III DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE GÉNERO,

EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERIODO 2014-2020

Y

III PLAN DE IGUALDAD 2022-2024

DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

(Aprobado por Consejo de Gobierno el 20/12/2021)

UNIVERSIDAD DE SEVILLA
VICERRECTORADO DE SERVICIOS SOCIALES,
CAMPUS SALUDABLE, IGUALDAD Y COOPERACIÓN
Unidad para la Igualdad

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN 2

2. III DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD 4

2.1. LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA 4

2.1.1. ALUMNADO 4

2.1.2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI) Y PERSONAL INVESTIGADOR (PI) 25

2.1.3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS) 44

2.1.4. PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA SALARIAL DE LA US 52

2.2. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN 53

2.2.1. Equipo de Gobierno 54

2.2.2. Claustro 56

2.2.3. Consejo de Gobierno 57

2.2.4. Otros Órganos Colegiados 58

2.2.5. Consejo Social 59

2.2.6. Centros Propios 59

2.2.7. Departamentos Universitarios 62

2.2.8. Institutos Universitarios 62

2.2.9. Órganos de Representación de los/as Trabajadores/as 63

2.2.10. Órgano de Representación de Estudiantes (CADUS) 63

2.3. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 64

2.4. PREVENCIÓN DEL ACOSO 68

2.5. SENSIBILIZACIÓN Y ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD 70

2.6. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN 72

2.7. IMAGEN Y DIFUSIÓN 73

3. III PLAN DE IGUALDAD 2022-2024 74

4. ANEXOS 95

4.1. EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD 2014-2020 95

4.2. CALENDARIO DEBATE Y APROBACIÓN DEL III DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y III PLAN DE IGUALDAD DE LA US 107

4.3. MEMORIA DEL CPEIA 2014-2020 108

4.4. ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS 112

4.5. GLOSARIO DE TÉRMINOS 113

1. INTRODUCCIÓN

La Universidad de Sevilla (US) es una institución que presta un servicio público de educación superior mediante el estudio, la docencia y la investigación, así como la generación, el desarrollo y la difusión del conocimiento al servicio de la sociedad y de la ciudadanía.
Las dimensiones y características de la US la convierten en una ciudad dentro de la ciudad. De ello da cuenta su campus, que tiene más de 26 centros**,** 133 departamentos y 80.000 m^2 de instalaciones deportivas repartidas por toda Sevilla. Atendiendo a las cifras, sus más de 70.000 estudiantes la convierten en la segunda universidad pública de España y la primera de Andalucía en número de matriculaciones.
Todo ello ha contribuido a que la US ocupe una posición destacada logrando estar presente en los siete rankings internacionales más reputados.
La US aprobó un Plan Estratégico en el que se sientan las bases de una institución más abierta, flexible, innovadora, inteligente e integrada en la ciudad, que apuesta por una imagen renovada, la igualdad y el emprendimiento entre sus miembros.
La normativa vigente en materia de promoción de la Igualdad de Género (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Ley Andaluza 12/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, Disposición adicional duodécima de la LOMLOU) establece que las universidades contarán, entre sus estructuras de organización, con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como se establece la necesidad de elaborar planes que sistematicen y concreten las medidas dirigidas, por un lado, a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y, por otro, a establecer acciones con las que promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
Adicionalmente a la normativa antes citada, en 2020, se publican los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, que regulan los planes de igualdad y su registro y de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente.

En cumplimiento de la normativa en materia igualdad de género que nos resulta de aplicación, la US, ha aprobado y ejecutado dos Planes de Igualdad (I Plan de Igualdad (2009-2012), II Plan de Igualdad (2014-2018, prorrogado) tras los correspondientes diagnósticos de género.

En relación a la evaluación del II Plan de Igualdad y elaboración del III diagnóstico que estaba prevista para el año 2020, con los datos actualizados a finales de 2019, las necesidades planteadas por el COVID19 aconsejaron prorrogar el II Plan de Igualdad e incluir en el III diagnóstico de género los datos del 2020. Así, el III diagnóstico recoge la evolución de los principales indicadores de igualdad de género, en los diferentes colectivos universitarios, hasta 2020, incluyendo el periodo de pandemia.

Cada diagnóstico, el tercero se incluye en la primera parte de este documento, ha proporcionado resultados de los que sentir orgullo por el camino recorrido. Los objetivos no alcanzados, los nuevos retos, nos proporcionan la ilusión y la fuerza

para diseñar un nuevo Plan que, con renovadas energías, permita avanzar en igualdad.

El documento que les presentamos, tras ser negociado con la Comisión de Igualdad, está dividido en tres partes, la primera corresponde al III Diagnóstico de Género de la US, la segunda parte es el III Plan de Igualdad y la última parte, en el anexo 4.1, recoge un informe evaluativo de la ejecución del II Plan de Igualdad.

En la elaboración de los documentos se ha seguido una metodología participativa en la que la Comisión de Igualdad, asume las funciones de comisión negociadora en la medida en que están representados todos los colectivos universitarios, siguiendo lo establecido en el RD 901/2020.

En el anexo 4.2 se recoge el cronograma que ha llevado a la presentación de un documento de consenso. Es un cronograma en el que se establece la participación de la comunidad universitaria, a través de los órganos de representación, de la Comisión de Igualdad, del Equipo de Gobierno, todo ello previo a la audiencia pública que precede a su remisión al Consejo de Gobierno de la US.

Las políticas de igualdad entre hombres y mujeres se han afianzado en la US, consolidando su compromiso y atravesando el conjunto de las actividades universitarias.

Todo lo expuesto no hubiera sido posible sin las personas, sin el compromiso claro de los distintos equipos de gobierno que han transitado a lo largo de estos años y sin la comunidad universitaria, cada vez más sensibilizada, comprometida e implicada en la lucha contra la injusticia que suponen las desigualdades persistentes entre las mujeres y los hombres, también en los entornos universitarios. Merecen también nuestro agradecimiento el resto de instituciones y asociaciones con las que nos une una larga trayectoria de colaboración en el camino de la igualdad.

Por ello, es de justicia agradecer la oportunidad que todas estas personas nos han dado para estar en el punto en el que estamos. Gracias a todas las personas de la comunidad universitaria que con su participación ayudan a avanzar. Gracias a todas las personas de las asociaciones con quienes colaboramos y que nos enriquecen día a día. Gracias a todas las personas de la Unidad para la Igualdad y a todas aquellas de los servicios con los que trabajamos transversalmente.

La igualdad real aún no está conseguida, pero estamos en el camino.

2. III DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD[1]

El III Diagnóstico de Igualdad de Género en la US recoge los principales datos de los diferentes colectivos que configuran la comunidad universitaria (Alumnado, PDI y PAS). Se incluye información de la composición por sexo de los distintos niveles de la carrera académica y laboral, matriculaciones, graduaciones, resultados e inserción laboral, así como, y tal y como establece el RD 902/2020, información sobre la auditoria salarial del PDI y del PAS. Así mismo, se recoge la participación de hombres y mujeres en los diferentes órganos de gobierno y de representación de la US.

Para facilitar la evaluación de los cambios acaecidos, siempre que ha sido posible, se ha representado la serie histórica de los indicadores de género utilizados frecuentemente en este tipo de estudios: índices de distribución, de concentración y brecha de género.

Como establece el RD 901/2020, se aporta también información de los programas y medidas de conciliación y corresponsabilidad en la US para terminar dando cuenta de las actuaciones realizadas en el marco del Protocolo de Prevención, Evaluación e Intervención ante el acoso en la US.

El diagnóstico se ha ido actualizando semestralmente según el protocolo de seguimiento recogido en el Plan de Igualdad,

Este III Diagnóstico de Igualdad de Género, que aquí se presenta, proporciona una foto fija del estado de la Igualdad en la US que sirve de reflexión y de punto de partida para la elaboración del III Plan de Igualdad.

2.1. LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

2.1.1. ALUMNADO

El artículo 95 del Estatuto de la US, dice que “Son estudiantes de la Universidad de Sevilla todas las personas matriculadas en cualquiera de los estudios conducentes a la obtención de un título oficial, salvo los matriculados en centros adscritos a aquella, respecto de los cuales se estará a los convenios de adscripción correspondientes.”[2]

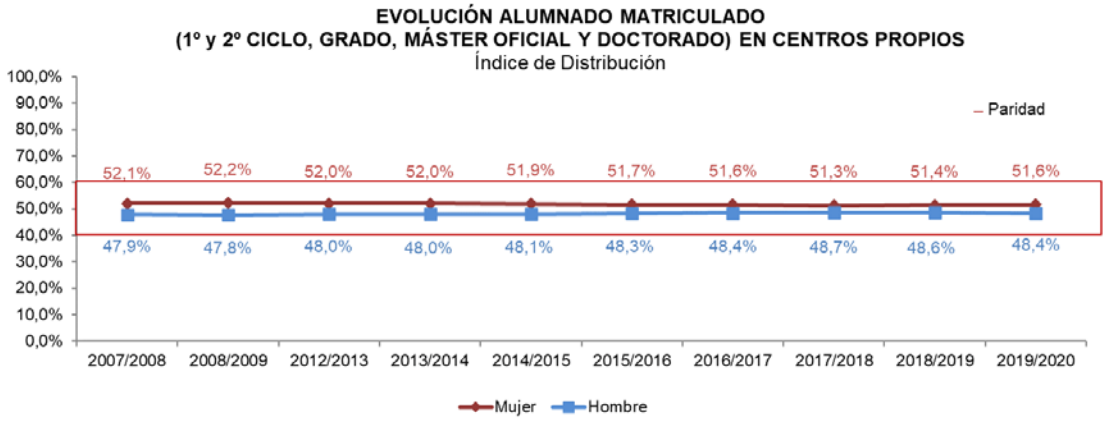
A continuación, se muestra la composición por sexo del colectivo de estudiantes, desagregando, por niveles de enseñanza, ramas de conocimiento y por el carácter oficial o no de los estudios. Se incluyen indicadores de rendimiento, de abandono, de becas, para terminar con los datos de inserción laboral de los y las egresadas de la US.

[1] La fecha de cierre de los datos se corresponde con el mes de noviembre de 2020, por ello, los datos por año natural vencidos corresponden a 31 de diciembre de 2020.

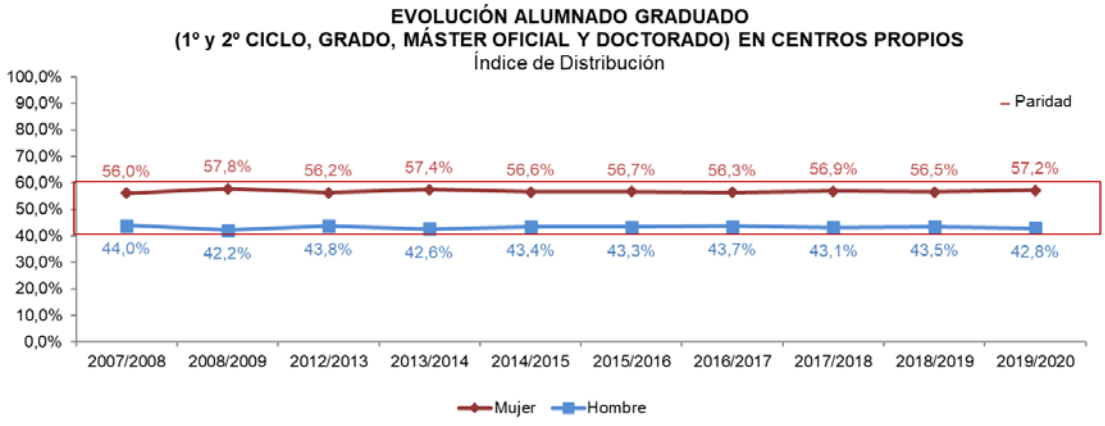
[2] Los datos sobre estudiantes de este punto son referentes a los matriculados/as y graduados/as en centros propios.

2.1.1.1. Evolución de la distribución por sexo del Alumnado en títulos oficiales de Centros propios.

En la gráfica 1, se muestra la evolución de las matriculaciones hasta el curso 2019/20. Por sexo, son ligeramente más elevadas en la población femenina (51.4%) que en la masculina (48.6%). Esta diferencia se incrementa hasta el 56.6% de mujeres, frente al 43.4% de hombres, cuando se representa el porcentaje de graduaciones (Gráfica 2).



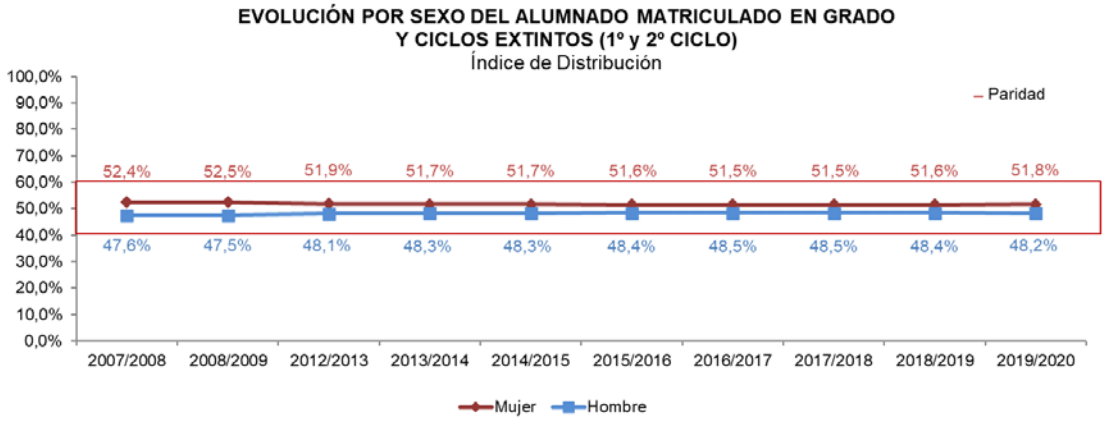
Gráfica 1
Fuente Vicegerencia de Organización, Unidad AGORA, Anuario Estadístico de la US y SIIU



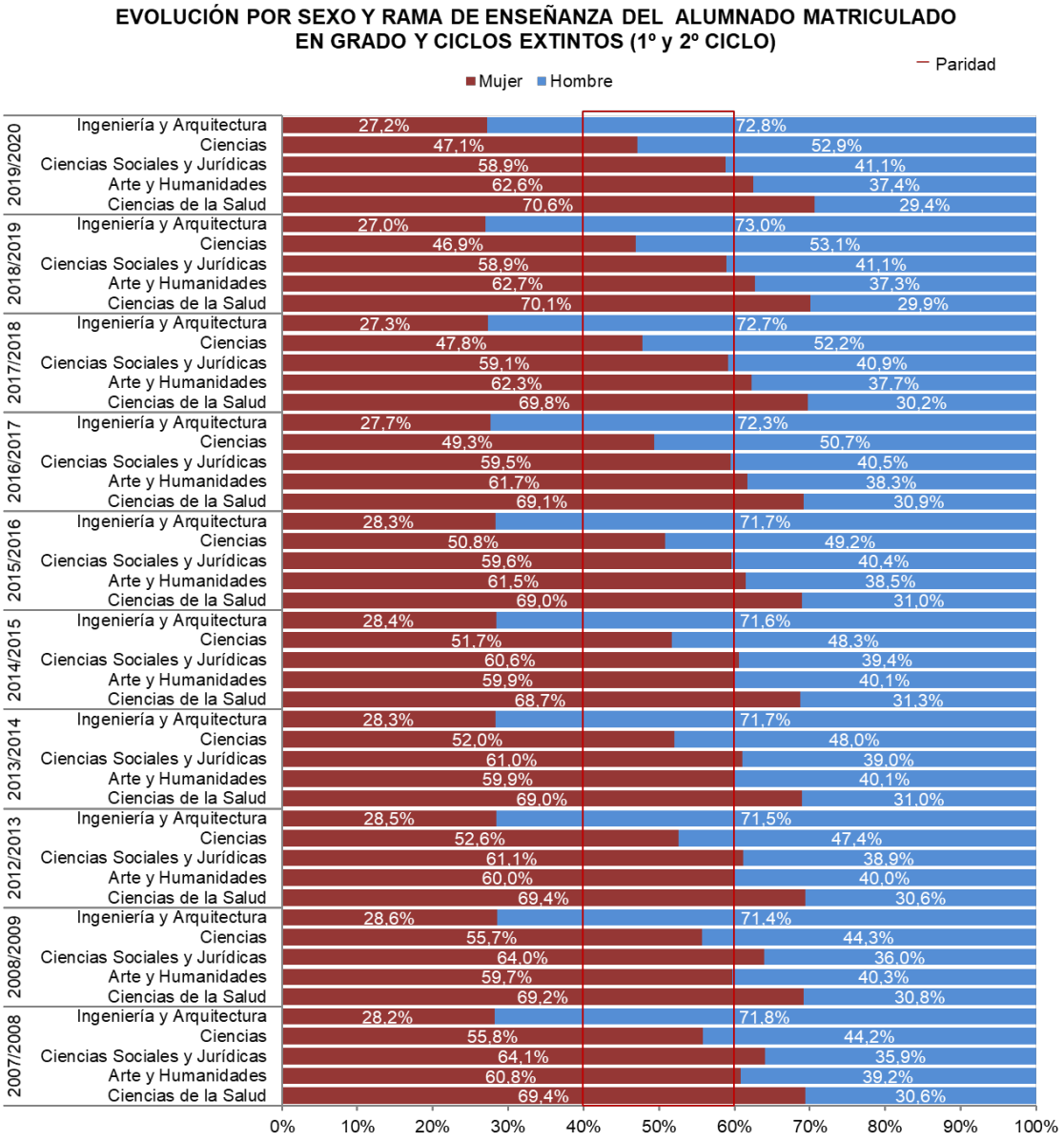
Gráfica 2
Fuente Vicegerencia de Organización, Unidad AGORA,

2.1.1.2. Evolución de la distribución por sexo del Alumnado de Grado y ciclos extintos (1º y 2º Ciclo) de Centros propios.

Centrándonos en la distribución del alumnado de grado y ciclos extintos, si bien, en el conjunto de los grados la distribución de matriculaciones es paritaria (Gráfica 3) no ocurre lo mismo al desagregar por sexo y ramas de conocimiento (Gráfica 4). En este último caso, las ramas de Ciencias de la Salud y Arte y Humanidades están claramente feminizadas, con un 70.6% y 62.6% de alumnas, respectivamente, mientras que la rama de Ingeniería y Arquitectura está masculinizada (72.8% de alumnos). En cuanto a las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias, la distribución por sexo de la matrícula del alumnado es paritaria.



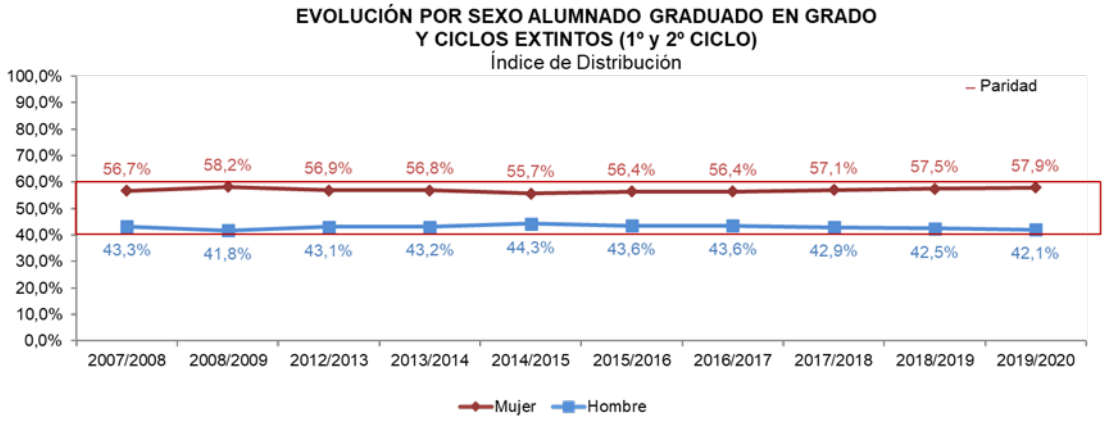
Gráfica 3
Fuente Anuario Estadístico de la US



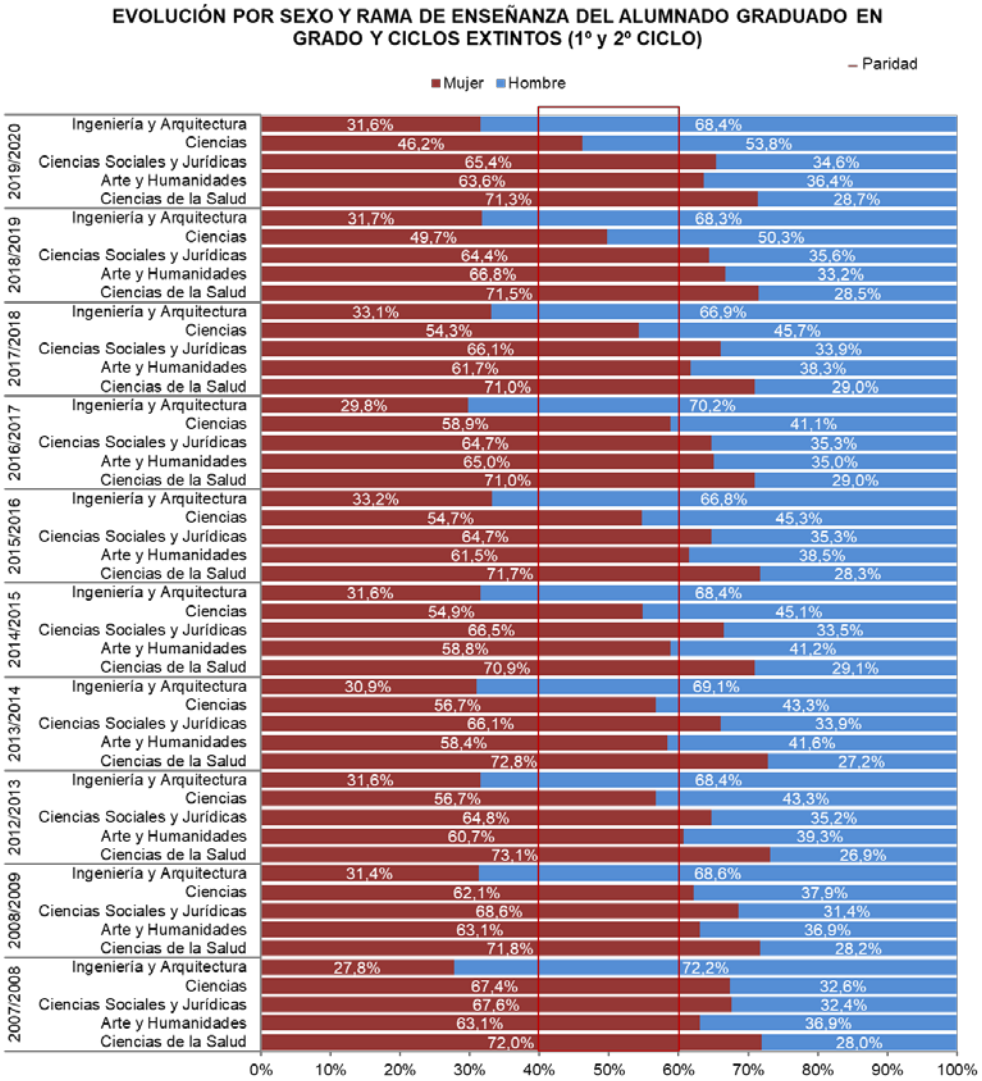
Gráfica 4
Fuente Anuario Estadístico de la US

En las series históricas representadas, la variación en la distribución de las matriculaciones por sexo y rama de conocimiento es insignificante: las titulaciones de las ramas Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud siguen feminizadas y la de Ingeniería y Arquitectura masculinizada. Preocupa (y esta preocupación se comparte a nivel internacional) la brecha en la rama de Ingeniería y Arquitectura y, especialmente, la disminución de un 1% en el porcentaje de matriculaciones de mujeres desde el inicio de la serie y en 1,3% desde el curso 2012/13 fecha en la que se realiza el II Diagnóstico. Disminuye también el porcentaje de alumnas matriculadas en la rama de Ciencias en 5,5% aunque en este caso seguimos en una distribución paritaria. Debemos seguir manteniendo y potenciando las medidas que incidan en el cambio de los estereotipos de género a la hora de elegir estudios.

