones desarrolladas por diversos vicerrectorados. Se ha incluido en los objetivos del Plan de Innovación y Buenas Prácticas Docentes mediante la creación de convocatorias específicas de proyectos de innovación docente con perspectiva de género. Se han introducido en el XXII Plan Propio de Investigación de la UCO dos modalidades para potenciar el liderazgo de las mujeres en ciencia –UCOvisibiliza y UCOLidera- y se han aprobado medidas de acción positiva para promocionar la presencia de las mujeres en los Planes Propios de Transferencia de la UCO (I, II y III Plan Galileo), concretamente en los Proyectos UCO Social Innova y Semillero de emprendedores y emprendedoras. La perspectiva de género también se ha incluido en el baremo de acceso del personal contratado de la UCO, incrementando el plazo en el caso de personas que han disfrutado de la maternidad durante el periodo temporal evaluado. En este mismo sentido se ha avanzado, aunque es necesario continuar, en el uso de un lenguaje inclusivo en los documentos administrativos expedidos por la Universidad de Córdoba.

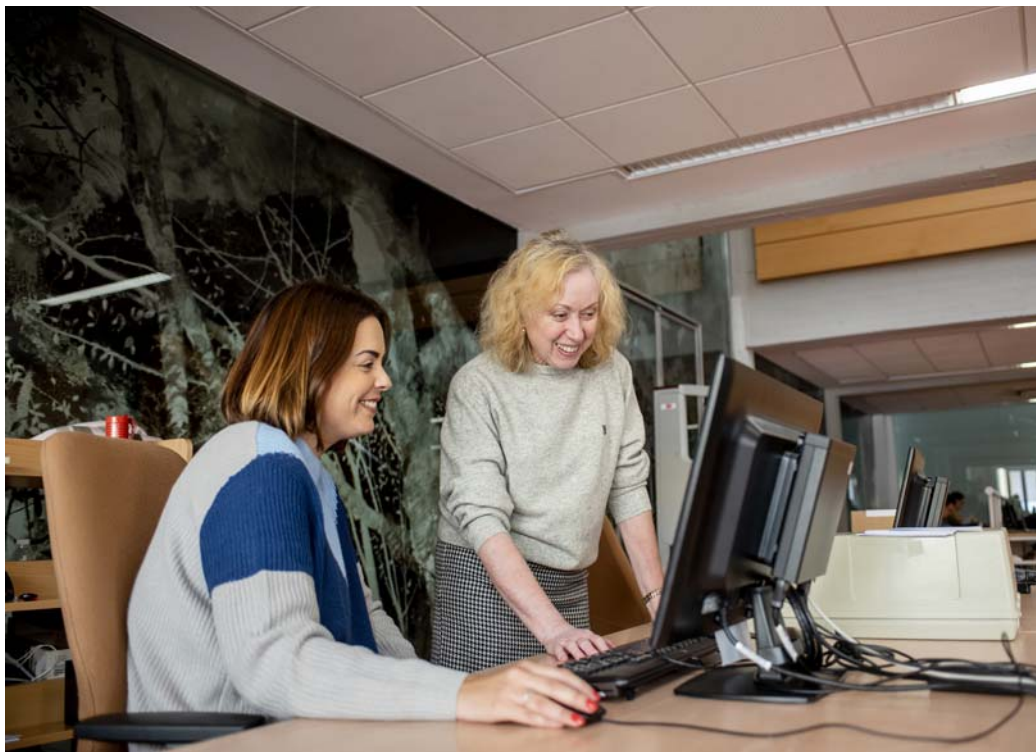
En cuanto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la Universidad de Córdoba cuenta con medidas destacadas como el I Plan Concilia, aprobado por Consejo de Gobierno en mayo de 2017 y el Reglamento para compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica (CG 05/02/2015), normativa pionera en el contexto universitario español.

Por otra parte, la UCO cuenta con su Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo (2013, modificado en 2015). Desde la Unidad de Igualdad se mantiene el asesoramiento a través de cursos y jornadas informativas, resolución de dudas y mediación para la prevención y protección frente a la violencia de género.

Especial dedicación en la transferencia a la sociedad cordobesa y su provincia han tenido las actividades de la Cátedra Leonor de Guzmán, mediante convenios establecidos con el Área de Igualdad de la Diputación de Córdoba, así como con los ayuntamientos de Córdoba y provincia. A través de dichos convenios se han desarrollado jornadas, cursos y conferencias desde el feminismo académico y la historia de las obras de las mujeres.

Los logros del I Plan de Igualdad se concretan en:

