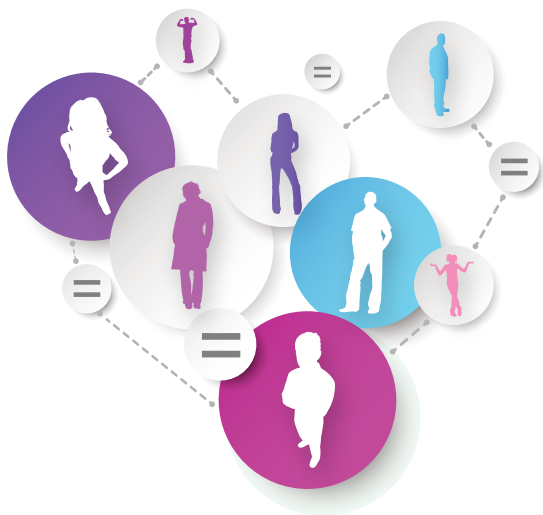


I Plan de Igualdad entre **Mujeres** y **Hombres** de la **Universidad de Córdoba**



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA



I Plan de Igualdad entre **Mujeres** y **Hombres** de la **Universidad de Córdoba**

“El mundo no puede permitirse la pérdida de los talentos de la mitad de las personas, si estamos aquí para resolver la multitud de problemas que nos preocupan”

Rosalyn Yalow, Médica estadounidense. Nueva York (1921-2011).
Premio Nobel en Fisiología y Medicina 1977

Dirección: Rosario Mérida Serrano

**Elaborado por la subcomisión de la Comisión de Igualdad integrada por:
Mercedes Osuna Rodríguez, Octavio Salazar Benítez y Paula Murillo Romero**

Aprobado en Consejo de Gobierno - Sesión ordinaria de 7/03/2014 (nº 02/2014) Año 2014. Modificado para el ajuste a la nueva denominación y distribución competencial del actual Equipo de Gobierno.

Contenido

Introducción	1
Marco Normativo.....	3
Objetivos.....	7
Seguimiento y vigencia.....	8
Eje 1. SENSIBILIZACIÓN.....	10
Eje 2. FORMACIÓN.....	14
Eje 3. DOCENCIA.....	18
Eje 4. INVESTIGACIÓN.....	22
Eje 5. GOBIERNO, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN.....	28
Eje 6. IGUALDAD EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN.....	32
Eje 7. ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO.....	38

Introducción

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales más relevantes que regulan y garantizan los derechos humanos. La eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo que debe perseguirse desde todos los estamentos de la sociedad, sobre todo desde aquellos que por su influencia e impacto social deben servir de referente para los demás, como es el caso de la Universidad. La lucha por la igualdad real entre mujeres y hombres se incluye en el concepto de responsabilidad social universitaria que suscribe la Universidad de Córdoba, y que se identifica con la incorporación transversal de la ética en la gestión y convivencia de nuestra comunidad.

Este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de la Universidad de Córdoba por trabajar en favor de una sociedad más justa, tolerante e igualitaria entre mujeres y hombres, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y libertades de todas las personas que la componen. Para ello, el principio de igualdad entre mujeres y hombres debe hacerse realidad, posibilitando un mejor aprovechamiento de los recursos humanos. En este sentido, es importante destacar el papel activo de las instituciones universitarias en materia de igualdad, mediante el desarrollo de diferentes estudios e investigaciones llevadas a cabo desde el feminismo académico, que han servido para constatar las diferencias y

desventajas que aún afectan a las mujeres en la Universidad, con respecto a los hombres, y, por tanto, la necesidad de aportar soluciones que contribuyan a la superación de estas situaciones.



El I Plan de Igualdad de la UCO da respuesta, entre otra normativa, a la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que introduce importantes modificaciones en el ámbito universitario, tales como la creación de las Unidades de Igualdad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las universidades públicas y privadas o el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad por parte de la Conferencia General de Política Universitaria.

A pesar de los avances que se han experimentado en las últimas décadas en materia de formación e incorporación de las mujeres en el mundo laboral, la realidad muestra que todavía queda camino por recorrer, fundamentalmente en orden a remover la llamada “invisibilización” social

de las mujeres, especialmente intensa en el ámbito de la investigación y generación de conocimiento. Para disponer de datos empíricos que nos permitieran conocer en qué medida están implantadas las prácticas y políticas de igualdad en esta institución, se elaboró el I Diagnóstico de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la Universidad de Córdoba. Las carencias y desequilibrios entre mujeres y hombres constatados en este documento sirven de acicate para diseñar el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCO.