En la Gráfica 5 se muestra la evolución de las graduaciones para el conjunto de las titulaciones y por rama del conocimiento (Gráfica 6).



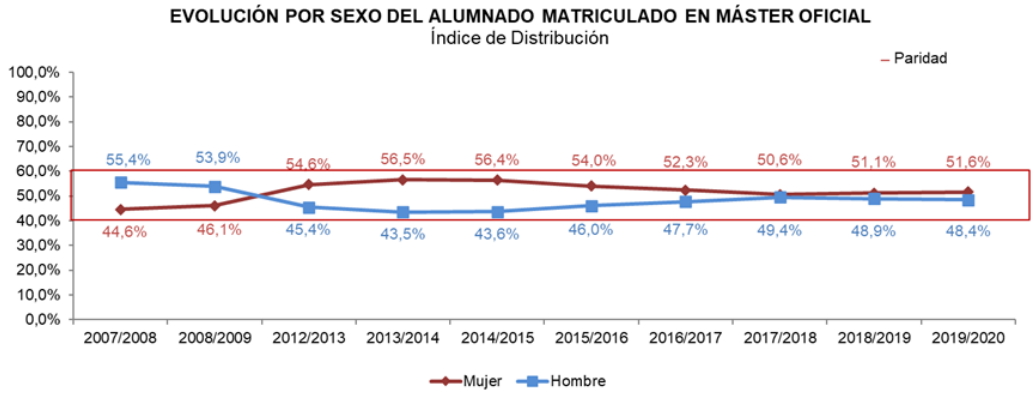
Gráfica 5
Fuente Anuario Estadístico de la US



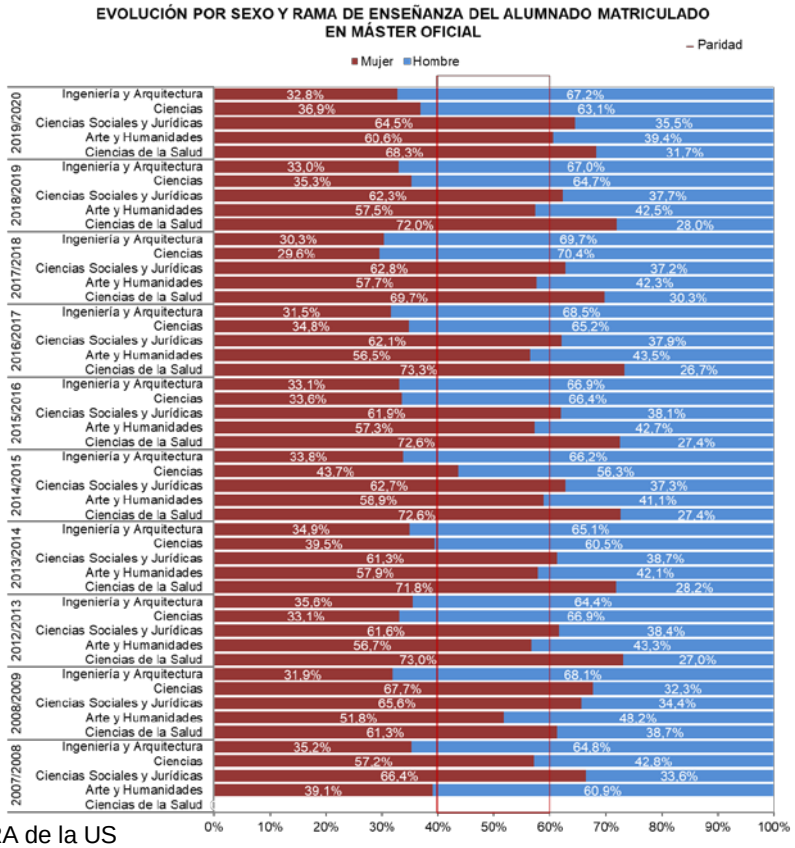
Gráfica 6
Fuente Anuario Estadístico de la US

2.1.1.3. Alumnado de Máster oficial de Centros propios

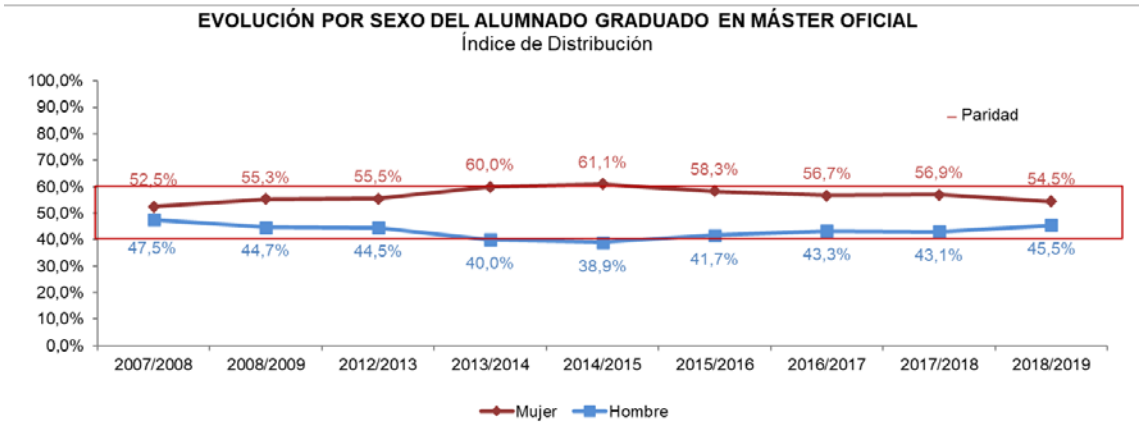
En relación al total de las matrículas por sexo en estudios de Máster Oficial (Gráfica 7), la distribución es paritaria, atenuándose las pequeñas diferencias en los últimos cursos. Al desagregar los datos por ramas de conocimiento (Gráfica 8), aunque con diferencias menores que en los Grados, se observan la misma segregación horizontal: feminizadas las ramas de Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas y Arte y Humanidades y masculinizadas las ramas de Ciencias e Ingeniería y Arquitectura. Exceptuando que en la rama de Ciencias ha disminuido el porcentaje de mujeres matriculadas, el resto de resultados es similar a 2014.



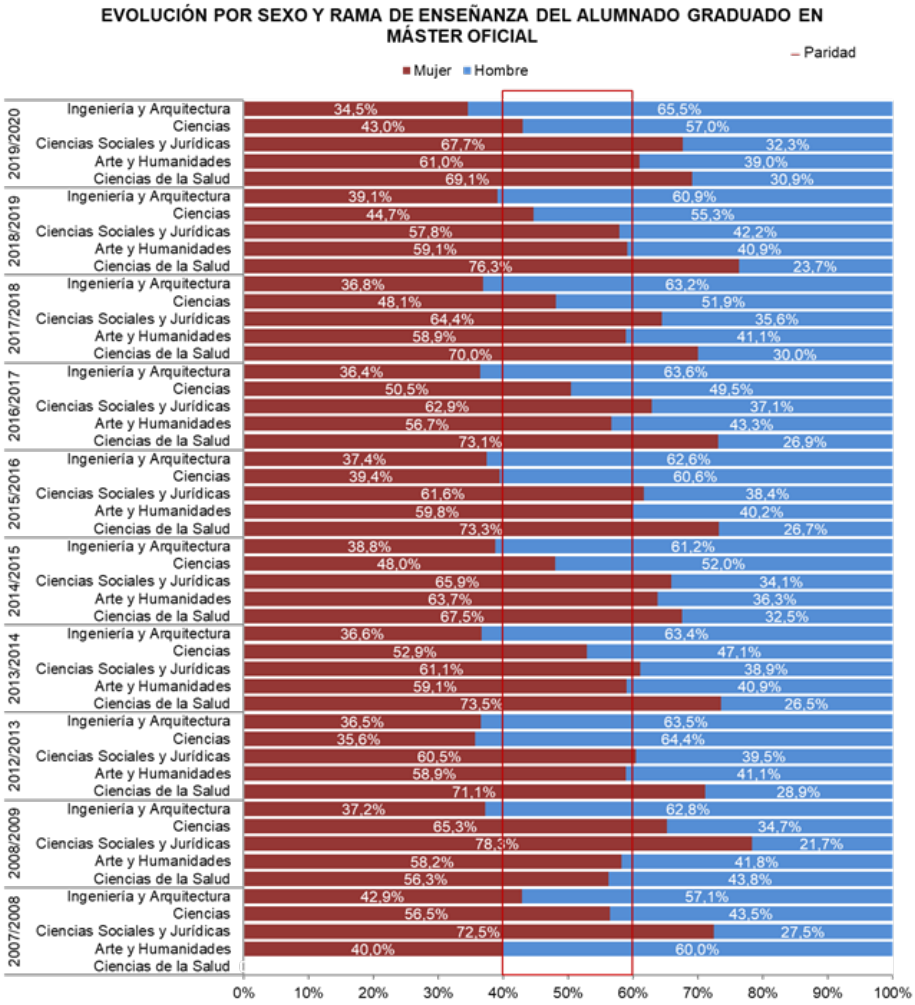
Gráfica 7
Fuente Unidad AGORA de la US



Gráfica 8
Fuente Unidad AGORA de la US
Nota: Curso 2007/2008 la rama de Ciencias de la Salud está integrada en Ciencias



Gráfica 9
Fuente Unidad AGORA de la US

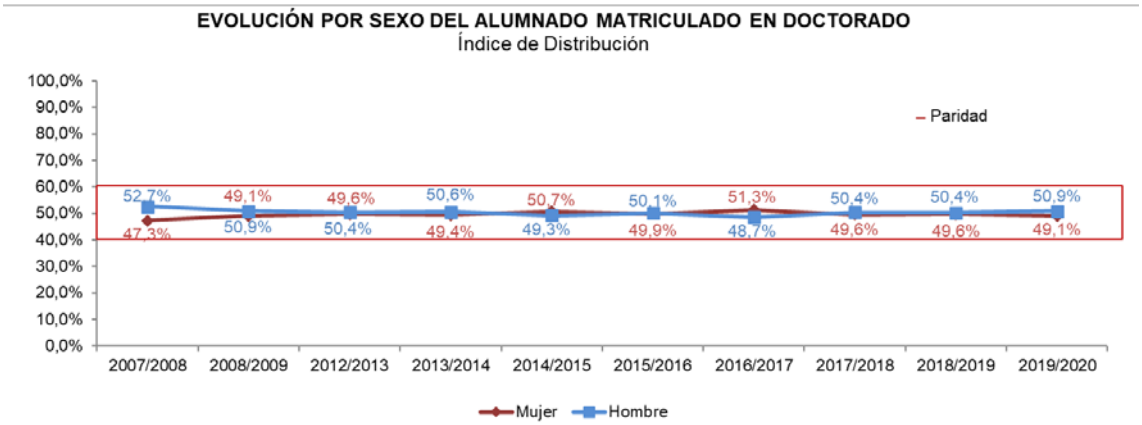


Gráfica 10
Fuente Unidad AGORA de la US[3]

[3] Curso 2007/2008 la rama de Ciencias de la Salud integradas en Ciencias

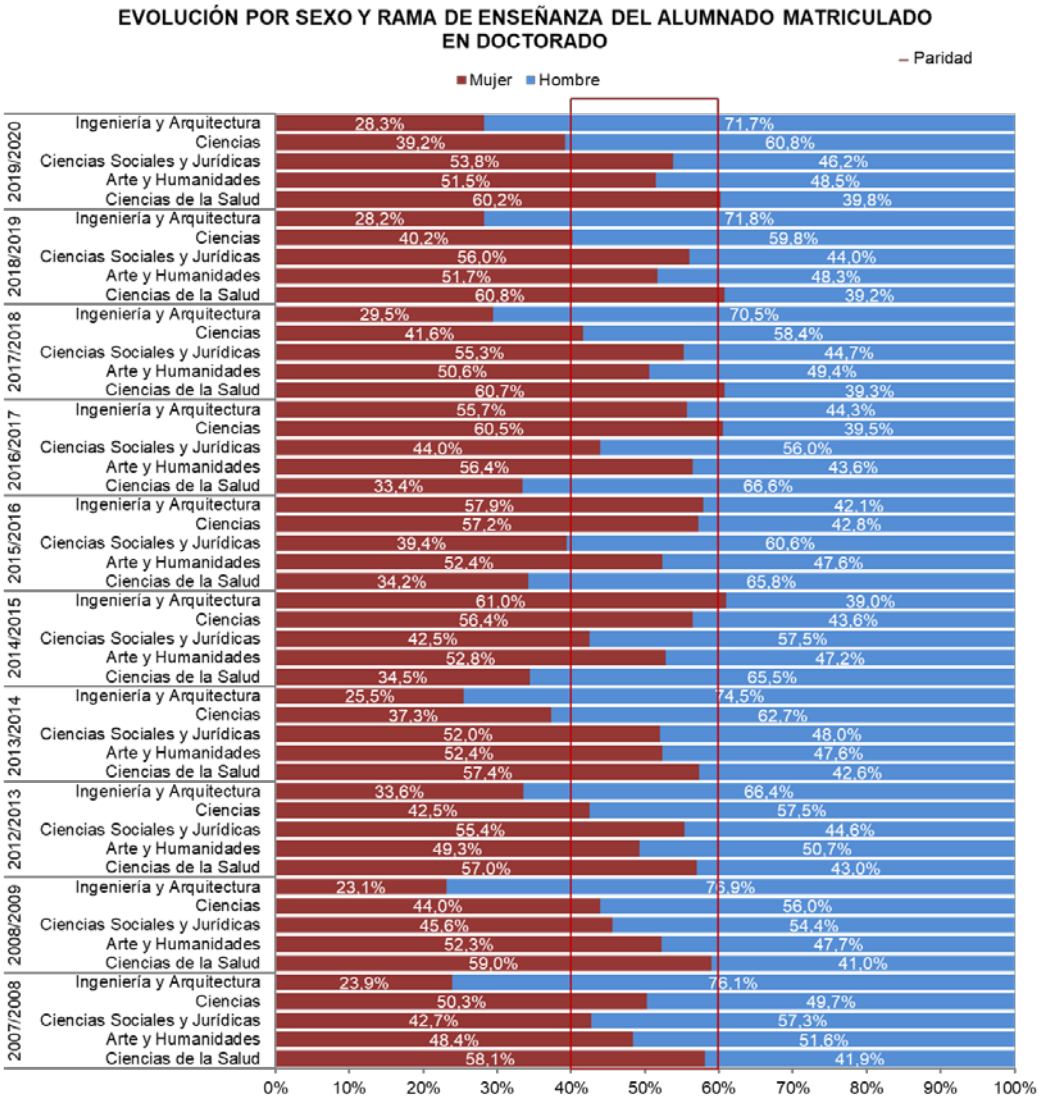
2.1.1.4. Alumnado de Doctorado

En cuanto al alumnado de Doctorado, en la gráfica 11 hemos representado la distribución por sexo de la matrícula. La serie histórica muestra estabilidad dentro de la paridad en el total de los programas de doctorado.



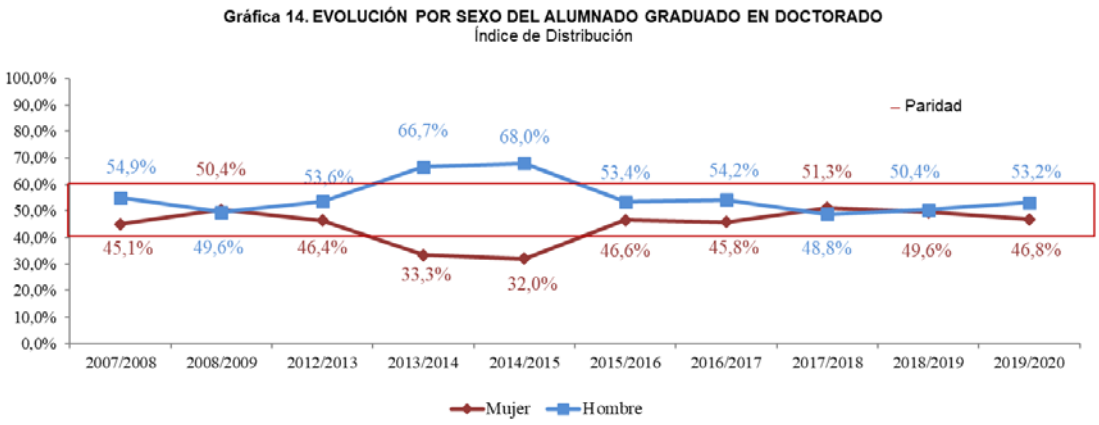
Gráfica 11
Fuente Anuario Estadístico de la US

En la gráfica 12, se recoge la distribución por sexo y por ramas del conocimiento de las matrículas de doctorado. Al desagregar, se observa un cambio importante entre los cursos 2014, 2015 y 2016 al 2017 y 2018 donde disminuyen las matriculaciones femeninas en doctorados de Ingeniería y Arquitectura (pasando del 61% de 2014 al 28,3% de 2020), Ciencias (61% en 2014 y 39.2% en 2020) y ligeramente Arte y Humanidades (52.8% en 2014 y 51.5% en 2020) y, aumentan en Ciencias Sociales y Jurídicas (42.5% en 2014 y 53.8% en 2018) y Ciencias de la Salud (34.5% en 2014 frente a un 60.2% en 2018). Este cambio de tendencia requerirá un estudio en profundidad que lo explique.

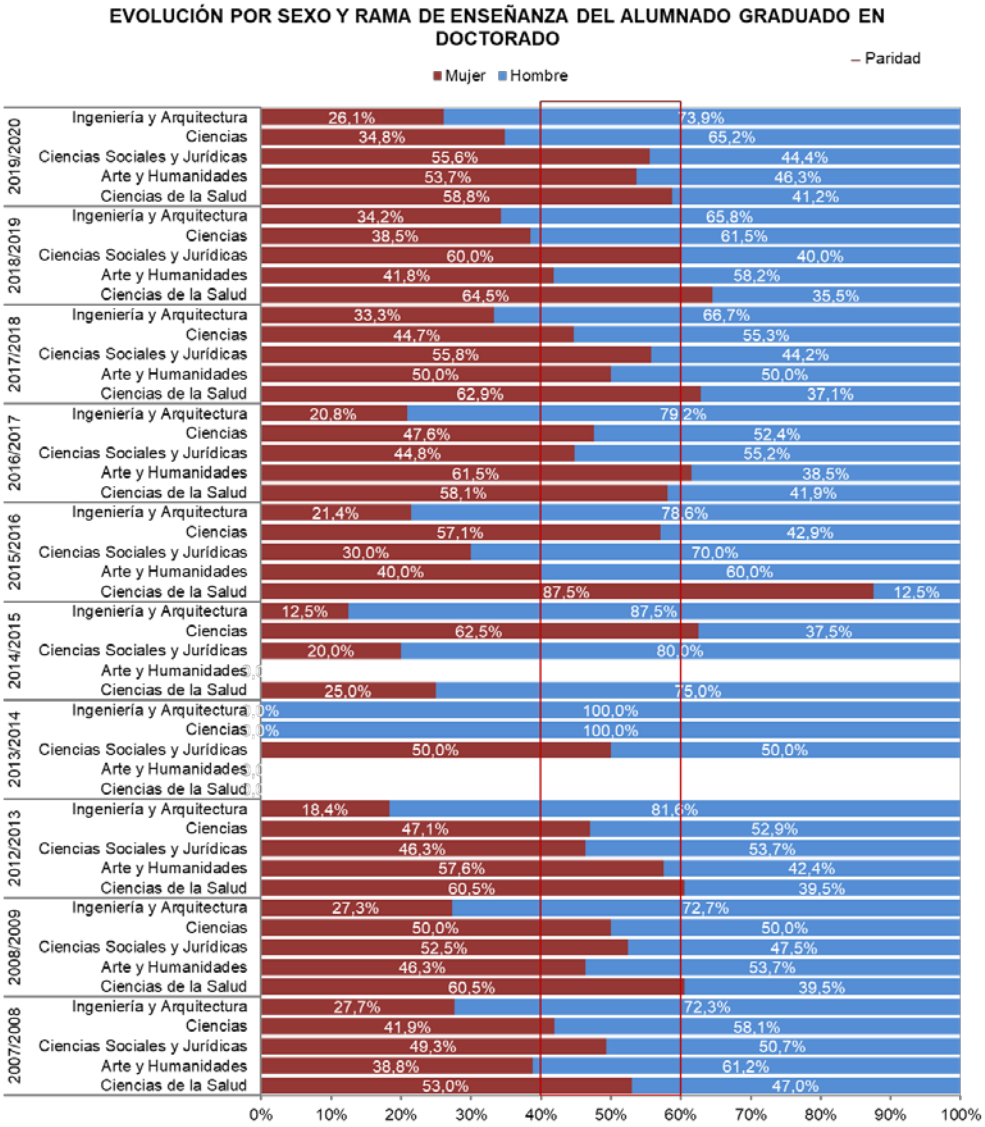


Gráfica 12
Fuente Anuario Estadístico de la US

En cuanto a la distribución porcentual por sexo de las graduaciones en doctorado, la serie histórica representada en la Gráfica 13, muestra una distribución paritaria con un ligero incremento (55,9%) en el porcentaje de graduaciones en mujeres en el último curso. El mismo comportamiento se observa al representar la distribución por sexo y rama de conocimiento (Gráfica 14), todas dentro de los márgenes de la paridad excepto en Ciencias de la Salud donde el porcentaje de mujeres graduadas alcanza el 64.2%. Merece ser destacado el 55.2% de graduadas en Doctorados de Ingeniería y Arquitectura frente al 44.8% de hombres.

