



1º PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

UNIVERSIDAD DE SEVILLA

2009-2012

Aprobado por Consejo de Gobierno el 16 de junio de 2009

ÍNDICE

1.- PREÁMBULO

2.- ANTECEDENTES DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

3.- DIAGNÓSTICO

3.1. NECESIDAD DEL DIAGNÓSTICO

3.2. ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

3.3. DATOS DEL DIAGNÓSTICO

3.3.1. ESTRUCTURA UNIVERSITARIA.

3.3.2. ALUMNADO

3.3.3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

3.3.4. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

3.3.5. CARGOS DE GESTIÓN

3.3.6. EQUIPO DE GOBIERNO

3.3.7. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

3.3.8. RESPONSABILIDAD EN GRUPOS DE INVESTIGACIÓN

3.3.9. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN TEMAS DE GÉNERO

3.3.10. IMAGEN Y COMUNICACIÓN

3.3.11. CONCILIACIÓN

3.3.12. VIOLENCIA DE GÉNERO

3.4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.- DETERMINANTES Y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

5.- ESTRUCTURA DEL PLAN

6.- ÁMBITOS Y OBJETIVOS

7.- LÍNEAS DE ACTUACIÓN

 ÁMBITO 1. POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD

 ÁMBITO 2: RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD

 ÁMBITO 3: COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL

 ÁMBITO 4: REPRESENTATIVIDAD

 ÁMBITO 5: CONTEXTO LABORAL

 ÁMBITO 6: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

 ÁMBITO 7: ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

8.- FINANCIACIÓN

9.- IMPLANTACIÓN

10.- EVALUACIÓN

11.- APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN

12.- DIFUSIÓN

13.- ANEXOS

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO I	Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera académica. Universidades Públicas Andaluzas.
ANEXO II	Direcciones de Institutos Universitarios de Investigación. Año 2008
ANEXO III	Equipos de gobierno en los últimos 12 años, previos a la actual legislatura
ANEXO IV	Composición de las Juntas de Centros
ANEXO V	Composición de los Consejos de Departamentos
ANEXO VI	Medidas de Conciliación
ANEXO VII	Programa de gobierno del Rector
ANEXO VIII	Plan Estratégico de la Universidad
ANEXO IX	Legislación vigente
ANEXO X	Sistema de financiación universitario
ANEXO XI	Fuentes documentales
ANEXO XII	Planes de Igualdad consultados
ANEXO XIII	Participación interna en el proceso de elaboración del Plan

1. PREÁMBULO

Ya desde el año 1975, en la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en México se exhortó a los gobiernos a formular estrategias nacionales, metas y prioridades para que consiguieran la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación, la integración y plena participación de la mujer en el desarrollo y una contribución de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

Ahora son las Universidades las que por propia convicción, por la fotografía que reflejan sus datos desagregados por sexo, por la legislación vigente y por el sistema de financiación de las Universidades Andaluzas, entre otros motivos, las que han adquirido y asumido la responsabilidad de transformar las Universidades en Instituciones más libres e igualitarias, liderando, como les pertenece por propia naturaleza, el avance en los conocimientos de esta materia, en la formación de las comunidades universitarias que la integran y en la difusión e influencia a la sociedad a la que pertenecen.

La existencia de igualdad formal dentro de la Institución no garantiza la existencia de una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres. El peso de la tradición en los roles que mujeres y hombres desempeñan hace que las mujeres tengan una situación de partida menos favorable. La mayor responsabilidad sobre las tareas familiares y domésticas que las mujeres asumen y las interrupciones durante el periodo reproductivo de sus vidas, constituyen factores clave para su carrera profesional. La discriminación no siempre es visible. A veces se esconde en procesos aparentemente neutros. Otras veces no es visible por falta de sensibilización de quien discrimina. En otras ocasiones influye la resignación de la persona discriminada. Y en gran número de casos acaba produciendo una situación de desigualdad y de desventaja de las mujeres.

Son muchos los argumentos que podrían darse para defender el principio de igualdad: la búsqueda de una Institución de calidad, el aprovechamiento del potencial y las capacidades de todo el personal, que la igualdad puede aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo o la responsabilidad de la Universidad como creadora y difusora de cultura. Sin embargo, nada más acertado que el empeño de la propia Universidad por ser justa con la comunidad universitaria que convive en su seno.

El 1º Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Sevilla es una estrategia para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres, consiguiendo de esta forma que todas las personas puedan estar presentes en igualdad de condiciones en todos los niveles y sectores de la Universidad. Si la Universidad está educando, formando a futuros profesionales y relacionándose con diferentes instituciones y entidades proyectando una imagen de igualdad, el efecto multiplicador, que se produce en la sociedad en general, debe ser lo suficientemente importante como para merecer el esfuerzo. La aprobación del 1º Plan de Igualdad de Género refleja el compromiso de la Institución con el principio de Igualdad.

Independientemente de lo larga que es la historia de la Institución y del peso que en estos temas tiene la tradición, las acciones de igualdad no son nuevas en la Universidad de Sevilla. Sin embargo, es ahora cuando, con la aprobación de este Plan, se pone en marcha un importante motor de cambio que conlleva un proceso de sensibilización, formación y aplicación de determinadas acciones positivas que supriman las barreras del género tantas veces invisibles.

El 1º Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Sevilla es ambicioso en cuanto a sus objetivos. La meta es alcanzar la igualdad real que toda la comunidad universitaria y esta sociedad se merecen. El periodo temporal fijado, del 2009-2012, es insuficiente para alcanzar la meta. Aún así, este 1º Plan es un hito por cuanto fija el rumbo de las políticas universitarias en materia de igualdad que se ajustarán, en la

actual legislatura, a las líneas de actuación que se definen y debe situar a la Institución en las mejores condiciones para llegar a la meta final: la consecución de la igualdad real de trato y oportunidades.

2. ANTECEDENTES DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Cronológicamente se destacan los siguientes antecedentes:

- 1993. El Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria inició los Servicios de Guarderías y Escuelas Infantiles para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de la Comunidad Universitaria.
- 1996. Se realizó un primer estudio financiado por los fondos sociales europeos y promovidos por la Secretaría Confederal de CCOO para diagnosticar la situación de las mujeres en la Universidad de Sevilla.
- 1998. Firma del Convenio de colaboración entre el Instituto Andaluz de la Mujer y la Universidad de Sevilla para el desarrollo del programa UNIVERTECNA.
- 2000. El Rector de la Universidad de Sevilla introduce en su Programa de Gobierno medidas que garanticen la igualdad de oportunidades entre el personal que la conforma.
- 2002. Mostrándose la Universidad cercana y sensibilizada a la Perspectiva de Género amplía su campo de actuación en esta materia creando, dentro del Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria, la Unidad de Orientación para la Mujer dotándola de esta forma de recursos materiales estables.
- 2003. A través de financiación propia de la Universidad, del Grupo interdisciplinar “Mujeres y Universidad “ perteneciente al Seminario de Estudios de las Mujeres, y de financiación del Consejo Económico y Social de Andalucía junto con la del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, se pone en marcha el Estudio “Mujeres en la Universidad. Situación actual y propuestas de acción”, que no sólo diagnostica la situación de la mujer en la comunidad universitaria en las vertientes de Personal de Administración y Servicios, Profesorado, Alumnado y Alumnado Egresado, sino también ofrece propuestas de actuación viables y reales en virtud de los resultados encontrados. Este mismo año, la Universidad dota a la citada Unidad de recursos humanos, apareciendo reflejada en la Relación de Puestos de Trabajo de la propia Universidad y suponiendo por ello una apuesta firme por la Igualdad de Oportunidades. En noviembre de ese mismo año, esta Unidad quedaría formal y legalmente creada con la aprobación del Estatuto de la Universidad de Sevilla por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía el 25 de noviembre de 2003 que, en su título V, capítulo 2, Art.127, Apartado 1, refleja que *la Universidad de Sevilla atenderá la prestación de servicios de asistencia a la comunidad universitaria con una “Asesoría de Atención para la Mujer”.*
- 2008. El programa de gobierno del actual Rector contempla, entre otras medidas, la definición y puesta en marcha de un Plan de Igualdad de Género. En Consejo de Gobierno celebrado el 17 de junio del 2008 se nombra la Directora de la Unidad para la Igualdad de la Universidad de Sevilla.
- 2009. El Claustro, en fecha 19 marzo de 2009, aprueba las competencias de la Unidad para la Igualdad en el Reglamento General de Actividades de Asistencia a la Comunidad Universitaria.

3. DIAGNÓSTICO

3.1. NECESIDAD DEL DIAGNÓSTICO

La Universidad de Sevilla es una institución de Derecho público, dotada de personalidad jurídica, que desarrolla sus funciones, de acuerdo con la legislación vigente, en régimen de autonomía, y a la que corresponde la prestación del servicio público de educación superior, mediante el estudio, la docencia y la investigación, así como la generación, desarrollo y difusión del conocimiento al servicio de la sociedad y de la ciudadanía¹.

La Universidad de Sevilla es una institución pública al servicio de la sociedad que se inspira en los principios de IGUALDAD, libertad, justicia, solidaridad y pluralismo, y está al servicio, dentro del marco constitucional, del desarrollo intelectual y material de los pueblos, de la defensa de los Derechos Humanos, del Medio Ambiente y de la Paz.².

En cuanto que es generadora y transmisora de conocimientos y de los valores democráticos igualitarios, cuenta con una notable capacidad de influencia y de transformación de la sociedad.

El diagnóstico es imprescindible para conocer la situación de los hombres y de las mujeres en la Institución en los tres estamentos (personal docente e investigador, personal de administración y servicios y estudiantes) que nos conduzca a detectar las discriminaciones horizontales y verticales que se producen o puedan producirse. Así mismo, permite visualizar la magnitud de los avances en igualdad que se hayan producido e identificar las posibles brechas de género existentes o que se estén generando en la Comunidad Universitaria, para actuar en consecuencia definiendo unas líneas de actuación y, en su caso, las acciones correctivas si son necesarias.

3.2. ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

El proceso de elaboración del diagnóstico ha finalizado, en esta primera fase, en marzo de 2009. Se ha basado en los datos existentes o cuya obtención no suponía un estudio que se dilatara en el tiempo. Por tanto, aunque real, es incompleto. Esta razón justifica que en las líneas de actuación previstas en el Iº Plan de Igualdad de Género se incluya la realización de estudios que permitan detectar posibles desigualdades ocultas y profundizar en las razones que las generan o favorecen.

Se ha partido de los datos publicados por el Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía³ con indicadores de género y por el Ministerio de Educación y Ciencia⁴, y de los estudios previamente elaborados por profesorado experto.

¹ Estatuto de la Universidad de Sevilla, Artículo 1. Definición.

² Estatuto de la Universidad de Sevilla. Artículo 2. Funciones.

³ Universidad y Género. Indicadores de Género de las Universidades Públicas de Andalucía. Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía, 2007

⁴ Académicas en cifras 2007. Unidad de Mujeres y Ciencia, Ministerio de Educación y Ciencia

Estos datos de partida, referidos a la Universidad de Sevilla, han sido completados y actualizados con otros más recientes que constan en los anuarios estadísticos 2006-2007 y 2007-2008, la información adicional del curso 2008-2009 recabada de los distintos servicios y áreas de la Universidad ⁵, y los resultados de las encuestas realizadas por la Unidad para la Igualdad en los últimos meses de 2008 en el marco de la Campaña “Una Universidad sin violencia”.

La metodología predominante ha sido cuantitativa.

3.3. DATOS DEL DIAGNÓSTICO

La Universidad de Sevilla es una Institución con una gran complejidad en cuya estructura académica se integran 25 Centros propios⁶ y 6 adscritos, 123 Departamentos, 5 Institutos Universitarios de investigación y uno interuniversitario, el Instituto de Idiomas y el Instituto de Ciencias de la Educación.

La componen un total de más de 4.300 personas⁷ que forman parte del PDI, más de 2.200 personas⁸ encargadas de la administración y servicios, y en torno a 55.000 estudiantes⁹ matriculados.

3.3.1. ESTRUCTURA UNIVERSITARIA.

● EVOLUCIÓN RECIENTE Y SITUACIÓN ACTUAL

A lo largo de la historia la presencia de las mujeres en la Universidad de Sevilla ha ido creciendo alcanzando en el año 2000-2001 las siguientes cifras:

- 52% del alumnado matriculado en primer y segundo ciclo (59% del alumnado que termina la carrera)
- 58% del personal de administración y servicios
- 31% del profesorado, cifra que puede considerarse un logro dada la tardía incorporación de las mujeres a la Universidad.