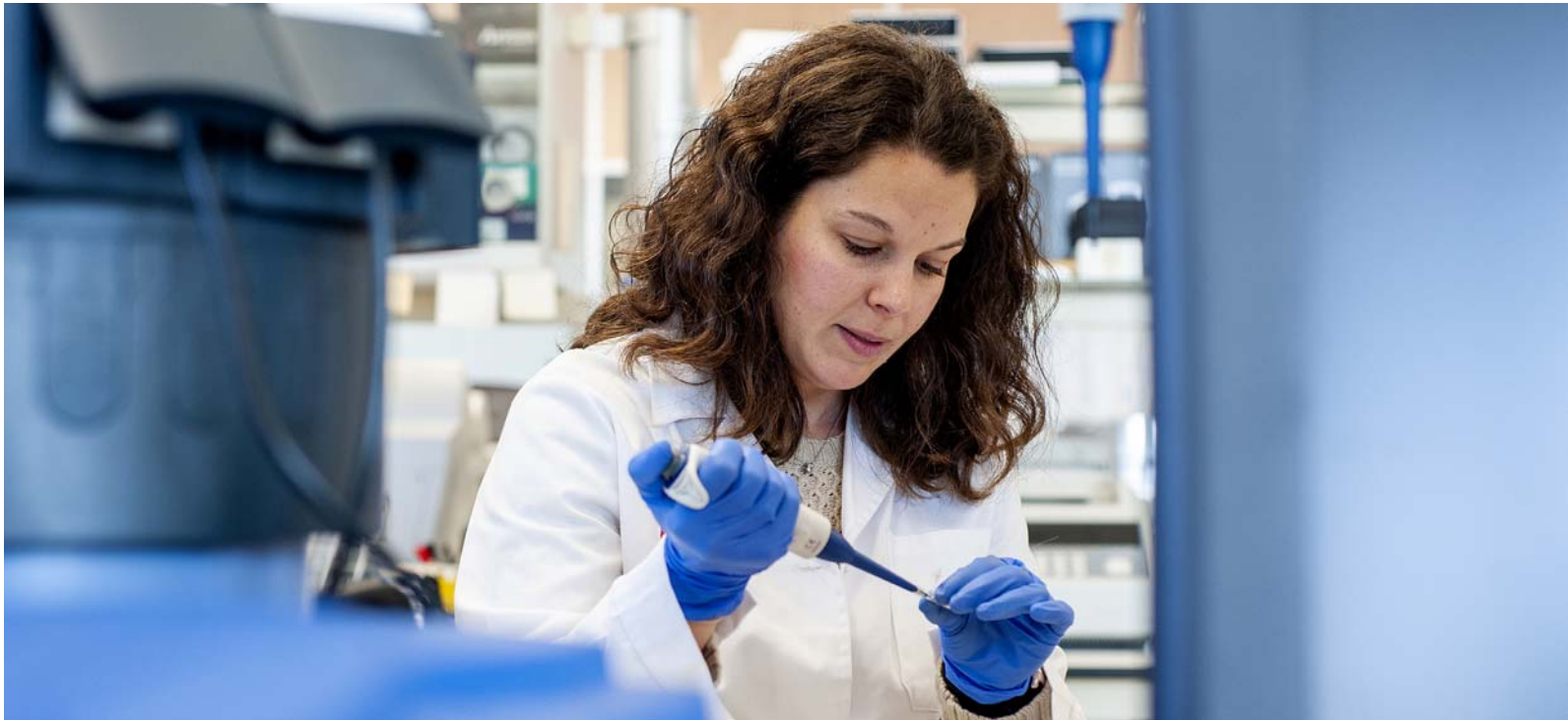
- Sensibilización a la comunidad universitaria a través de múltiples acciones de formación dirigidas a los distintos colectivos.