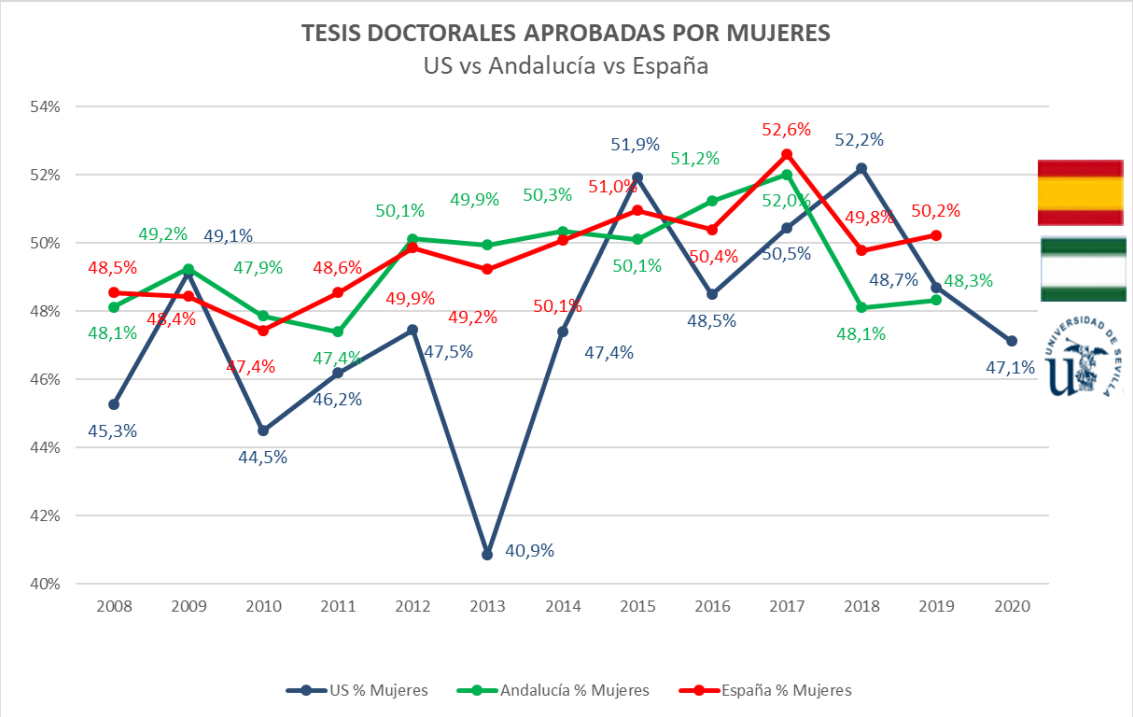


Gráfica 13
Fuente SIIU y Vicerrectorado de Internacionalización los cursos 2007/08, 2008/09 y 2012/13



Gráfica 14
Fuente SIIU y Vicerrectorado de Internacionalización los cursos 2007/08, 2008/09 y 2012/13

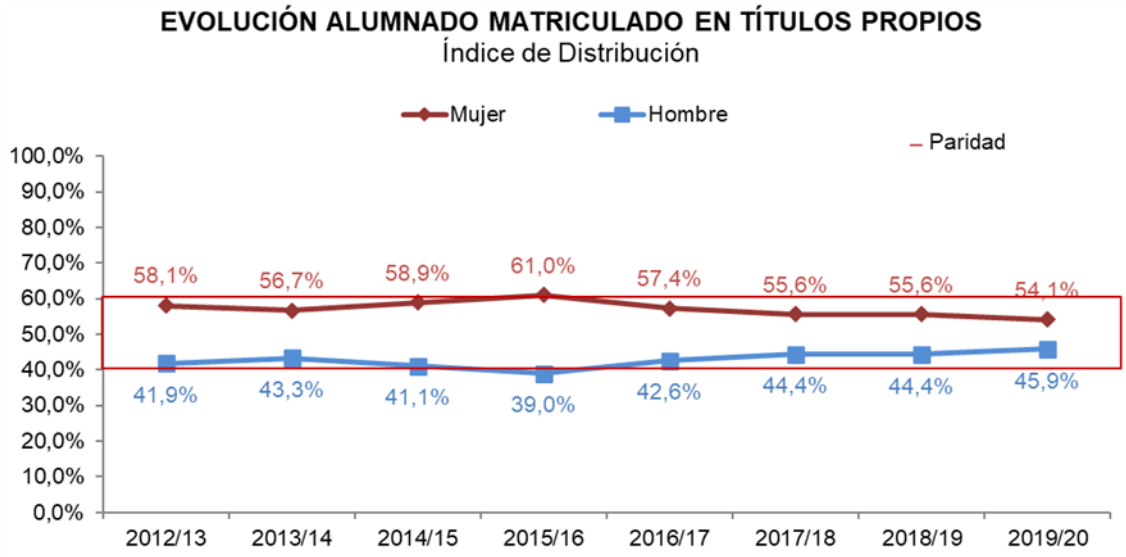
En relación al número de tesis aprobadas por mujeres, en la Gráfica 15 se recoge la evolución porcentual en el total de las universidades de España, en Andalucía y en la Universidad de Sevilla, que muestra que se mantienen próximos o en un nivel paritario.



Gráfica 15
Fuente Anuario estadístico de la US, Unidad AGORA de la US y Agencia Andaluza del Conocimiento

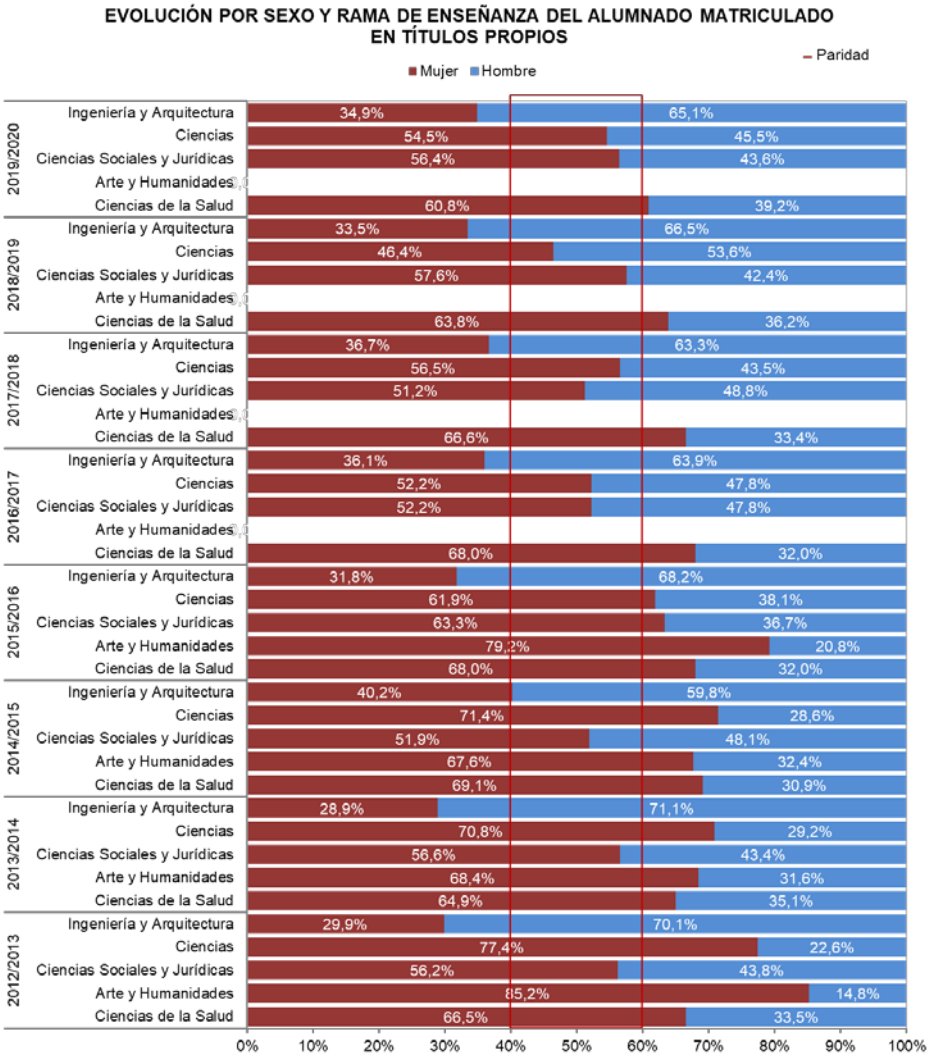
2.1.1.5. Alumnado de Títulos Propios

En relación a la distribución por sexo de la matrícula del alumnado en títulos propios de la US, el comportamiento de la serie histórica es similar a la mostrada para el alumnado de títulos oficiales. En la Gráfica 16 se observa una distribución paritaria, aunque el porcentaje de mujeres que se matriculan en títulos propios es ligeramente superior al de hombres.



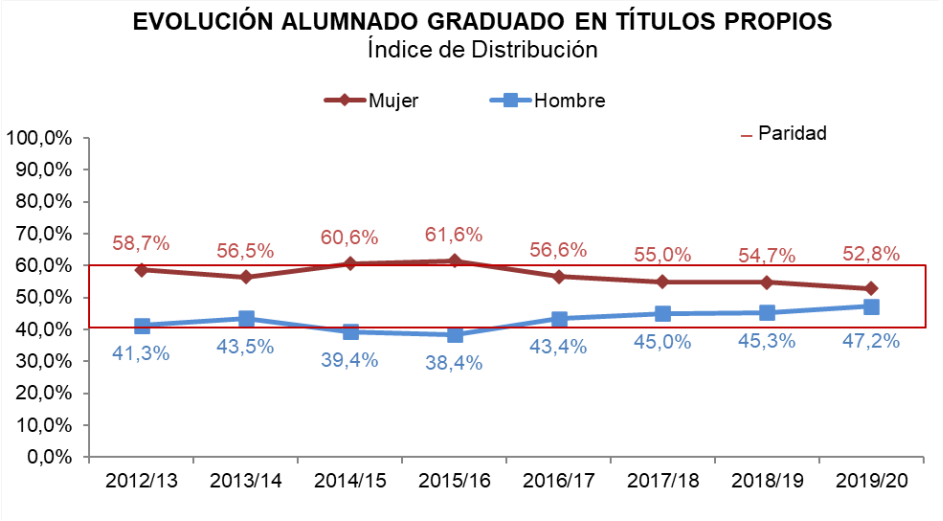
Gráfica 16
Fuente Centro de Formación Permanente de la US

Si desagregamos por sexo y ramas del conocimiento, la rama de Ingeniería y Arquitectura está masculinizada con una brecha que, no obstante, se ha ido reduciendo con respecto a los primeros cursos de la serie, situándose en el último curso representado en una diferencia del 26,6% a favor de los hombres. En el resto de ramas, a diferencia de lo que ocurre en títulos oficiales, la serie muestra distribuciones feminizadas, excepto en Ciencias Sociales, aunque la tendencia ha sido evolucionar a la paridad.



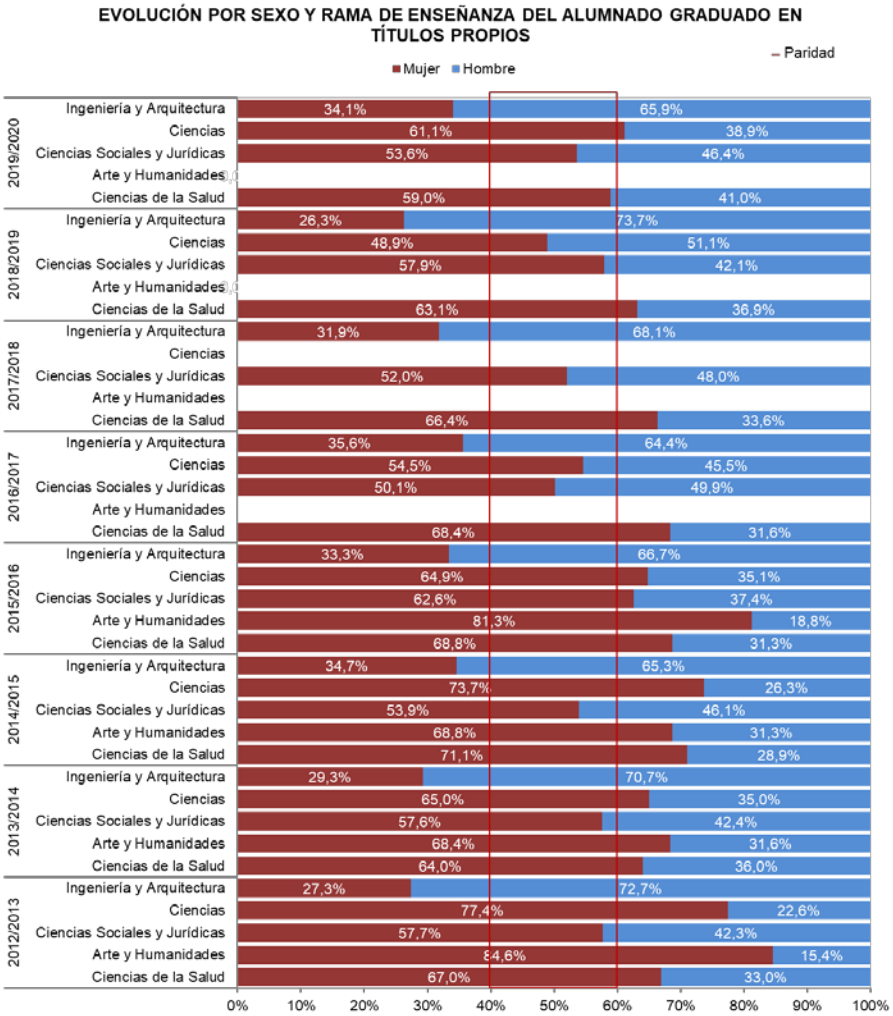
Gráfica 17
Fuente Centro de Formación Permanente de la US

En cuanto a la tasa de graduación por sexo en títulos propios (Gráfica 18), la serie muestra porcentajes dentro de la paridad y similares en el último curso.



Gráfica 18
Fuente Centro de Formación Permanente de la US

Si desagregamos por sexo y rama de enseñanza, el comportamiento es similar al mostrado en la Gráfica 17.

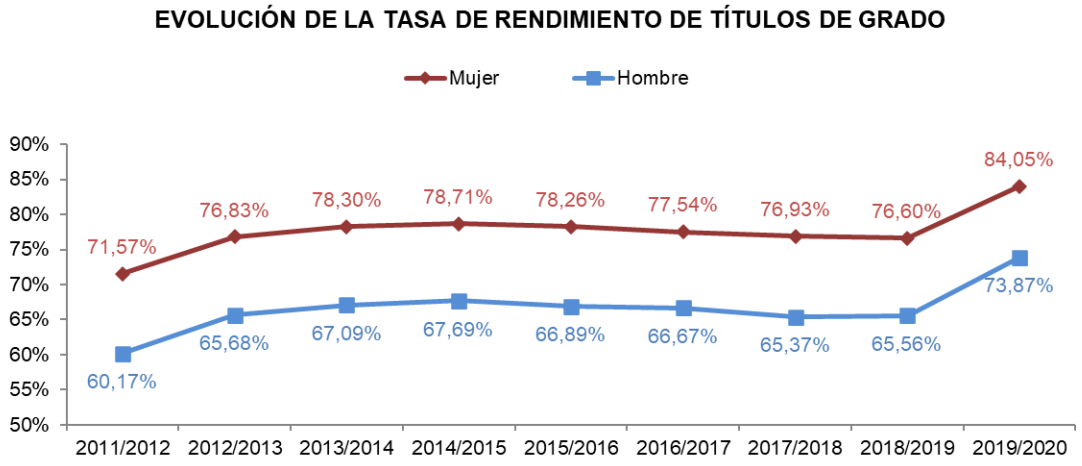


Gráfica 19
Fuente Centro de Formación Permanente de la US

2.1.1.6. Tasas de rendimiento, éxito, abandono inicial y graduación

Describimos en este apartado el comportamiento, desagregando por sexo, de los indicadores de rendimiento incluidos en el Catálogo de Indicadores Universitarios.

En relación a la Tasa de rendimiento[4] (Gráfica 20), la curva que representa la tasa de rendimiento de las mujeres es superior a la de los hombres en todos los puntos de la serie aunque se observa una ligera aproximación en los últimos cursos.

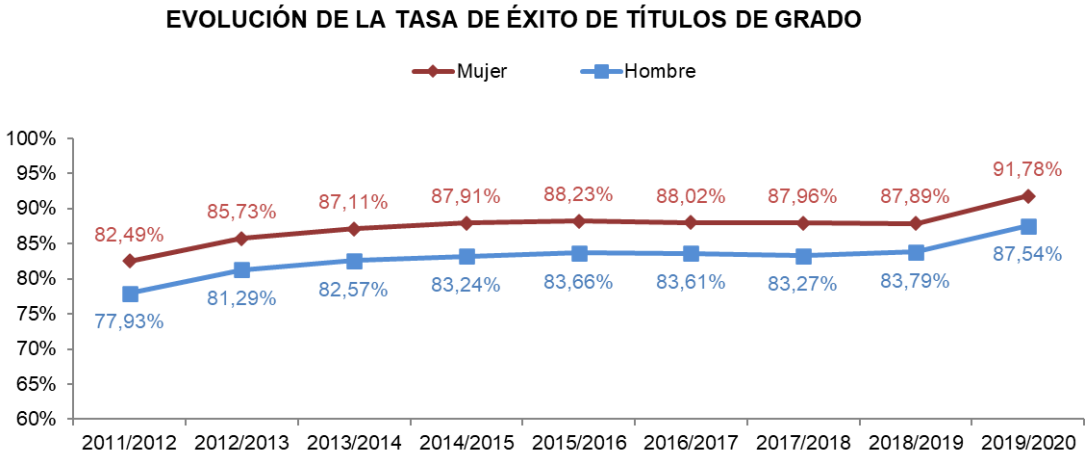


Gráfica 20
Fuente SIIU

En relación a la Tasa de éxito[5] (Gráfica 21), es superior en mujeres en todos los puntos de la serie (86.69% en mujeres y 84.77% en hombres en el curso 2017/18) aunque como ocurre con la tasa de rendimiento las diferencias han ido acortándose.

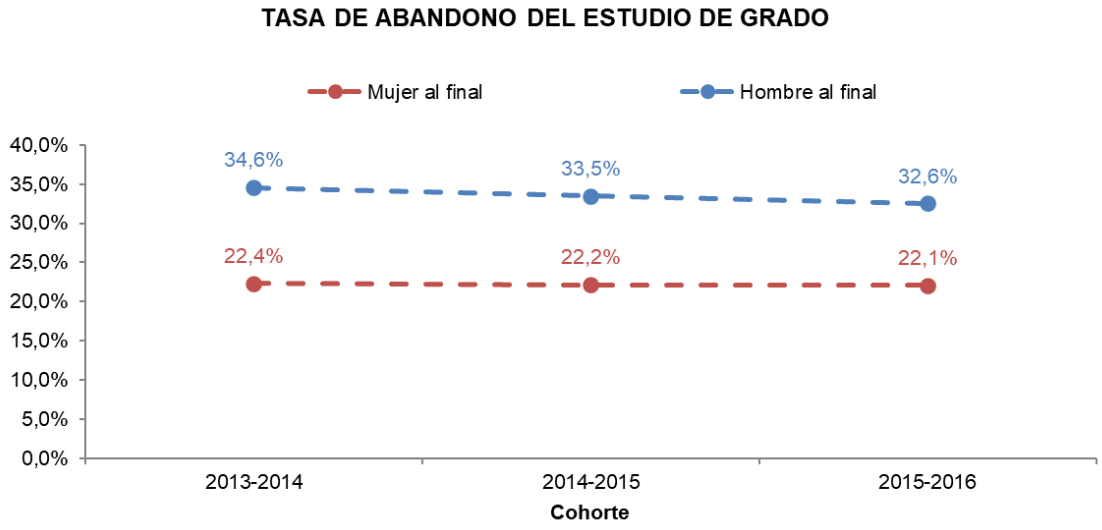
[4] **Tasa de Rendimiento SIIU**: Relación porcentual entre el número de créditos superados por el alumnado matriculado en un curso académico y el número total de créditos matriculados en dicho curso académico (los créditos reconocidos y transferidos no están incluidos dentro de los créditos superados ni en los créditos matriculados).

[5] **Tasa de Éxito SIIU**: Relación porcentual entre el número de créditos superados por estudiantes que se han matriculado en un curso y el número total de créditos presentados a examen en dicho curso académico (los créditos reconocidos y transferidos no están incluidos dentro de los créditos superados ni en los créditos matriculados). En caso de que la universidad obligue a presentarse a todos los créditos matriculados, la tasa de éxito será igual a la tasa de rendimiento.



Gráfica 21
Fuente SIIU

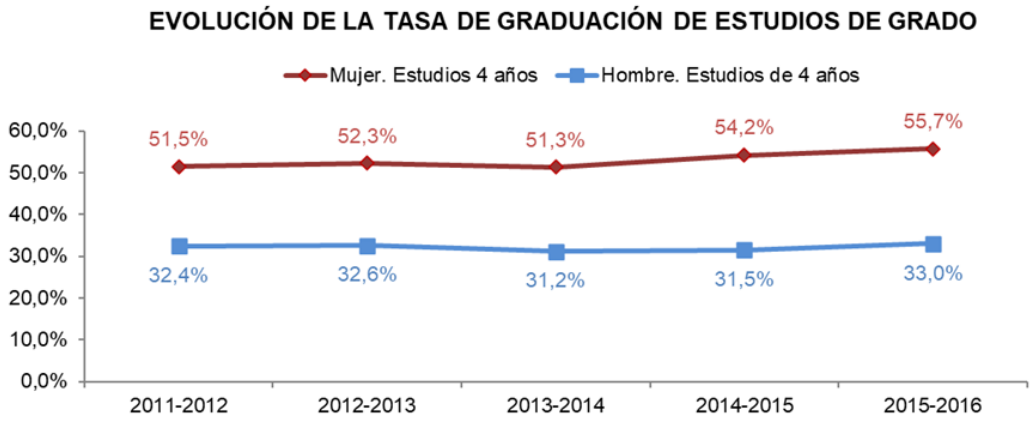
En relación a la Tasa de abandono[6] inicial (Gráfica 22), las mujeres abandonan los estudios menos que los hombres a lo largo de la serie histórica.



Gráfica 22
Fuente SIIU
NOTA: Los cursos que se indican en la gráfica es el año de inicio de los estudios

[6] **Tasa de abandono del estudio SIIU**: Porcentaje de estudiantes de una cohorte de nuevo ingreso en el curso X, que se han matriculado en el título T, en la universidad U, que sin haberse graduado en ese título no se han matriculado en él durante dos cursos seguidos.