En el curso 2007-2008 la participación de las mujeres en la estructura universitaria es la siguiente:

- 52,4 % de estudiantes
- 57,4 % del personal de administración y servicios
- 33,2 % del profesorado

⁵ Áreas y servicios origen de los datos utilizados:

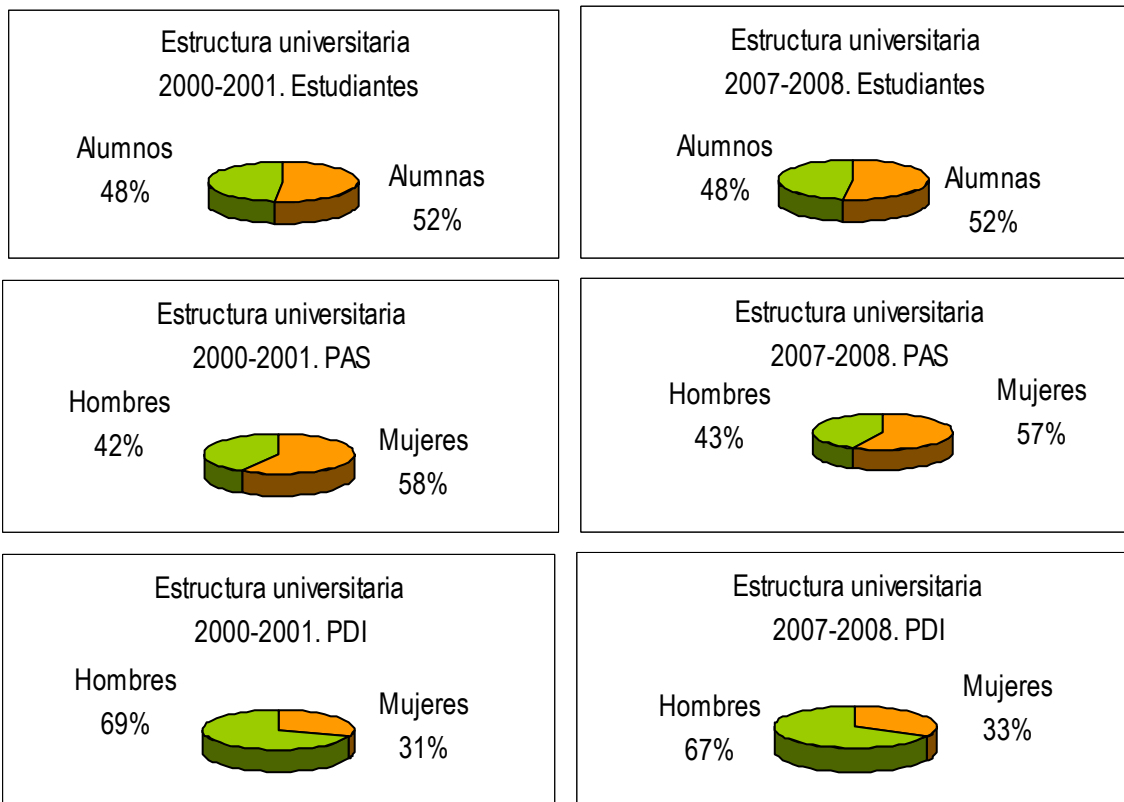
- Vicegerencia de Organización
- Ordenación Académica
- Secretaría General
- Dirección de Recursos Humanos.
- Servicio de Prácticas en Empresas

⁶ Facultades, Escuelas Técnicas o Politécnicas Superiores y Escuelas Universitarias y Escuelas Universitarias Politécnicas.

⁷ Curso 2007-2008, total de PDI 4.308 personas: 2.878 hombres y 1.430 mujeres.

⁸ Curso 2007-2008, Total de PAS 2264 personas: 974 hombres y 1.317 mujeres.

⁹ Curso 2007-2008, total 54.981 estudiantes con matrícula en 1º y 2º ciclos en Centros propios: 26.154 hombres y 28.827 mujeres.



La composición de cada uno de los grupos, confirma el perfil diferencial de las mujeres en la US.

3.3.2. ALUMNADO.

● EVOLUCIÓN RECIENTE Y SITUACIÓN ACTUAL

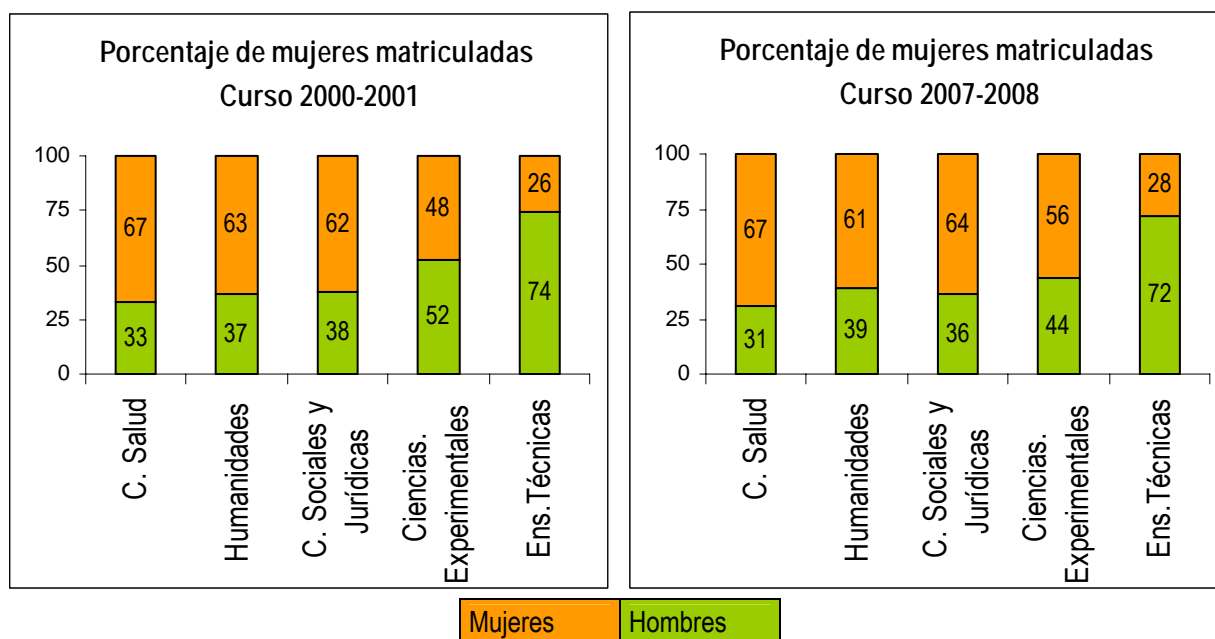
Los porcentajes de alumnos matriculados y alumnas matriculadas son bien diferenciados dependiendo del tipo de estudios. Distinguiendo por ramas, los porcentajes de alumnas matriculadas son los siguientes:

Curso 2000-2001:

- 67% en Ciencias de la salud
- 63% en Humanidades
- 62% en Ciencias Sociales y Jurídicas
- 48% en Ciencias Experimentales
- 26% en Enseñanzas Técnicas

Curso 2007-2008:

- 69% en Ciencias de la salud
- 61% en Humanidades
- 64% en Ciencias Sociales y Jurídicas
- 56% en Ciencias Experimentales
- 28% en Enseñanzas Técnicas



El colectivo de estudiantes¹⁰ de la Universidad de Sevilla, en el curso 2007-2008, lo conforman 26.154 hombres y 28.827 mujeres demandantes de las titulaciones que oferta. La presencia de las mujeres sigue siendo mayoritaria, superando el 52% el número de alumnas.

También en esta ocasión, en fechas tan cercanas, respecto al alumnado las cifras siguen reflejando la feminización de determinadas ramas de enseñanza y la escasa presencia de mujeres en Enseñanzas Técnicas. En estas últimas¹¹ el mayor porcentaje, 72%, de estudiantes corresponde a alumnos mientras que sólo el 28% corresponde a alumnas matriculadas. Cifras muy dispares se presentan en la Rama de Ciencias de la Salud¹² con una presencia femenina que supera con creces al doble de la masculina y en Ciencias Sociales y Jurídicas¹³ en la que el porcentaje de alumnos matriculados se aproxima al 36% mientras que el de alumnas matriculadas supera el 64%.

Esta manifiesta diferenciación entre carreras muy feminizadas y otras en las que las mujeres están claramente infrarrepresentadas favorece una futura segregación ocupacional de los egresados y las egresadas.

En términos generales se detecta una mayor presencia femenina en todas las ramas destacándose, respecto a las cifras del 2000-2001, el incremento del porcentaje de las mujeres matriculadas en la rama de las Ciencias Experimentales.

Por otra parte, los resultados de las estudiantes se muestran mejores¹⁴ al compararlos con los obtenidos por los estudiantes varones en enseñanzas de 1º y 2º ciclo (60,70% de graduadas de 1 y 2º ciclo, curso 06-07).

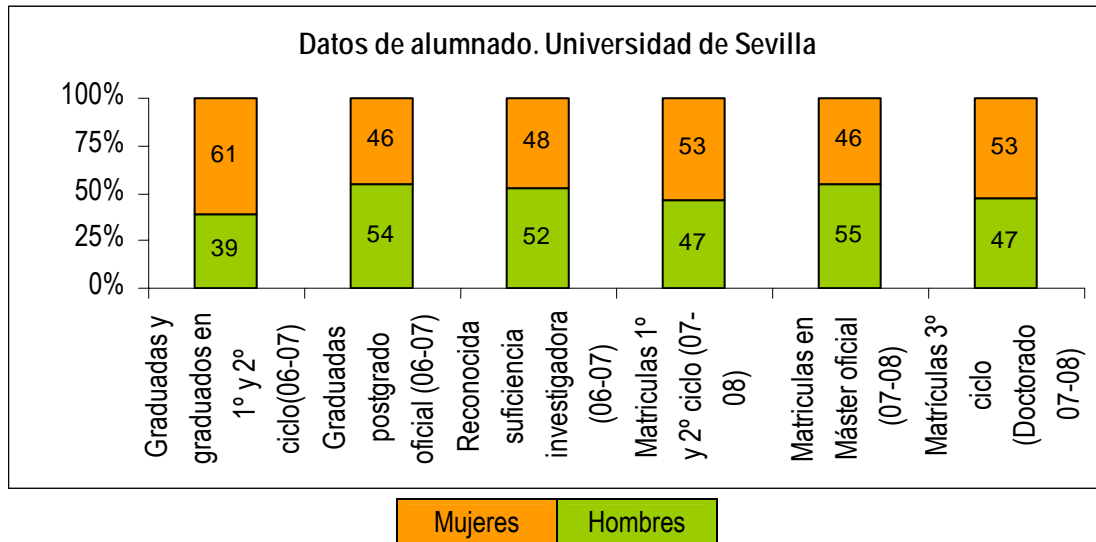
¹⁰ Matrículas en centros propios.

¹¹ Matrículas en Enseñanzas Técnicas, curso 2007-2008: 12.512 hombres y 4.906 mujeres.

¹² Matrículas en Ciencias de la Salud, curso 2007-2008: 1.684 hombres y 3.826 mujeres

¹³ Matrículas en Ciencias Sociales y Jurídicas, curso 2007-2008: 8.353 hombres y 14.914 mujeres.

¹⁴ Curso 06-07



3.3.3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

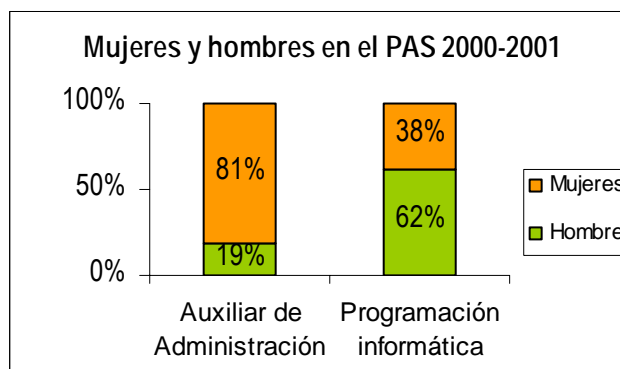
● EVOLUCIÓN RECIENTE Y SITUACIÓN ACTUAL

En el curso 2000-2001 el número de mujeres ascendía al 58% del PAS. Algunos datos significativos son los porcentajes de mujeres que ocupaban los siguientes puestos:

Curso 2000-2001:

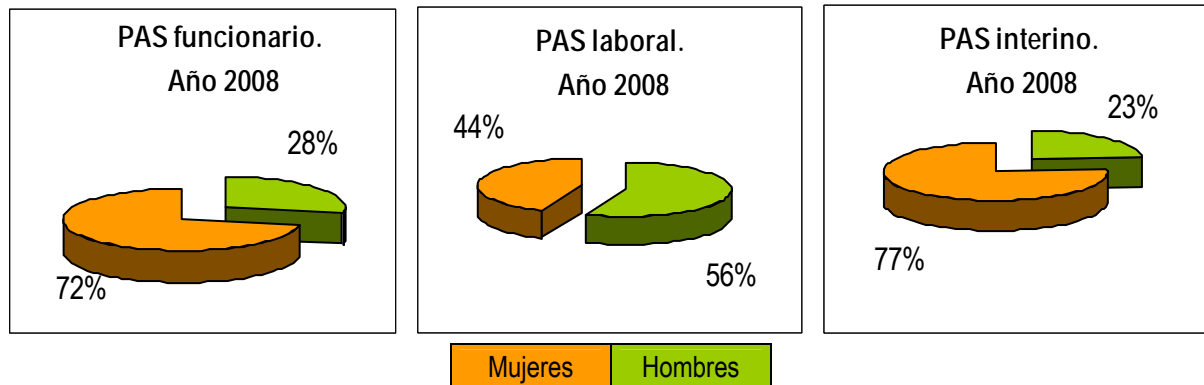
- 81% puestos de auxiliar de administración
- 67% puestos de auxiliar de biblioteca
- 38% puestos de programación informática

Por tanto, hay puestos en el colectivo del PAS que tienen un marcado perfil femenino y otros un marcado perfil masculino.



En el curso 2007-2008, en el Personal de Administración y Servicios, el porcentaje de mujeres, 57,5%, supera en varios puntos al de hombres, 42,5%.

Es en el colectivo de PAS funcionario¹⁵ en el que esta diferencia es mayor (72,3% mujeres y 27,7% hombres); aunque en el PAS laboral¹⁶ el porcentaje de hombres, 55,8%, supera al de mujeres, 44,1%. En el PAS interino¹⁷ el número de mujeres multiplica por más de tres el número de hombres.



Es significativo que los Tribunales de valoración y selección del PAS laboral en el año 2005 estaban compuestos por 255 hombres y 109 mujeres. En el año 2006 la composición era de 30 y 18. En el año 2007, era 125 y 31 respectivamente. Ha sido en el año 2008 la primera vez que han tenido una composición paritaria con 25 hombres y 25 mujeres.

La asistencia a los cursos de formación¹⁸ del PAS femenino guarda la misma relación, en torno al 58%, que la representatividad de las mujeres en el colectivo del PAS.

3.3.4. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

● EVOLUCIÓN RECIENTE Y SITUACIÓN ACTUAL

También en el curso 2000-2001 se evidencia una infrarrepresentación en las categorías de mayor prestigio en la US, aunque la situación ha mejorado respecto a la década anterior¹⁹ en la que las mujeres ya representaban el 25% del profesorado.

Algunos datos relevantes son los porcentajes de mujeres en las categorías que se exponen a continuación:

Curso 1990-1991

- 13% del profesorado contratado
- 34% del profesorado Titular de Escuelas Universitarias
- 28% del profesorado Titular de Universidad
- 15% Catedráticas de Escuelas Universitarias
- 3% Catedráticas de Universidad

Curso 2000-2001:

- 32% del profesorado contratado

¹⁵ Año 2008. Fuente Dirección de Recursos Humanos. PAS funcionario: 300 hombres y 785 mujeres.