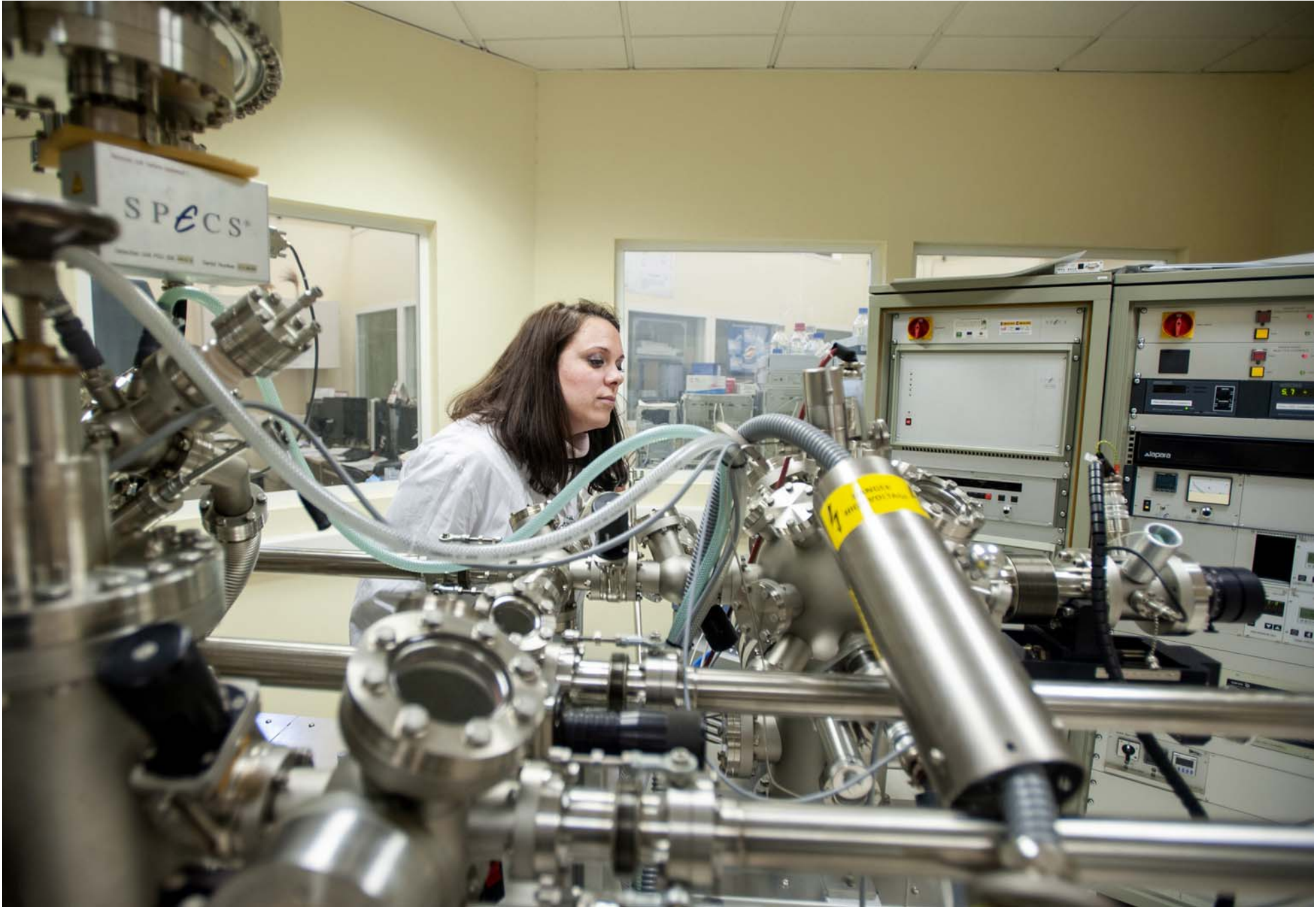


- Inclusión de la perspectiva de género en los objetivos del Plan de Innovación y Buenas Prácticas Docentes.
- Creación y dotación económica, dentro del Plan de Innovación y Buenas Prácticas Docentes, de la modalidad Proyectos que impulsen la igualdad de género en la docencia universitaria.
- Inclusión de medidas de acción positiva para promocionar la presencia de las mujeres en los Planes Propios de Transferencia de la UCO (I, II y III Plan Galileo).
- Medidas de incentivación para la presencia de mujeres en el XXII Plan Propio de Investigación de la UCO, con la inclusión de dos modalidades: UCOLidera y UCOvisibiliza.
- Paridad en las Comisiones de Selección para acceder a los colectivos del PDI y del PAS.
- Activación del Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la Universidad de Córdoba (CG 21/03/2013).
- Aprobación del Reglamento para compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica (CG 05/02/2015).
- Aprobación del I Plan Concilia de la Universidad de Córdoba (CG 23/05/2017).
- Instrucción para la regulación exhaustiva de los permisos y licencias del Personal de Administración y Servicios recogidas en el I Plan Concilia.

Este II Plan de Igualdad se configura como continuidad del I Plan, en consonancia con las aportaciones de la comunidad universitaria, así como las derivadas de la evaluación de sus acciones y objetivos. Persigue alcanzar la inclusión y la paridad, así como hacer visibles a todas las personas, sin silenciamientos por razón de género y se estructura en cinco ejes:

1. Cultura de igualdad: sensibilización, visibilidad y comunicación
2. Docencia
3. Investigación y transferencia
4. Gobierno, gestión y representación
5. Igualdad en el trabajo y conciliación





MARCO NORMATIVO

El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Córdoba (2018-2022) se enmarca en la legislación vigente en nuestro país, en aquellas leyes y normas que establecen la necesidad de introducir el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito universitario, así como en la propia apuesta de la Universidad de Córdoba por garantizar la igualdad efectiva entre las personas.

En los últimos años, de acuerdo con las transformaciones sociales, se ha potenciado la publicación de normas que amparan la igualdad entre mujeres y hombres.

A) La Unión Europea ha expresado su compromiso con la igualdad en el **Pacto Europeo por la Igualdad de Género** 2011-2020, (7 marzo, 2011), donde señala la importancia de trabajar a favor de:

1. Reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza, contribuyendo así al potencial de crecimiento de la población activa europea.
2. Promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos.
3. Combatir todas las formas de violencia contra la mujer, con objeto de garantizar que esta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador.

B) En el marco jurídico estatal, contamos con leyes orgánicas y otras medidas que respaldan la igualdad entre mujeres y hombres:

La **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, establece en su artículo 4.7 la obligatoriedad de que las universidades incluyan y fomenten en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.



La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, se refiere, en el artículo 25, a la igualdad en el ámbito de la educación superior y señala que 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, a través de *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 y c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.*

Asimismo, en el artículo 46, se definen los planes de igualdad como los instrumentos *que fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el estable-*



cimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, con la finalidad de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Por su parte, la **Ley Orgánica 4/2007**, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de **Universidades (LOMLOU)** destaca, en su preámbulo, el valor de la universidad como institución transmisora de valores en una sociedad democrática donde deben primar *la igualdad entre hombres y mujeres, los valores superiores de nuestra convivencia, el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales, el fomento del valor del diálogo, de la paz y de la cooperación entre los pueblos.* Y establece en su artículo 42: *Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos.*

En su disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 4/2007 establece: *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.* En su artículo 13 de la Ley Orgánica 4/2007, tras su modificación por la Ley Orgánica 4/2007 dedicado a los Órganos de gobierno y representación de las universidades públicas se indica que *Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberían permitir en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.*

La **Ley 14/2011**, de 1 de junio de **la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**, establece en su preámbulo: *La perspectiva de género se instaurará como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.*

Dentro del articulado de la Ley se recogen diferentes medidas concretas con esta misma finalidad, como la Disposición adicional decimotercera dedicada a la implantación de la perspectiva de género, donde se re-



coge la obligatoriedad del desarrollo de Planes de Igualdad que deben ser objeto de seguimiento anual y que deben incluir medidas incentivadoras para el avance en el ámbito de los estudios de género y de las mujeres, estimulando y dando reconocimiento a la presencia de las mujeres en los equipos de investigación. Asimismo, se establecen medidas que garantizan el respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de las funciones investigadoras en los diferentes niveles, la contratación de personal y el desarrollo de la carrera profesional.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de **la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** (disposición adicional séptima) obliga a las instituciones públicas a diseñar y aprobar un plan de igualdad: *Las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

La **Ley Orgánica 8/2013**, de 9 de diciembre, **para la mejora de la calidad educativa**. Señala entre sus objetivos, en el apartado treinta y tres del artículo único, la necesidad de *fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de las personas con discapacidad, para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.*

El **Real Decreto 1791/2010**, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el **Estatuto del Estudiante Universitario**, se recogen recomendaciones en torno a *Velar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario como una de las funciones propias del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado* (art. 51 cap. XI) y en el art. 34, cap. VII: *Se promoverá que la representación estudiantil respete el principio de paridad, con participación proporcional de hombres y mujeres.*

La normativa más reciente aprobada es el **Pacto de estado en materia de violencia de género** (BOE 3 agosto, 2017). Señala la importancia de adoptar medidas de *refuerzo de la dotación presupuestaria para dar cumplimiento al artículo 4.7 de la LO 1/2004, sobre la inclusión en el ámbito académico por las Universidades de la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.*

En un extenso articulado de propuestas de actuación recomienda:

- *Solicitar a la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) el impulso y apoyo a los programas de formación y prevención de la violencia de género en las Universidades.*
- *Implicar a las Unidades de Igualdad de las Universidades en la realización de estudios sobre el impacto del acoso, las agresiones y los abusos sexuales en el ámbito universitario, y valorar, en su caso, la oportunidad de realizar campañas de prevención en los Campus Universitarios, y de forma particular de las agresiones sexuales.*
- *Incluir contenidos de igualdad y contra la violencia de género en los temarios de acceso a los cuerpos docentes.*
- *Incluir, en todas las etapas educativas, la prevención de la violencia de género, del machismo y de las conductas violentas, la educación emocional y sexual y la igualdad, incluyendo además en los currículos escolares los valores de la diversidad y la tolerancia.*

Se refiere también a la necesidad de *fomentar las competencias en materia de igualdad en la formación inicial del profesorado tanto en los estudios de grado como de máster: Introducir en el máster obligatorio de acceso al cuerpo de profesores y profesoras de Educación Secundaria, un módulo sobre prevención de la violencia de género en el ámbito escolar. Asimismo, en el título de grado de Educación Infantil o Primaria de las Facultades de Educación, [...] deberá introducirse una materia específica sobre prevención de la violencia de género en el medio escolar.*

C) En el ámbito autonómico de Andalucía se han desarrollado diferentes leyes y normativas a favor de la igualdad de género.

El **Estatuto de Autonomía para Andalucía**, modificado por Ley Orgánica 2/2007 de 19 de marzo, por la que se aprueba la Reforma del Estatuto de Autonomía, en su artículo 15, dedicado a la Igualdad de género, garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, que se concretan en lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género.

De particular importancia es lo establecido en el art.2 de la Ley 12/2007, en el que se establece el ámbito de aplicación de la Ley, así como los arts. 20 y 21 donde se plantean las obligaciones en materia de la promoción de la igualdad de oportunidades dentro del sistema universitario andaluz. De esta forma, se plantea la necesidad del fomento de la igualdad de oportunidades con relación a la carrera profesional entre mujeres y hombres, la necesidad de establecer medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y la inclusión de enseñanzas en materia de igualdad en los planes de estudios universitarios que proceda. Igualmente, plantea, dentro del respeto a la autonomía universitaria y de acuerdo a lo establecido en su legislación específica, el establecimiento de medidas para promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y las comisiones de selección y evaluación.

Asimismo, se plantea la necesidad de impulsar desde el propio sistema universitario andaluz la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología, así como que los estudios de género sean reconocidos como un 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.

La Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en el punto VI de la exposición de motivos recoge que *la presente ley es coherente con el objetivo principal de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que es garantizar la vinculación de los poderes públicos, en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género. En este sentido, respeta íntegramente los conceptos esenciales en materia de igualdad de género y los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad de género.*

En el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía 2010-2013**, el Instituto Andaluz de la Mujer reconocía entre sus objetivos (n. 6): *Reconocer la Igualdad de Género como materia universitaria, investigadora y de gestión, con las consiguientes propuestas de medidas para incluirlas en los planes universitarios de las universidades andaluzas.*

El **Pacto Andaluz por la Igualdad de Género** (17 mayo 2013) ya incluía la recomendación de promocionar la perspectiva de género en el Máster Universitario en Formación del profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato y fomentar la presencia igualitaria de las mujeres en los órganos de gobierno de las universidades.

OBJETIVOS

Este Plan tiene como **objetivo general** la promoción, el fortalecimiento y la implantación de políticas de igualdad de género en la Universidad de Córdoba, para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres, en cumplimiento de la **Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, que en su art. 20 prevé la necesidad de que las Universidades andaluzas elaboren su plan de igualdad y prevención de la discriminación.

La concreción de este objetivo general se llevará a cabo a través de acciones específicas en cada eje, que se desglosan en objetivos específicos.

1. **Cultura de igualdad: sensibilización, visibilidad y comunicación**

Acción 1.1.: Sensibilización

Acción 1.2.: Visibilidad

Acción 1.3.: Comunicación

2. **Docencia**

Acción 2.1.: Fomento de la perspectiva de género en la docencia

Acción 2.2.: Fomento de la elaboración de materiales y publicaciones sobre igualdad

Acción 2.3.: Incorporación de asignaturas y/o materias específicas de igualdad en las titulaciones oficiales de Grado y Postgrado que indique la Comisión de Igualdad, a través de un informe razonado

Acción 2.4. Apoyo de la excelencia docente vinculada a la igualdad

3. **Investigación y transferencia**

Acción 3.1. Promoción de la participación de las mujeres en actividades de investigación

Acción 3.2. Promoción de investigaciones de género en los diferentes ámbitos del conocimiento y difundir sus resultados

Acción 3.3. Visibilidad y difusión de la investigación con perspectiva de género

Acción 3.4. Promoción de la participación de las mujeres en actividades de transferencia

Acción 3.5. Incremento de las medidas para favorecer el liderazgo de las mujeres en el Plan Propio Galileo de Innovación y Transferencia de la UCO

Acción 3.6. Fomento de la participación de las mujeres en actividades de promoción del empleo

4. **Gobierno, gestión y representación**

Acción 4.1. Aumento de la participación de las mujeres en los órganos de gobierno

Acción 4.2. Incremento de la presencia de las mujeres en los puestos de representación

5. **Igualdad en el trabajo y conciliación**

Acción 5.1. Promoción de la igualdad en el acceso al empleo y la promoción profesional

Acción 5.2. Promoción de la cultura de corresponsabilidad en las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes

Acción 5.3. Garantizar el derecho a la convivencia en el trabajo sin acoso laboral, sexual ni por razón de sexo

EVALUACIÓN

Aunque en el documento aparecen los responsables de la evaluación del II Plan de Igualdad, se considera necesaria la corresponsabilidad de la comunidad universitaria en la propuesta y seguimiento de todas las acciones previstas. La evaluación para dar cuenta del nivel de cumplimiento del II Plan de Igualdad se realizará en dos fases: intermedia y final. Cada año, la Unidad de Igualdad recabará en su memoria informativa las acciones realizadas dentro del II Plan de Igualdad, incorporando las acciones pertinentes derivadas de dicha evaluación. Asimismo, la página web de la Unidad de Igualdad expondrá la información correspondiente a las acciones realizadas.