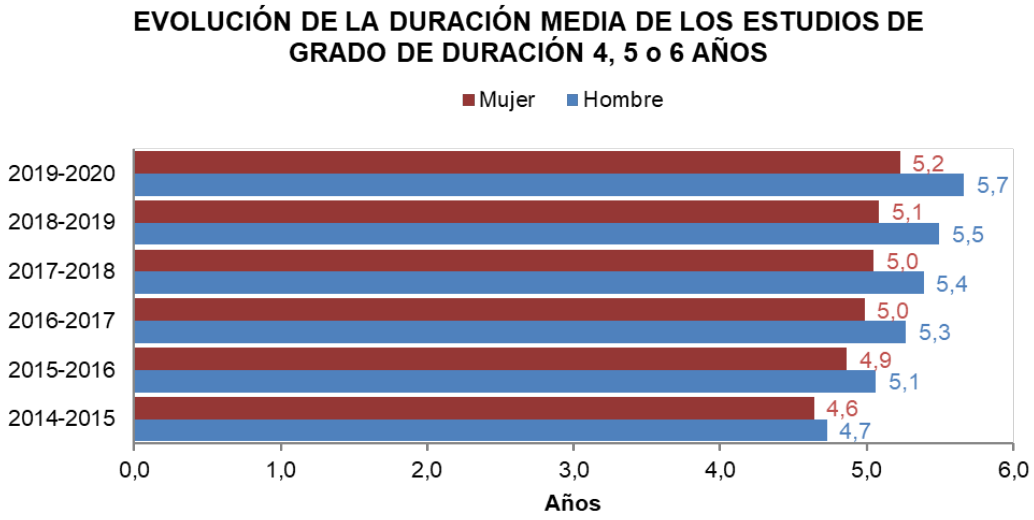
En relación a la finalización de los estudios en el tiempo previsto en el Plan de estudios, Tasa de Graduación[7], son ellas las que finalizan en mayor porcentaje en el tiempo teórico previsto (55.69% frente al 33.00% de los hombres en el último curso representado (Gráfica 23). En la última cohorte estudiada se ha reducido la diferencia en tasa de graduación.



Gráfica 23
Fuente SIIU

2.1.1.7. Duración media de los estudios

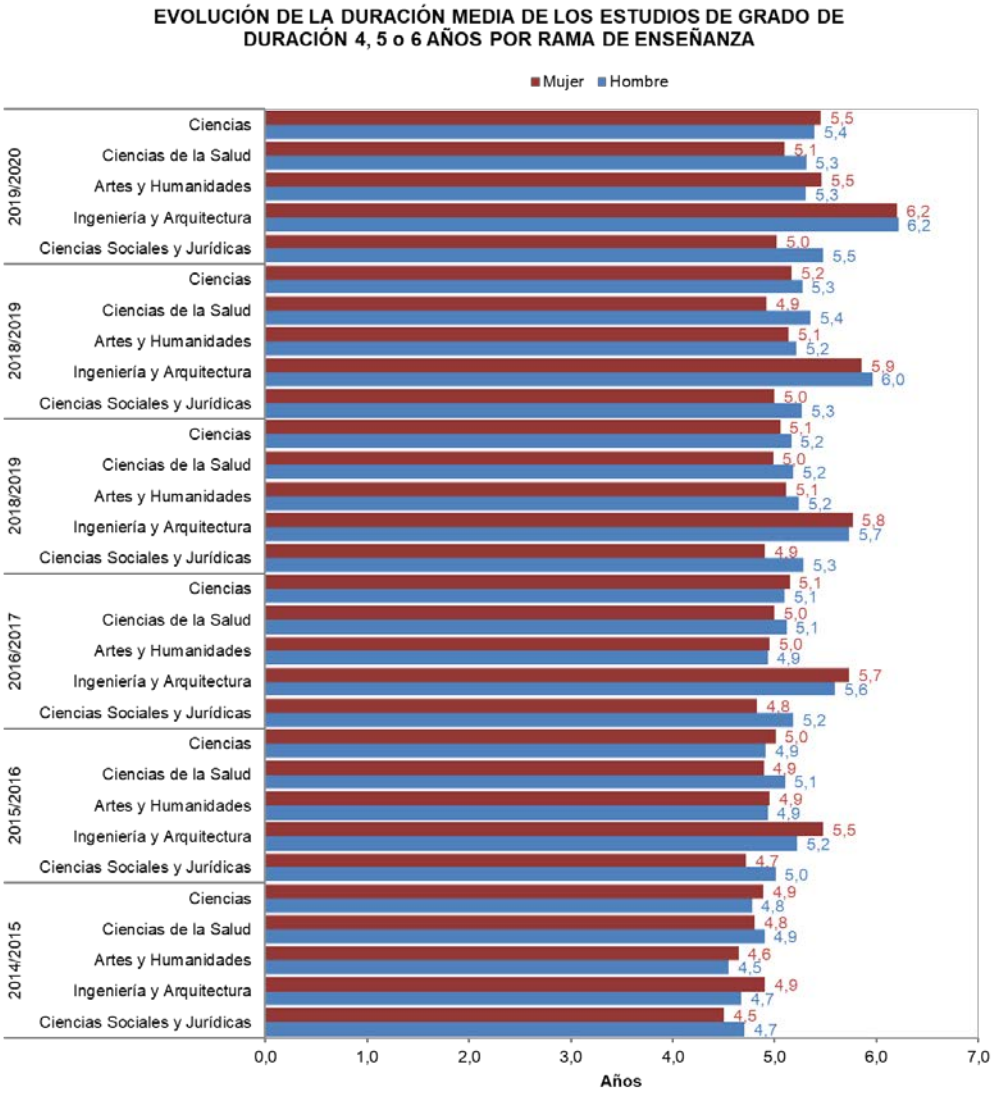
La gráfica 24 recoge la duración media en estudios de 4, 5 y 6 años. En estudios de 4 años, la duración media en las mujeres es inferior a la de los hombres mientras que en estudios de 5 y 6 años, la duración media es similar.



Gráfica 24
Fuente SIIU

[7] **Tasa de graduación SIUU:** Porcentaje de estudiantes que finalizan la enseñanza en el tiempo teórico previsto en el plan de estudios o un curso más.

Con más detalle, en la Gráfica 25 se ha desagregado la duración media en estudios por sexo y ramas de enseñanza



Gráfica 25
Fuente SIIU

2.1.1.8. Inserción laboral

En este apartado, se describe la distribución por sexo de las personas egresadas que encuentran trabajo atendiendo a las tasas de afiliación a la Seguridad Social[8] a los cuatro años de la graduación, lo que nos permite acercarnos a los resultados de inserción laboral de nuestros egresados y egresadas. En la Gráfica 26, se observa una tendencia al alza, coincidente, a nuestro entender, con la salida de la crisis económica sufrida. A nivel global se muestran porcentajes parecidos en hombres y mujeres, aunque ligeramente superiores en mujeres (66.2%) que en hombres (64.8%).

En las gráficas siguientes se desagrega la tasa de inserción para las personas autónomas y asalariadas, por ramas del conocimiento. Hay que destacar que entre los autónomos/as[9] (Gráfica 27), la inserción femenina en Ingeniería y Arquitectura es superior a la masculina desde la cohorte de 2012/2013, como excepción de todas las demás donde hay más hombres autónomos que mujeres.

Entre las personas que disfrutan de contratos indefinidos[10] (Gráfica 28) en todas las ramas el porcentaje de hombres es mayor, excepto en Ciencias de la Salud donde el último porcentaje es de un 27.4% de mujeres, ligeramente superior al 25% de hombres.

Se observa una tendencia de incremento de asalariados/as a tiempo completo[11] (Gráfica 29). En todas las ramas hay más hombres que mujeres en esta situación.

Si se analiza la base de cotización media de las personas asalariadas[12] (Gráfica 30), se puede comprobar que aumenta la diferencia salarial entre hombres y mujeres en egresados en Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingeniería y Arquitectura (donde ya existía en 2009/2010) y en Ciencias de la Salud (donde no existía esta brecha).

---

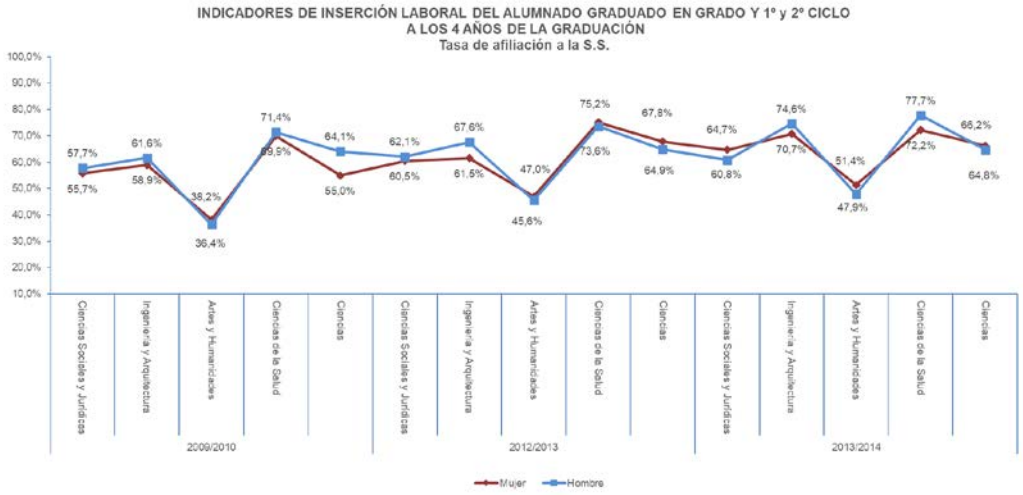
[8] **Tasa de afiliación a la Seguridad Social SIIU**: Este indicador mide el porcentaje de egresadas y egresados universitarios que están en alta en la Seguridad Social en la fecha fija 23 de marzo de los años naturales siguientes a la finalización de su titulación universitaria.

[9] **Porcentaje de autónomos/as SIIU**: Este indicador mide el porcentaje de egresadas y egresados universitarios que están en alta en la Seguridad Social en el régimen de autónomos en la fecha fija 23 de marzo de los años naturales siguientes a la finalización de su titulación universitaria.

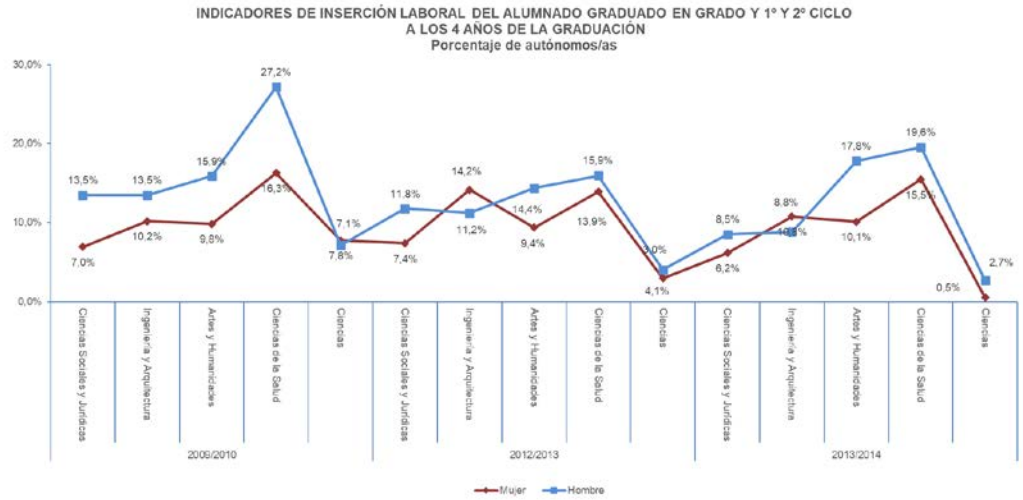
[10] **Porcentaje de indefinidos/as SIIU**: Este indicador mide el porcentaje de egresadas y egresados universitarios que están en alta en la Seguridad Social por cuenta ajena y con contrato indefinido, respecto el total de personas egresadas afiliadas en la Seguridad Social por cuenta ajena. A fecha fija 23 de marzo de los años naturales siguientes a la finalización de su titulación universitaria.

[11] **Porcentaje de asalariados/as a tiempo completo SIIU**: Este indicador mide el porcentaje de egresadas y egresados universitarios que están en alta en la Seguridad Social por cuenta ajena y con contrato a tiempo completo, respecto el total de las y los egresados afiliados en la Seguridad Social por cuenta ajena. A fecha fija 23 de marzo de los años naturales siguientes a la finalización de su titulación universitaria.

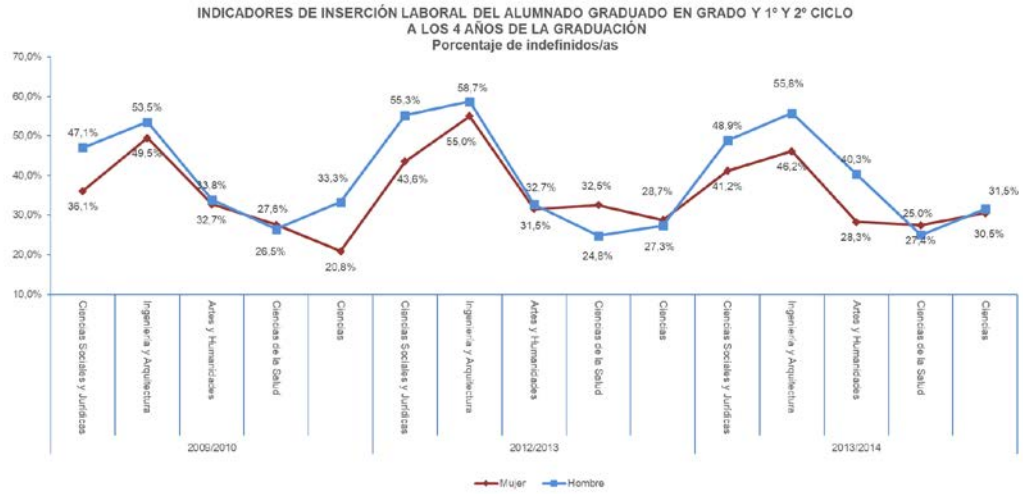
[12] **Base de cotización media de los asalariados/as SIIU**: Media anual de la base de cotización a la Seguridad Social de las y los egresados que están afiliados por cuenta ajena con contrato a tiempo completo



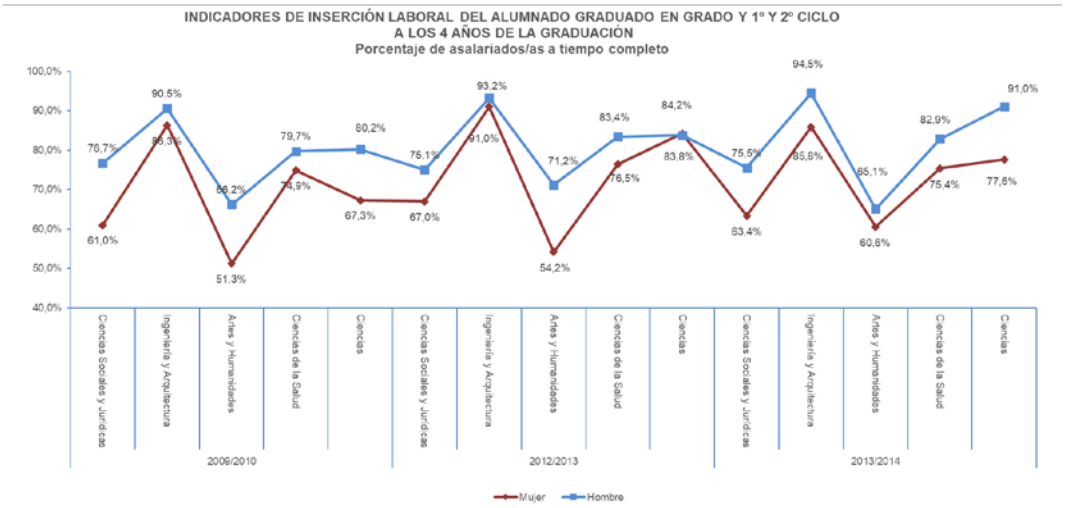
Gráfica 26
Fuente SIIU



Gráfica 27
Fuente SIIU



Gráfica 28
Fuente SIIU



Gráfica 29
Fuente SIIU

Gráfica 30
Fuente SIIU

2.1.2.PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI) Y PERSONAL INVESTIGADOR (PI)

Según el artículo 75 del Estatuto de la US, integran el PDI “los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y el personal docente e investigador contratado”.

Se analiza en este apartado la distribución de hombres y mujeres desagregando por situación laboral, categoría y rama del conocimiento.

Siempre que ha sido posible, se incluye la evolución de los indicadores de igualdad con objeto de valorar el efecto, si lo hubiera, de las medidas puestas en marcha en los planes de igualdad de la US. Se pretende poner de manifiesto cómo el trabajo realizado, en este contexto, está dando resultados, haciendo disminuir las diferentes brechas.

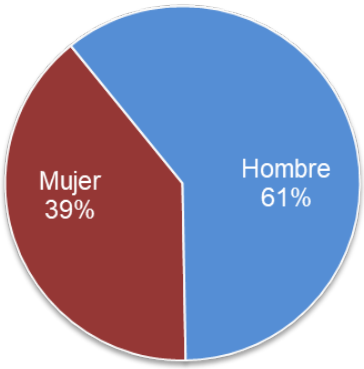
Se incluye al final del apartado los datos de la auditoría salarial tal y como establece el RD 902/2020.

2.1.2.1. Composición por sexo del PDI en Centros Propios de la US

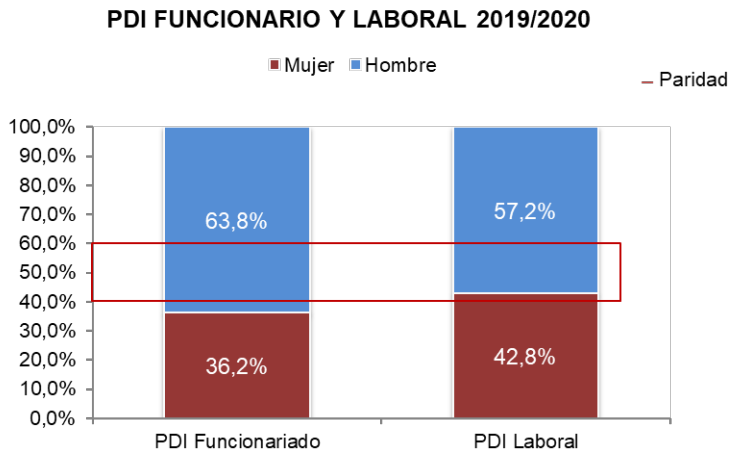
Globalmente (Gráfica 31), el 61% del PDI son hombres frente al 39% de mujeres, es decir, existe una brecha de género a favor de los hombres del 21%, ha disminuido desde el anterior diagnóstico.

Los datos muestran una clara tendencia a la paridad, prácticamente paritario el profesorado laboral, aunque haya más hombres (57.2%) y, con evolución positiva en el PDI funcionario a pesar de haya que seguir trabajando para aproximar el porcentaje de hombres (63.8%) al de las mujeres (36.2%), aún fuera de los márgenes de paridad (Gráficas 32 y 33).

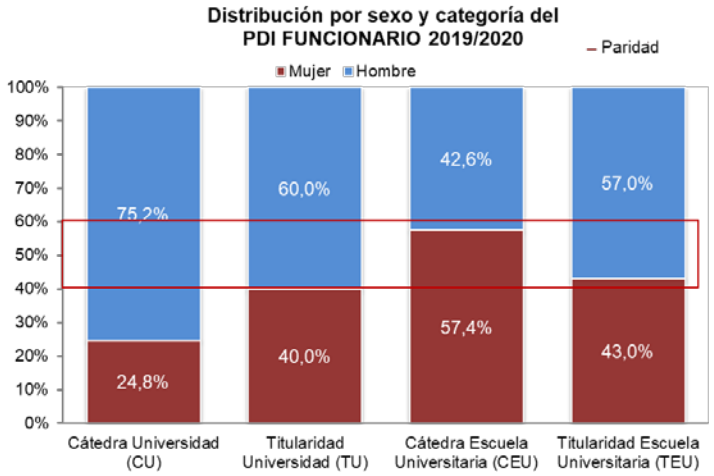
Distribución por sexos del total del PDI 2019/2020



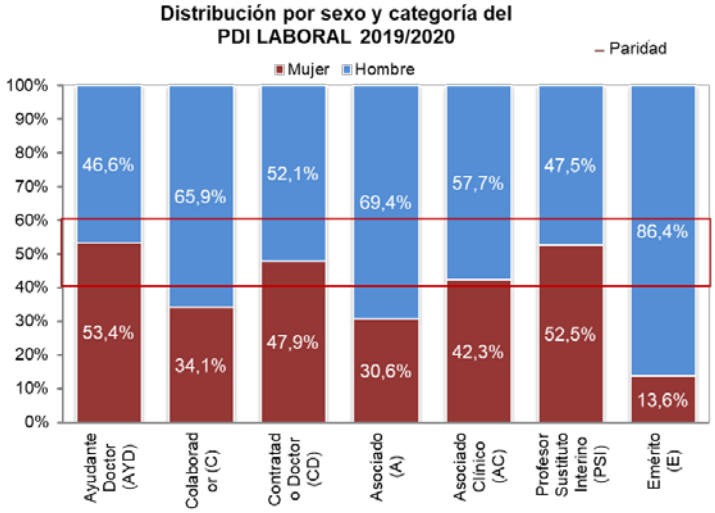
Gráfica 31
Fuente Anuario Estadístico de la US y SIIU



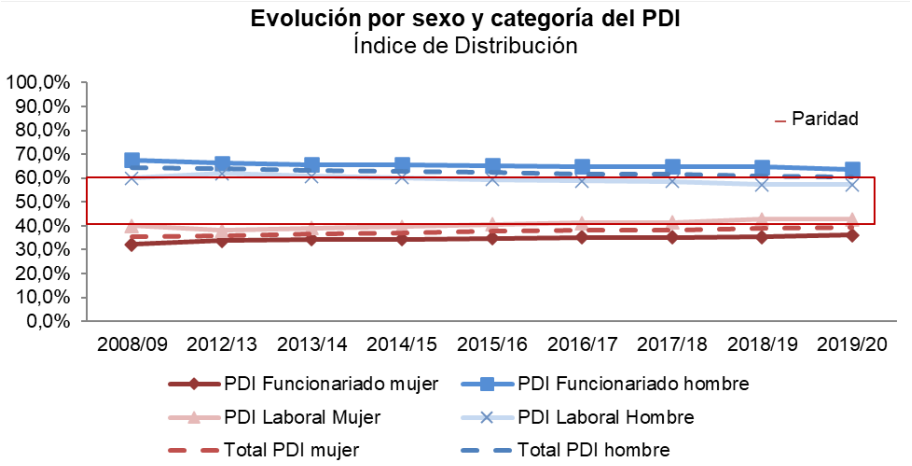
Gráfica 32
Fuente Anuario Estadístico de la US y SIIU