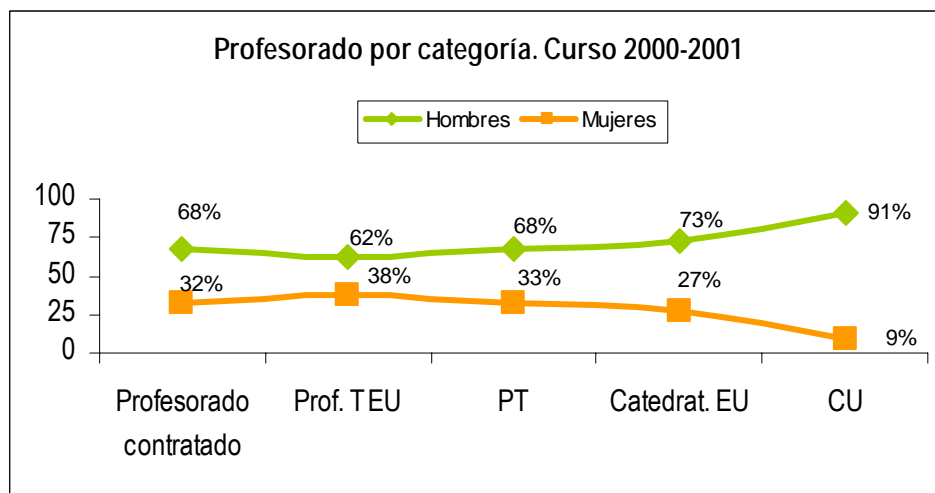
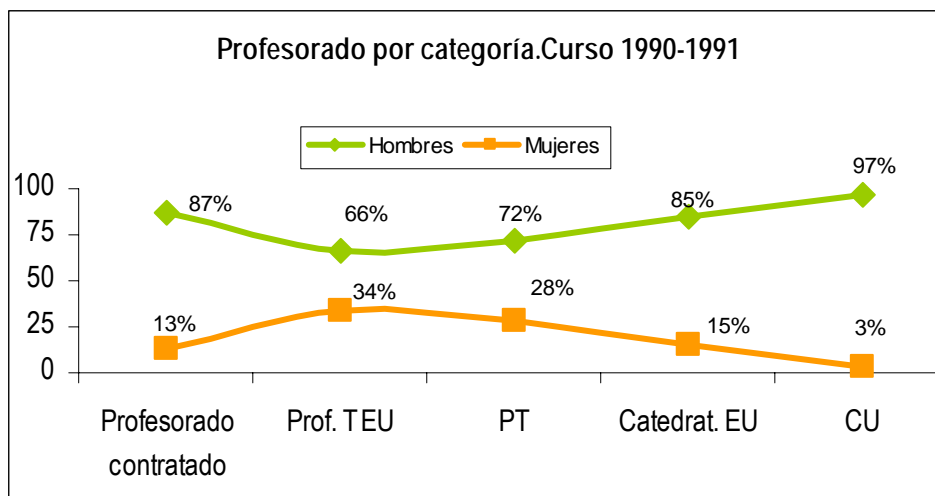
¹⁶ Año 2008. Fuente Dirección de Recursos Humanos. PAS laboral: 674 hombres y 532 mujeres.

¹⁷ Año 2008. Fuente Dirección de Recursos Humanos. PAS interino: 43 hombres y 142 mujeres.

¹⁸ Año 2008. Fuente Dirección de Recursos Humanos. Asistencia a cursos de formación: 963 hombres y 1.319 mujeres.

¹⁹ Datos 1990-1991. Guil, A (1994) Mujer e identidad universitaria. Una aproximación psicosocial. Tesis Doctoral defendida en la Facultad de Psicología. Universidad de Sevilla.

- 38% del profesorado Titular de Escuelas Universitarias
- 33% del profesorado Titular de Universidad
- 27% Catedráticas de Escuelas Universitarias
- 9% Catedráticas de Universidad



En el curso 2004-2005 la relación para los hombres era de 2,4 Profesores Titulares de Universidad por cada Catedrático de Universidad, mientras que para las mujeres la relación era de 10,9 Profesoras Titulares de Universidad por cada Catedrática de Universidad. Un año después, en el curso 2005-2006 la relación era similar para los hombres y había pasado a 9,8 para las mujeres.

El PDI²⁰, en el curso 2007-2008, estaba formado por 2.878 hombres y 1.430 mujeres, siendo 338 los Catedráticos de Universidad y 55 las Catedráticas de Universidad. Se destacan los porcentajes de mujeres en algunas categorías:

Curso 2007-2008:

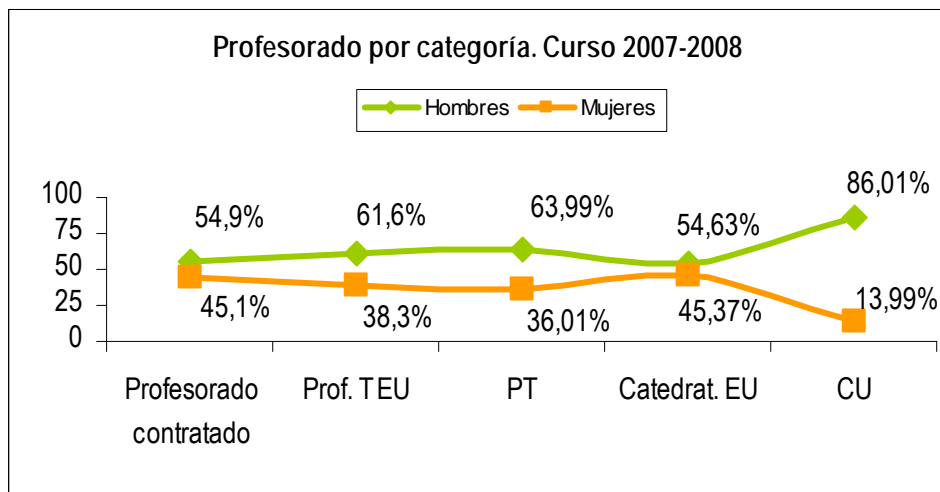
- 45,10% del profesorado contratado²¹
- 38,36% del profesorado Titular de Escuelas Universitarias²²
- 36,01% del profesorado Titular de Universidad²³

²⁰ Curso 2007-2008. PDI: 66,80% hombres y 33,19% mujeres

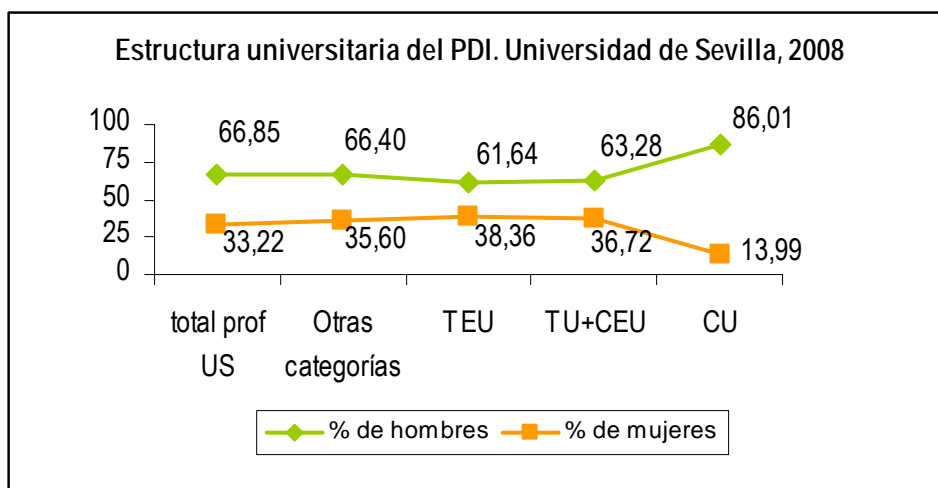
²¹ Año 2008. Fuente: Área de Ordenación Académica. Profesorado Contratado Doctor TC: 185 hombres y 152 mujeres

²² Año 2008. Fuente: Área de Ordenación Académica. Titulares de Escuelas Universitarias TC: 196 hombres y 122 mujeres

- 45,37% Catedráticas de Escuelas Universitarias²⁴
- 13,99% Catedráticas de Universidad²⁵



Esta estructura²⁶ está en consonancia con el conocido gráfico de tijeras²⁷ característico de las universidades españolas y de nuestro entorno²⁸.



La comparación de los datos históricos evidencia una tendencia²⁹ positiva a que las mujeres vayan ocupando las categorías de mayor prestigio en la US. Pero el ritmo al que se produce el ajuste es lento ya que sigue poniéndose de manifiesto un desfase respecto al porcentaje de mujeres en el conjunto del profesorado que, en 2008, suponían una tercera parte. En el referido año, mientras que el número de hombres sólo duplicaba

²³ Año 2008. Fuente: Área de Ordenación Académica. Titulares de Universidad TC: 844 hombres y 475 mujeres.

²⁴ Año 2008. Fuente: Área de Ordenación Académica, a fecha 8 octubre 2008. Número de Catedráticos de Escuelas Universitarias 59 hombres; Número de Catedráticas de Escuelas Universitarias 49 mujeres

²⁵ Año 2008. Fuente: Área de Ordenación Académica, a fecha 8 octubre 2008. Número de Catedráticos de Universidad 338 hombres; Número de Catedráticas de Universidad 55 mujeres.

²⁶ En otras categorías se incluyen: Profesorado interino; Profesorado contratado régimen administrativo; Profesorado contratado régimen laboral; Profesorado funcionario no universitario

²⁷ Según "Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de Ciencia y Tecnología" (Fundación española para la Ciencia y la Tecnología. 2005) el gráfico en forma de tijeras característico de las universidades españolas y de nuestro entorno revela que el sistema académico selecciona a más hombres y va descartando progresivamente a las mujeres

²⁸ Gráfico de tijeras de las universidades públicas andaluzas. ANEXO I



²⁹ La evolución del porcentaje de Catedráticas de Universidad sobre el total de personas que ocupan esta categoría ha sido: Curso 1990-1991, el 3%; Curso 2000-2001, el 9%; Curso 2007-2008, cercano al 14%



el número de mujeres en el conjunto del profesorado, el porcentaje de Catedráticos de Universidad todavía multiplicaba por más de 6 el de Catedráticas de Universidad.

- En año 2008³⁰, en el conjunto del profesorado en la US hay 1 mujer por cada, aproximadamente, 2 hombres
- En el cuerpo de TEU hay 1 mujer por cada 1,6 hombres
- En los cuerpos CEU y TU hay 1 mujer por cada 1,7 hombres
- En el cuerpo de CU hay 1 mujer por cada 6,15 hombres

En la carrera profesional del PDI, los pictogramas ya utilizados en “Académicas en cifras 2007” permiten visualizar la situación actual en la Universidad de Sevilla en cuanto a avances en dicha carrera de hombres y mujeres del PDI:



Por cada 2,5  hombres CEU ó TU, hay 1  CU hombre

Por cada 6,2  mujeres CEU ó TU, hay 1  CU mujer

3.3.5. CARGOS DE GESTIÓN

En el año 2000, sólo el 18% de los cargos de gestión³¹ estaban ocupados por mujeres.

En 2008 el número de efectivos mujeres que integran los equipos directivos³² de los 25 Centros Universitarios propios suponen un tercio del total. Por otra parte, los Equipos directivos³³ de los 123 Departamentos incluyen el 28,8% de mujeres. Los Institutos Universitarios de Investigación³⁴ son dirigidos por 5 hombres y una única mujer.

³⁰ En curso 2007-2008, PDI total 4308:hombres 2.878 y mujeres 2170; Relación 1 mujer – 2,01 hombre.

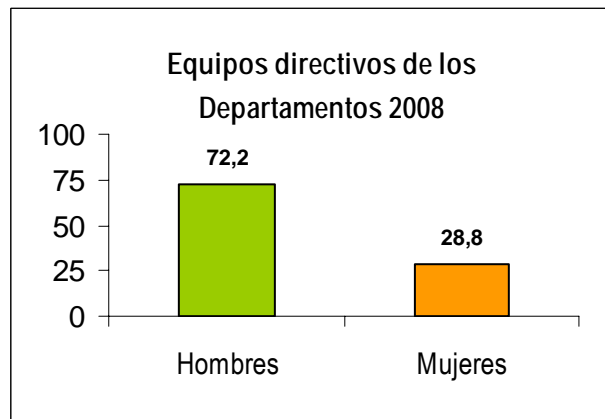
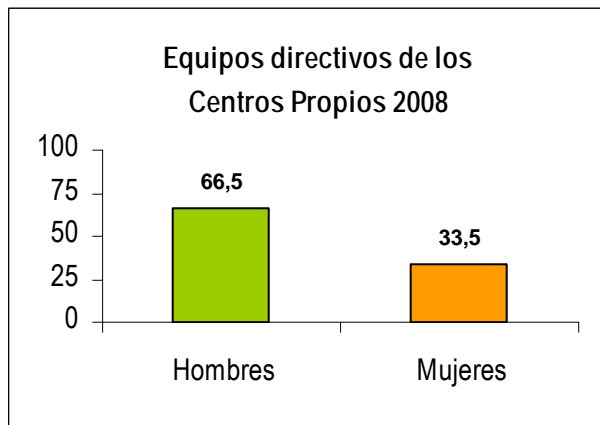
En curso 2008.2009, PDI 3521: hombres 3005 y mujeres 1516. Relación 1 mujer – 1,98 hombres.

³¹ Año 2000. Incluyen Rectorado, Secretaría y Dirección de los Departamentos, y funciones decanales y vicedecanales de los Centros propios.

³² Año 2007.Equipos decanales y directivos de Centros propios: 94 hombres y 48 mujeres.

³³ Año 2007. Equipos directivos de los Departamentos: 175 hombres y 71 mujeres.