El proceso de elaboración del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCO se basa en el trabajo cooperativo de la Comisión de Igualdad, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la comunidad universitaria. Responde a la situación hallada en el I Diagnóstico de Igualdad de la Universidad de Córdoba, y pretende aplicar medidas de política universitaria que mejoren los niveles de igualdad entre las mujeres y los hombres que comparten nuestro contexto académico.

Este Plan ha sido concebido como: transversal, global, fruto del mayor consenso posible, y con algunos ejes prioritarios, con la finalidad de dar respuesta a las singularidades de la Universidad de Córdoba, como institución comprometida con el progreso y la justicia social. Es un plan ambicioso, que pretende eliminar todas las formas de discriminación existentes, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y

gestión y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral y de convivencia que es nuestra universidad.

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba se articula en siete ejes temáticos, dedicados a: (1) Sensibilización; (2) Formación; (3) Docencia; (4) Investigación; (5) Gobierno, gestión y representación; (6) Igualdad en el trabajo y conciliación; y (7) Acoso y violencia de género. Cada uno de estos ejes integran varias acciones, las cuales, a su vez, se concretan en determinadas actividades.

Esperamos que su puesta en marcha contribuya a que la Universidad de Córdoba, entre cuyos fines están generar conocimiento mediante la investigación, transmitirlo a través de la docencia e innovar a través de la transferencia de conocimientos a la sociedad, se incluya el género, como instrumento de análisis. La igualdad debe ser un principio rector que esté presente en la toma de decisiones e impregne, como eje transversal, la política universitaria, las decisiones administrativas, los planes de estudio... y, en suma, toda la vida académica. Solo aprovechando la potencialidad del conjunto de los recursos humanos disponibles y el talento de toda la comunidad universitaria, estaremos en condiciones de trabajar por una universidad excelente, justa y acorde con las necesidades y valores del siglo XXI.

Marco Normativo

El I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Córdoba 2013-2017 se enmarca en la legislación de nuestro país, tanto estatal como autonómica, en el que diferentes leyes establecen la necesidad de introducir el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito universitario y académico, así como en la propia apuesta de la Institución por garantizar la igualdad efectiva entre todas las personas.

En este contexto, y ya en el plano estrictamente normativo, destaca la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la cual, se refiere también a la formación en las Universidades, al establecer en su art. 4.7 que: "Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal". Posteriormente, fue aprobada en nuestro país la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con el fin de dar cumplimiento a los mandatos de Derecho Comunitario que en materia de Igualdad por razón de sexo, habían venido apareciendo y cuya transposición resultaba obligada a nuestro Derecho Interno.

Es importante indicar que dicha Ley Orgánica 3/2007, dedica un apartado específico al ámbito de la igualdad en

la Educación Superior, estableciendo la necesidad del fomento de la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, planteando como medidas concretas el promover la inclusión en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la creación de postgrados específicos y la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

En su artículo 46 se definen los planes de igualdad como "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".

Por otro lado, la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, modificada por Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, no olvida este papel de la Universidad como transmisora esencial de valores.

De esta forma, esta ley impulsa la contribución de las Universidades a la consecución del objetivo de lograr una sociedad tolerante e igualitaria, a través no sólo de la incorporación de tales valores, como objetivos propios de la

Universidad y de la calidad de su actividad, sino también mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de gobierno y representación y una mayor participación de las mujeres en los grupos de investigación. Para conseguir este objetivo, se encomienda a los poderes públicos la misión de “remover los obstáculos que actualmente siguen impidiendo a las mujeres alcanzar una presencia equilibrada en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora, una presencia que sea acorde con el porcentaje que las mujeres representan entre los/las licenciados/as en la Universidad”.

Además de ello, esta reforma tiene la virtualidad de introducir la creación de programas específicos para garantizar la igualdad de oportunidades en el seno de la Universidad. Más en concreto, en su artículo 13 in fine, 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”.

Por su parte, en el nuevo apartado 4 del art. 41, introducido por la Ley Orgánica 4/2007, se recoge que: “Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos”.

En el apartado 46 del artículo único de la Ley Orgánica 4/2007, se modifica el párrafo b) del apartado 2 del artículo 46, 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 y 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 por su participación en la vida universitaria. j) Recibir un trato no sexista. k) Una atención que facilite compaginar los estudios con la actividad laboral.

Por su parte, y según la nueva redacción del art. 57 Ley Orgánica de Universidades, dedicado a la acreditación nacional, introducida por el apartado 60 del artículo único de la Ley Orgánica 4/2007, apartado 2.- Reglamentariamente, se establecerá la composición de las comisiones reguladas en este apartado, la forma de determinación de sus componentes, así como su procedimiento de actuación y los plazos para resolver. En todo caso, “deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas”.