Gráfica 33
Fuente Anuario Estadístico de la US y SIIU

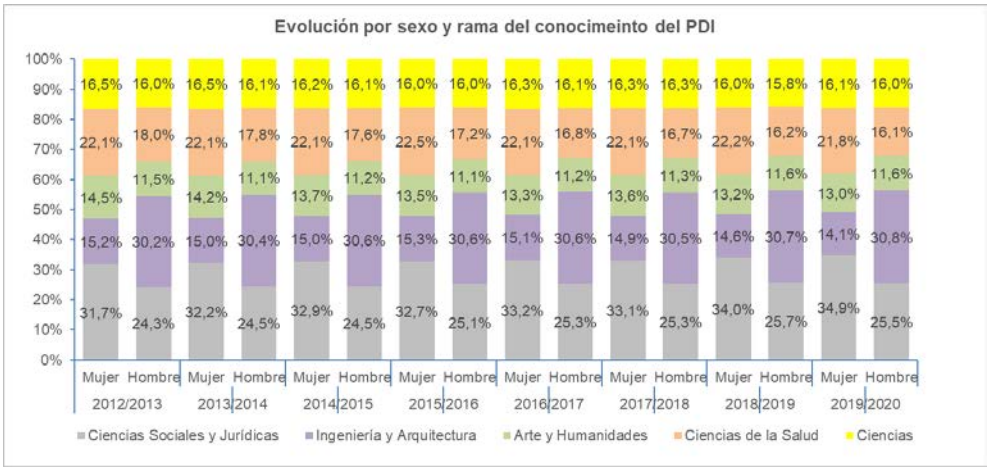


Gráfica 34
Fuente Anuario Estadístico de la US y SIIU



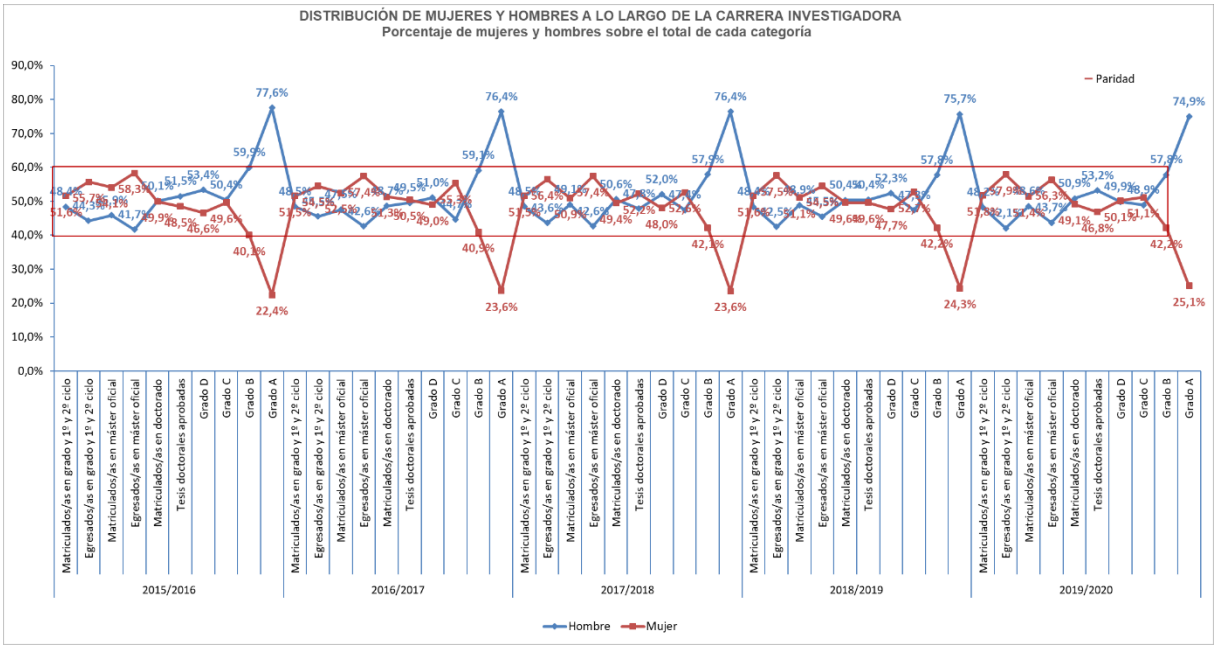
Gráfica 35
Fuente Anuario Estadístico de la US y SIIU

Los datos de la evolución de la composición del PDI por sexo (Gráfica 35) y ramas de conocimiento (Gráfica 36) permiten concluir que también para este colectivo se producen sesgos de género relevantes que reflejan la vigencia de los estereotipos de género. La composición paritaria se da en las ramas de conocimiento de Artes y Humanidades, Ciencias, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud las mujeres tienen una mayor presencia que los hombres, y la rama de conocimiento de Ingeniería y Arquitectura presenta un importante desequilibrio que mantiene una estructura masculinizada.



Gráfica 36
Fuente SIIU

En la siguiente gráfica (37) se representa la evolución en la carrera investigadora, considerando la distribución por sexo. Aunque se suavizan las diferencias en la distribución hombres/mujeres que da lugar a la famosa gráfica en forma de tijeras, se sigue manteniendo que: entran en el sistema universitario un número ligeramente superior de mujeres que de hombres (estudiantes), hay más mujeres que egresan, en el doctorado se igualan los porcentajes y en las figuras estables de la carrera académica (Grado B) el porcentaje de hombres supera al de mujeres aunque dentro de la paridad y con una disminución de esta diferencia en los últimos cursos representados. Hay que destacar que, en el último año representado, por primera vez, el porcentaje de mujeres del Grado B es del 42.2%. Dónde la brecha es mayor, aunque con un marcado descenso, es en el Grado A de catedráticos y catedráticas de universidad. En el último curso el porcentaje de catedráticas supera el 25%.[13]



Gráfica 37
Fuente Vicegerencia de Organización, Unidad AGORA, Anuario Estadístico de la US y SIIU.

13

GRADO A: Profesorado Catedrático de Universidad (CU).

GRADO B: Profesorado Titular de Universidad (TU), Catedrático/a de Escuela Universitaria (CEU), Profesorado Contratado Doctor (CD) y personal con contrato del Programa Ramón y Cajal (RyC).

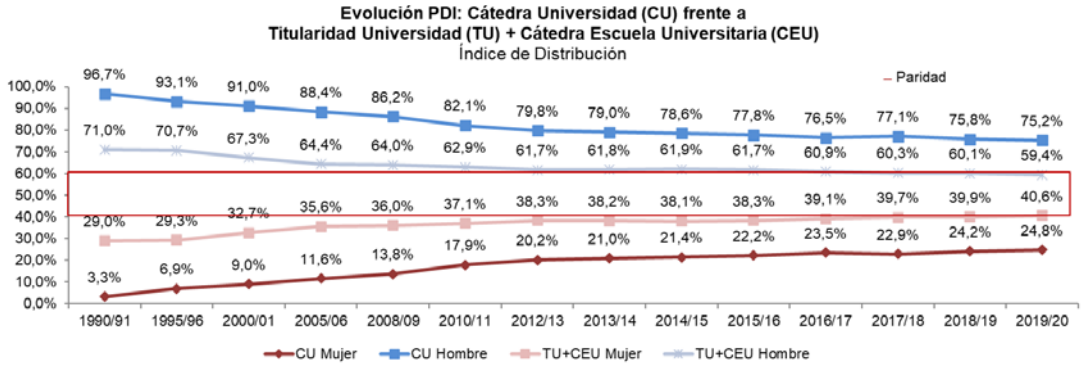
GRADO C: Profesorado Ayudante Doctor (AYD), personal contratado Programa Juan de la Cierva (JdC), investigadores/as visitantes (iV) y otro personal investigador postdoctoral (oPiP).

GRADO D: Profesorado Ayudante (AY) y Personal Investigador en Formación (PIF) con contrato de convocatorias competitivas (FPI, FPU y otras predoctorales).

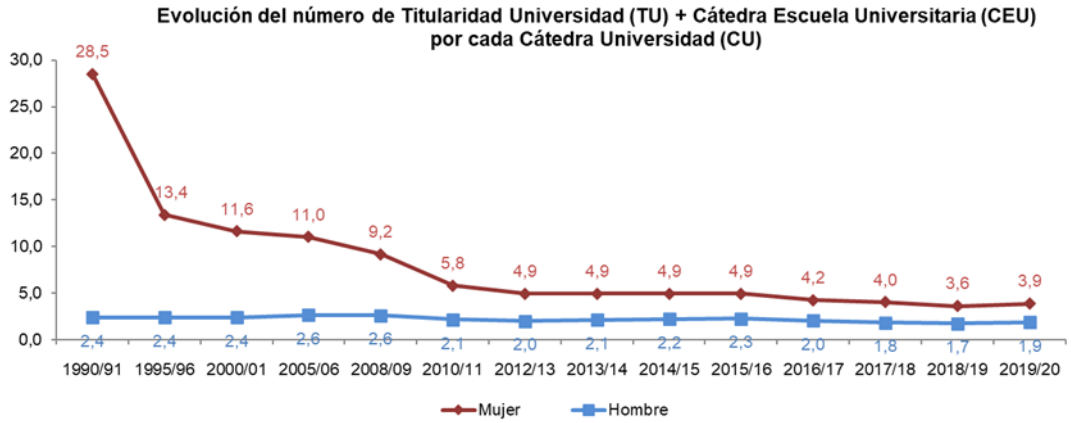
2.1.2.2. Promoción del PDI

Si se analiza la evolución de la distribución del PDI funcionario, aunque no se haya llegado a la paridad en términos globales, la tendencia es positiva y el avance ha sido importante: ha descendido en 2 puntos porcentuales la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres desde 2012/13. Pero donde la brecha es más visible es cuando comparamos el colectivo de titulares de Universidad y cátedras, aunque van acercándose lentamente las proporciones de hombres y mujeres: en el curso 2012-13, fecha del II Diagnóstico, había una proporción de 4.9 mujeres titulares de Universidad por cada catedrática frente a 2.2 hombres titulares de Universidad por cada catedrático; en 2020 la ratio pasó a 3.9 y 1.9 respectivamente (Gráficas 38 y 39).

La evolución en el porcentaje de mujeres catedráticas ha sido significativa, debido fundamentalmente a procesos de evaluación externos, en los que las mujeres compiten con su CV en igualdad de condiciones con sus compañeros hombres. Adicionalmente la oferta pública de empleo para el PDI ha sido siempre la máxima posible hasta conseguir acabar con la lista de personas acreditadas. En el momento de cierre de este diagnóstico tanto las plazas de promoción a Titular como a Catedrático/a de universidad se convocan conforme se vayan produciendo las acreditaciones según la fecha de la misma. En la medida en que la brecha entre los y las titulares de universidad vaya disminuyendo, la tendencia a la paridad en la composición del cuerpo de catedráticos/as se irá acelerando.



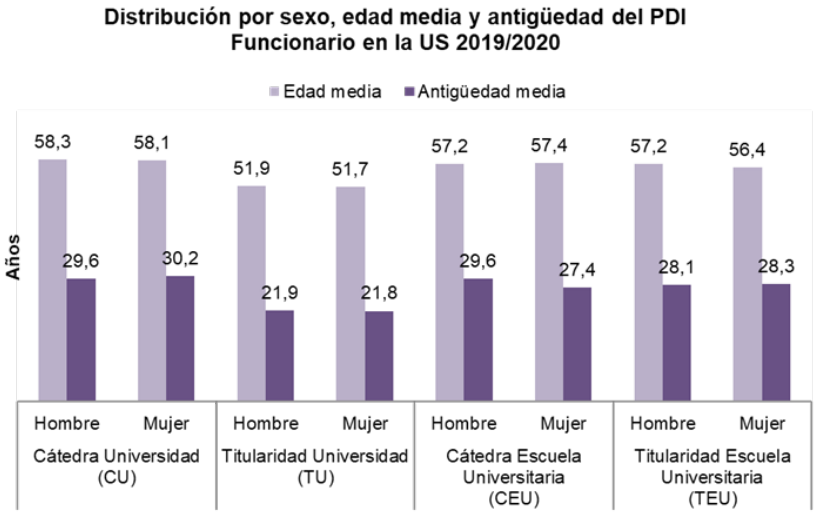
Gráfica 38
Fuente Anuario Estadístico de la US y SIIU



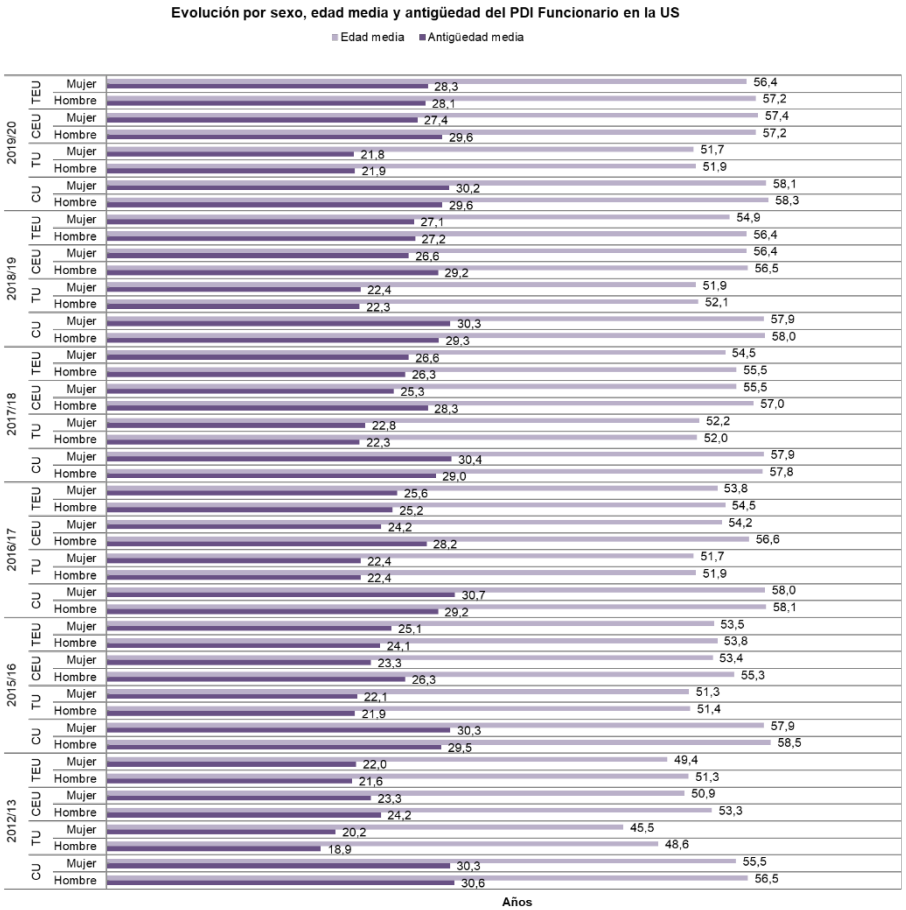
Gráfica 39
Fuente: Anuario Estadístico de la US y SIIU

2.1.2.3. Edad y antigüedad del PDI

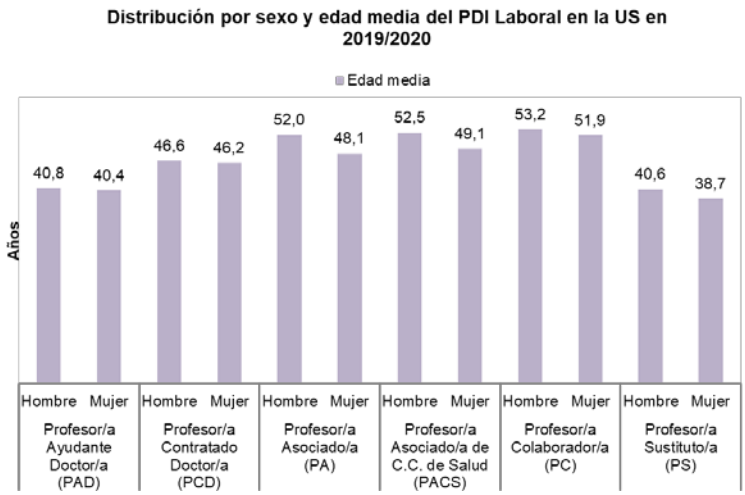
Al contemplar la antigüedad y edad media (Gráficas 40, 41) del profesorado funcionario resulta interesante constatar que la edad media y antigüedad de las mujeres de las distintas categorías es prácticamente igual que la de los hombres (en el curso 2012-13 era ligeramente menor).



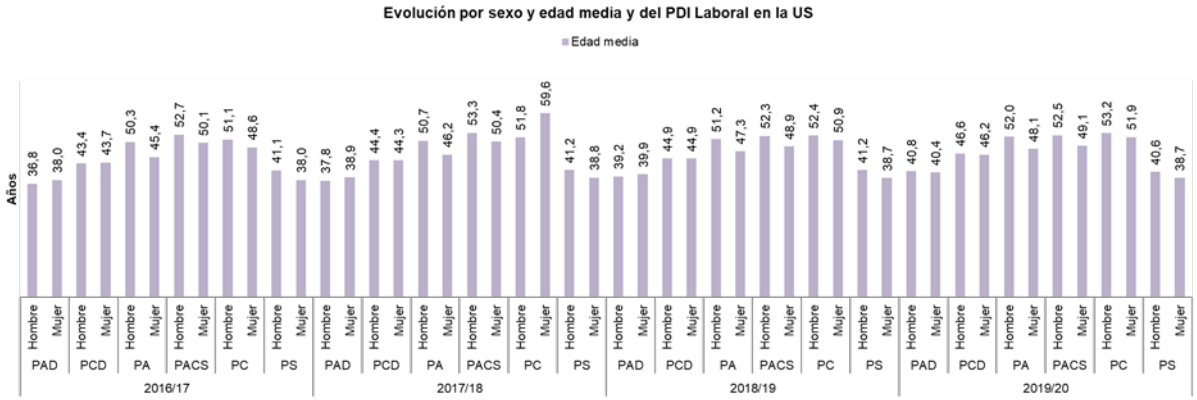
Gráfica 40
Fuente: SIIU



Gráfica 41
Fuente SIIU

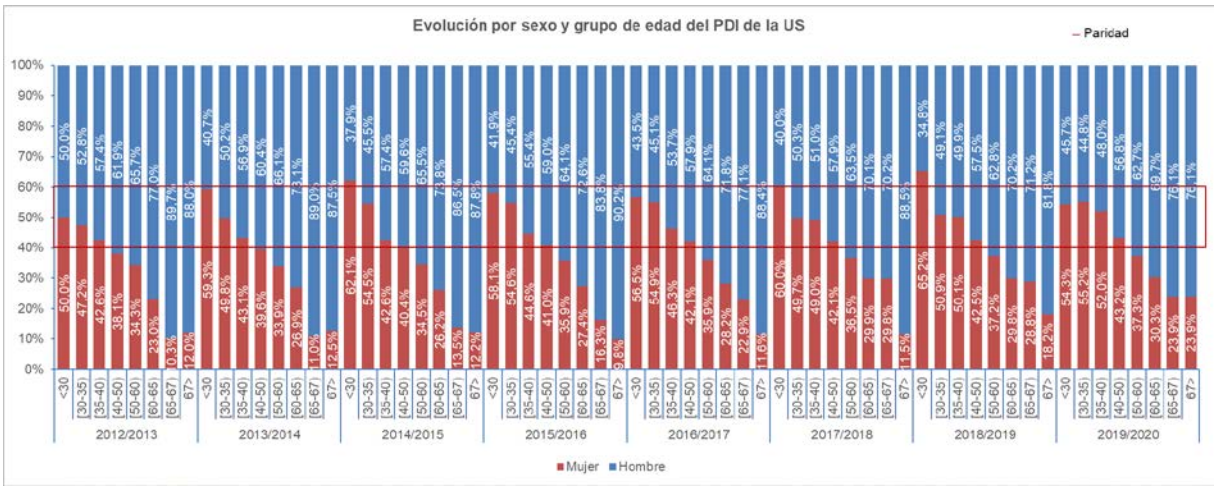


Gráfica 42
Fuente SIIU



Gráfica 43
Fuente SIIU

En esta Gráfica (44) se puede observar que la edad media en las figuras de entrada ha ido subiendo progresivamente



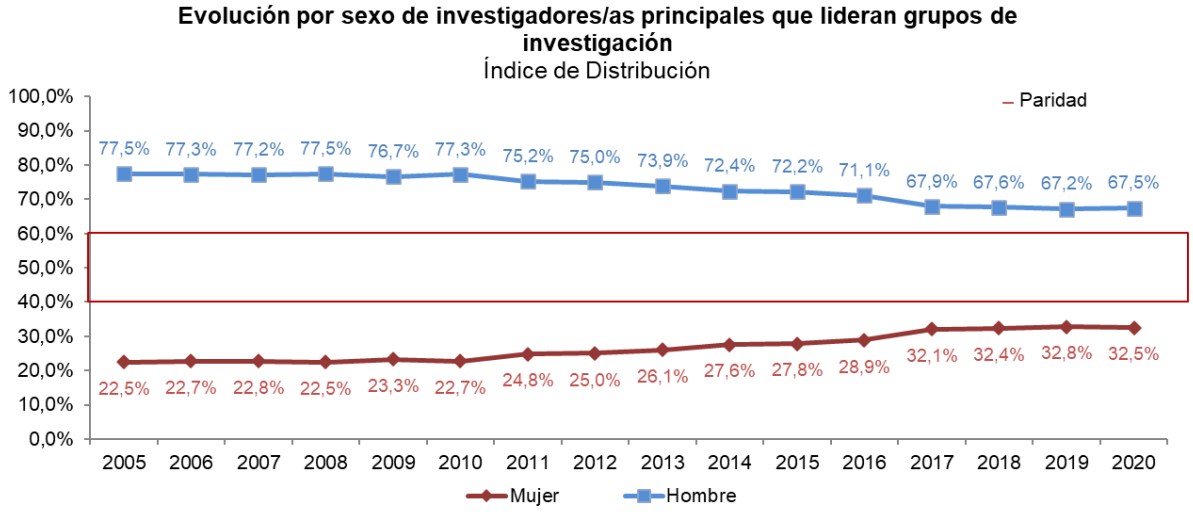
Gráfica 44
Fuente SIIU

2.1.2.4. Investigación

La actividad investigadora, junto a la docente y a la de transferencia, constituyen la base de la labor del PDI de la universidad. Parte de esa actividad investigadora está relacionada con la dirección de grupos y proyectos de investigación.