³⁴ Año 2008. Direcciones de Institutos de Investigación. ANEXO II

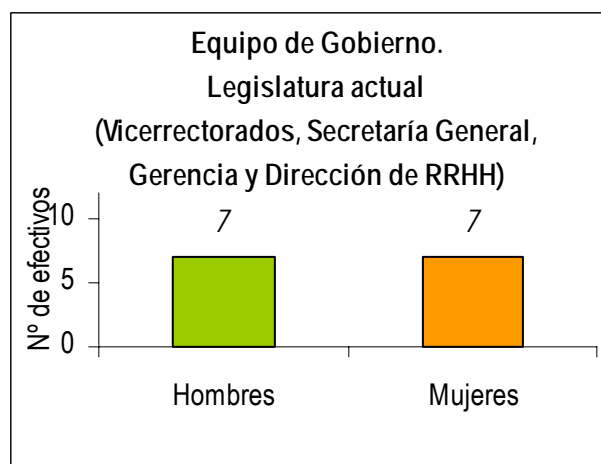
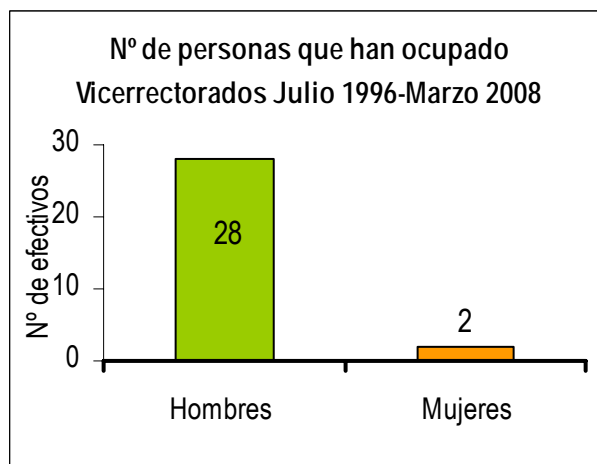


3.3.6. EQUIPO DE GOBIERNO

En los últimos 12 años³⁵ previos a la actual legislatura, 30 personas han ocupado Vicerrectorados con un total de 1.632 meses de servicios acumulados. De ellas, únicamente han sido 2 las Vicerrectoras que han tenido oportunidades de tomar decisiones en un periodo acumulado de tan sólo 64 meses. Esta situación no discrepa demasiado con la del conjunto de las Universidades españolas.

Ha sido en la actual legislatura en la que, no sólo por la entrada en vigor de la normativa que lo regula, sino por convencimiento del actual Rector, se ha dado un paso decisivo para la igualdad con el nombramiento de un equipo de gobierno³⁶ con una *composición equilibrada* posibilitando³⁷ que sean las mujeres y hombres quienes tengan *poder*, entendido no como sustantivo que conlleva subordinación, sino como verbo que implica la capacidad de decidir y hacer.

Dado este paso, han de adoptarse las medidas necesarias para alcanzar la representación equilibrada entre ambos sexos en todos los órganos de gobierno y representación de la US.



³⁵ Equipos de gobierno en los últimos 12 años, previos a la actual legislatura, ANEXO III

³⁶ Datos 2008- 2009. Incluye Vicerrectorados, Secretaría General, Gerencia y Dirección de Recursos Humanos. En Mayo 2009 se produjo un reajuste en el equipo, pasando a estar compuesto por 6 hombres y 8 mujeres.

³⁷ Un Año antes, en 2007, de un total de 23 componentes del equipo directivo de la Universidad, sólo una mujer ocupaba un Vicerrectorado y 5 ocupaban Direcciones de Secretariado.

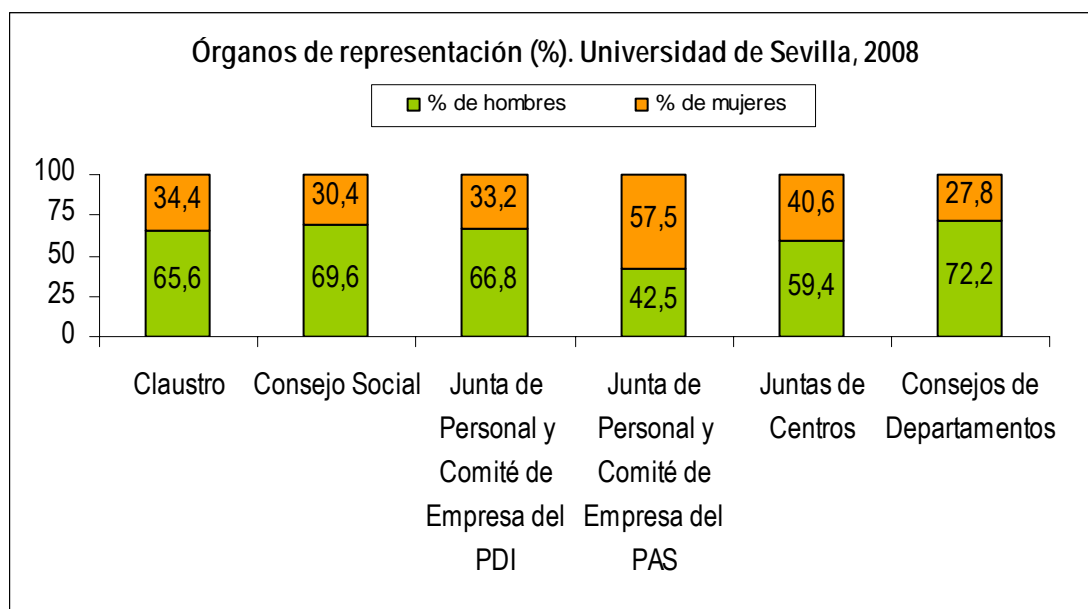
3.3.7. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

En el año 2000, en el Claustro Universitario, máximo órgano de representación, el porcentaje de mujeres ascendía al 25%, siendo desigual la representación por sectores, correspondiendo el mayor peso al PAS y el menor al PDI.

En el año 2008 el porcentaje de mujeres en el Claustro³⁸ había subido al 34,4%. En el Consejo Social³⁹ ascendía al 30,4%.

Aunque en el curso 2007-2008 el personal femenino representaba el 33,19% del PDI, sólo tenía una representación del 28,26% considerando el conjunto⁴⁰ de Junta de Personal y Comité de empresa del PDI. Por otra parte, estos órganos de representación del PAS tienen, en conjunto, una composición⁴¹ paritaria a pesar de que las mujeres son el 57,5% del colectivo.

En 2008, las Juntas de Centros⁴², compuestas por representantes de PDI, PAS y estudiantes, tienen una participación del 59,4% de hombres y del 40,6% de mujeres. Los Consejos de Departamentos⁴³, en los que también participan los tres estamentos, incluyen un 62,2% de hombres y de 27,8% de mujeres.



3.3.8. RESPONSABILIDAD EN GRUPOS DE INVESTIGACIÓN

Aunque con un incremento respecto a los años 1990-1991 del 17%, las profesoras que asumían la responsabilidad en los grupos de investigación diez años más tarde (en el curso 2000-2001) suponían un 20%, proporción muy por debajo de la que representaban (31%) en el conjunto del profesorado.

³⁸ Claustro: 189 hombres y 99 mujeres.

³⁹ Consejo Social: 16 hombres y 7 mujeres.

⁴⁰ Datos 2007-2008. Junta de personal de PDI: 20 hombres y 5 mujeres. Comité de empresa del PDI: 13 hombres y 8 mujeres.

⁴¹ Datos 2007-2008. Junta de personal de PAS: 7 hombres y 14 mujeres. Comité de empresa del PAS: 15 hombres y 8 mujeres.

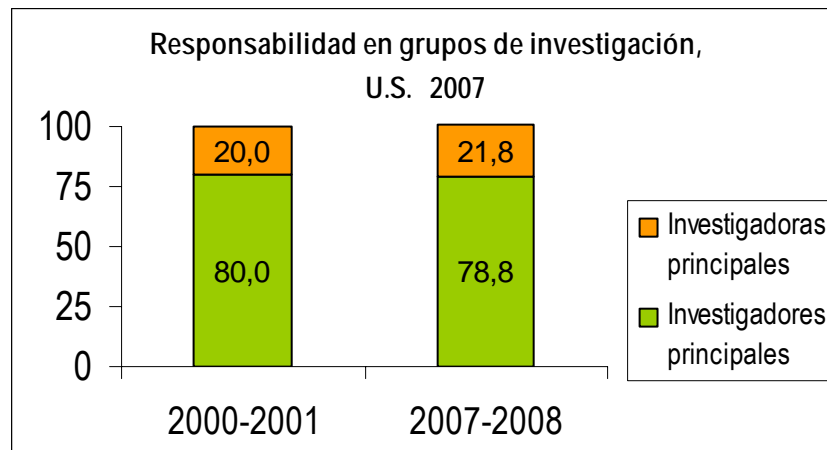
⁴² Datos a 3 noviembre de 2008. Fuente Ordenación Académica. Juntas de Centros: 982 hombres y 672 mujeres. ANEXO IV

⁴³ Datos a 3 noviembre de 2008. Fuente Ordenación Académica. Consejos de Departamentos: 3.046 hombres y 1.854 mujeres.

ANEXO V. Es conveniente precisar que en los Consejos de Departamento la gran mayoría de puestos del profesorado no son por elección ya que, de forma automática, se integran en los mismos los doctores y el profesorado a tiempo completo.

En el año 2007 no ha variado sustancialmente y sólo ha llegado al 21,8% la proporción de profesoras⁴⁴ que asumen estas responsabilidades en grupos de investigación cuando la relación de profesoras respecto al total del profesorado supera el 33% en curso 2007-2008.

Por cada proyecto de investigación⁴⁵ a cargo de investigadoras, se encuentran cinco a cargo de hombres.



3.3.9. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN TEMAS DE GÉNERO

Aunque en la US se han realizado estudios feministas, sobre mujeres y en temas de género, éstos están dispersos y se carece de una base de datos al respecto. Se detecta la falta de un Seminario formalmente constituido que, como ocurre en algunas otras Universidades, sea un referente para todo el PDI que investiga en los citados temas.

Se echan en falta estudios que permitan hacer visibles y conocer de forma suficiente los *techos de cristal* y que posibiliten aflorar otras manifestaciones de las desigualdades de género y las causas que las generan o alimentan para poder atacarlas. También aquéllos que faciliten el conocimiento de los contenidos o las asignaturas en temas de género de los diferentes planes de estudio e itinerarios curriculares.

Será necesario por tanto llevar a cabo estas investigaciones para completar el diagnóstico.

3.3.10. IMAGEN Y COMUNICACIÓN.

El Estatuto de la Universidad de Sevilla, que incluye la Disposición adicional séptima referida a la cita en género de los preceptos del Estatuto, ha pasado tres filtros de legalidad, que conlleva el análisis por parte del Consejo Consultivo de Andalucía sobre la utilización o no de un lenguaje sexista.

Existen algunas aportaciones aisladas, pero es notable la carencia de un esfuerzo coordinado dentro de la Universidad que lleve a generalizar el uso del lenguaje, la imagen y la comunicación no sexista. Es necesario, por tanto, empezar a tomar las medidas pertinentes.

⁴⁴ Datos 2007. Grupos de Investigación: Número de hombres investigadores principales, 443; Número de mujeres investigadoras principales, 124.

⁴⁵ Datos 2007. Proyectos de Excelencia: Número de investigadores 47; Número de investigadoras 10. Proyectos del Plan Nacional: Número de investigadores 83; Número de investigadoras 22.

3.3.11. CONCILIACIÓN

Los datos muestran una Institución en la que, no siendo una cultura muy extendida en la sociedad, existe una demostrada trayectoria de puesta en marcha de acciones encaminadas a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. De ello son ejemplos los programas (escuelas infantiles, proyecto Buho, programa de respiro familiar, banco del tiempo, bolsa de canguros, etc) desarrollados por el Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria y la Unidad de Orientación para la Mujer creada en 2002.

Algunos de los datos, desagregados por sexo de que se dispone, sobre el uso de otras medidas de conciliación, son muy significativos ya que reflejan la cultura del género. Así, respecto al PDI, durante los años 2007 y 2008 las situaciones activas⁴⁶ generadas en el área de Personal docente por motivos de conciliación por las mujeres han sido entre el 70% y el 80% de los casos.

En el PAS⁴⁷, siguen siendo las mujeres quienes solicitan las excedencias por cuidados de descendientes⁴⁸, la mayoría de las bajas maternales o permisos de paternidad⁴⁹, las reducciones de jornadas⁵⁰ y el permiso adicional por maternidad⁵¹.

3.3.12. VIOLENCIA DE GÉNERO

La mayoría de la población universitaria femenina manifiesta⁵² que no percibe actitudes o comportamientos de mobbing o discriminación por razones de género, pero al mismo tiempo reconocen que en algún momento alguien ha hecho chistes o burlas aludiendo a su cuerpo o alguna parte de él. Así es percibido también por la población universitaria masculina.

Se detecta una insuficiente sensibilización sobre la violencia de género, déficit de información para identificarla y la carencia de unos necesarios protocolos de actuación en los casos que se presenten ya que un número importante de personas⁵³ acudirían a la Unidad para la Igualdad para denunciar una desigualdad, maltrato o acoso.

3.4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- 1) La Universidad de Sevilla está al servicio, dentro del marco constitucional, del desarrollo intelectual y material de los pueblos y la defensa de los Derechos Humanos y se inspira en los principios de IGUALDAD, libertad, justicia, solidaridad y pluralismo.

En consecuencia, no es suficiente la presencia de estos principios en las actuaciones de unos pocos sujetos. Es necesario que el principio de igualdad cale de forma transversal en toda la comunidad universitaria aumentando su grado de compromiso e implicación con el mismo.

⁴⁶ Situaciones activas que se contemplan: Acumulación horas permiso lactancia, Maternidad MUFACE, Maternidad Reg. Gral, Nacimiento de hijo, Paternidad MUFACE y Paternidad Régimen General. Fuente: Análisis de impacto de las medidas de conciliación. Área de Personal Docente. ANEXO VI.

⁴⁷ Fuente de los datos: Subdirección y Gestión de Recursos Humanos.

⁴⁸ Datos 2008. Excedencias por cuidados de hijos/as del PAS funcionario: 0 hombres y 6 mujeres.

⁴⁹ Datos 2008. Número de bajas por maternidad/permiso de paternidad del PAS funcionario: 4 hombres y 21 mujeres.

⁵⁰ Datos 2008. Número de peticiones de permisos por razones de conciliación de la vida laboral y familiar del PAS funcionario: 6 hombres y 52 mujeres.

⁵¹ Datos 2008. Permiso adicional por maternidad del PAS funcionario: 2 hombres y 14 mujeres.