Asimismo, la Disposición Adicional Duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, establece que 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 este mismo sentido, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge la obligatoriedad de adoptar medidas por parte de las Administraciones Públicas, para asegurar el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y evitar la discriminación entre mujeres y hombres, mediante 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". (Disposición Adicional Octava).

La Ley 2/2011 de Economía Sostenible, de 4 de marzo, en su art. 62.2.g dedicado al fomento de la competitividad universitaria, establece la priorización en el marco de los programas de Excelencia Internacional, de los proyectos que contribuyan a la consecución de una serie de objetivos, entre los que figura "Potenciar la cooperación al desarrollo, configurando los Campus de Excelencia Internacional como espacios de socialización, de transmisión de valores humanos y de garantía de la igualdad de oportunidades, igualdad de género, y la plena integración de las personas con discapacidad".

En la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Inno-

vación se indica en el apartado VIII de su Preámbulo que "La perspectiva de género se instaura como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tomada en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, se establecen medidas concretas para la igualdad en este ámbito". Haciendo además referencia en su art. 4 al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación indica que debe regirse, entre otros principios, por el de igualdad de oportunidades. 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 recoge 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.

Dicho marco normativo nacional ha encontrado también su correspondencia en Andalucía, en el propio Estatuto de Autonomía para Andalucía, modificado por Ley Orgánica 2/2007 de 19 de marzo, 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 a desarrollar 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 el personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Andalucía.

En la realización de este compromiso público que con el valor de la igualdad existe en nuestros días, entendemos que a la Universidad, le corresponde si cabe una mayor responsabilidad, derivada de su carácter de institución precursora de la conciencia pública y transmisora de valores a la sociedad. De este modo, en cuanto que es generadora y transmisora de conocimientos y de los valores democráticos e igualitarios, cuenta con una notable capacidad de influencia y de transformación de la sociedad con la que interactúa, tanto por sus actividades estrictamente académicas e investigadoras, como por la proyección de sus actividades de colaboración con otras entidades, tanto públicas como privadas. De esta forma, la universidad se convierte en instrumento imprescindible para propiciar un cambio social, logrando la implicación de toda la sociedad en su conjunto.



Objetivos

En cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la Ley 3/2007 “los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

Este Plan tiene como objetivo general la promoción, el fortalecimiento y la implantación de políticas de igualdad de género en la Universidad de Córdoba.

Los objetivos específicos se concretan en:

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de convivencia y trabajo de la UCO.
- Conseguir una presencia y representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la UCO.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de género en todos los sectores de la comunidad universitaria.
- Incorporar la perspectiva de género en las enseñanzas oficiales de grado y postgrado que se imparten en la UCO.

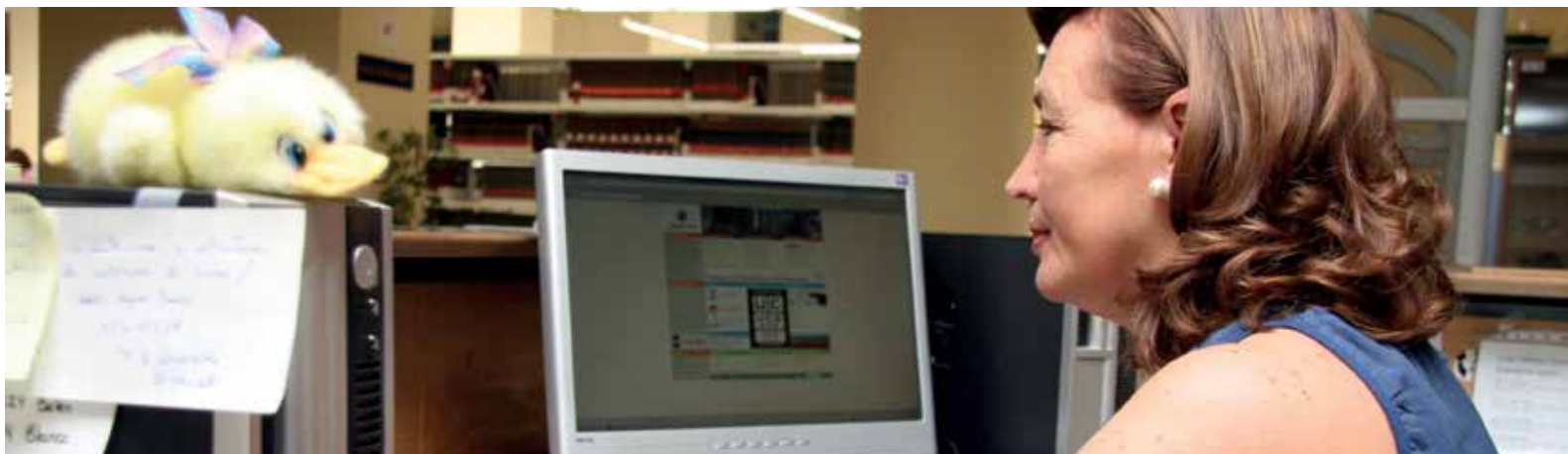
Seguimiento y vigencia

Para dar cuenta del nivel de consecución del I Plan de Igualdad se realizará anualmente un informe de seguimiento en el que se incluirá una valoración del nivel de consecución de las actividades incluidas.