Se puede observar en las gráficas y tablas mostradas que el porcentaje de mujeres que lideran grupos de investigación (Gráfica 45) frente a los hombres va mejorando sin llegar a los valores considerados dentro de la paridad (32.5% de 2020 frente al 26.1% de 2013). Hay grandes diferencias si se desglosan los datos por áreas de investigación, abriéndose una horquilla que va desde el 18.2% en TEP al 40.4% en SEJ, en ningún caso se alcanza la paridad (Gráfica 46).[14]

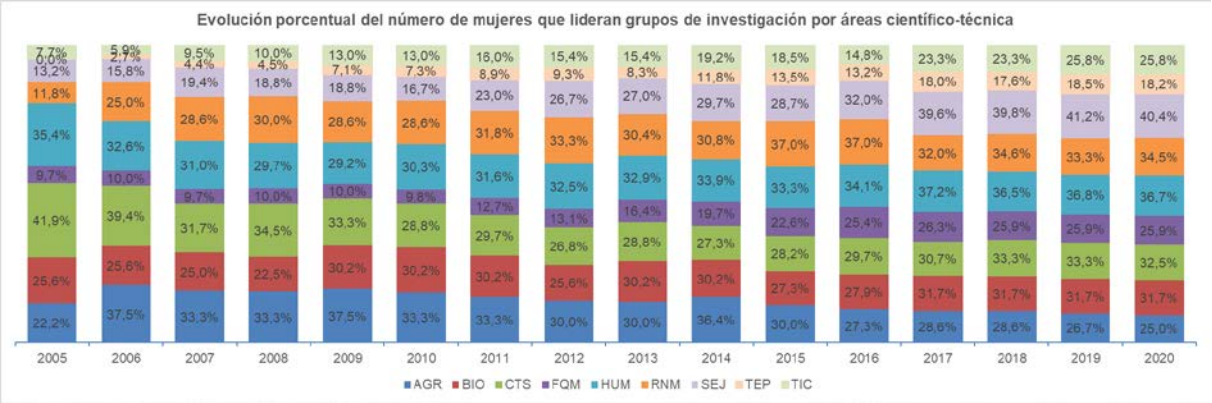
2.1.2.5. Evolución de la brecha de género en el liderazgo (IP) de grupos de investigación.



Gráfica 45
Fuente Vicerrectorado de Investigación de la US

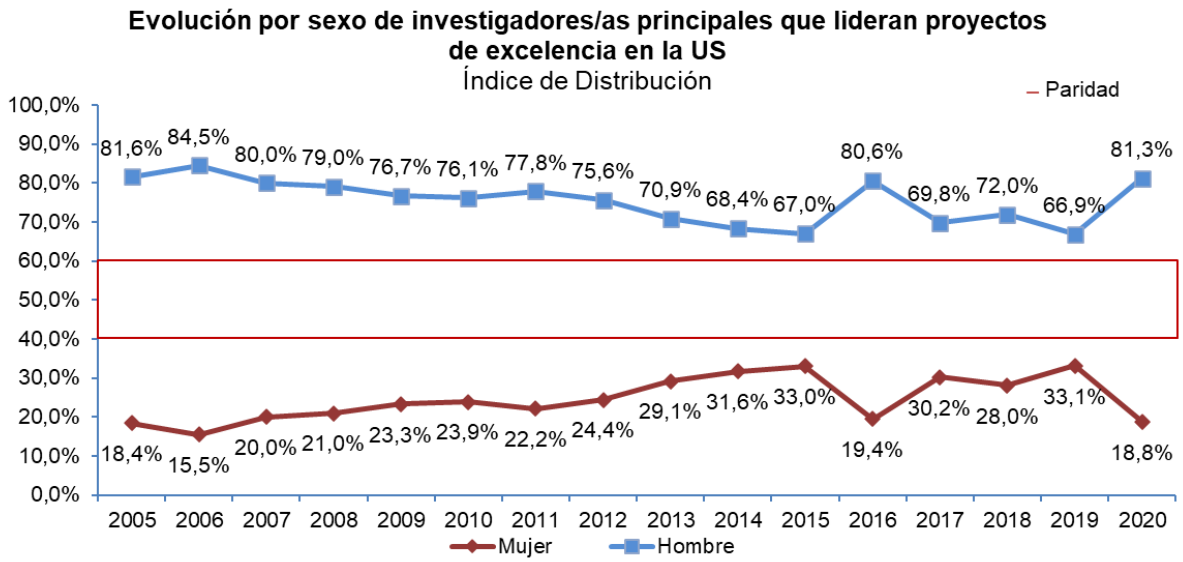
[14] Agroalimentación (AGR), Biología y Biotecnología (BIO), Ciencia y Tecnología de la Salud (CTS), Física, Química y Matemáticas (FQM), Humanidades (HUM), Recursos Naturales y Medioambiente (RNM), Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas (SEJ), Tecnologías de la Producción (TEP), Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC)

2.1.2.6. Evolución del índice de liderazgo de las mujeres por áreas científico-técnicas.



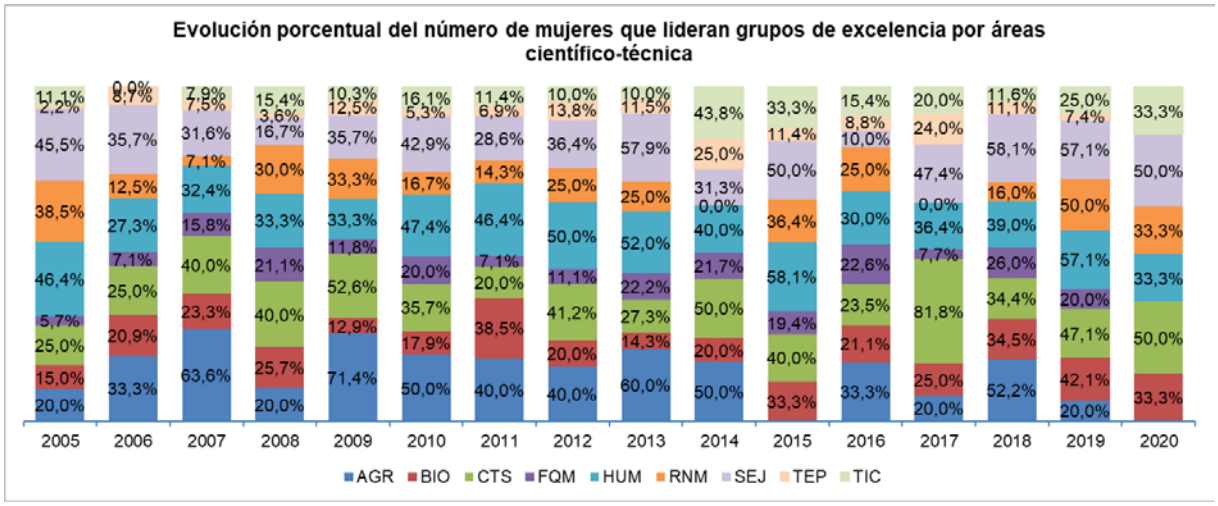
Gráfica 46Fuente Vicerrectorado de Investigación de la US

2.1.2.7. Evolución del nº de IP que lideran proyectos de excelencia en la US.



Gráfica 47
Fuente Vicerrectorado de Investigación de la US

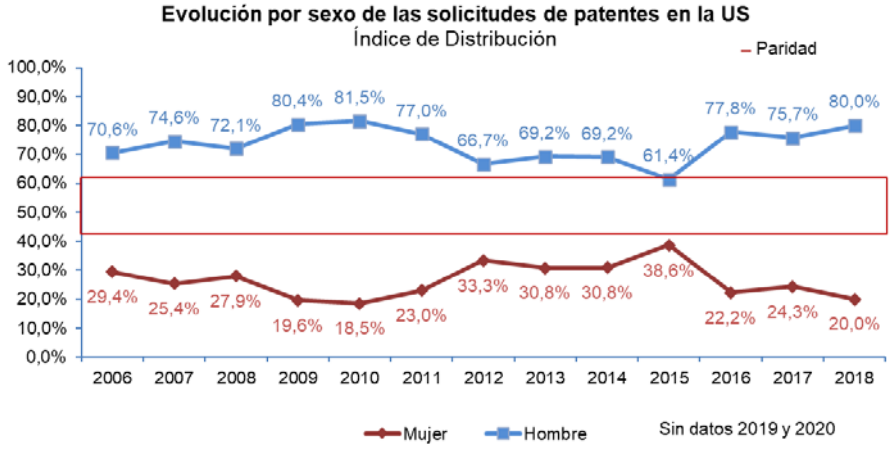
2.1.2.8. Evolución Investigadoras Principales que lideran grupos de excelencia por áreas científico-técnica.



Gráfica 48
Fuente Vicerrectorado de Investigación de la US

2.1.2.9. Evolución de las solicitudes de patentes en la US.

En cuanto a las patentes (Gráfica 49), en 2015 rozaba la paridad entre inventores e inventoras, pero en 2016, último año del que contamos con datos, de nuevo se dispara la brecha a favor de los hombres que registran el 77.8%. Es de resaltar el poco avance que se ha producido en los últimos tiempos y la no disponibilidad de algunos de estos datos en los últimos años (2019 y 2020).

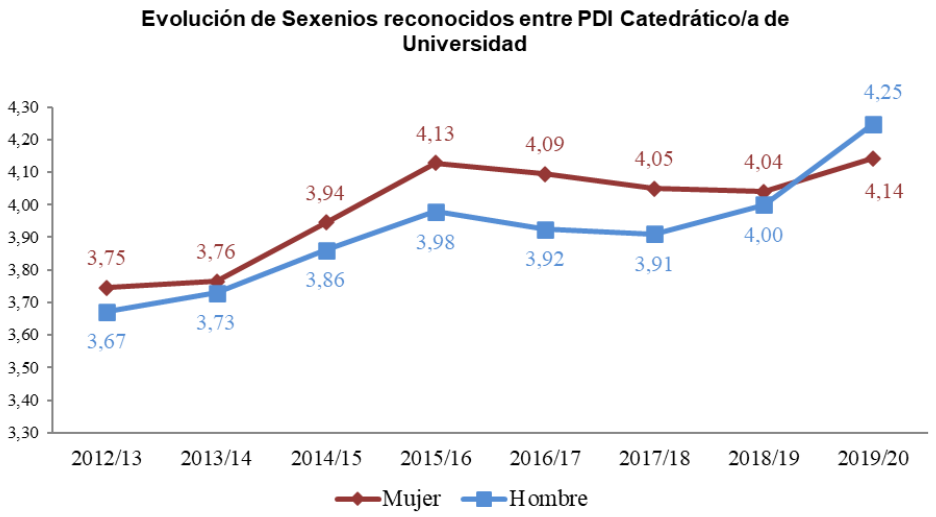


Gráfica 49
Fuente Oficina Española de Patentes y Marcas y Elaboración propia[15]

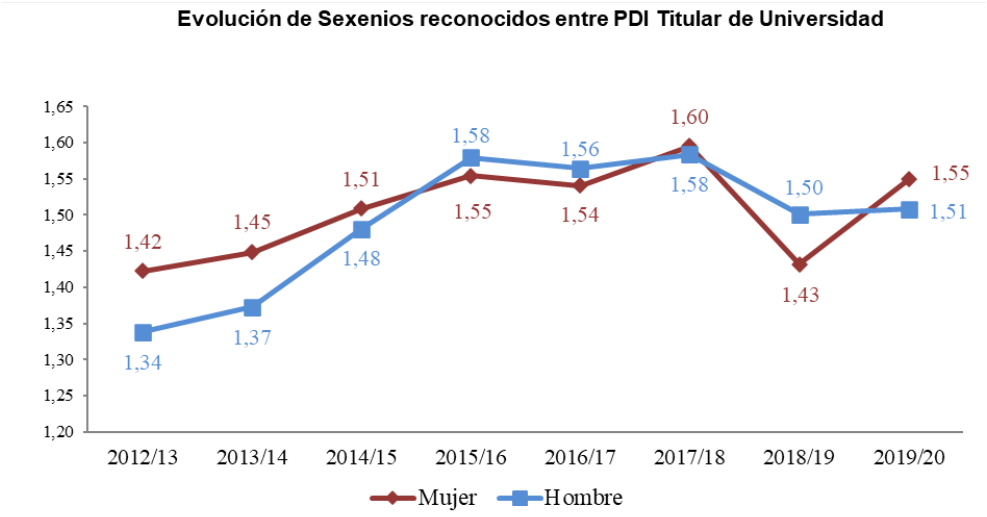
[15] Para elaborar esta gráfica se han considerado las solicitudes de patentes en las que aparece como solicitante la Universidad de Sevilla independientemente del orden de titularidad. Se ha tenido en cuenta el género de los inventores/as que aparecen en dichos documentos de patentes.

2.1.2.10. Sexenios del PDI

Los datos relativos al número de sexenios reconocidos entre PDI Funcionario, muestran que hay una ligera diferencia de 1 punto entre catedráticas y catedráticos (Gráfica 50), que desaparece, igualándose, entre titulares (Gráfica 51). Que el número de sexenios entre titulares de universidad se haya igualado nos permite apuntar al impacto positivo, entre otras, de las medidas de conciliación y corresponsabilidad puestas en marcha en la US y a la importante apuesta de la US por la investigación a través de los consecutivos planes propios de investigación y transferencia.



Gráfica 50
Fuente SIIU



Gráfica 51
Fuente SIIU

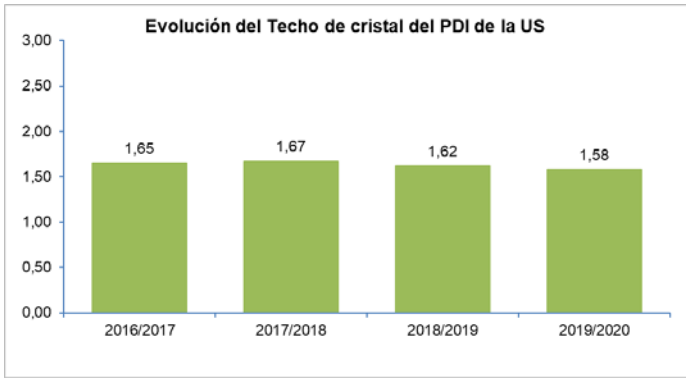
2.1.2.11. Techo de cristal del PDI

El Índice “Techo de Cristal”[16] evidencia las dificultades que las mujeres encuentran en su ascenso en la carrera académica, midiendo las oportunidades relativas de las mujeres (en comparación con las de los hombres) de alcanzar la posición más alta en la jerarquía académica.

Es de resaltar la disminución del índice techo de cristal en la US (1.58 en 2020 frente a 1.65 en 2016) (Gráfica 52), esta disminución nos sitúa por debajo de la media de las universidades públicas andaluzas (1.69) y españolas (1.63) (Gráfica 53), lo que significa que en la US las mujeres del PDI encuentran menos dificultades para alcanzar los puestos más altos (cátedras) de la carrera académica.

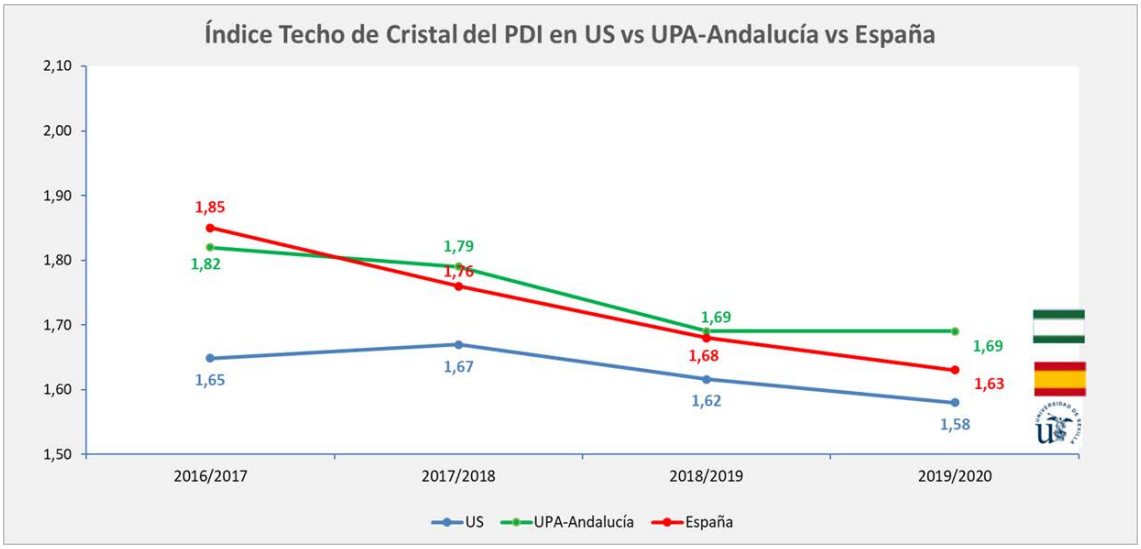
Sin duda es el resultado de las diferentes medidas puestas en marcha para promover la igualdad, especialmente una política de dotación de plazas que ha supuesto la eliminación de la lista de espera para el acceso a cátedras y titularidades, unido a las importantes medidas de conciliación y corresponsabilidad en las que se ha ido avanzando. También ha tenido una influencia positiva un sistema de acreditación externo para las distintas categorías, cuando hay criterios objetivos de evaluación de los méritos de hombres y mujeres, en el éxito final se igualan.

Esto no significa que no sigan teniendo más dificultades las mujeres. Hay que seguir trabajando para conseguir la igualdad real, que estaría indicada con un índice de 1, aún sin alcanzar.



Gráfica 52
Fuente SIIU y Elaboración propia

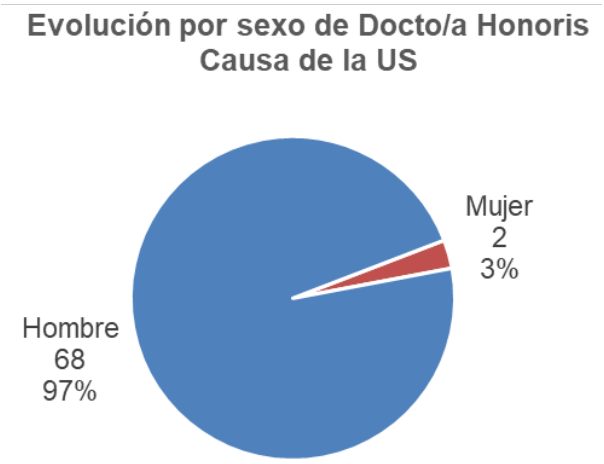
[16] El techo de cristal es un índice relativo que utiliza la serie europea She Figures para el ámbito académico y que compara, en el año de referencia, la proporción de mujeres y hombres en los Grados A, B, y C respecto a la proporción de mujeres y hombres en la posición investigadora de mayor rango (Grado A, que en las universidades públicas españolas corresponde a las cátedras de universidad).
El índice puede variar de 0 a infinito. Un índice de 1 indica que no hay desigualdad en las probabilidades de promoción de hombres y mujeres. Una puntuación menor que 1 implica que las mujeres están más representadas en el Grado A que en el conjunto de las categorías investigadoras (grados A, B y C), lo que en su caso indicaría que ellas promocionan con mayor facilidad que ellos; mientras que una puntuación mayor que 1 significa que las mujeres están menos representadas en los puestos del Grado A que en el conjunto de las categorías investigadoras consideradas (Grados A, B, y C), lo que indica que hay techo de cristal para ellas. Es decir, cuanto mayor es el valor del Índice de Techo de Cristal, el efecto techo de cristal se considera mayor y se interpreta, por tanto, como más dificultades a la promoción de las mujeres que a la de los hombres para llegar a la posición más alta de la carrera investigadora en el ámbito universitario.



Gráfica 53
Fuente Agencia Andaluza del Conocimiento y Elaboración propia

2.1.2.12. Doctor/Doctora Honoris Causa

En la tabla, por años, se recoge el número de honoris causa por sexo. Del total de personas nombradas (69), sólo 2 son mujeres.



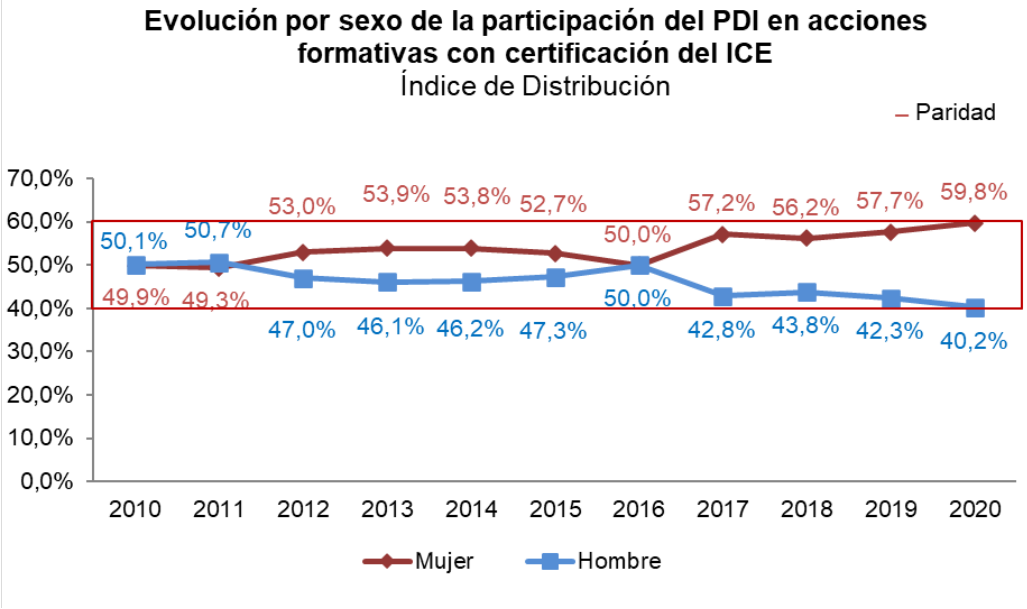
Evolución por sexo de Docto/a Honoris Causa de la US	Mujer	Hombre	TOTAL
1952		1	1
1957		1	1
1958		1	1
1964		1	1
1965		2	2
1968		2	2
1974		1	1
1977		1	1
1978		1	1
1979		1	1
1980		3	3
1984		3	3
1985		1	1
1989		1	1
1990		4	4
1991		4	4
1992		1	1
1993		4	4
1994		2	2
1996	1	1	2
1997		3	3
1998		4	4
1999		5	5
2000		2	2
2003		2	2
2006		1	1
2007	1		1
2008		2	2
2009		2	2
2010		2	2
2011		4	4
2017		2	2
2018		1	1
2019		1	1
2020		1	1
TOTAL	2	68	70

Gráfica 54
Fuente: Secretaria General de la US

Tabla 1

Desde 2007, fecha a partir de la cual se crea la Unidad para la Igualdad y se aprueban planes para avanzar en la igualdad real, no se ha nombrado ninguna mujer Honoris Causa (Tabla 1), cuando hay muchas mujeres de reconocido prestigio y, su reconocimiento figuraba como objetivo en el II Plan de Igualdad de la US. Habrá que estudiar estrategias para solventar este déficit.