⁵² Encuesta realizada por la Unidad para la Igualdad con motivo de la Campaña "Una Universidad sin violencia" en noviembre de 2008.

⁵³ Resultados de la encuesta citada.

- 2) La Universidad como Institución, siendo fiel a sus principios, no elude la importante responsabilidad que le corresponde frente a la sociedad.

Por el impacto que tienen en la sociedad las tareas de estudio, docencia e investigación que desarrolla, la Universidad debe ser un referente en materia de igualdad por las actuaciones que lleve a cabo y por el comportamiento de sus miembros.

Así mismo, debe tener presente el principio de Igualdad en todo cuanto afecte a la inserción laboral de sus graduados y graduadas.

La colaboración entre las Instituciones y otras entidades que trabajen en la defensa de la Igualdad debe originar sinergias positivas.

- 3) El carácter transversal del principio de Igualdad exige la implicación de todos los miembros de la comunidad universitaria. Para ello es necesario que la Institución adapte sus mecanismos de comunicación internos de forma que se faciliten las iniciativas y se hagan visibles las dificultades que se presenten y los avances conseguidos.

Paralelamente es necesario cuidar las vías de comunicación externas que permitan el enriquecimiento de las políticas y prácticas propias y transmitan a la sociedad la imagen del compromiso de la Institución.

Todo ello se verá facilitado con la generalización del uso de un lenguaje y una imagen, así como de unos contenidos en la comunicación, neutros.

- 4) Se evidencia una tendencia positiva en cuanto a la participación más equilibrada de ambos sexos en la estructura universitaria del personal docente, personal de administración y servicios y el alumnado, que no debe cambiar y sí acelerarse.

En los órganos de representación y de decisión, el avance destacable en cuanto a composición paritaria se ha producido en fechas recientes. En ello ha influido decisivamente la aplicación de las leyes de Igualdad y el convencimiento de quien rige la política universitaria de la Hispalense en la actualidad. El avance debe continuar para conseguir la participación equilibrada en todos los estamentos potenciando las capacidades de toda la población, y especialmente la femenina por su nivel de infrarrepresentación, proporcionándoles oportunidades para la toma de decisiones a todos los sujetos en condiciones de Igualdad.

- 5) El diagnóstico muestra los “techos de cristal” que frenan el desarrollo profesional de la población femenina universitaria. Es necesario conocer a fondo qué causas los están perpetuando y cuáles son las especiales dificultades con las que se encuentran las mujeres para el acceso a los puestos de mayor responsabilidad en el colectivo del personal de administración y servicios o a las Cátedras.

Es necesario volcar esfuerzos para garantizar que la Igualdad de oportunidades y de trato en la selección, acceso, promoción y desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras de la Universidad sea una realidad y esté presente en las condiciones laborales de que disfrutan día a día.

- 6) Las desigualdades detectadas tienen su origen, en una buena parte, en los roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres en los que priman las expectativas de éxitos laborales para ellos y el cumplimiento de las responsabilidades familiares para ellas.

La Igualdad de oportunidades exige un cambio cultural, que no condene a los sujetos al desempeño de los roles preestablecidos sino, que posibilite el disfrute de las libertades sin una diferenciación de responsabilidades que no tienen justificación por razón de sexo. Este cambio obliga a trabajar en la sensibilización que lo precipite al tiempo que se pongan en marcha o se potencien medidas asistenciales facilitadoras de la corresponsabilidad y la conciliación.

- 7) Una de las consecuencias extremas de la desigualdad de trato y oportunidades es la violencia de género en sus múltiples manifestaciones.

La Universidad, solidarizándose con las víctimas potenciales o actuales de la sociedad en general o de la comunidad universitaria, debe colaborar a la erradicación de todo tipo de violencia, incluida la de género. Su tarea debe incidir en la prevención de las actitudes sexistas y trato discriminatorio informando y sensibilizando sobre esta lacra social. Deben complementarse estas acciones con la atención a las situaciones de acoso y discriminación que se produzcan en los miembros de la comunidad universitaria.

4. DETERMINANTES Y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

En estos últimos tiempos se han desencadenado hechos que han facilitado y precipitado la elaboración del Iº Plan de Igualdad de Género y con él un importante avance en materia de Igualdad en la Universidad de Sevilla.

Entre estos determinantes se incluyen:

- El programa de gobierno⁵⁴ del actual Rector que realiza una apuesta firme por la Igualdad de mujeres y hombres de la comunidad universitaria.
- El Plan Estratégico⁵⁵ de la Universidad
- La legislación vigente⁵⁶
- El Sistema Andaluz de Financiación de las Universidades Públicas de Andalucía⁵⁷.

Tanto en la etapa de diagnóstico como en el proceso de definición de objetivos a conseguir se han utilizado fuentes documentales⁵⁸ que ofrecen datos lo suficientemente significativos y justificativos para la implantación del Iº Plan de Igualdad de Género en la Universidad de Sevilla. Asimismo se han consultado Planes de Igualdad⁵⁹ existentes a escala nacional y de otras Universidades como ejemplos de buenas prácticas que sirvieran de apoyo en su elaboración y diseño. El proceso se ha visto facilitado por la participación de la Unidad para la Igualdad de la Universidad de Sevilla en los Encuentros Nacionales de Unidades de Igualdad que han tenido lugar y que generan sinergias positivas en el mainstreaming de género, y por la colaboración con las personas responsables de Igualdad en las Universidades Andaluzas.

Internamente se ha seguido, coordinado por la Unidad para la Igualdad, un proceso de elaboración participativo de información y recogida de propuestas⁶⁰ en el seno de la comunidad universitaria. La alta implicación del Equipo de Gobierno, sujeto activo en la elaboración del Plan, garantiza su puesta en marcha y

⁵⁴ Programa de Gobierno del Rector, ANEXO VII

⁵⁵ Plan Estratégico de la Universidad de Sevilla: Línea Estratégica 6, Objetivo 3, Acciones 1, 2 y 3, ANEXO VIII

⁵⁶ Legislación vigente, ANEXO IX

⁵⁷ Sistema de financiación universitario, ANEXO X

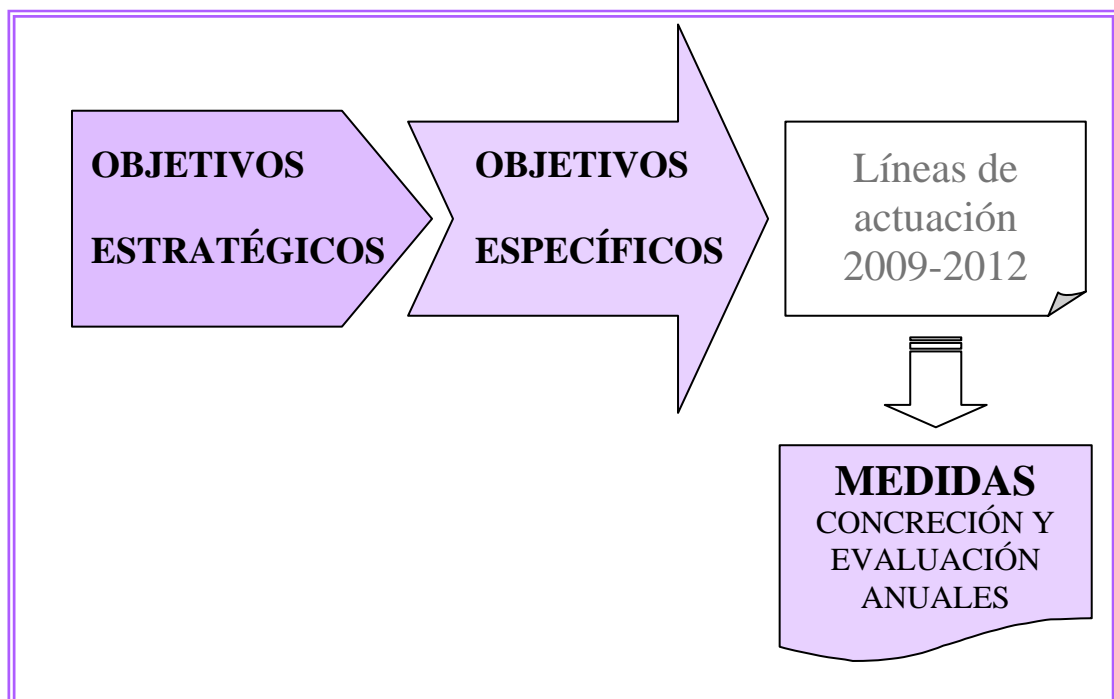
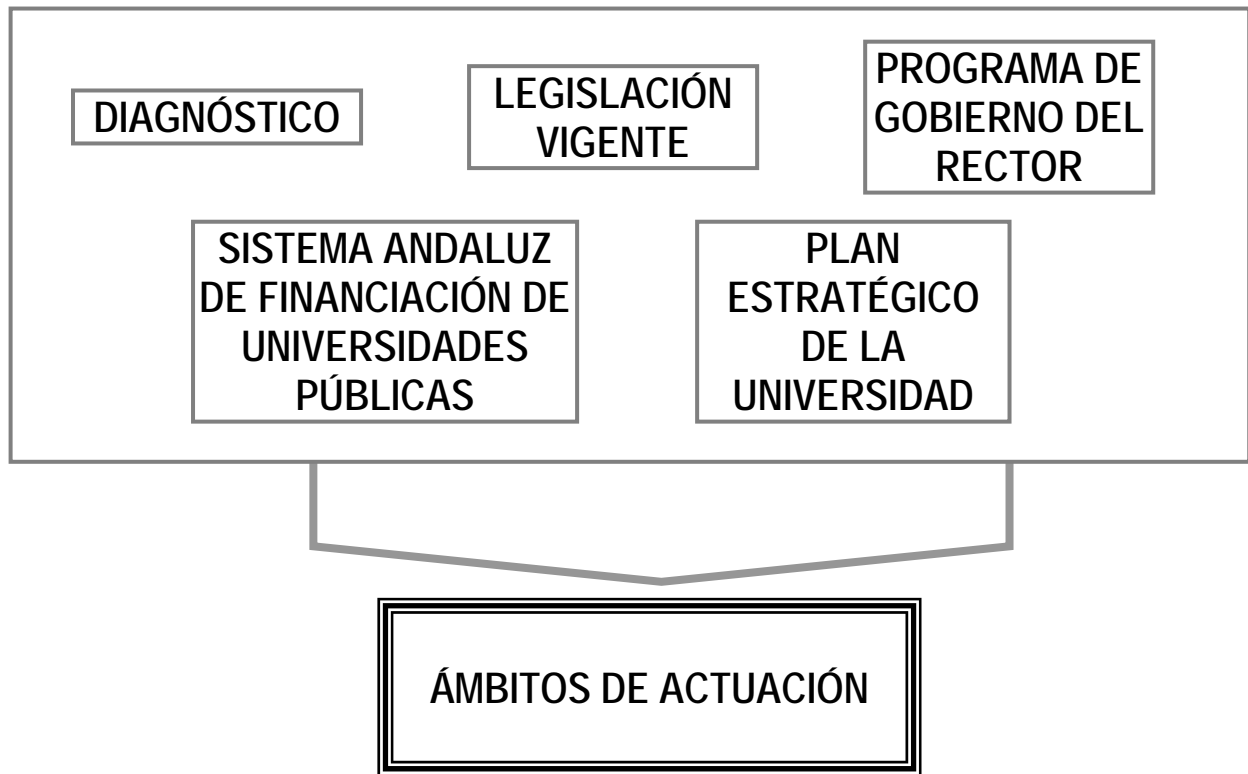
⁵⁸ Fuentes documentales utilizadas en el proceso de elaboración del Plan, ANEXO XI

⁵⁹ Planes de Igualdad consultados, ANEXO XII

⁶⁰ Participantes en el proceso de elaboración del Plan, ANEXO XIII

viabilidad. La aprobación por el Consejo de Gobierno muestra el compromiso expreso de la Universidad con el principio de Igualdad. Los Servicios, Centros y Departamentos, actuarán cuando les corresponda, como miembros ejecutores de las medidas contempladas en el Plan.

Las conclusiones del diagnóstico han sido el eje vertebrador de los objetivos y las líneas de actuación.



5. ESTRUCTURA DEL PLAN

Siguiendo las directrices que marcan el diagnóstico y sus conclusiones, los determinantes anteriormente citados y las fuentes documentales consultadas, el Plan se estructura en torno a siete ámbitos que deben ser abordados.

ÁMBITO 1. POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD

ÁMBITO 2: RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD

ÁMBITO 3: COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL

ÁMBITO 4: REPRESENTATIVIDAD

ÁMBITO 5: CONTEXTO LABORAL

ÁMBITO 6: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

ÁMBITO 7: ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

Se han fijado siete **objetivos estratégicos**, uno por cada ámbito de actuación, a cuya consecución deben subordinarse las propuestas de actuación y los recursos.

Cada uno de estos objetivos estratégicos se concreta en varios **objetivos específicos**. Éstos son dos en todos los casos, excepto en el ámbito segundo en el que se amplían a cinco resaltando que el Plan debe tener una eficacia social más allá de la propia Universidad.

El Plan ha sido concebido como un instrumento flexible y al servicio de sus usuarios. Por ello, para cada uno de los objetivos específicos se han definido unas **líneas de actuación** que marcan el rumbo de la política universitaria en materia de Igualdad en el periodo 2009-2012.

Las líneas de actuación, conllevan la puesta en marcha de **medidas** facilitadoras de los objetivos que se concretarán y revisarán anualmente, durante el periodo de vigencia del Plan, ajustándose las dotaciones presupuestarias. Algunas de las medidas que se pondrán en marcha colaborarán a la consecución de más de un objetivo específico.

6. ÁMBITOS Y OBJETIVOS

ÁMBITO 1. POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO. 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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1.A	Promover la implantación de la transversalidad de género en la política universitaria.
	1.B	Aumentar el grado de compromiso e implicación de la comunidad universitaria con el principio de Igualdad.