La vigencia del I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres será de cuatro años, sin perjuicio de modificaciones, a partir de la fecha de ratificación por el Consejo de Gobierno de la UCO y tendrá un carácter vinculante para la comunidad universitaria.

Nota: Texto informado por el Servicio de Asesoría Jurídica nº 166.05/2013

Nota: Los responsables de poner en marcha 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.





Acción 1.1 Sensibilización de la Comunidad Universitaria

Actividad 1.1.1

Difundir y actualizar periódicamente el Diagnóstico

Indicadores

Suma total de actos públicos en las que presentan documentos realizados o aprobados por la Comisión de Igualdad.

Responsable

- Vic. Estudiantes
- Consejo Social
- Unidad de Igualdad

Medición

Anual,
cada 31 de Diciembre

Actividad 1.1.2

Difundir Investigación Cualitativa sobre igualdad en Profesorado, PAS y Alumnado

Indicadores

Suma de acciones y correos electrónicos remitidos desde la Unidad de Igualdad a los diferentes organismos con la intención de difundir lo aprobado por la Comisión de Igualdad.

Responsable

- Vic. Estudiantes
- Consejo Social
- Unidad de Igualdad

Medición

Anual,
cada 31 de Diciembre

Actividad 1.1.3

Difundir Unidad de Igualdad y I Plan de Igualdad

Indicadores

Número de acciones de difusión del I Plan realizadas

Responsable

- Vic. Estudiantes
- Consejo Social
- Unidad de Igualdad

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Acción 1.2. Imagen institucional con perspectiva de género

Revisar web de la UCO

Actividad 1.2.1

Indicadores

Suma de acciones realizadas para el fomento del uso del lenguaje inclusivo canalizadas a través de la Unidad de Igualdad

Responsable

- Vic. Vida Universitaria y R. Social

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Usar lenguaje inclusivo

Actividad 1.2.2

Indicadores

Suma de acciones realizadas para el fomento del uso del lenguaje inclusivo canalizadas a través de la Unidad de Igualdad

Responsable

- Secretaria General
- Vic. Coordinación e Infraestructura

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre



Actividad 1.2.3

Estadísticas desagregadas por sexos

Indicadores

Número de estadísticas y bases de datos desagregados por sexos

Responsable

- Vic. Coordinación e Infraestructura

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Acción 1.3. Proyección Social

Actividad 1.3.1

Colaborar con otras instituciones y colectivos de igualdad

Indicadores

Suma de actividades realizadas con otras instituciones o colectivos de igualdad para el fomento de temas de igualdad.

Responsable

- Vic. Vida Universitaria y R. Social
- Consejo Social
- Cátedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán"
- Unidad de Igualdad

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Actividad 1.3.2

Actos conmemorativos 25 de Noviembre y 8 de Marzo

Indicadores

Número de actividades publicadas en web de igualdad

Responsable

- Consejo Social
- Cátedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán"
- Unidad de Igualdad

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre



Acción 2.1 Cursos específicos de igualdad

Actividad 2.1.1

Acciones formativas para el alumnado

Indicadores

Suma de los cursos impartidos por la Universidad de Córdoba o en colaboración con otros organismos sobre temática de género y para todos los colectivos.

Responsable

- Vic. Estudiantes
- Vic. Vida Universitaria y R. Social
- Vic. Estudios Postgrado
- Cátedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán"

Medición

Anual,
cada 31 de Diciembre

Actividad 2.1.2

Acciones formativas para el PDI

Indicadores

Suma de los cursos impartidos por la Universidad de Córdoba o en colaboración con otros organismos sobre temática de género y para todos los colectivos.

Responsable

- Vic. Estudios Postgrado

Medición

Anual,
cada 31 de Diciembre

Actividad 2.1.3

Acciones formativas para el PAS

Indicadores

Suma de los cursos impartidos por la Universidad de Córdoba o en colaboración con otros organismos sobre temática de género y para todos los colectivos.