La responsabilidad de poner en marcha y de facilitar datos para la medición de las actividades contempladas en este plan se identifican con los nombres de los órganos, vicerrectorados y/o servicios existentes en la fecha de su impresión. Se entiende que, si existieran cambios, correspondería la ejecución de dichas actividades al órgano, vicerrectorado y/o servicio que asuma las competencias correspondientes.

El presente texto ha sido informado por el Servicio de Asesoría Jurídica nº 425.11/2018.





VIGENCIA

La vigencia del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres será de cuatro años, sin perjuicio de modificaciones, a partir de la fecha de aprobación por el Consejo de Gobierno de la UCO y tendrá un carácter vinculante para la comunidad universitaria. Su aplicación comenzará al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba.





Acción 1.1. Sensibilización

Difundir la Unidad de Igualdad y el II Plan de Igualdad						
Objetivo 1.1.1.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Número de acciones de difusión del II Plan – Presentación a los medios – Envío del II Plan a la comunidad universitaria – Inclusión en páginas web de la UCO y Consejo Social 	Responsables	Órgano responsable de comunicación en la UCO Unidad de Igualdad	Evaluación	Intermedia y final

Organizar acciones formativas en centros de Primaria, ESO y Bachillerato para fomentar una educación en y para la igualdad con el fin de contribuir a una elección no estereotipada de las carreras universitarias						
Objetivo 1.1.2.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Número de intervenciones y centros no universitarios 	Responsables	Equipos de dirección de centros universitarios Vicerrectorado con competencias sobre estudiantes Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán	Evaluación	Intermedia y final

Promover la sensibilización de los hombres en la lucha por la igualdad y la realización de actividades en las que se reflexione y trabaje en torno al concepto de "nuevas masculinidades"

Objetivo 1.1.3.

Indicadores

- Número de acciones formativas sobre nuevas masculinidades
- Número de acciones divulgativas sobre nuevas masculinidades
- Número de hombres asistentes
- Convocar concurso de artículos de opinión

Responsables

Unidad de Igualdad
Servicio de atención a la diversidad
Cátedra Leonor de Guzmán

Evaluación

Intermedia
y final

Promover el reconocimiento de la diversidad afectivo sexual y de las identidades de género

Objetivo 1.1.4.

Indicadores

- Número de acciones formativas sobre diversidad afectivo sexual
- Número de acciones divulgativas sobre diversidad afectivo sexual
- Medidas de inclusión de las diversas identidades de género en la comunidad universitaria

Responsables

Servicio de atención a la diversidad
Vicerrectorados con responsabilidad en la planificación de las enseñanzas
Unidad de Igualdad
Cátedra Leonor de Guzmán

Evaluación

Intermedia
y final

Acción 1.2. Visibilidad

Revisar web de la UCO

Objetivo 1.2.1.

Indicadores

- Uso del lenguaje inclusivo
- Imágenes igualitarias y no estereotipadas de mujeres y hombres
- Tablas estadísticas desagregadas por sexo

Responsables

Órgano responsable de comunicación en la UCO
Unidad de Igualdad
Cátedra Leonor de Guzmán

Evaluación

Intermedia y final



Usar lenguaje inclusivo						
Objetivo 1.2.2.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Comunicaciones escritas y orales instando al uso de un lenguaje inclusivo – Número de acciones formativas sobre lenguaje inclusivo – Número de documentos administrativos ajustados al lenguaje inclusivo – Número de aplicaciones informáticas que utilizan un lenguaje inclusivo – Número de acciones formativas sobre lenguaje inclusivo en la docencia, investigación y gestión 	Responsables	Secretaría General Vicerrectorados Gerencia Unidad de Igualdad	Evaluación	Intermedia y final

Potenciar el registro y presentación de los datos desagregados por sexos						
Objetivo 1.2.3.	Indicadores	Número de estadísticas y bases de datos desagregadas por sexos	Responsables	Vicerrectorados Secretaría General Gerencia Servicio de datos y estadística	Evaluación	Intermedia y final

Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la nominación de los espacios de la UCO

Objetivo 1.2.4.

Indicadores

Número de espacios con nombres de mujeres

Responsables

Vicerrectorado con responsabilidad en espacios e infraestructuras

Evaluación

Intermedia y final

Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres (congresos, seminarios, jornadas, etc...)

Objetivo 1.2.5.

Indicadores

- Número de mujeres y hombres en el comité científico
- Número de mujeres y hombres en el comité organizador
- Número de mujeres y hombres en las ponencias invitadas

Responsables

Centros
Departamentos

Evaluación

Intermedia y final

Acción 1.3. Comunicación

Colaborar con otras instituciones y colectivos de igualdad				
Objetivo 1.3.1.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de actividades para fomentar la igualdad en colaboración con instituciones o colectivos 	Responsables Vicerrectorado con competencias en proyección y responsabilidad social Centros Consejo Social Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán	Evaluación Intermedia y final
Organizar actos conmemorativos 25 de Noviembre (Día contra la violencia hacia las mujeres) y 8 de Marzo (Día internacional de las mujeres)				
Objetivo 1.3.2.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de actividades organizadas por la Unidad de Igualdad Número de actividades organizadas por la Cátedra Leonor de Guzmán Número de acciones externas en las que participa la UCO 	Responsables Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán	Evaluación Intermedia y final

Promover actividades transversales de proyección social que incluyan la perspectiva de género

Objetivo 1.3.3.

Indicadores

- Número de actividades culturales con perspectiva de género
- Número de actividades de cooperación con perspectiva de género
- Número de actividades deportivas con perspectiva de género
- Número de actividades inclusivas con perspectiva de género
- Número de actividades protagonizadas por mujeres de la comunidad universitaria (PDI, PAS, estudiantes)

Responsables

Vicerrectorado con competencias en proyección y responsabilidad social
 Unidad de Igualdad
 Dirección General de Cultura
 Servicio de Deportes
 Ucodeporte
 Servicio de Cooperación y Solidaridad
 Servicio de Atención a la Diversidad
 Equipos de dirección de centros universitarios
 Departamentos
 Cátedra Leonor de Guzmán

Evaluación

Intermedia y final



Acción 2.1. Fomento de la perspectiva de género en la docencia

Propiciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de docencia

Objetivo 2.1.1.