ÁMBITO 2: RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO. Conseguir que la Universidad sea un referente como Institución por la labor de Igualdad que realiza y por el comportamiento de la comunidad universitaria.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2.A	Potenciar una docencia respetuosa con el principio de Igualdad.
	2.B	Incorporar y potenciar la inclusión de la perspectiva de género en la investigación
	2.C	Incorporar el principio de Igualdad de oportunidades en el proceso de inserción laboral de egresadas y egresados.
	2.D	Desarrollar actividades propias y participar en campañas, actos y proyectos externos para promover la Igualdad.
	2.E	Trabajar en red como garantía del análisis de buenas prácticas de otras instituciones / entidades e incorporación de aquéllas que favorezcan los objetivos de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Sevilla

ÁMBITO 3: COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO. Lograr una comunicación interna y externa acorde con los principios de Igualdad que posee la Universidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3.A	Mantener abiertas vías de comunicación interna y externa sobre el desarrollo del principio de Igualdad en la Universidad.
	3.B	Generalizar el empleo de un lenguaje no sexista y alcanzar un tratamiento igualitario en los contenidos e imagen pública que se utilicen en la Institución.

ÁMBITO 4: REPRESENTATIVIDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO. Lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos, categorías y niveles de la Universidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4.A	Favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad.
	4.B	Potenciar el desarrollo de las capacidades de las mujeres ofreciéndoles modelos de comportamiento.

ÁMBITO 5: CONTEXTO LABORAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO. 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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5.A	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 las medidas correctoras.
	5.B	Conseguir que todo el personal pueda disfrutar de condiciones laborales acordes con el principio de igualdad.

ÁMBITO 6: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO. Facilitar la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los miembros de la comunidad universitaria.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6.A	Favorecer un cambio cultural que propicie la corresponsabilidad y la conciliación.
	6.B	Impulsar y potenciar los servicios ofrecidos por el SACU tendentes a la conciliación, y facilitar su uso.

ÁMBITO 7: ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO. Prevenir y detectar las 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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7.A	Establecer medidas que sensibilicen y prevengan actitudes sexistas y trato discriminatorio.
	7.B	Ofrecer atención a situaciones de acoso y discriminación.

7. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

ÁMBITO 1. POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. A) Promover la implantación de la transversalidad de género en la política universitaria.
1. B) Aumentar el grado de compromiso e implicación de la comunidad universitaria con el principio de Igualdad.

1. A) Promover la implantación de la transversalidad de género en la política universitaria

- 1.- Una vez aprobado el Plan de Igualdad, realizar un seguimiento del mismo a través de informes anuales que la Unidad para la Igualdad presentará al Consejo de Gobierno.
- 2.- Analizar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Igualdad impulsando las reformas necesarias.
- 3.- Considerar el principio de Igualdad en los Reglamentos Generales, velando por que en los todavía no elaborados se incluya la perspectiva de género.
- 4.- Analizar la forma en que el Plan Estratégico y los diversos Planes Propios de la Universidad contemplan la perspectiva de género y, en su caso, proponer las medidas de corrección oportunas.
- 5.- Analizar y valorar la Igualdad de trato y de oportunidades en los presupuestos generales de la Universidad
- 6.- Establecer alianzas y convenios de colaboración que garanticen, canalicen, respalden, difundan y faciliten las demandas y necesidades que en esta materia pueda tener la Universidad.

1. B) Aumentar el grado de compromiso e implicación de la comunidad universitaria con el principio de Igualdad

- 7.- Analizar y valorar la existencia de una cultura en la que se facilita la Igualdad de oportunidades y diseñar incentivos de fomento.

- 8.- Fomentar foros y mesas de debate que impulsen el cambio de actitudes de una forma pública.
- 9.- Facilitar la puesta en marcha de las propuestas de los miembros de la comunidad universitaria encaminadas a conseguir la igualdad.
- 10.- Establecer un sistema de fomento de iniciativas e incentivo a las buenas prácticas en materia de igualdad, a través de un programa “Compromiso para la Igualdad”, dirigido a servicios, centros, departamentos y personal de la Universidad, que incluya un concurso de iniciativas que promuevan la igualdad, ayudas a su puesta en marcha y difusión de los resultados.

ÁMBITO 2: RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Conseguir que la Universidad sea un referente como Institución por la labor de Igualdad que realiza y por el comportamiento de la comunidad universitaria.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 2. A) Potenciar una docencia respetuosa con el principio de Igualdad.
- 2. B) Incorporar y potenciar la inclusión de la perspectiva de género en la investigación.
- 2. C) Incorporar el principio de Igualdad de oportunidades en el proceso de inserción laboral de egresadas y egresados.
- 2. D) Desarrollar actividades propias y participar en campañas, actos y proyectos externos para promover la Igualdad.
- 2. E) Trabajar en red como garantía del análisis de buenas prácticas de otras instituciones / entidades e incorporación de aquéllas que favorezcan los objetivos de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Sevilla.

2. A) Potenciar una docencia respetuosa con el principio de Igualdad.

- 1- Sensibilizar de la necesidad de incluir la perspectiva de género en los planes de estudio en los términos marcados por la legislación vigente mediante material divulgativo.
- 2- Estudiar la inclusión de la perspectiva de género en las titulaciones de grado y posgrado de la Universidad y diseñar medidas para intensificar su inclusión allí donde resulte insuficiente.
- 3- Diseñar e impulsar cursos que favorezcan la introducción de la perspectiva de género en la actividad ordinaria del personal docente.
- 4- Favorecer la elaboración de material didáctico en la Facultad de Ciencias de la Educación y en aquellas otras en que la docencia en materia de género tenga un papel destacado.
- 5- Analizar y valorar si la oferta educativa en materia de género es suficiente y, en su caso, diseño de medidas que cubran los déficits encontrados.
- 6- Diseñar y poner en marcha actividades formativas específicas dirigidas a cada uno de los sectores de la comunidad universitaria que acrecienten su sensibilidad en materias y políticas de Igualdad.
- 7- Potenciar el Máster Universitario de Estudios de Género y Desarrollo profesional y el impulso a otras enseñanzas de posgrado en temas de género.

2. B) Incorporar y potenciar la inclusión de la perspectiva de género en la investigación

8.-Potenciar la organización de congresos y encuentros que colaboren a la formación del personal investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones.

9.- Diseñar e impulsar cursos que favorezcan la introducción de la perspectiva de género en la actividad ordinaria del personal investigador.

10.- Potenciar el Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla.

11.- Analizar la perspectiva de género en la transferencia de los resultados de la investigación y propuesta de medidas para su incorporación.

12.- Analizar la participación de los hombres y las mujeres en la investigación que permita detectar y, en su caso, diseñar medidas de eliminación de los elementos favorecedores de las desigualdades.

13.- Favorecer la difusión de los resultados de la investigación de estudios de género realizada en el seno o por componentes de nuestra universidad.

14.- Impulsar la creación de una base de datos del personal investigador en materia de género y de material bibliográfico que recoja las producciones sobre la problemática que rodea la consecución de la Igualdad de oportunidades.

2. C) Incorporar el principio de Igualdad de oportunidades en el proceso de inserción laboral de egresadas y egresados.

15.- Estudiar y difundir la evaluación de las prácticas externas desagregadas por sexo.

16.- Estudiar y difundir la evaluación de la inserción laboral de las graduadas y graduados y de la satisfacción con la formación recibida desagregados por sexo.

17.- Velar que tanto los convenios tipo de prácticas, como los específicos, no vulneren en su redacción la legislación en materia de Igualdad.

18.- Fomentar que las empresas e instituciones colaboradoras en los diferentes programas de prácticas y empleo, dirigidos a estudiantes, tituladas y titulados, cumplan la legislación vigente en materia de Igualdad.

19.- Fomentar acciones de orientación laboral específicas y acompañamiento al empleo para mujeres universitarias, con el objetivo de mejorar sus opciones de empleabilidad, facilitándoles el acceso al mercado laboral.

20.-Reconocer públicamente la labor que realizan las empresas e instituciones al colaborar en los programas de inserción laboral específicos de mujeres.

21.- Favorecer la participación de las universitarias en aquellas ocupaciones tradicionalmente masculinas a través de prácticas becadas.

22.-Invitar explícitamente a las universitarias a presentarse a ofertas de prácticas y empleo cuyo puesto sea tradicionalmente masculino.

23.-Destacar, en las web del Servicio de Prácticas en empresas y de la Unidad para la Igualdad, a aquellas empresas e instituciones que seleccionen mujeres para realizar prácticas o que favorezcan la inserción laboral de las mismas mediante un contrato posterior a las prácticas en tareas tradicionalmente masculinizadas.

24.- Crear un Laboratorio Ocupacional, que establezca un apartado específico de género, donde se estudie el impacto que la situación del mercado laboral tiene sobre el colectivo universitario así como las perspectivas que presenta de cara a la evolución del mismo.

2. D) Desarrollar actividades propias y participar en campañas, actos y proyectos externos para promover la Igualdad

25.- Desarrollar campañas propias de sensibilización.

26.- Poner en marcha actuaciones (talleres, conferencias, charlas, mesas redondas...) cuyo mensaje de Igualdad traspase los límites de la comunidad universitaria y cale en la sociedad en general.

27.- Diseñar acciones que fomenten que las empresas e instituciones con las que la Universidad trabaja hayan incorporado las políticas de Igualdad.

28.- Otorgar reconocimientos públicos a las empresas que trabajen con la Universidad y que destaquen en la defensa del principio de Igualdad.

29.- Estudiar la participación de las mujeres en asociaciones universitarias, colegios, y asociaciones profesionales, así como en corporaciones de derecho público que las represente, y proponer, en su caso, medidas que faciliten su participación.

30.- Colaborar con organismos, instituciones, centros, asociaciones y programas externos para llevar a cabo políticas de Igualdad implicándose en las celebraciones más representativas.

2. E) Trabajar en red como garantía del análisis de buenas prácticas de otras instituciones / entidades e incorporación de aquéllas que favorezcan los objetivos de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Sevilla.

31.- Participar en encuentros, seminarios, conferencias, jornadas y otros eventos encaminados a ampliar el conocimiento y favorecer políticas de igualdad.

32.- Apoyar al asociacionismo/trabajos en red de mujeres universitarias y no universitarias.

33.- Apoyar la organización y asistencia a encuentros de Unidades de Igualdad de Universidades.

34.- Impulsar la Red de Universidades públicas de Andalucía para la Igualdad.

ÁMBITO 3: COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Lograr una comunicación interna y externa acorde con los principios de Igualdad que posee la Universidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 3. A) Mantener abiertas vías de comunicación interna y externa sobre el desarrollo del principio de Igualdad en la Universidad.
- 3. B) Generalizar el empleo de un lenguaje no sexista y alcanzar un tratamiento igualitario en los contenidos e imagen pública que se utilicen en la Institución.

3. A) Mantener abiertas vías de comunicación interna y externa sobre el desarrollo del principio de Igualdad en la Universidad

- 1.- Poner a disposición de los miembros de la comunidad universitaria y de la sociedad la información sobre la Universidad con perspectiva de género.
- 2.- Poner a disposición de los miembros de la comunidad universitaria y de la sociedad en general la normativa en materia de Igualdad de oportunidades.
- 3.- Desarrollar campañas de comunicación interna y externa de las funciones, objetivos y competencias de la Unidad para la Igualdad, del Plan de Igualdad de género, de sus acciones y de los agentes implicados en su implantación, seguimiento y evaluación.
- 4.- Potenciar la Web de la Unidad como instrumento dinámico y efectivo para la comunicación interna y externa, complementado con otros canales como material impreso, listas de distribución y gabinete de prensa.
- 5.- Mantener abierto un espacio de comunicación donde puedan recogerse las sugerencias de los miembros de la comunidad universitaria y de la sociedad en general sobre temas de Igualdad.
- 6.- Informar al alumnado de la existencia y funciones de la Unidad y de las políticas de Igualdad de la Universidad de Sevilla.
- 7.- Estudiar la Igualdad de oportunidades en la imagen de la organización y diseño de las líneas a seguir.
- 8.- Potenciar las publicaciones propias en materia de Igualdad, de los estudios de género de la Universidad y de aquellos estudios e investigaciones que se derivan de la puesta en marcha del Plan de Igualdad de Género.
- 9.- Sacar a la luz la labor invisible realizada por mujeres mediante convocatorias específicas.

3. B) Generalizar el empleo de un lenguaje no sexista y alcanzar un tratamiento igualitario en los contenidos e imagen pública que se utilicen en la Institución.

10- Establecer criterios para que todos los documentos informativos, divulgativos, impresos o virtuales utilicen imágenes y términos neutros y que permitan valorar a las mujeres como protagonistas y usuarias activas de la Universidad.

11.- Poner en marcha un servicio de asesoramiento para ayudar a detectar y corregir el uso del lenguaje sexista.

12.- Fomentar la inclusión de contenidos sobre el uso del lenguaje no sexista en la formación del PAS, PDI y alumnado.

ÁMBITO 4: REPRESENTATIVIDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos, categorías y niveles de la Universidad

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 4. A) Favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad.
- 4. B) Potenciar el desarrollo de las capacidades de las mujeres ofreciéndoles modelos de comportamiento.

4. A) Favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad

- 1.- Incluir la variable sexo en estadísticas, sistemas de registro y bases de datos de los diferentes servicios.
- 2.- Adaptar el Reglamento General de Régimen Electoral para incorporar las previsiones de la LOMLOU y las leyes de Igualdad -nacional y andaluza- con respecto a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados.
- 3.- Continuar garantizando en los términos legalmente establecidos la representación equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones y los tribunales de concurso nombrados por la universidad que intervienen en la selección de profesorado y personal de administración y servicios.
- 4.- Propiciar que los distintos servicios ofrecidos o potenciados por la Universidad sean respetuosos con el principio de Igualdad.
- 5.- Promover el estudio y, en su caso, diseñar medidas que colaboren a la compensación de los elementos que conllevan la discriminación horizontal y vertical de las mujeres en la Universidad.
- 6.- Promover estudios para conocer la presencia de mujeres y hombres en la utilización de los recursos, así como en otros ámbitos y diseño, en su caso, de medidas facilitadoras de la participación equilibrada.