Responsable

- Gerencia

Medición

Anual,
cada 31 de Diciembre

Acciones formativas de Igualdad en la Universidad de Verano CORDVBA			
Actividad 2.1.4	Indicadores	Responsable	Medición
	Suma de los cursos impartidos por la Universidad de Córdoba o en colaboración con otros organismos sobre temática de género y para todos los colectivos.	- Vic. Estudios Postgrado - Catedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán"	Anual, cada 31 de Diciembre

Acción 2.2 Transversalidad de la igualdad en la formación

Incluir en curso de experto			
Actividad 2.2.1	Indicadores	Responsable	Medición
	Verificación inclusión: si/no	- Vic. Estudios Postgrado	Anual, cada 31 de Diciembre

Incluir temario de igualdad en oposiciones			
Actividad 2.2.2	Indicadores	Responsable	Medición
	Verificación inclusión: si/no	- Gerencia	Permanente, cada 31 de Diciembre

Actividad 2.2.3

Incluir igualdad formación genérica y específica PAS

Indicadores

Suma de personas separadas por sexo que realiza cursos de formación sobre temática de género impartidas por la UCO o en colaboración con otros organismos.

Responsable

- Gerencia
- Unidad de Igualdad

Medición

Anual,
cada 31 de Diciembre

Actividad 2.2.4

Valorar la formación en Igualdad para la promoción profesional

Indicadores

Inclusión de criterios de igualdad en la baremación de los méritos

Responsable

- Gerencia
- Vic. Planificación Académica y Calidad
- Vic. Profesorado

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre



Aula
V



Acción 3.1 Fomentar la perspectiva de género en la docencia

Actividad 3.1.1

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

Indicadores

Suma de personas separadas por sexo que forman parte de las comisiones de docencia de los centros.

Responsable

- Vic. Personal

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Actividad 3.1.2

Elaborar un sistema de indicadores que permita evaluar las programaciones docentes desde la perspectiva de género

Indicadores

Verificación de sistema: si/no

Responsable

- Vic. Planificación Académica y
Calidad

Medición

Trienal,
cada 31 de Diciembre



Acción 3.2. Fomentar la elaboración de materiales y publicaciones sobre igualdad

Promover la elaboración de materiales docentes que incluyan la perspectiva de género			
Actividad 3.2.1	Indicadores Suma de publicaciones y materiales docentes relacionados con temática de Igualdad fomentada por los diferentes Vicerrectorados de la UCO.	Responsable - Vic. Planificación Académica y Calidad - Unidad de Igualdad	Medición Permanente, cada 31 de Diciembre
Elaborar una guía de apoyo para el PDI sobre la inclusión de la perspectiva de género en las enseñanzas de las diferentes ramas de conocimiento			
Actividad 3.2.2	Indicadores Verificación Guía: si/no	Responsable - Vic. Planificación Académica y Calidad - Unidad de Igualdad	Medición Trienal, cada 31 de Diciembre
Incluir la perspectiva de género como criterio de evaluación en la selección de trabajos del Servicio de Publicaciones de la UCO			
Actividad 3.2.3	Indicadores Verificación del criterio: si/no	Responsable - Vic. Investigación	Medición Permanente, cada 31 de Diciembre

Incluir la perspectiva de género como criterio para la evaluación de los Proyectos de Innovación educativa

Actividad 3.2.4

Indicadores

Verificación del criterio: si/no

Responsable

- Vic. Estudios Postgrado

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Acción 3.3. Incorporación de asignaturas y/o materias específicas de igualdad en las titulaciones oficiales de Grado y Postgrado

Instar a las Comisiones de Planes de Estudio de los centros para que velen por la inclusión de materias y/o asignaturas de igualdad en los procesos de Verificación o Modificación de sus titulaciones

Actividad 3.3.1

Indicadores

Suma de materias y/o asignaturas específicas sobre igualdad que se recojan en los planes de estudio

Responsable

- Vic. Planificación Académica y Calidad
- Centros

Medición

Cuatrienal,
Septiembre de cada curso académico



Acción 3.4. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las titulaciones de las diferentes ramas de conocimiento

Incorporar la perspectiva de género en las campañas de difusión de la UCO en los centros de secundaria con el fin de equilibrar la masculinización o feminización de determinadas titulaciones

Actividad 3.4.1

Indicadores

Información incluida en la visita a los centros de Secundaria

Responsable

- Vic. Estudiantes
- Vic. Vida Universitaria y R. Social
- Consejo Social
- Cátedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán"

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre



Acción 4.1 Promover la participación de las mujeres en actividades de investigación