Indicadores

Número de mujeres y hombres en las comisiones de docencia

Responsables

Vicerrectorado con competencias en la organización de la docencia
Equipos decanales y juntas de los centros universitarios

Evaluación

Intermedia y final

Elaborar una guía que facilite la incorporación de la perspectiva de género en las programaciones docentes

Objetivo 2.1.2.

Indicadores

- Publicación de la guía
- Número de acciones para difundirla
- Verificación del uso del lenguaje inclusivo en e-Guiado
- Número de programaciones docentes que incorporan la perspectiva de género

Responsables

Centros
Departamentos
Unidad de Igualdad

Evaluación

Intermedia y final

Acción 2.2. Fomento de la elaboración de materiales y publicaciones sobre igualdad

Promover ayudas para la publicación de materiales docentes que tengan en cuenta la perspectiva de género

Objetivo 2.2.1.

Indicadores

- Cuantía de las ayudas
- Número de materiales docentes relacionados con igualdad

Responsables

Vicerrectorado con competencias en innovación docente
Centros
Departamentos
Unidad de Igualdad

Evaluación

Intermedia y final

Crear una línea de publicaciones con perspectiva de género

Objetivo 2.2.2.

Indicadores

- Número de publicaciones

Responsables

Unidad de Igualdad
UcoPress
UcoDigital

Evaluación

Intermedia y final

Acción 2.3. Incorporación de asignaturas y contenidos específicos de igualdad en las titulaciones oficiales de Grado y Postgrado, que indique la Comisión de Igualdad, a través de un informe razonado

Instar a las Comisiones de Planes de Estudio de los centros para que velen por la inclusión de materias y contenidos de igualdad en los procesos de verificación o modificación de sus titulaciones

Objetivo 2.3.1.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Número de asignaturas específicas sobre igualdad que se recojan en los planes de estudio – Número de contenidos de igualdad incluidos en las guías docentes 	Responsables	Evaluación	Intermedia y final
			Vicerrectorado con competencias docentes Vicerrectorado con competencias en másteres y doctorado Centros Departamentos		

Acción 2.4. Apoyo de la excelencia docente vinculada a la igualdad

Crear un premio para TFG y otro para TFM con perspectiva de género

Objetivo 2.4.1.

Indicadores

- Convocatoria premio TFG
- Convocatoria premio TFM
- Número de participantes

Responsables

Vicerrectorado con competencias docentes
 Vicerrectorado con competencias en másteres y doctorado
 Centros
 Departamentos
 Institutos de Investigación

Evaluación

Intermedia y final



Acción 3.1. Promoción de la participación de las mujeres en actividades de investigación

Potenciar las modalidades del Plan Propio de Investigación para consolidar el liderazgo de las mujeres en la coordinación de Grupos, Proyectos y Contratos de Investigación

Objetivo 3.1.1.

Indicadores

- Número de modalidades
- Asignación presupuestaria
- Número de mujeres que participan en las modalidades
- Incremento del número de mujeres que son IP de grupos
- Incremento del número de mujeres que son IP de proyectos (internacionales, estatales y autonómicos)
- Incremento del número de mujeres que son responsables de contratos de investigación

Responsables

Vicerrectorado con competencias en investigación
 Unidad de Cultura Científica e Innovación
 Unidad de Igualdad

Evaluación

Intermedia y final

Incorporar a personas con experiencia de investigación en estudios de género en los órganos de evaluación de la investigación de la UCO

Objetivo 3.1.2.

Indicadores

- Número de personas con experiencia en estudios de género que participen en la comisión de investigación
- Número de asesoramientos solicitados a la Unidad de Igualdad

Responsables

Vicerrectorado con competencias en investigación
Comisión con competencias en investigación
Unidad de Igualdad
Cátedra Leonor de Guzmán

Evaluación

Intermedia y final

Realizar un diagnóstico de la situación de las científicas en la UCO con el fin de diseñar acciones para mejorar su presencia y liderazgo en la investigación

Objetivo 3.1.3.

Indicadores

- Existencia del diagnóstico
- Número de acciones diseñadas

Responsables

Vicerrectorado con competencias en investigación

Evaluación

Intermedia y final



Acción 3.2. Promoción de investigaciones de género en los diferentes ámbitos del conocimiento y difundir sus resultados

Dar publicidad y difundir las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas de investigación específica de género

Objetivo 3.2.1.

Indicadores

- Número de convocatorias publicadas

Responsables

Vicerrectorado con competencias en investigación
Unidad de Igualdad
Cátedra Leonor de Guzmán

Evaluación

Intermedia y final

Potenciar la presencia de la UCO en órganos de gestión universitaria estatales para promocionar la investigación con perspectiva de género

Objetivo 3.2.2.

Indicadores

- Presencia en el comité ejecutivo del grupo de trabajo de género en la sectorial de la CRUE
- Participación en la Red de Igualdad Andaluza
- Participación en la Red de Igualdad estatal

Responsables

Vicerrectorado con competencias en igualdad
Unidad de Igualdad

Evaluación

Intermedia
y final

Favorecer la difusión de tesis doctorales e investigaciones de género

Objetivo 3.2.3.

Indicadores

- Número de acciones para publicitar las tesis, los estudios y las investigaciones de género

Responsables

Vicerrectorado con competencias en estudios de doctorado
Vicerrectorado con competencias en investigación
Unidad de Igualdad
Cátedra Leonor de Guzmán
Grupos de investigación

Evaluación

Intermedia
y final

Acción 3.3. Visibilidad y difusión de la investigación con perspectiva de género

Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género

Objetivo 3.3.1.