4. B) Potenciar el desarrollo de las capacidades de las mujeres ofreciéndoles modelos de comportamiento

- 7.- Potenciar las habilidades de las mujeres para el desarrollo de puestos de responsabilidad.
- 8.- Acercar las mujeres (estudiantes y trabajadoras de estudios y profesiones tradicionalmente masculinas y/o de mayor facilidad de inserción laboral) como modelos a seguir por la población potencialmente universitaria.
- 9.- Incluir la intervención de mujeres de referencia en actos organizados por el Secretariado de acceso

----- I° PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO -----

10.- Facilitar la información entre iguales acercando becarios y becarias a centros de bachillerato y FP y haciendo ver a la población de ambos sexos sus capacidades y posibilidades para acceder a todas las titulaciones, sin asociarles perfiles masculinizados o feminizados.

11.- Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos stand del salón del estudiante.

12.- Incrementar la presencia en la Universidad de mujeres de prestigio reconocido y del número de invitadas en actos institucionales que pueden servir como modelos a seguir.

ÁMBITO 5: CONTEXTO LABORAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

5. A) 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 las medidas correctoras.

5. B) Conseguir que todo el personal pueda disfrutar de condiciones laborales acordes con el principio de Igualdad.

5. A) 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 las medidas correctoras.

1.- Analizar los procesos de selección, acceso, promoción y desarrollo profesional que se utilizan en la Universidad para detectar y, en su caso, diseñar medidas que permitan eliminar los elementos que favorezcan la discriminación indirecta.

2.- Analizar cómo repercuten 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 y, en su caso, diseño de medidas correctoras.

3.- Analizar el acceso a los puestos superiores del PDI de hombres y mujeres, y diseñar en su caso las medidas de eliminación de los elementos favorecedores de las desigualdades.

4.- Incluir temas de legislación básica en materia de género en las convocatorias públicas de empleo del PAS.

5.- Sensibilizar sobre los techos de cristal al personal que quiera promocionarse y a aquellas personas que tienen la posibilidad de facilitar la promoción.

6.- Velar por la definición neutral del nombre y la descripción de los puestos de trabajo, así como por la definición de instrumentos y técnicas de selección y promoción neutras.

5. B) Conseguir que todo el personal pueda disfrutar de condiciones laborales acordes con el principio de Igualdad.

7.- Analizar la percepción del personal que trabaja en la Universidad sobre las políticas de Igualdad.

- 8.- 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 y, en su caso, diseñar medidas correctoras.
- 9.- 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 y, en su caso, diseño de medidas correctoras.
- 10.- 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. Valorar las propuestas a seguir para facilitar en este aspecto la Igualdad entre mujeres y hombres sin provocar un efecto no deseado en los derechos de las mujeres.
- 11.- Avanzar en hacer compatible la formación a lo largo de la vida con la atención a responsabilidades familiares.
- 12.-Velar para 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 salud en el trabajo.
- 13.- Propiciar medidas para que la maternidad y la atención a las cargas familiares no sean una rémora para el rendimiento o la promoción laboral.

ÁMBITO 6: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Facilitar la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los miembros de la comunidad universitaria

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 6. A) Favorecer un cambio cultural que propicie la corresponsabilidad y la conciliación.
- 6. B) Impulsar y potenciar los servicios ofrecidos por el SACU tendentes a la conciliación, y facilitar su uso.

6. A) Favorecer un cambio cultural que propicie la corresponsabilidad y la conciliación

- 1.- Analizar la normativa mínima aplicable en materia de conciliación y diseño de propuestas de mejora.
- 2.- Realizar campañas informativas sobre medidas legislativas a favor de la conciliación.
- 3.- Llevar a cabo acciones informativas y formativas dirigidas a los miembros de la comunidad universitaria que favorezcan el cambio cultural que conlleve ejercer la corresponsabilidad.
- 4.- 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.
- 5.- 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.
- 6.- Velar para que los cursos obligatorios o de promoción del PAS se realicen en horario laboral.

6. B) Impulsar y potenciar los servicios ofrecidos por el SACU tendentes a la conciliación, y facilitar su uso.

- 7.- Analizar y difundir los recursos existentes facilitadores de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 8.- Impulsar mejoras en los servicios de escuelas infantiles ofrecidos por el SACU.
- 9.- Impulsar mejoras facilitadoras del periodo de lactancia a las madres miembros de la comunidad universitaria

10.- Impulsar medidas que faciliten el desarrollo de la tarea universitaria en los periodos de vacaciones escolares de menores mediante la consolidación y ampliación de plazas en los campamentos infantiles (Proyecto Búho).

11.- Impulsar mejoras en los programas que faciliten el desarrollo de la tarea universitaria compatible con la atención a mayores y/o menores dependientes mediante la consolidación de los programas de respiro familiar y de alojamiento de universitarios y universitarias con personas mayores, discapacitadas y padres/madres con descendientes a su cargo.

12.- Potenciar mejoras en otros servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Banco del tiempo, Bolsa de canguros, servicios de lavandería y plancha, comidas a domicilio...)

13 – Programa de ayudas para estudiantes en situaciones de especial vulnerabilidad.

ÁMBITO 7: ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Prevenir y detectar las 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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 7. A) Establecer medidas que sensibilicen y prevengan actitudes sexistas y trato discriminatorio.
- 7. B) Ofrecer atención a situaciones de acoso y discriminación.

7. A) Establecer medidas que sensibilicen y prevengan actitudes sexistas y trato discriminatorio.

- 1.- Manifestar el compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso.
- 2.- Analizar la percepción de trato discriminatorio por razón de sexo, acoso y actitudes sexistas y de su existencia.
- 3.- Difundir los criterios para identificar el acoso y la violencia de género.
- 4.- Diseñar y poner en marcha actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio dirigidas al PAS, PDI y alumnado
- 5.- Desarrollar campañas informativas y de sensibilización con motivo del Día de la eliminación de la violencia contra las mujeres.
- 6.- Conocer el número de quejas y denuncias relacionadas con actitudes sexistas, trato discriminatorio, etc. de los miembros de la comunidad universitaria, por tema y sexo.

7. B) Ofrecer atención a situaciones de acoso y discriminación

- 7.- Hacer un seguimiento de los mecanismos (protocolos de actuación, de colaboración y en su caso de derivación) para afrontar las situaciones de discriminación, trato vejatorio o acoso sexual que se produzcan en el ámbito universitario y paliar sus consecuencias.
- 8.- Establecer las alianzas externas necesarias que canalicen y traten los casos detectados.

8. FINANCIACIÓN

Las acciones que se deriven de las líneas de actuación previstas en el presente Iº Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Sevilla serán financiadas con fondos específicos de la Unidad para la Igualdad a cuyo efecto, durante el periodo de vigencia del Plan, los Presupuestos de la Universidad de Sevilla contemplarán las dotaciones suficientes. De forma subsidiaria y/o complementaria podrán asignarse al Plan recursos financieros externos.

Así mismo, cuando esas acciones sean competencia de los distintos Vicerrectorados y Servicios se aplicarán fondos específicos suficientes para dichas acciones, cuando ello sea necesario.

Cuando las disponibilidades presupuestarias lo permitan se podrán ampliar, en función del incremento financiero, el número de ayudas y subvenciones de las convocatorias de acciones que conllevan las distintas líneas de actuación que este Plan contempla e incorporar otras nuevas.

9. IMPLANTACIÓN

Su implantación está condicionada por la prelación de los objetivos a conseguir y los recursos disponibles. Anualmente se concretarán las medidas que se derivan del Iº Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Sevilla.

10. EVALUACIÓN

La evaluación de la implantación y seguimiento de las medidas tendentes a la consecución de los objetivos del Plan se realizará anualmente a través de los informes que la Unidad para la Igualdad presentará al Consejo de Gobierno.

Estas evaluaciones conllevarán la reformulación de los objetivos, las líneas de actuación y acciones concretas si esta necesidad fuera puesta de manifiesto.

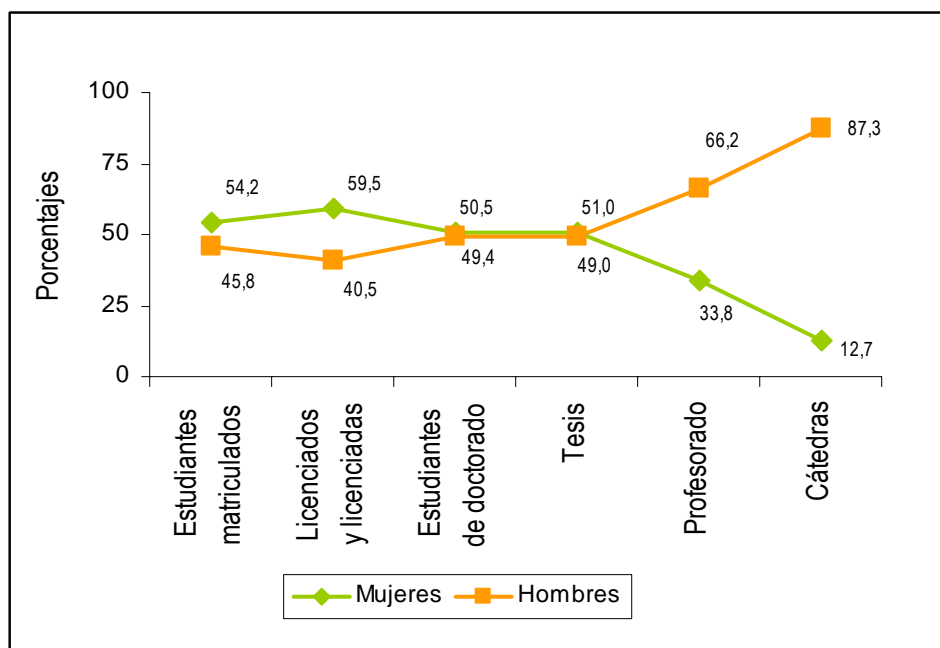
11. APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN

El Iº Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla entrará en vigor tras su aprobación en el Consejo de Gobierno, publicándose en el Boletín Oficial de la Universidad de Sevilla (BOUS).

12. DIFUSIÓN

La difusión del Plan, de las iniciativas, de las actuaciones relativas al mismo y de las bases reguladoras de las distintas convocatorias a que dé lugar se realizará a través del portal electrónico de la Universidad y de la web de la Unidad para la Igualdad.

ANEXO I
Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera académica
Universidades Públicas Andaluzas.



Fuente: "Académicas en cifras, 2005"

ANEXO II
Direcciones de Institutos Universitarios de Investigación. Año 2008

	Director	Directora
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN GARCÍA OVIEDO	1	
INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA CONSTRUCCIÓN	1	
INSTITUTO DE BIOLOGÍA DEL DESARROLLO		1
INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES	1	
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN DE MATEMÁTICAS ANTONIO DE CASTRO BRZEZICI	1	
INSTITUTO ANDALUZ INTERUNIVERSITARIO DE CRIMINOLOGÍA (Sección de Sevilla)	1	

ANEXO III

Equipos de gobierno en los últimos 12 años, previos a la actual legislatura

- Desde el 7 de julio de 1996 al 31 de marzo de 2008, durante 3 legislaturas, han sido 30 las personas que han ocupado Vicerrectorados. De ellas, sólo 2 Vicerrectoras.
- Se han producido 36 nombramientos que en muchos casos han supuesto el mantenimiento de la misma la persona en el cargo. Ninguna de esas renovaciones corresponden a Vicerrectoras.
- Existían 11 Vicerrectorados en las 2 primeras legislaturas y 12 en la última. (Al variar sus nombres es posible identificar 18 puestos). La mujeres han ocupado un único Vic. de Relaciones Institucionales y Extensión Cultural / Vic. de Relaciones Institucionales, Relaciones Internacionales y Extensión Cultural.
- El conjunto de personas que han formado parte de los equipos de gobierno han tomado decisiones en un total de 1632 meses. (11 vicerrectorados durante 12 años x 12 meses + 1 vicerrectorado 4 años x 12 meses = en total se han cubierto 136 años acumulados de servicio = 1632 meses acumulados de servicios). De ellos, las mujeres sólo ha tomado decisiones durante un periodo acumulado de 64 meses (5 años y 4 meses que han ocupado el cargo).

ANEXO IV Composición de las Juntas de Centros

JUNTAS DE CENTROS	HOMBRES	MUJERES	Total
ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE ARQUITECTURA	42	8	50
ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIERÍA INFORMÁTICA	43	16	59
ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIEROS	44	12	56
ESCUELA UNIVERSITARIA DE ARQUITECTURA TÉCNICA	36	18	54
ESCUELA UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	29	33	62
ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS EMPRESARIALES	45	31	76
ESCUELA UNIVERSITARIA DE INGENIERÍA TÉCNICA AGRÍCOLA	32	15	47
ESCUELA UNIVERSITARIA POLITÉCNICA	46	24	70
FACULTAD DE BELLAS ARTES	32	21	53
FACULTAD DE BIOLOGÍA	23	19	42
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	36	61	97
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO	27	26	53
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	51	23	74
FACULTAD DE COMUNICACIÓN	36	38	74
FACULTAD DE DERECHO	53	46	99
FACULTAD DE FARMACIA	39	50	89
FACULTAD DE FILOLOGÍA	42	38	80
FACULTAD DE FILOSOFÍA	16	10	26
FACULTAD DE FÍSICA	53	23	76
FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA	52	32	84
FACULTAD DE MATEMÁTICAS	64	32	96
FACULTAD DE MEDICINA	53	23	76
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA	37	28	65
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	18	27	45
FACULTAD DE QUÍMICA	33	18	51
	982	672	1654

Fuente: Ordenación Académica .Datos a 3 noviembre 2008.