Incluir en el Plan Propio de Investigación de la UCO medidas para favorecer el liderazgo de las mujeres en la coordinación de Grupos, Proyectos y Contratos de Investigación			
Actividad 4.1.1	Indicadores Porcentaje de mujeres que lideran Grupos, Proyectos y Contratos de Investigación en relación al total de mujeres del PDI	Responsable - Vic. Investigación	Medición Permanente, cada 31 de Diciembre

Incorporar a personas con experiencia de investigación en estudios de género en los órganos de evaluación de la investigación de la UCO			
Actividad 4.1.2	Indicadores Número de personas con experiencia en estudios de género en los órganos de evaluación de la investigación de la UCO	Responsable - Vic. Investigación - Vic. Innovación, Transf. y Campus de Excelencia	Medición Permanente, cada 31 de Diciembre

Valorar como mérito la inclusión de la perspectiva de género en las actividades de investigación presentadas al Plan Propio de Investigación de la UCO.			
Actividad 4.1.3	Indicadores Elaboración de criterios para la evaluación positiva de la inclusión de la perspectiva de género en la investigación	Responsable - Vic. Investigación	Medición Permanente, cada 31 de Diciembre

Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en las acciones y proyectos desarrollados por el Campus de Excelencia ceiA3.

Actividad 4.1.4

Indicadores

Número de proyectos y acciones para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres que desarrolla el ceiA3

Responsable

- Vic. Innovación, Transf. y Campus de Excelencia

Medición

Permanente, cada 31 de Diciembre



Acción 4.2. Promover investigaciones de género en los diferentes ámbitos del conocimiento y difundir sus resultados

Actividad 4.2.1 Dar publicidad y difundir las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas de investigación específica de género.

Indicadores	Número de veces que se publicitan las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas específicas de igualdad (IM, IAM...)	Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Vic. Investigación - Vic. Innovación, Transf. y Campus de Excelencia - Consejo Social - Cátedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán" 	Medición	Permanente, cada 31 de Diciembre
--------------------	--	--------------------	--	-----------------	----------------------------------

Actividad 4.2.2 Facilitar redes y contactos con grupos de investigación sobre estudios de género

Indicadores	Número de acciones y correos remitidos por el Vicerrectorado para establecer contactos entre los grupos que investigan sobre la igualdad de género	Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Vic. Investigación - Vic. Innovación, Transf. y Campus de Excelencia 	Medición	Permanente, cada 31 de Diciembre
--------------------	--	--------------------	---	-----------------	----------------------------------



Favorecer la difusión de tesis doctorales, estudios e investigaciones de género

Actividad 4.2.3

Indicadores

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

Responsable

- Vic. Estudios Postgrado
- Consejo Social
- Cátedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán"

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Identificar e incentivar las buenas prácticas de investigación que incluyan la perspectiva de género

Actividad 4.2.4

Indicadores

Número de convocatorias e incentivos asignados a las buenas prácticas de investigación que incluyen la perspectiva de género

Responsable

- Vic. Investigación
- Vic. Innovación, Transf. y Campus de Excelencia

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre



Acción 4.3 Visibilizar y difundir la investigación con perspectiva de género

Actividad 4.3.1 **Dar a conocer las investigaciones realizadas por mujeres en la UCO.**

Indicadores	Número de acciones para publicitar las investigaciones de mujeres en la UCO	Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Vic. Investigación - Vic. Innovación, Transf. y Campus de Excelencia - Vic. Estudiantes - Vic. Vida Universitaria y R.Social - Consejo Social 	Medición	Permanente, cada 31 de Diciembre
--------------------	---	--------------------	---	-----------------	----------------------------------

Actividad 4.3.2 **Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para mejorar la transferencia de la investigación en estudios de género**

Indicadores	Número de convenios firmados con instituciones que trabajan por la igualdad de género	Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Vic. Investigación - Vic. Innovación, Transf. y Campus de Excelencia - Secretaria General 	Medición	Permanente, cada 31 de Diciembre
--------------------	---	--------------------	---	-----------------	----------------------------------

Actividad 4.3.3 **Promover el nombramiento de Doctoras Honoris Causa**

Indicadores	Suma de doctoras honoris causa mujeres nombradas por la Universidad de Córdoba entre la suma de doctores honoris causa totales nombrados por la UCO.	Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Vic. Estudios Postgrado 	Medición	Permanente, cada 31 de Diciembre
--------------------	--	--------------------	---	-----------------	----------------------------------



Acción 5.1. Analizar las causas que limitan y dificultan el acceso de las mujeres a los órganos de decisión

Realizar estudios para detectar los obstáculos y limitaciones que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad			
Actividad 5.1.1	Indicadores	Responsable	Medición
	Suma del número de estudios realizados para detectar obstáculos y limitaciones que dificultan el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.	- Unidad de Igualdad - Cátedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán"	Trienal, cada 31 de Diciembre