Indicadores

- Número de convenios firmados con instituciones que trabajan por la igualdad de género

Responsables

Vicerrectorado con competencias en investigación
 Vicerrectorado con competencias en transferencia
 Vicerrectorado con competencia en igualdad
 Cátedra Leonor de Guzmán
 Institutos de Investigación

Evaluación

Intermedia y final



Promover el nombramiento de Doctoras Honoris Causa

Objetivo 3.3.2.

Indicadores

- Número de *Doctoras Honoris Causa*

Responsables

Vicerrectorado con competencias en estudios de doctorado
Órganos colegiados con competencias en la materia

Evaluación

Intermedia y final

Potenciar la investigación con perspectiva de género en los procesos de acreditación nacionales y regionales

Objetivo 3.3.3.

Indicadores

- Encuentros entre Unidades de Igualdad españolas y andaluzas
- Grupo de trabajo en CRUE Sostenibilidad
- Documentos dirigidos a ANECA y CRUE

Responsables

Vicerrectorado con competencias en proyección y responsabilidad social
Unidad de Igualdad

Evaluación

Intermedia y final

Acción 3.4. Promoción de la participación de las mujeres en actividades de transferencia

Alcanzar la paridad en los órganos de evaluación de la transferencia de la UCO						
Objetivo 3.4.1.	Indicadores	– Número de mujeres y hombres en la comisión que evalúa el Plan de Transferencia	Responsables	Vicerrectorado con competencias en transferencia	Evaluación	Intermedia y final

Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en las acciones y proyectos desarrollados por el Campus de Excelencia ceiA3						
Objetivo 3.4.2.	Indicadores	– Número de proyectos y acciones para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres que desarrolla el CEIA3	Responsables	Vicerrectorado con competencias en transferencia	Evaluación	Intermedia y final

Acción 3.5. Incremento de las medidas para favorecer el liderazgo de las mujeres en el Plan Propio Galileo de Innovación y Transferencia de la UCO

Potenciar la transferencia con perspectiva de género

Objetivo 3.5.1.

Indicadores

- Número de mujeres que lideran proyectos y acciones del Plan Galileo
- Número de modalidades específicas de igualdad

Responsables

Vicerrectorado con competencias en transferencia
Campus de excelencia

Evaluación

Intermedia y final



Acción 3.6. Fomento de la participación de las mujeres en actividades de promoción del empleo

Promocionar proyectos y acciones destinadas a la mejora de la empleabilidad de las mujeres universitarias

Objetivo 3.6.1.

Indicadores

- Número de acciones encaminadas a favorecer la empleabilidad de las mujeres

Responsables

Vicerrectorado con competencias en transferencia
Campus de excelencia

Evaluación

Intermedia y final





Acción 4.1. Aumento de la participación de las mujeres en los órganos de gobierno

Apoyar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de libre designación de los órganos de gobierno

Objetivo 4.1.1.

Indicadores

- Relación porcentual del número total de mujeres entre el número de personas totales designadas para formar parte de los órganos de gobierno de la UCO

Responsables

Equipo de Dirección

Evaluación

Intermedia y final

Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de selección para acceder a los colectivos del PDI y del PAS

Objetivo 4.1.2.

Indicadores

- Número de comisiones de selección que tienen presencia equilibrada de mujeres y hombres

Responsables

Vicerrectorado con competencias en personal Gerencia

Evaluación

Intermedia y final

Informar a los diferentes colectivos implicados de la vinculación económica entre la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno y el presupuesto asignado en el Contrato Programa suscrito con la Junta de Andalucía

Objetivo 4.1.3.

Indicadores

- Número de comunicaciones realizadas

Responsables

Equipo de Dirección
Gerencia

Evaluación

Intermedia
y final



Acción 4.2. Incremento de la presencia de las mujeres en los puestos de representación

Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en diversos actos de representación institucional

Objetivo 4.2.1.

Indicadores

- Número de hombres y mujeres en actos de representación

Responsables

Equipo de Dirección
Gabinete comunicación
Protocolo

Evaluación

Intermedia
y final

Potenciar un reconocimiento institucional (premios y distinciones) equilibrado entre los hombres y mujeres de la UCO

Objetivo 4.2.2.

Indicadores

- Número de mujeres y hombres premiados

Responsables

Equipo de Dirección
Consejo Social

Evaluación

Intermedia
y final

Estimular y apoyar a las asociaciones estudiantiles en aquellas actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Objetivo 4.2.3.

Indicadores		Responsables	Evaluación
	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones de apoyo 	Vicerrectorado con competencias en estudiantes Vicerrectorado con competencias en proyección y responsabilidad social Cátedra Leonor de Guzmán Unidad de Igualdad	Intermedia y final

Distinguir a las Facultades, Escuelas, Departamentos o personas que hayan destacado en la consecución de algún objetivo del II Plan de Igualdad

Objetivo 4.2.4.

Indicadores		Responsables	Evaluación
	<ul style="list-style-type: none"> Número de distinciones 	Vicerrectorados Centros Departamentos Institutos de Investigación Unidad de Igualdad	Intermedia y final

Potenciar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las candidaturas a los procesos electorales que se celebren en la UCO

Objetivo 4.2.5.