2.1.2.13. Formación del PDI por el ICE



Gráfica 55
Fuente: ICE de la US

2.1.2.14. Retribución económica del PDI. Auditoría salarial.

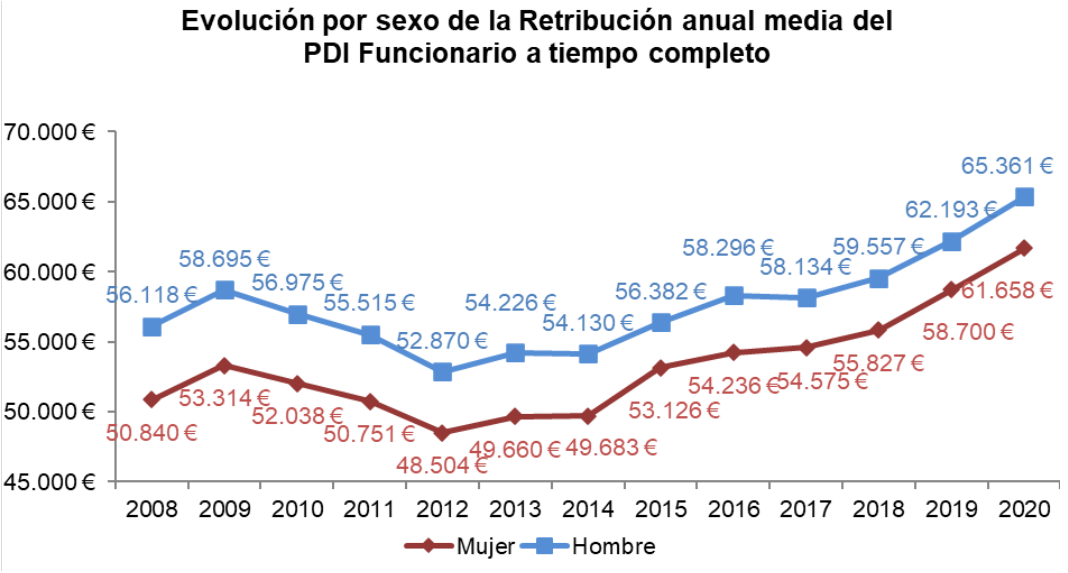
En los diferentes diagnósticos de igualdad elaborados, hasta el momento, se ha incluido la retribución media de hombres y mujeres. El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, establece la obligación de incluir una auditoría salarial que incluya los diferentes componentes salariales y valore, para los distintos colectivos, las diferencias, si las hubiera, con objeto de contemplar en los planes de igualdad medidas correctoras. Se establece que las diferencias a explicar son las que superan el 25% calculado a partir de la media y/o la mediana de cada componente salarial y se establece la fórmula para su cálculo.

Siguiendo las directrices recogidas en el decreto antes citado, se ha elaborado la auditoria salarial de la US correspondiente al año 2020. Para cada colectivo y componente salarial se calcula media y mediana y la diferencia porcentual correspondiente. En sombreado gris se marcan las diferencias superiores al 25%, en media o mediana, a favor de los hombres y en sombreado salmón las diferencias a favor de las mujeres. Se han incluido también los pagos de acción social, aunque este no es un componente salarial.

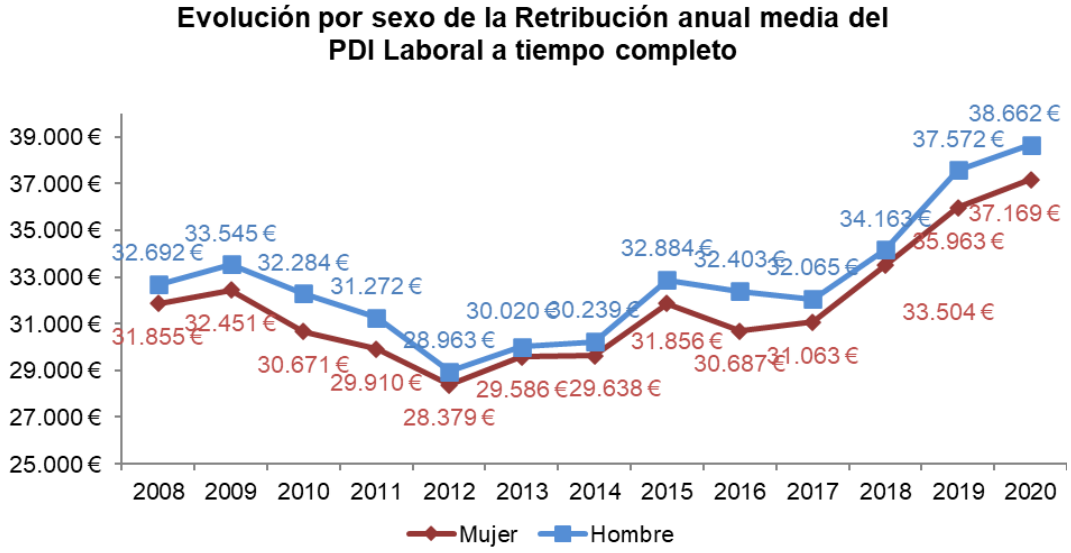
A continuación, se muestran las tablas para las diferentes figuras del profesorado y conceptos retributivos correspondientes al año 2020.

En las dos gráficas siguientes, hemos representado la evolución del salario medio de hombres y mujeres en los últimos años. Esta es la información que habitualmente se venía incluyendo en el diagnóstico de género. La tendencia, como

puede apreciarse, refleja la recuperación de derechos perdidos como consecuencia de la crisis económica y una ligera disminución de la diferencia entre hombres y mujeres.



Gráfica 56
Fuente Vicegerencia de Organización de la US



Gráfica 57
Fuente Vicegerencia de Organización de la US

Auditoria salarial del PDI Funcionario en 2020. [17]

CATEDRÁTICO/A UNIVERSIDAD	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	17.136,30 €	16.759,30 €	-2%	17.142,51 €	17.142,51 €	0%
C. Cargo Academico	4.490,11 €	4.769,62 €	6%	3.918,16 €	5.130,23 €	24%
C. Destino	14.157,19 €	13.892,00 €	-2%	14.153,04 €	14.153,04 €	0%
C. Especifico General.	13.538,71 €	13.392,23 €	-1%	13.830,78 €	13.830,78 €	0%
C. Meritos Docentes	9.684,39 €	9.774,99 €	1%	10.591,82 €	10.591,82 €	0%
C. Product.Investig.	7.389,16 €	7.536,02 €	2%	7.194,12 €	7.319,51 €	2%
Complemento autonómico andaluz	7.393,61 €	7.322,62 €	-1%	7.653,10 €	7.653,10 €	0%
Sexenio de transferencia	3.842,10 €	3.891,62 €	1%	3.992,19 €	3.992,19 €	0%
Tramos docentes no universitarios		1.405,22 €	100%		966,18 €	100%
Trienios / Complemento Antigüedad	6.724,52 €	6.704,29 €	0%	6.597,60 €	6.858,21 €	4%
Acción Social	677,65 €	866,94 €	22%	440,61 €	697,64 €	37%
Carrera Profesional Plz. Vinclda_SAS		5.425,12 €	100%		4.931,94 €	100%
Compl. al Rendimiento Profesional - SAS		9.224,91 €	100%		9.900,86 €	100%
Continuidad Asistencial Plz.Vinclda_SAS		7.963,09 €	100%		7.182,38 €	100%
Jornada Compl. Plz. Vinclda_SAS		9.618,36 €	100%		10.449,12 €	100%
Productividad Fija-S.A.S.		16.678,98 €	100%		19.424,34 €	100%
Total general	**78.406,98 €**	**78.879,25 €**	1%	**79.630,89 €**	**80.744,39 €**	**1%**

Tabla 2
Fuente Recursos Humanos de la US

PROFESOR/A TITULAR UNIVERSIDAD	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	16.895,40 €	16.835,12 €	0%	17.142,51 €	17.142,51 €	0%
C. Cargo Academico	3.808,46 €	4.029,46 €	5%	3.825,95 €	3.825,95 €	0%
C. Destino	12.680,59 €	12.720,91 €	0%	12.962,67 €	12.962,67 €	0%
C. Especifico General.	6.309,59 €	6.323,98 €	0%	6.452,46 €	6.452,46 €	0%
C. Meritos Docentes	6.764,77 €	6.785,52 €	0%	6.795,40 €	6.795,40 €	0%
C. Product.Investig.	3.520,31 €	3.651,44 €	4%	3.397,70 €	3.397,70 €	0%
Complemento autonómico andaluz	5.467,99 €	5.394,16 €	-1%	5.466,50 €	5.466,50 €	0%
Sexenio de transferencia	2.948,26 €	2.991,04 €	1%	3.233,35 €	3.233,35 €	0%
Tramos docentes no universitarios	1.417,19 €	1.092,35 €	-30%	1.123,07 €	966,18 €	-16%
Trienios / Complemento Antigüedad	4.922,48 €	5.018,11 €	2%	4.948,41 €	5.092,80 €	3%
Acción Social	801,22 €	817,72 €	2%	700,00 €	605,76 €	-16%
Carrera Profesional Plz. Vinclda_SAS	4.346,47 €	4.598,86 €	5%	3.205,54 €	4.931,94 €	35%
Compl. al Rendimiento Profesional - SAS	4.355,62 €	5.851,71 €	26%	2.877,74 €	5.112,61 €	44%
Continuidad Asistencial Plz.Vinclda_SAS	4.653,40 €	9.364,85 €	50%	4.653,40 €	8.251,85 €	44%
Productividad Fija-S.A.S.	9.101,89 €	12.610,91 €	28%	6.252,22 €	10.731,86 €	42%
Total general	57.532,90 €	58.160,72 €	1%	**58.308,19 €**	58.659,57 €	1%

Tabla 3
Fuente Recursos Humanos de la US

CATEDRÁTICO/A DE ESCUELA UNIVERSITARIA	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	17.097,18 €	17.142,51 €	0%	17.142,51 €	17.142,51 €	0%
C. Cargo Academico	5.140,25 €	5.315,34 €	3%	3.825,95 €	5.130,23 €	25%
C. Destino	12.633,51 €	12.962,67 €	3%	12.962,67 €	12.962,67 €	0%
C. Especifico General.	6.259,90 €	6.452,46 €	3%	6.452,46 €	6.452,46 €	0%
C. Meritos Docentes	8.421,91 €	8.995,52 €	6%	8.233,15 €	9.540,35 €	14%
C. Product.Investig.	4.345,54 €	3.659,11 €	-19%	3.397,70 €	3.397,70 €	0%
Complemento autonómico andaluz	6.081,48 €	6.462,70 €	6%	6.559,80 €	6.559,80 €	0%
Sexenio de transferencia	3.233,35 €	3.233,35 €	0%	3.233,35 €	3.233,35 €	0%
Trienios / Complemento Antigüedad	6.381,62 €	6.584,26 €	3%	6.374,87 €	6.681,59 €	5%
Acción Social	1.065,05 €	1.268,12 €	16%	757,44 €	1.641,60 €	54%
Total general	**61.420,04 €**	**62.947,01 €**	**2%**	**61.802,50 €**	**63.647,91 €**	**3%**

Tabla 4
Fuente Recursos Humanos de la US

[17] Nota: El concepto “Acción Social” es una ayuda y no un componente salarial.

PROFESOR/A TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	17.142,51 €	17.073,47 €	0%	17.142,51 €	17.142,51 €	0%
C. Cargo Academico	3.121,19 €	3.873,20 €	19%	2.779,72 €	3.825,95 €	27%
C. Destino	11.295,61 €	11.326,64 €	0%	11.372,62 €	11.372,62 €	0%
C. Especifico General.	3.952,50 €	3.967,69 €	0%	3.983,62 €	3.983,62 €	0%
C. Meritos Docentes	7.436,06 €	7.423,09 €	0%	7.188,75 €	7.300,26 €	2%
C. Product.Investig.		1.797,19 €	100%		1.437,75 €	100%
Complemento autonómico andaluz	3.939,10 €	3.910,44 €	-1%	3.826,55 €	3.826,55 €	0%
Tramos docentes no universitarios	1.238,94 €	1.425,33 €	13%	1.238,94 €	1.425,33 €	13%
Trienios / Complemento Antigüedad	6.426,25 €	6.326,79 €	-2%	6.105,81 €	6.291,09 €	3%
Acción Social	1.348,06 €	998,62 €	-35%	1.287,24 €	1.010,14 €	-27%
Carrera Profesional Plz. Vinclda_SAS	3.205,54 €	3.205,54 €	0%	3.205,54 €	3.205,54 €	0%
Compl. al Rendimiento Profesional - SAS	970,80 €	1.921,99 €	49%	970,80 €	1.921,99 €	49%
Jornada Compl. Plz. Vinclda_SAS		14.740,94 €	100%		14.740,94 €	100%
Productividad Fija-S.A.S.	6.252,22 €	6.252,22 €	0%	6.252,22 €	6.252,22 €	0%
Total general	**51.447,56 €**	**51.608,43 €**	**0%**	**51.325,00 €**	**51.182,58 €**	**0%**
Número efectivos	35	53	34%	35	53	34%

Tabla 5
Fuente Recursos Humanos de la US

Auditoria salarial del PDI Laboral en 2020.

PROFESOR/A ASOCIADO/A	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	4.447,54 €	4.307,11 €	-3%	5.142,78 €	4.697,16 €	-9%
C. Singular de Categoría	4.443,88 €	4.381,15 €	-1%	5.306,37 €	5.306,37 €	0%
Comp. Doctorado Nivel I _ VU	604,45 €	666,44 €	9%	696,09 €	666,86 €	-4%
Comp. Doctorado Nivel II_VU	1.473,14 €	1.480,09 €	0%	1.667,23 €	1.667,23 €	0%
Trienios / Complemento Antigüedad	1.060,44 €	1.185,89 €	11%	928,98 €	1.047,76 €	11%
Acción Social	279,25 €	339,18 €	18%	183,76 €	278,36 €	34%
Total general	**7982,369108**	**8412,568716**	5%	**6798,3**	**7227,555**	6%

Tabla 6
Fuente Recursos Humanos de la US

PROFESOR/A AYUDANTE DOCTOR/A	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	14.630,23 €	14.763,29 €	1%	15.428,21 €	15.428,21 €	0%
C. Singular de Categoría	15.069,98 €	15.219,57 €	1%	15.918,98 €	15.918,98 €	0%
Complemento autonómico andaluz	2.391,56 €	2.485,24 €	4%	2.186,60 €	2.186,60 €	0%
Trienios / Complemento Antigüedad	1.832,68 €	1.681,53 €	-9%	1.580,13 €	1.393,02 €	-13%
Acción Social	830,93 €	851,73 €	2%	792,00 €	830,00 €	5%
Total general	**33.160,23 €**	**32.974,16 €**	**-1%**	33.638,19 €	**33.543,24 €**	0%

Tabla 7
Fuente Recursos Humanos de la US

PROFESOR/A COLABORADOR/A	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	14.264,55 €	14.003,36 €	-2%	14.571,19 €	14571,19	0%
C. Cargo Academico	2.870,23 €	2.995,70 €	4%	2.757,91 €	2757,91	0%
C. Meritos Docentes	5.508,10 €	5.447,33 €	-1%	5.751,00 €	5651,17	-2%
C. Product.Investig.	1.437,75 €	1.912,84 €	25%	1.437,75 €	1437,75	0%
C. Singular de Categoría	14.688,22 €	14.840,14 €	1%	15.034,63 €	15034,63	0%
Comp. Doctorado Nivel I _ VU	751,62 €	752,78 €	0%	769,20 €	769,2	0%
Comp. Doctorado Nivel II_VU	1.825,94 €	1.915,10 €	5%	1.923,13 €	1923,13	0%
Complemento autonómico andaluz	3.190,43 €	3.251,06 €	2%	3.279,90 €	3279,9	0%
Trienios / Complemento Antigüedad	4.490,73 €	4.544,53 €	1%	4.172,85 €	4503,265	7%
Acción Social	902,18 €	930,51 €	3%	727,28 €	639,07	-14%
Total general	**44.168,95 €**	**43.226,78 €**	**-2%**	**44.577,39 €**	**43869,76**	**-2%**

Tabla 8
Fuente Recursos Humanos de la US

PROFESOR/A CONTRATADO/A DOCTOR/A	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	16.087,13 €	16.075,92 €	0%	17.142,51 €	17.142,51 €	0%
C. Cargo Academico	3.387,05 €	3.032,07 €	-12%	3.734,40 €	2.757,91 €	-35%
C. Meritos Docentes	4.516,08 €	4.380,10 €	-3%	5.096,55 €	4.738,48 €	-8%
C. Product.Investig.	2.014,43 €	2.031,55 €	1%	1.698,85 €	1.698,85 €	0%
C. Singular de Categoría	16.576,55 €	16.556,32 €	0%	17.687,81 €	17.687,81 €	0%
Compl. al Rendimiento Profesional - SAS	3.525,72 €	6.329,14 €	44%	3.525,72 €	6.329,14 €	44%
Complemento autonómico andaluz	3.889,09 €	3.816,98 €	-2%	3.826,55 €	3.279,90 €	-17%
Productividad Fija-S.A.S.	10.501,92 €	7.969,24 €	-32%	10.501,92 €	9.824,38 €	-7%
Sexenio de transferencia	2.970,63 €	3.182,28 €	7%	3.233,35 €	3.233,35 €	0%
Trienios / Complemento Antigüedad	3.268,91 €	3.176,61 €	-3%	2.945,97 €	2.807,01 €	-5%
Acción Social	777,46 €	802,73 €	3%	700,00 €	618,09 €	-13%
Total general	**45.139,16 €**	**44.286,96 €**	**-2%**	**46.708,89 €**	**45.884,45 €**	**-2%**

Tabla 9
Fuente Recursos Humanos de la US

PROFESOR/A SUSTITUTO/A INTERINO/A	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	5.759,51 €	5.787,95 €	0%	4.795,90 €	5.142,78 €	7%
C. Singular de Categoría	5.985,25 €	6.025,09 €	1%	5.034,52 €	5.306,37 €	5%
Trienios / Complemento Antigüedad	1.045,11 €	1.356,03 €	23%	659,76 €	659,76 €	0%
Acción Social	495,59 €	450,49 €	-10%	247,48 €	120,60 €	-105%
Total general	12.377,59 €	12.573,85 €	2%	9.980,78 €	10.449,15 €	4%
Número efectivos	256	237				

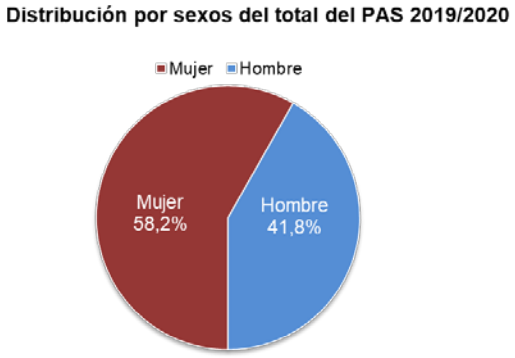
Tabla 10
Fuente Recursos Humanos de la US

2.1.3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

En este apartado se examina la distribución de hombres y mujeres del PAS, su distribución general, así como la distribución atendiendo a la situación laboral y categoría. También se estudia la evolución de salario medio en este colectivo.

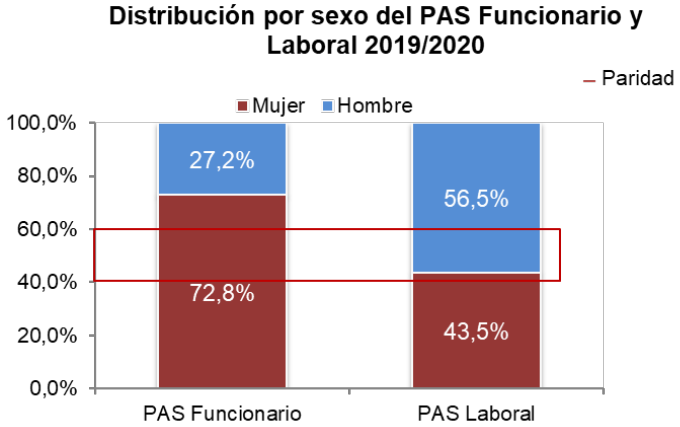
2.1.3.1. Composición del PAS

El total del colectivo del PAS en la US (Gráfica 58) se muestra equilibrado, siendo la brecha de género del 16.4% favorable a las mujeres.

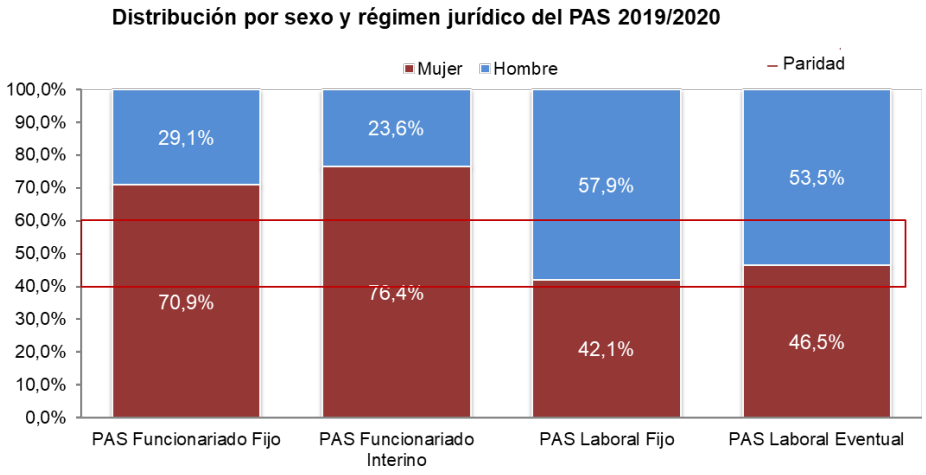


Gráfica 58
Fuente Anuario Estadístico de la US

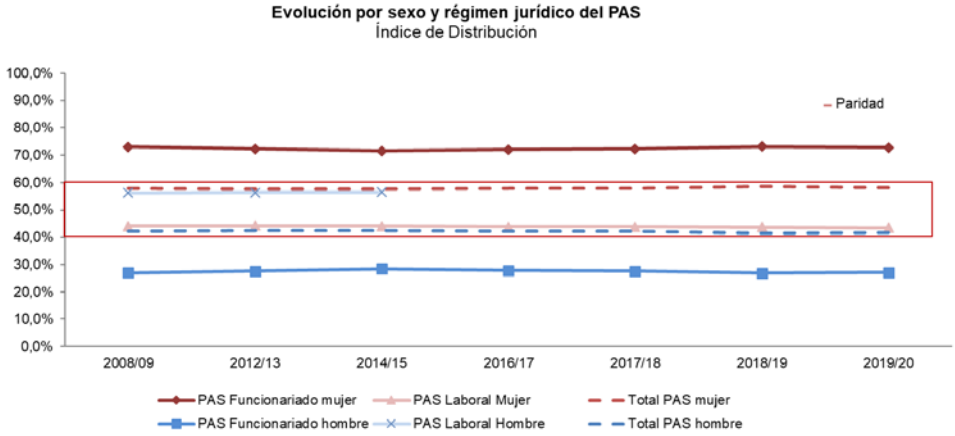
Haciendo un análisis de la distribución de mujeres y hombres, distinguiendo entre el PAS funcionario y el laboral (Gráficas 59, 60 y 61), se puede observar que las mujeres llegan a constituir el 72,8% del personal funcionario del PAS, con una brecha de género del 45,6% a favor de las mujeres. En el caso del PAS laboral, sin embargo, se encuentra una brecha de género del 13% a favor de los hombres, pero siendo esta distribución equilibrada. Esta distribución es muy similar a la del curso 2012-13.