Acción 5.2. Favorecer 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			
Actividad 5.2.1	Indicadores	Responsable	Medición
	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.	- Equipo de Dirección	Permanente, cada 31 de Diciembre

Incorporar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Comisiones de Selección para acceder a los colectivos del PDI y del PAS

Actividad 5.2.2

Indicadores

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

Responsable

- Vic. Planificación Académica y Calidad
- Vic. Personal
- Gerencia

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

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

Actividad 5.2.3

Indicadores

Número de comunicaciones realizadas

Responsable

- Equipo de Dirección
- Gerencia

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre



Acción 5.3. Incrementar la presencia de las mujeres en los puestos de representación

Actividad 5.3.1

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

Indicadores

Número de hombres y mujeres en actos de representación

Responsable

- Equipo de Dirección
- Gabinete comunicación
- Protocolo

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Actividad 5.3.2

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

Indicadores

Número de mujeres y hombres premiados

Responsable

- Equipo de Dirección
- Consejo Social

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre



Actividad 5.3.3

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

Indicadores

Número de acciones de apoyo

Responsable

- Vic. Estudiantes
- Vic. Vida Universitaria y R. Social
- Cátedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán"
- Unidad de Igualdad

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Actividad 5.3.4

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

Indicadores

Número de distinciones

Responsable

- Vic. Vida Universitaria y R. Social
- Centros
- Departamentos
- Unidad de Igualdad

Medición

Bienal,
cada 31 de Diciembre

Actividad 5.3.5

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

Indicadores

Regulación legal
Número de mujeres y hombres en las candidaturas electorales

Responsable

- Secretaria General

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Acción 6.1 Igualdad en el acceso al empleo y la promoción profesional

Actividad 6.1.1		
Analizar y 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		
Indicadores	Número de normativas analizadas	Responsable
		- Vic. Personal - Gerencia
		Medición
		Permanente, cada 31 de Diciembre
Actividad 6.1.2		
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.		
Indicadores	Número de anuncios de trabajo que respetan el principio de igualdad	Responsable
		- Vic. Personal - Gerencia
		Medición
		Permanente, cada 31 de Diciembre
Actividad 6.1.3		
Reequilibrar el colectivo infrarrepresentado (hombres o mujeres) en las nuevas contrataciones siempre que exista igualdad de méritos entre las personas solicitantes		
Indicadores	Suma de mujeres en las contrataciones nuevas de PDI, PAS y contratados	Responsable
		- Vic. Personal - Gerencia
		Medición
		Permanente, cada 31 de Diciembre

IGUALDAD EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Actividad 6.1.4 Potenciar la contratación de empresas y servicios externos a la UCO que estén comprometidos con la igualdad de género

Actividad 6.1.4

Indicadores

Número de empresas con presencia equilibrada entre hombres y mujeres

Responsable

- Vic. Coordinación e Infraestructuras
- Gerencia

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Actividad 6.1.5 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

Actividad 6.1.5

Indicadores

Número de informes emitidos

Responsable

- Vic. Coordinación e Infraestructuras
- Gerencia

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Actividad 6.1.6 Adoptar medidas de acción positiva para fomentar la promoción a categorías y cuerpos profesionales del colectivo -hombre o mujer- que esté infrarrepresentado

Actividad 6.1.6

Indicadores

Número de acciones positivas

Responsable

- Vic. Personal
- Gerencia

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Acción 6.2 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Difundir la normativa y los derechos laborales en relación a la maternidad/paternidad y cuidado de familiares dependientes

Actividad 6.2.1

Indicadores

Número de acciones de difusión

Responsable

- Vic. Personal
- Vic. Planificación Académica y Calidad
- Secretaria General
- Gerencia
- Unidad de Igualdad

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Elaborar un protocolo para regular la conciliación de quienes trabajan en la UCO, referido al horario, turno de trabajo y formación

Actividad 6.2.2

Indicadores

Verificación existencia protocolo: si/no

Responsable

- Vic. Personal
- Vic. Planificación Académica y Calidad
- Gerencia
- Unidad de Igualdad

Medición

2017,
31 de Diciembre



IGUALDAD EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Actividad 6.2.3

Incorporar de criterios de conciliación de la vida familiar y laboral en la elección de horarios del PDI y PAS que tenga hijos o hijas menores de 12 años a su cargo, o familiares dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad, con alternancia rotativa entre los progenitores en el caso de que ambos pertenezcan al PDI o al PAS