Indicadores

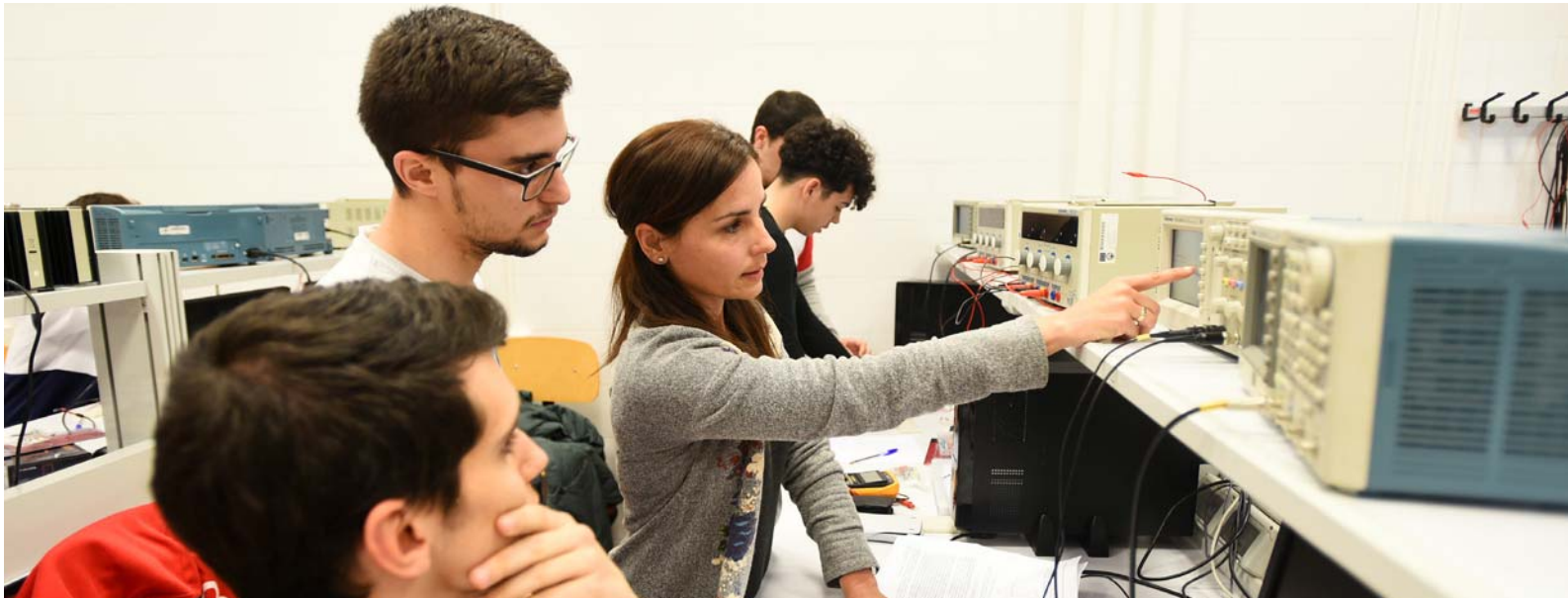
- Existencia de normativa al respecto
- Número de mujeres y hombres en las candidaturas electorales

Responsables

Secretaría General

Evaluación

Intermedia y final





Acción 5.1. Promoción de la igualdad en el acceso al empleo y la promoción profesional

Garantizar que la normativa que rige las políticas de acceso, en especial las ofertas de empleo, los procesos de selección y la consideración de méritos, no generan discriminación directa o indirecta						
Objetivo 5.1.1.	Indicadores	– Número de normativas analizadas	Responsables	Vicerrectorado con competencias en personal Gerencia	Evaluación	Intermedia y final

Garantizar la igualdad real y efectiva, desde una perspectiva de género, en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias de la Universidad						
Objetivo 5.1.2.	Indicadores	– Número de anuncios de trabajo que respetan el principio de igualdad	Responsables	Vicerrectorado con competencias en personal Gerencia	Evaluación	Intermedia y final

Reequilibrar el colectivo infrarrepresentado (hombres o mujeres) en las nuevas contrataciones siempre que exista igualdad de méritos entre las personas solicitantes

Objetivo 5.1.3.

Indicadores

- Número de mujeres en las contrataciones nuevas de PDI, PAS y contratados de la Universidad de Córdoba

Responsables

Vicerrectorado con competencias en personal
Gerencia

Evaluación

Intermedia
y final

Potenciar la contratación de empresas y servicios externos a la UCO que tengan implantado un Plan de Igualdad

Objetivo 5.1.4.

Indicadores

- Número de empresas con Plan de Igualdad

Responsables

Vicerrectorado con competencia en infraestructuras
Gerencia

Evaluación

Intermedia
y final

Solicitar a las Comisiones de Contratación que emitan informes sobre los resultados de la selección, en el caso de que no exista una presencia equilibrada de hombres y mujeres

Objetivo 5.1.5.

Indicadores		Responsables		Evaluación	
	<ul style="list-style-type: none"> Número de informes emitidos 		Vicerrectorado con competencias en personal Gerencia		Intermedia y final

Adoptar medidas de acción positiva para fomentar la promoción a categorías y cuerpos profesionales del colectivo (hombre o mujer) que esté infrarrepresentado

Objetivo 5.1.6.

Indicadores		Responsables		Evaluación	
	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones positivas 		Vicerrectorado con competencias en personal Gerencia		Intermedia y final

Acción 5.2. Promoción de la cultura de corresponsabilidad en las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes

Diseñar campañas informativas sobre permisos de conciliación para los hombres pertenecientes al PDI y al PAS

Objetivo 5.2.1.

Indicadores

- Número de acciones de difusión de permisos

Responsables

Vicerrectorado con competencias en personal
Gerencia

Evaluación

Intermedia y final

Diseñar acciones de concienciación y formación sobre corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado

Objetivo 5.2.2.

Indicadores

- Número de acciones realizadas

Responsables

Unidad de Igualdad
Cátedra Leonor de Guzmán

Evaluación

Intermedia y final

Acción 5.3. Garantizar el derecho a la convivencia en el trabajo sin acoso laboral, sexual, ni por razón de sexo

Organizar acciones de sensibilización y formación para dar a conocer el Protocolo contra el acoso sexual y el Protocolo contra el acoso laboral

Objetivo 5.3.1.

Indicadores

- Número de acciones realizadas para difundir los Protocolos
- Número de veces que se pone en marcha el Protocolo

Responsables

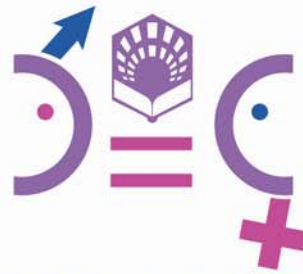
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
Unidad de Igualdad

Evaluación

Intermedia
y final







UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
Unidad de Igualdad