ANEXO V
Composición de los Consejos de Departamentos

CONSEJOS DE DEPARTAMENTOS	H	M	Total
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y COMERCIALIZACIÓN E INVESTIGACIÓN DE MERCADOS (MARKETING)	56	36	92
ÁLGEBRA	16	5	21
ANÁLISIS MATEMÁTICO	33	7	40
ANATOMÍA Y EMBRIOLOGÍA HUMANA	16	11	27
ANTROPOLOGÍA SOCIAL	13	11	24
ARQUITECTURA Y TECNOLOGÍA DE COMPUTADORES	21	4	25
BIOLOGÍA CELULAR	9	10	19
BIOLOGÍA VEGETAL Y ECOLOGÍA	36	33	69
BIOQUÍMICA MÉDICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR	16	13	29
BIOQUÍMICA VEGETAL Y BIOLOGÍA MOLECULAR	22	22	44
BIOQUÍMICA, BROMATOLOGÍA, TOXICOLOGÍA Y MEDICINA LEGAL	22	31	53
CIENCIAS AGROFORESTALES	36	16	52
CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	17	7	24
CIENCIAS JURÍDICAS BÁSICAS (DERECHO ROMANO, HISTORIA DEL DERECHO Y DERECHO ECLESIAÍSTICO DEL ESTADO)	16	17	33
CIRUGÍA	34	8	42
CITOLOGÍA E HISTOLOGÍA NORMAL Y PATOLÓGICA	16	20	36
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL Y PUBLICIDAD Y LITERATURA	43	19	62
CONSTRUCCIONES ARQUITECTÓNICAS I	42	20	62
CONSTRUCCIONES ARQUITECTÓNICAS II	48	18	66
CONTABILIDAD Y ECONOMÍA FINANCIERA	37	30	67
CRISTALOGRAFÍA, MINERALOGÍA Y QUÍMICA AGRÍCOLA	12	23	35
DERECHO ADMINISTRATIVO Y DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y RELACIONES INTERNACIONAL	30	18	48
DERECHO CIVIL E INTERNACIONAL PRIVADO	23	16	39
DERECHO CONSTITUCIONAL	10	12	22
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	19	16	35
DERECHO FINANCIERO Y TRIBUTARIO	14	6	20
DERECHO MERCANTIL	22	8	30
DERECHO PENAL Y PROCESAL	15	18	33
DIBUJO	28	14	42
DIDÁCTICA DE LA EXPRESIÓN MUSICAL Y PLÁSTICA	8	18	26
DIDÁCTICA DE LA LENGUA Y DE LA LITERATURA Y FILOLOGÍAS INTEGRADAS	10	11	21
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES Y SOCIALES	11	5	16
DIDÁCTICA DE LAS MATEMÁTICAS	7	5	12
DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN EDUCATIVA	20	29	49
ECONOMÍA APLICADA I	31	18	49
ECONOMÍA APLICADA II	14	7	21
ECONOMÍA APLICADA III	9	15	24
ECONOMÍA FINANCIERA Y DIRECCIÓN DE OPERACIONES	27	14	41
ECUACIONES DIFERENCIALES Y ANÁLISIS NUMÉRICO	18	10	28

----- 1º PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO -----

EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTE	18	17	35
ELECTRÓNICA Y ELECTROMAGNETISMO	30	11	41
ENFERMERÍA	11	31	42
ESCULTURA E HISTORIA DE LAS ARTES PLÁSTICAS	27	13	40
ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA	30	11	41
ESTÉTICA E HISTORIA DE LA FILOSOFÍA	13	3	16
ESTOMATOLOGÍA	47	40	87
EXPRESIÓN GRÁFICA EN LA EDIFICACIÓN	36	11	47
EXPRESIÓN GRÁFICA Y ARQUITECTÓNICA	34	15	49
FARMACIA Y TECNOLOGÍA FARMACÉUTICA	14	23	37
FARMACOLOGÍA	3	15	18
FARMACOLOGÍA, PEDIATRÍA Y RADIOLOGÍA	36	9	45
FILOLOGÍA ALEMANA	10	8	18
FILOLOGÍA FRANCESA	6	16	22
FILOLOGÍA GRIEGA Y LATINA	18	9	27
FILOLOGÍA INGLESA (LENGUA INGLESA)	21	21	42
FILOLOGÍA INGLESA (LITERATURA INGLESA Y NORTEAMERICANA)	21	25	46
FILOLOGÍAS INTEGRADAS	21	28	49
FILOSOFÍA DEL DERECHO	19	3	22
FILOSOFÍA Y LÓGICA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA	13	14	27
FÍSICA APLICADA I	23	7	30
FÍSICA APLICADA II	22	4	26
FÍSICA APLICADA III	17	6	23
FÍSICA ATÓMICA, MOLECULAR Y NUCLEAR	46	13	59
FÍSICA DE LA MATERIA CONDENSADA	41	19	60
FISIOLOGÍA MÉDICA Y BIOFÍSICA	40	44	84
FISIOLOGÍA Y ZOOLOGÍA	24	33	57
FISIOTERAPIA	23	15	38
GENÉTICA	26	14	40
GEOGRAFÍA FÍSICA Y ANÁLISIS GEOGRÁFICO REGIONAL	29	16	45
GEOGRAFÍA HUMANA	12	11	23
GEOMETRÍA Y TOPOLOGÍA	12	5	17
HISTORIA ANTIGUA	15	4	19
HISTORIA CONTEMPORÁNEA	14	11	25
HISTORIA DE AMÉRICA	8	7	15
HISTORIA DEL ARTE	32	10	42
HISTORIA E INSTITUCIONES ECONÓMICAS Y ECONOMÍA APLICADA	21	11	32
HISTORIA MEDIEVAL Y CIENCIAS Y TÉCNICAS HISTORIOGRÁFICAS	9	13	22
HISTORIA MODERNA	13	3	16
HISTORIA, TEORÍA Y COMPOSICIÓN ARQUITECTÓNICAS	26	7	33
INGENIERÍA AEROSPACIAL Y MECÁNICA DE FLUIDOS	29	4	33
INGENIERÍA DE SISTEMAS Y AUTOMÁTICA	66	9	75
INGENIERÍA DEL DISEÑO	28	4	32
INGENIERÍA ELÉCTRICA	35	4	39
INGENIERÍA ELECTRÓNICA	44	9	53
INGENIERÍA ENERGÉTICA	27	5	32
INGENIERÍA GRÁFICA	35	4	39
INGENIERÍA MECÁNICA Y DE LOS MATERIALES	53	13	66
INGENIERÍA QUÍMICA	18	12	30
INGENIERÍA QUÍMICA Y AMBIENTAL	31	8	39

----- 1º PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO -----

LENGUA ESPAÑOLA, LINGÜÍSTICA Y TEORÍA DE LA LITERATURA	21	25	46
LENGUAJES Y SISTEMAS INFORMÁTICOS	62	19	81
LITERATURA ESPAÑOLA	9	10	19
MATEMÁTICA APLICADA I	35	37	72
MATEMÁTICA APLICADA II	34	16	50
MECÁNICA DE MEDIOS CONTINUOS, TEORÍA DE ESTRUCTURAS E INGENIERÍA DEL TERRENO	63	17	80
MEDICINA	38	22	60
MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA	14	13	27
METAFÍSICA Y CORRIENTES ACTUALES DE LA FILOSOFÍA, ÉTICA Y FILOSOFÍA POLÍTICA	17	5	22
MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN EDUCACIÓN	12	11	23
MICROBIOLOGÍA	18	21	39
MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA	16	17	33
ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL Y GESTIÓN DE EMPRESAS	37	8	45
PERIODISMO I	18	8	26
PERIODISMO II	13	17	30
PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICOS	19	27	46
PINTURA	23	16	39
PODOLOGÍA	25	6	31
PREHISTORIA Y ARQUEOLOGÍA	16	13	29
PROYECTOS ARQUITECTÓNICOS	74	17	91
PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	17	40	57
PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL	44	33	77
PSICOLOGÍA SOCIAL	21	23	44
PSIQUIATRÍA	18	13	31
QUÍMICA ANALÍTICA	18	15	33
QUÍMICA FÍSICA	29	19	48
QUÍMICA INORGÁNICA	35	18	53
QUÍMICA ORGÁNICA	18	23	41
QUÍMICA ORGÁNICA Y FARMACÉUTICA	17	12	29
SOCIOLOGÍA	13	18	31
TECNOLOGÍA ELECTRÓNICA	42	12	54
TEORÍA DE LA SEÑAL Y COMUNICACIONES	14	10	24
TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA SOCIAL	12	16	28
TEORÍA ECONÓMICA Y ECONOMÍA POLÍTICA	29	22	51
URBANÍSTICA Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	31	6	37
	3046	1854	4900

Fuente: Ordenación Académica. Datos a 3 noviembre 2008.

ANEXO VI
Medidas de Conciliación. Situaciones producidas por semestres.
Años 2007 y 2008

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE MEDIDAS. Situaciones producidas por semestres	2007				2008			
	1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Acumulación horas permiso lactancia	0	4	0	23	0	30	0	23
Maternidad MUFACE	0	10	0	10	1	6	0	9
Maternidad Reg. Gral	0	23	2	27	1	24	0	24
Nacimiento de hijo/a	8	0	10	0	11	0	5	0
Paternidad MUFACE	2	0	5	0	8	0	3	0
Paternidad Régimen General	7	0	9	0	14	0	14	0
Permiso Adicional Maternidad Retribuido	1	28	0	34	3	34	0	27
Permiso por lactancia						1	0	0
Totales	18	65	26	94	39	94	22	83

Fuente: Área de Personal Docente. Análisis de impacto de las medidas de conciliación.

ANEXO VII
Programa de gobierno del Rector de la US

El actual Rector con su programa de gobierno apuesta firmemente por la Igualdad de mujeres y hombres de la comunidad universitaria, traduciéndose su apoyo en los siguientes puntos:

- A. La Igualdad efectiva entre mujeres y hombres informará la labor de gobierno.
- B. Configuración de un equipo de gobierno con presencia equilibrada de hombres y mujeres.
- C. Impulso a la Unidad de Igualdad de Género.
- D. Definición y puesta en marcha de un Plan de Igualdad de Género.
- E. Apoyo a la recopilación, análisis y difusión de información periódica y sistemática sobre el desarrollo de la Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de nuestra universidad.
- F. Impulso de medidas correctoras de las desigualdades de género.
- G. Impulso decidido a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- H. Fomento de la participación de las mujeres en órganos de representación y gobierno de la Universidad, emprendiendo las reformas normativas necesarias.
- I. Promoción del acceso de las mujeres a los estudios universitarios y de las egresadas al trabajo cualificado, a fin de apoyar su presencia en los estudios de grado y postgrado en los que se encuentren infrarrepresentadas, así como en el acceso a los estudios universitarios de mujeres con cargas familiares.
- J. Promover la investigación y la formación en materia de Igualdad de Género.

ANEXO VIII
Plan Estratégico de la Universidad

Acciones dentro del Plan Estratégico de la Universidad a tener en cuenta en 1º Plan de Igualdad de Género:

2.4.1. Línea Estratégica 6, Objetivo 3, Acción 1.

Indicadores:

- Nº total de catedráticas dividido por el nº total de cátedras existentes en la Universidad.
- Nº de mujeres que ocupan posición de investigadoras principales dividido por el Nº total de investigadores principales existentes en la universidad.
- Nº total de mujeres que ocupan puesto en los órganos de gestión y dirección de las Universidades, tanto colectivos como unipersonales, dividido por la totalidad de puestos de gestión y dirección de las Universidades, tanto colectivos como unipersonales.

2.4.2. Línea Estratégica 6, Objetivo 3, Acción 2.

Indicadores:

- Nº de contratos suscritos con empresas que sigan Políticas de Igualdad.

2.4.3. Línea Estratégica 6, Objetivo 3, Acción 3.

Indicadores:

- Nº de proyectos de investigación relacionados con la Igualdad en la Universidad.
- Nº de actividades para dar a conocer el resultado de estos estudios realizados en la Universidad de Sevilla.

ANEXO IX
Legislación vigente.

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía.
- LEY 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- R.D. 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas oficiales.
- LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Estatuto de la Universidad de Sevilla.
- Estatuto Básico del Empleado Público.
- Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

ANEXO X Sistema de financiación universitario

El Plan debe tener en cuenta los siguientes objetivos considerados en el Sistema Andaluz de Financiación de las Universidades Públicas de Andalucía:

- OBJETIVO 2011: Alcanzar al final del periodo que al menos el 20% de las cátedras y puestos de responsabilidad principal en los grupos de investigación estén ocupados por mujeres.
- OBJETIVO 2011: Que la participación de la mujer en los órganos de gestión y dirección de la Universidad sea superior al 40% del total. Haber establecido medidas incentivadoras y facilitadoras de la participación de la mujer en los órganos de gestión y dirección, especialmente planes de conciliación familiar.

ANEXO XI Fuentes documentales

Las fuentes documentales utilizadas que ofrecen datos lo suficientemente significativos y justificativos para la puesta en marcha del 1º Plan de Igualdad de Género en la Universidad de Sevilla son las siguientes:

- Documento presentado en el Foro 2007 de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía con los indicadores de género de las Universidades públicas de Andalucía.
- Académicas en cifras 2007. Ministerio de Educación y Ciencia. Unidad de Mujeres y Ciencia.
- Anuarios Estadísticos 2007/2008, 2006/2007 y anteriores.
- Informe de la Dirección de Recursos Humanos, noviembre de 2008.
- Informe de Ordenación Académica, noviembre 2008.
- Informe de la Secretaría General, marzo 2009.
- Análisis de Impacto de Medidas de Conciliación años 2007 y 2008. Área de personal docente, Marzo 2009.

ANEXO XII Planes de Igualdad consultados

- Plan Estratégico de Igualdad del Estado
- Plan integral de igualdad entre mujeres y hombres. Universidad de Salamanca
- Primer Plan de acción para la Igualdad entre mujeres y hombres. Universidad Autónoma de Barcelona
- Segundo Plan de acción para la Igualdad entre mujeres y hombres. Universidad Autónoma de Barcelona 2008-2012
- Primer Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Universidad de Lérida.
- Plan de Igualdad. Universidad de Valladolid
- I Plan de acción para la Igualdad de Género. Universidad Pública de Navarra
- Plan transversal de Igualdad de género 2009-2011. (1º documento base de trabajo. enero 2009) Universidad Complutense de Madrid
- Guía para el diseño e implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades en las Universidades. Institut Català de les dones. Generalitat de Catalunya.

ANEXO XIII

Participación interna en el proceso de elaboración del Plan

- Vicerrectorados
- Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria
- Gerencia
- Secretaría General
- Delegado del Rector para el Desarrollo Estatutario
- Defensor universitario
- Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación. Unidad de Prácticas en empresas e inserción laboral
- Área de Contratación y Patrimonio
- Comité de empresa de PDI laboral
- Comité de empresa del PAS laboral
- Junta de personal de PDI funcionario
- Junta de personal del PAS funcionario
- Dirección de Recursos Humanos
- Consejo de Alumnos del Distrito Universitario de Sevilla
- Personal docente e investigador con curriculum demostrado en temas de género