Indicadores

Número de criterios de conciliación incluidos en la elección de horarios

Responsable

- Vic. Personal
- Vic. Planificación Académica y Calidad
- Gerencia

Medición

2014,
cada 31 de Diciembre

Actividad 6.2.4

Aconsejar la celebración de las reuniones de los órganos de gobierno, comisiones y departamentos en horario que no interfiera en la vida personal ni familiar de quienes asisten, indicando en la convocatoria el tiempo de duración estimado

Indicadores

Número de acciones para promover horarios razonables

Responsable

- Equipo de dirección
- Centros
- Departamentos

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Actividad 6.2.5

Procurar que el horario de los cursos de formación del PDI y PAS se desarrollen en la franja horaria que permita la conciliación

Indicadores

Número de cursos cuyo horario facilite la conciliación

Responsable

- Vic. Estudios Postgrado
- Gerencia

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Actividad 6.2.6

Promover la firma de convenios entre la UCO e instituciones y organismos encargados de prestar servicios de atención a personas dependientes para facilitar la conciliación de la comunidad universitaria

Indicadores

Número de convenios firmados

Responsable

- Secretaria General
- Vic. Vida Universitaria y R. Social

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Actividad 6.2.7

Elaborar un estudio sobre las necesidades concretas del uso de servicios de educación infantil y ludoteca para las hijas e hijos del PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Córdoba

Indicadores

Verificación existencia del estudio: si/no

Responsable

- Vic. Vida Universitaria y R. Social
- Vic. Coordinación e Infraestructura
- Unidad de Igualdad

Medición

2018,
31 de Diciembre

Actividad 6.2.8

Promover el acceso a la formación de las personas que se incorporen a un puesto de trabajo después de un periodo de permiso por cuidado de una persona dependiente o después de una baja por larga enfermedad

Indicadores

Número de acciones de promoción

Responsable

- Vic. Estudios Postgrado
- Gerencia

Medición

2015,
31 de Diciembre

IGUALDAD EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Actividad 6.2.9 Incorporar la perspectiva de género en las Ayudas de Acción Social					
Indicadores	Verificación de inclusión: si/no	Responsable	- Vic. Personal - Gerencia	Medición	2016, 31 de Diciembre

Acción 6.3 Promover la cultura de corresponsabilidad en las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes

Actividad 6.3.1 Campaña para informar sobre los distintos permisos de conciliación y fomento del disfrute de los mismos por parte de los hombres pertenecientes al PDI y al PAS					
Indicadores	Número de acciones de difusión de permisos	Responsable	- Vic. Personal - Gerencia	Medición	Permanente, cada 31 de Diciembre

Actividad 6.3.2 Diseñar acciones de concienciación y formación sobre corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.					
Indicadores	Número de acciones realizadas	Responsable	- Vic. Estudios Postgrado - Vic. Estudiantes - Consejo Social - Cátedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán" - Unidad de Igualdad	Medición	Permanente, cada 31 de Diciembre

Acción 7.1 Adoptar las medidas necesarias para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo

Actividad 7.1.1 Supervisar la aplicación del protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo					
Indicadores	Número de actas Comisión de Igualdad donde se informa	Responsable	- Vic. Coordinación e Infraestructuras - Unidad de Igualdad	Medición	Permanente, cada 31 de Diciembre
Actividad 7.1.2 Difundir el procedimiento establecido en el protocolo					
Indicadores	Número de acciones de difusión	Responsable	- Vic. Vida U. y R. Social - Vic. Coordinación e Infraestructuras - Unidad de Igualdad	Medición	2014, 31 de Diciembre
Actividad 7.1.3 Constituir y regular la comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo					
Indicadores	Nombramiento Comisión	Responsable	- Unidad de Igualdad	Medición	2014, 31 de Diciembre

ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Desarrollar actividades formativas específicas para quienes formen parte de la Comisión contra el acoso sexual y en razón de sexo

Actividad 7.1.4

Indicadores

Número de acciones formativas

Responsable

- Vic. Estudios Postgrado
- Gerencia
- Unidad de Igualdad

Medición

Permanente,
cada 31 de Diciembre

Acción 7.2 Adoptar las medidas necesarias para la prevención y protección frente a la violencia de género

Disponer de un protocolo de actuación para atender las posibles situaciones de violencia de género que se produzcan en la comunidad universitaria

Actividad 7.2.1

Indicadores

Verificación de existencia de protocolo:
sí/no

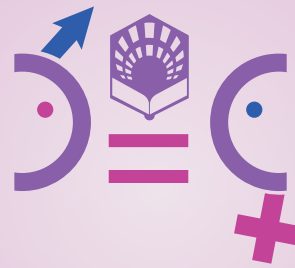
Responsable

- Unidad de Igualdad

Medición

2017,
31 de Diciembre





UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
Unidad de Igualdad