

I Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla			Partida presupuestaria, en euros	Código del estudio
Objetivo estratégico	Objetivo específico	Línea de actuación a la que se asocia el estudio		
Impregnar las acciones de gobierno de la Universidad del principio de Igualdad de Oportunidades, facilitando el grado de compromiso e implicación de todo su personal	Promover la implantación de la transversalidad de género en la política universitaria	Analizar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.	2000	1. A. 2
		Analizar la forma en que el Plan Estratégico y los diversos Planes Propios de la Universidad contemplan la perspectiva de género.	2000	1. A. 4
		Analizar y valorar la Igualdad de trato y de oportunidades en los presupuestos generales de la Universidad.	2500	1. A. 5
	Aumentar el grado de compromiso e implicación de la comunidad universitaria con el principio de igualdad	Analizar y valorar la existencia de una cultura en la que se facilita la Igualdad de oportunidades.	2500	1. B. 7
Conseguir que la Universidad sea un referente como Institución por la labor de Igualdad que realiza y por el comportamiento de la comunidad universitaria	Potenciar una docencia respetuosa con el principio de igualdad	Estudiar la inclusión de la perspectiva de género en las titulaciones de grado y postgrado de la Universidad.	3500	2. A. 2
		Analizar la inclusión de la perspectiva de género en los materiales didácticos existentes en las facultades de CC de la Educación.	2000	2.A.4
		Analizar y valorar si la oferta educativa en materia de género es suficiente.	2000	2. A. 5

	Incorporar y potenciar la inclusión de la perspectiva de género en la investigación	Analizar la perspectiva de género en la transferencia de los resultados de la investigación.	2500	2. B. 11
		Analizar y detectar los elementos favorecedores de las desigualdades en cuanto a la participación de hombres y mujeres en la investigación.	3000	2. B. 12
	Desarrollar actividades propias y participar en campañas, actos y proyectos externos para promover la Igualdad	Estudiar la participación de las mujeres en asociaciones universitarias, colegios, y asociaciones profesionales, así como en corporaciones de derecho público que las represente.	3000	2.D.29
Lograr una comunicación interna y externa acorde con los principios de Igualdad que posee la Universidad	Mantener abiertas vías de comunicación interna y externa sobre el desarrollo del principio de Igualdad en la Universidad	Estudiar la Igualdad de oportunidades en la imagen de la organización.	1500	3.A.7
Lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos, categorías y niveles de la Universidad	Favorecer la variable sexo en estadísticas, sistema de registro y bases de datos de los diferentes servicios.	Estudiar cómo incluir la variable sexo en estadísticas, sistemas de registros y bases de datos de los diferentes servicios. (centros, departamentos y servicios)	1500	4.A.1
		Análisis de criterios mínimos para que diferentes Servicios de la Universidad sean respetuosos con el principio de Igualdad.	1500	4.A.4

		Estudiar los elementos que conllevan la discriminación horizontal y vertical de las mujeres en la Universidad.	3000	4. A. 5
		Estudiar la presencia de mujeres y hombres en la utilización de los recursos, así como en otros ámbitos.	2500	4. A. 6
		Estudio sobre la participación de mujeres y hombres en comisiones de valoración.	2000	4.A.6
Aprovechar el potencial humano de la Institución garantizando la Igualdad de Oportunidades en la selección, acceso, promoción, y desarrollo profesional de sus trabajadores y trabajadoras y en las condiciones de trabajo.	Velar por la aplicación del principio de igualdad en los procesos de selección, acceso, promoción y desarrollo profesional de sus trabajadores y trabajadoras, detectando posibles desigualdades y causas, y diseñando medidas correctoras.	Analizar los procesos de selección, acceso, promoción y desarrollo profesional que se utilizan en la Universidad para detectar factores que favorezcan la discriminación indirecta.	2000	5. A. 1
		Analizar cómo repercute en la carrera profesional de hombres y mujeres factores como el disfrute de permisos para estancias en el extranjero para realizar actividades formativas, docentes o de investigación, años sabáticos y excedencias, cursos de formación u otros relevantes, que permitan detectar posibles desigualdades.	2500	5. A. 2

		Analizar el acceso a los puestos superiores del PDI de hombres y mujeres.	2500	5. A. 3
	Conseguir que todo el personal pueda disfrutar de condiciones laborales acordes con el principio de igualdad	Analizar la percepción del personal que trabaja en la Universidad sobre las políticas de Igualdad.	2000	5. B. 7
		Analizar el número, la edad media y la antigüedad de mujeres y hombres en las diferentes categorías y los diferentes tipos de contrato para detectar posibles desigualdades.	2000	5. B. 8
		Analizar las retribuciones percibidas por las mujeres y hombres de la Universidad, incidiendo en los conceptos sexenios y complementos autonómicos, teniendo en cuenta sus categorías y tipos de contrato para detectar posibles desigualdades.	3000	5. B. 9
		Analizar de número de mujeres y hombres que solicitan y disfrutan la baja por maternidad/paternidad, acogimiento, adopción, lactancia y excedencia después de un nacimiento, así como de la repercusión económica que tiene.	2000	5.B.10

		<p>Analizar que el principio de Igualdad de oportunidades esté presente en el diseño y ejecución de las políticas de prevención de riesgos laborales y en las actuaciones que tengan que ver con la seguridad y la salud en el trabajo.</p>	1500	5.B.12
<p>Facilitar la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los miembros de la comunidad universitaria.</p>	<p>Favorecer un cambio cultural que propicie la corresponsabilidad y la conciliación.</p>	<p>Analizar la normativa mínima aplicable en materia de conciliación.</p>	1500	6. A. 1
		<p>Estudiar y valorar los horarios del PDI, incluidos horarios de reuniones y periodos lectivos, que, permitiendo la formación permanente y la investigación y sin menoscabo de la búsqueda de la excelencia que caracteriza a la Institución, facilitan la corresponsabilidad y la conciliación y sensibilizar sobre el fomento del uso de los mismos por el profesorado con cargas familiares</p>	2500	6. A. 4
		<p>Estudiar y valorar los horarios y periodos vacacionales del PAS que faciliten la corresponsabilidad y la conciliación propiciando el uso de los mismos para el PAS con cargas familiares.</p>	2000	6. A. 5

Prevenir y detectar situaciones de acoso y discriminación que se vivan en la comunidad universitaria facilitando herramientas que canalicen y solucionen con las debidas garantías los casos presentados.	Establecer medidas que sensibilicen y prevengan actitudes sexistas y trato discriminatorio.	Analizar la percepción de trato discriminatorio por razón de sexo, acoso y actitudes sexistas y de su existencia	2000	7. A. 2
---	---	--	------	---------