Gráfica 59
Fuente Anuario Estadístico de la US

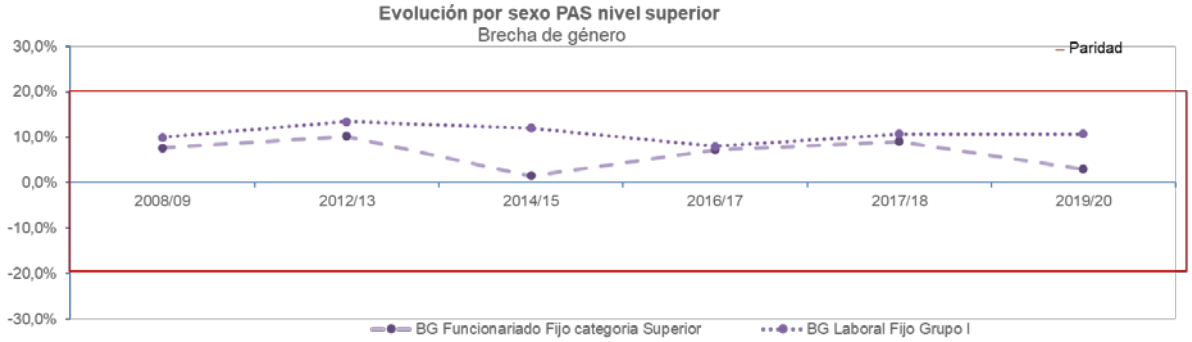


Gráfica 60
Fuente Anuario Estadístico de la US



Gráfica 61
Fuente Anuario Estadístico de la US

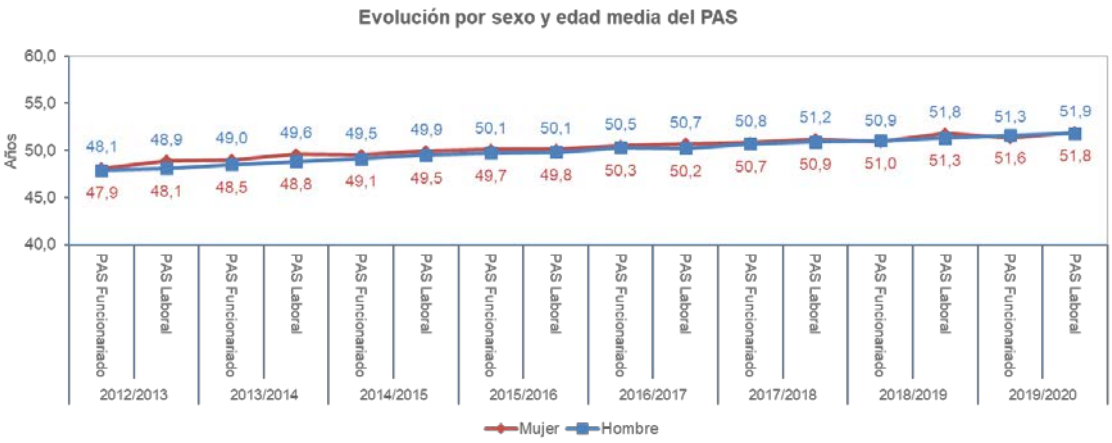
En relación, sin embargo, al PAS funcionario de nivel superior (Técnica/o de gestión, Facultativa/o de Biblioteca y Analista de Informática) (Gráfica 62), aunque con una distribución paritaria, el porcentaje de hombres es superior en un 10% tanto en PAS funcionario como laboral.



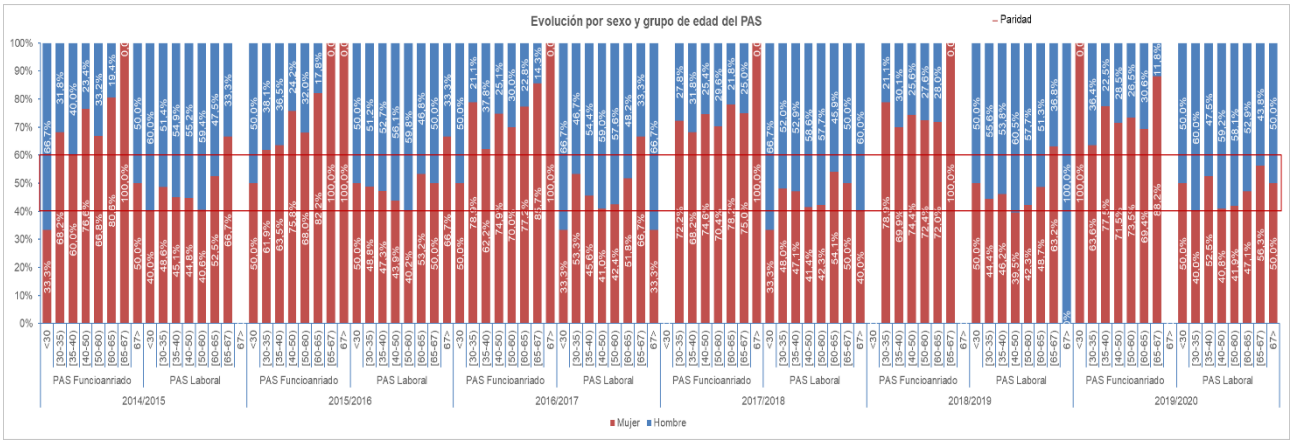
Gráfica 62
Fuente Anuario Estadístico de la US

2.1.3.2. Edad media del PAS

La edad media es la misma para hombres que para mujeres (Gráficas 63 y 64).

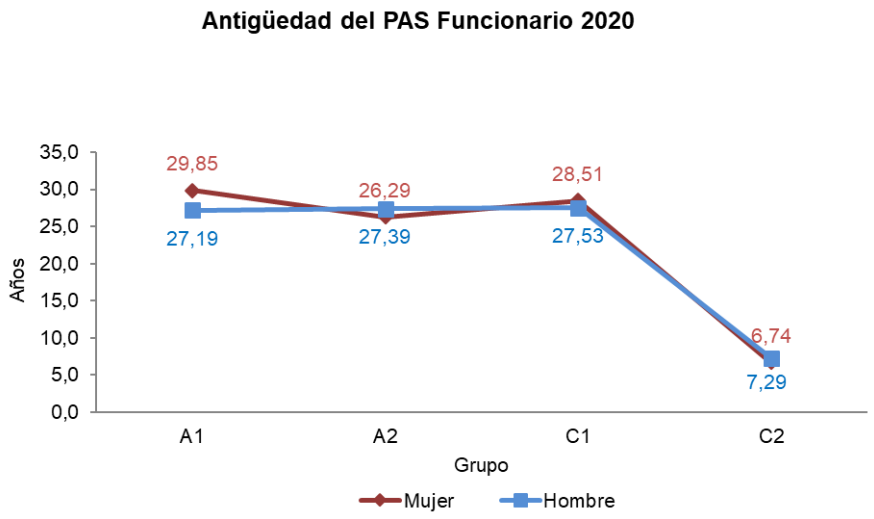


Gráfica 63
Fuente: SIIU

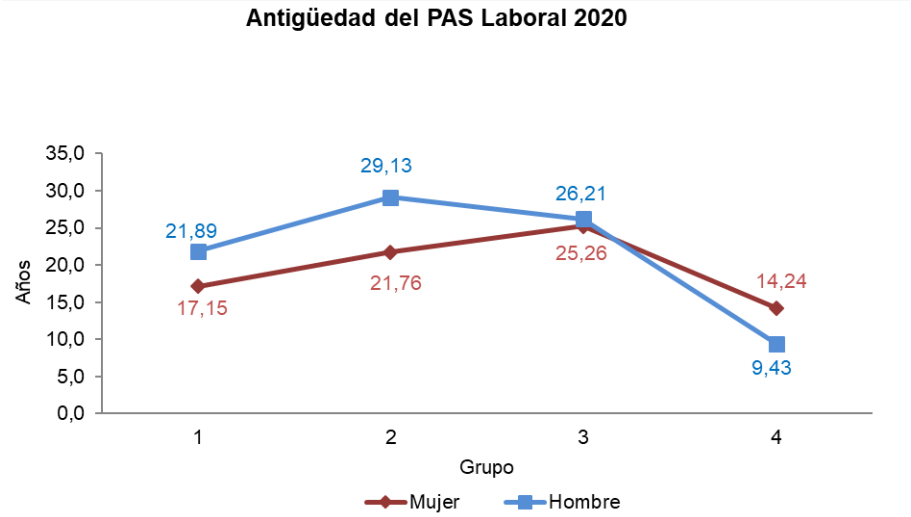


Gráfica 64
Fuente: SIIU

2.1.3.3. Antigüedad media del PAS



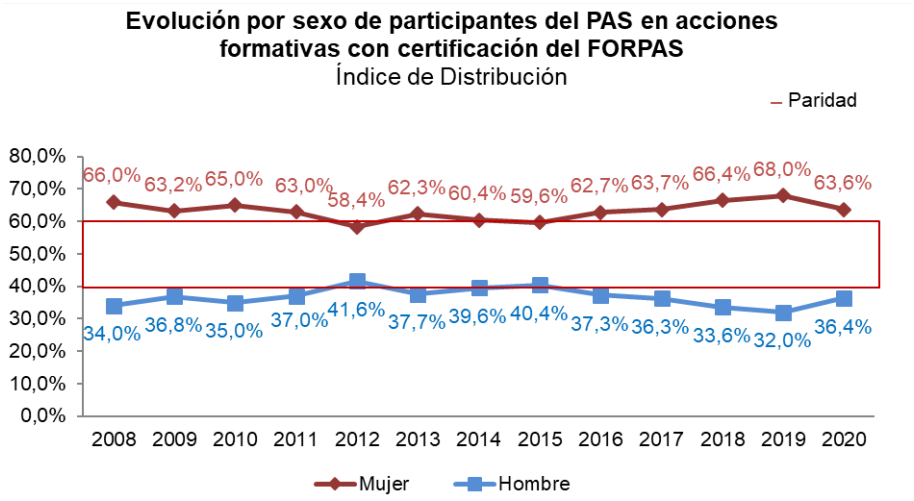
Gráfica 65
Fuente Recursos Humanos de la US



Gráfica 66
Fuente Recursos Humanos de la US

2.1.3.4. Formación del PAS

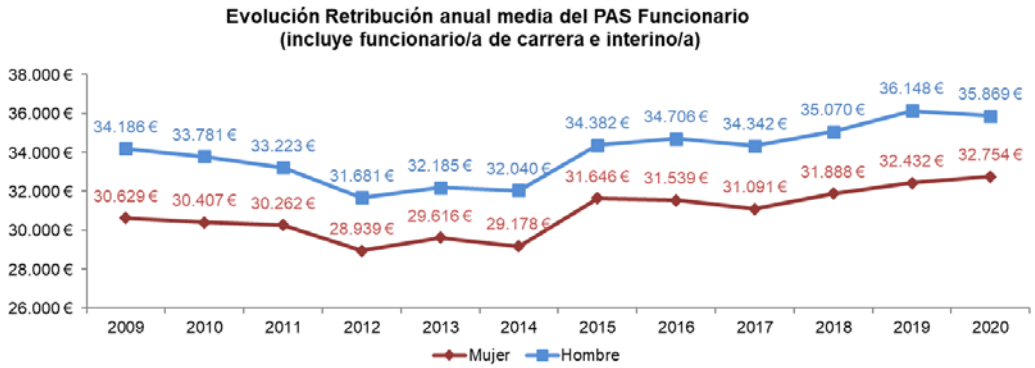
Con respecto a la formación que realiza el PAS a través del FORPAS hay un mayor porcentaje de mujeres que acceden a ella (Gráfica 67), prácticamente se corresponde con el porcentaje de la distribución por sexo del PAS Gráfica 58).



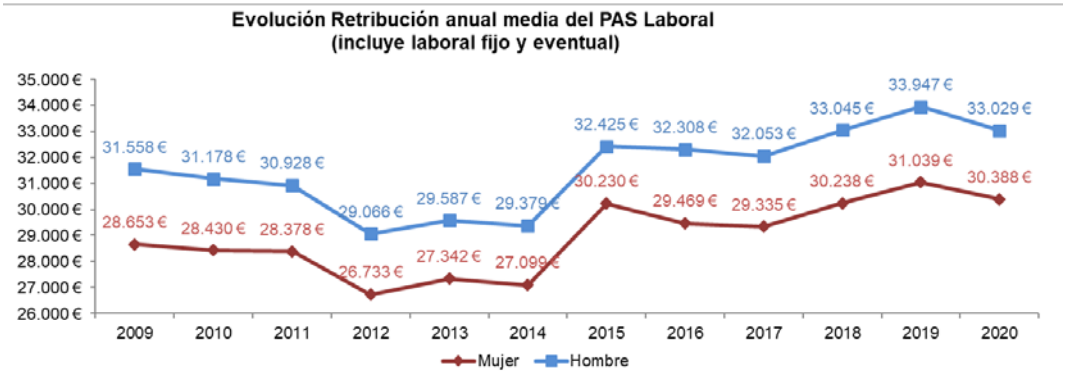
Gráfica 67
Fuente FORPAS de la US

2.1.3.5. Retribución económica del PAS. Auditoría salarial.

Si la edad media tanto por sexo como por vinculación laboral (funcionariado o laboral) es la misma, la diferencia media salarial solo puede tener explicación en la mayor proporción de PAS de nivel superior y en los puestos de libre designación, poniendo de manifiesto una segregación vertical. En la Gráfica 68 se observa el impacto de la crisis, pero la diferencia corre en paralelo.



Gráfica 68
Fuente Vicegerencia de Organización de la US



Gráfica 69
Fuente Vicegerencia de Organización de la US

Auditoria salarial del PAS Funcionario en 2020.[18]

PAS FUNCIONARIO A1 (Titulados Superiores/Éscala Técnica de Gestión)	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	14.974,11 €	15.369,07 €	2,57%	15.928,12 €	15.928,12 €	0,00%
C. Cargo Academico	7.630,20 €			7.630,20 €		
C. Destino	10.751,57 €	10.698,07 €	-0,50%	11.667,48 €	9.411,64 €	-23,97%
C. Especifico	13.623,72 €	13.888,99 €	1,91%	14.049,30 €	11.402,52 €	-23,21%
C. Productividad	4.353,21 €	4.248,56 €	-2,46%	4.540,20 €	4.008,27 €	-13,27%
C_Productividad_Mejora Calidad Servicios	4.634,72 €	4.359,78 €	-6,31%	4.788,41 €	3.863,37 €	-23,94%
Compl. Homologación (PAS)	983,36 €	974,33 €	-0,93%	1.009,64 €	1.009,64 €	0,00%
Trienios / Complemento Antigüedad	4.831,72 €	4.785,96 €	-0,96%	5.093,25 €	4.806,66 €	-5,96%
Acción Social	468,33 €	565,04 €	17,12%	440,60 €	440,00 €	-0,14%
Total general	**53.665,60 €**	**54.177,27 €**	**0,94%**	**56.463,53 €**	**51.967,69 €**	**-8,65%**

Tabla 11
Fuente Recursos Humanos de la US

PAS FUNCIONARIO A2 (TGM/Escala de Gestión)	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	13.218,54 €	13.417,61 €	1,48%	14.006,28 €	14.006,28 €	0,00%
C. Cargo Academico	4.117,44 €	5.299,14 €	22,30%	4.117,44 €	5.299,14 €	22,30%
C. Destino	8.032,17 €	8.483,05 €	5,32%	8.301,86 €	9.233,67 €	10,09%
C. Especifico	9.248,17 €	10.191,22 €	9,25%	8.670,84 €	11.249,26 €	22,92%
C. Productividad	3.462,21 €	3.830,53 €	9,62%	3.854,88 €	3.854,88 €	0,00%
C_Productividad_Mejora Calidad Servicios	3.611,95 €	3.789,57 €	4,69%	3.498,49 €	3.863,37 €	9,44%
Compl. Homologación (PAS)	1.007,51 €	1.006,05 €	-0,14%	1.009,64 €	1.009,64 €	0,00%
Gratif. Serv. Extraordinarios (F)	313,38 €	387,34 €	19,09%	186,23 €	197,88 €	5,89%
Trienios / Complemento Antigüedad	3.515,19 €	3.780,80 €	7,03%	3.755,26 €	4.067,52 €	7,68%
Acción Social	621,13 €	562,10 €	-10,50%	510,16 €	453,15 €	-12,58%
Total general	**40.801,66 €**	**43.308,31 €**	**5,79%**	**42.318,96 €**	**44.220,44 €**	**4,30%**

Tabla 12
Fuente Recursos Humanos de la US

[18] Nota: El concepto “Acción Social” es una ayuda y no un componente salarial.

PAS FUNCIONARIO C1 (Escala Administrativa)	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	10.035,90 €	9.902,29 €	-1,35%	10.727,38 €	10.727,38 €	0,00%
C. Cargo Academico	3.563,57 €	3.542,76 €	-0,59%	2.968,08 €	3.542,76 €	16,22%
C. Destino	6.483,83 €	6.394,59 €	-1,40%	6.680,66 €	6.680,66 €	0,00%
C. Especifico	6.828,95 €	6.747,70 €	-1,20%	7.197,72 €	7.197,72 €	0,00%
C. Productividad	2.596,81 €	2.862,37 €	9,28%	2.407,20 €	2.407,20 €	0,00%
C_Productividad_Mejora Calidad Servicios	3.169,79 €	3.188,92 €	0,60%	3.004,84 €	3.004,84 €	0,00%
Compl. Homologación (PAS)	1.003,35 €	1.004,03 €	0,07%	1.009,64 €	1.009,64 €	0,00%
Gratif.Serv. Extraordinarios (F)	3.075,99 €	2.596,55 €	-18,46%	2.839,17 €	2.425,52 €	-17,05%
Trienios / Complemento Antigüedad	2.848,59 €	2.859,05 €	0,37%	3.050,54 €	3.057,20 €	0,22%
Acción Social	669,17 €	691,39 €	3,21%	536,20 €	560,35 €	4,31%
Total general	**32.420,65 €**	**32.131,38 €**	**-0,90%**	**33.466,72 €**	**34.143,72 €**	**1,98%**

Tabla 13
Fuente Recursos Humanos de la US

PAS FUNCIONARIO C2 (Auxiliares: Interinos+acaban de aprobar)	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	8.402,56 €	8.922,68 €	5,83%	9.092,76 €	9.092,76 €	0,00%
C. Cargo Academico	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	- €	0,00%
C. de Categoría	0,00 €	4.028,52 €	0,00%	0,00 €	4.028,52 €	0,00%
C. Destino	4.688,27 €	4.948,60 €	5,26%	4.975,04 €	4.948,60 €	-0,53%
C. Especifico	4.281,04 €	4.441,70 €	3,62%	4.513,56 €	4.441,70 €	-1,62%
C. Productividad	1.619,79 €	1.574,07 €	-2,90%	1.960,56 €	1.574,07 €	-24,55%
C_Productividad_Mejora Calidad Servicios	2.683,82 €	2.721,72 €	1,39%	2.790,22 €	2.721,72 €	-2,52%
Compl. Homologación (PAS)	955,19 €	956,27 €	0,11%	1.009,64 €	956,27 €	-5,58%
Gratif. Serv. Extraordinarios (F)	691,61 €	882,54 €	21,63%	534,42 €	714,09 €	25,16%
Trienios / Complemento Antigüedad	659,10 €	761,00 €	13,39%	544,12 €	605,51 €	10,14%
Acción Social	462,03 €	845,98 €	45,39%	683,76 €	590,88 €	-15,72%
Total general	**22.157,10 €**	**23.201,48 €**	**4,50%**	**23.285,52 €**	**23.395,23 €**	**0,47%**

Tabla 14
Fuente Recursos Humanos de la US

Auditoria salarial del PAS Laboral en 2020.

PAS LABORAL GRUPO 1 (Titulados superiores)	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	22.323,47 €	24.506,54 €	8,91%	24.837,15 €	24.837,15 €	0,00%
C. Cargo Academico	4.117,44 €	5.462,08 €	24,62%	4.117,44 €	4.117,44 €	0,00%
C. de Categoría	11.089,34 €	12.405,49 €	10,61%	11.905,44 €	11.905,44 €	0,00%
C_Productividad_Mejora Calidad Servicios	4.080,08 €	4.254,41 €	4,10%	3.929,91 €	3.929,91 €	0,00%
Compl. Homologación (PAS)	952,91 €	962,24 €	0,97%	1.009,64 €	1.009,64 €	0,00%
C. Dirección	4.289,02 €	4.612,49 €	7,01%	4.425,73 €	5.258,85 €	15,84%
Serv. Extraordinarios	3.078,67 €	3.979,08 €	22,63%	2.847,72 €	3.923,52 €	27,42%
Indem. Prendas Trabajo	250,32 €	251,18 €	0,35%	259,86 €	259,86 €	0,00%
Trienios / Complemento Antigüedad	3.761,73 €	4.978,23 €	24,44%	3.450,75 €	5.337,16 €	35,34%
Acción Social	646,35 €	712,77 €	9,32%	450,00 €	515,50 €	12,71%
Total general	**42.502,34 €**	**49.456,45 €**	**14,06%**	**46.001,71 €**	**48.696,11 €**	**5,53%**

Tabla 15
Fuente Recursos Humanos de la US

PAS LABORAL GRUPO 2 (Titulados grado medio)	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	21.407,35 €	20.586,13 €	-3,99%	20.925,90 €	20.925,90 €	0,00%
C. Cargo Academico	0,00 €	4.117,44 €	100,00%	0,00 €	4.117,44 €	100,00%
C. de Categoría	10.946,01 €	10.705,10 €	-2,25%	11.412,84 €	11.412,84 €	0,00%
C_Productividad_Mejora Calidad Servicios	3.640,47 €	3.595,45 €	-1,25%	3.474,89 €	3.474,89 €	0,00%
Compl. Homologación (PAS)	984,61 €	998,79 €	1,42%	1.009,64 €	1.009,64 €	0,00%
C. Dirección	4.492,44 €	3.227,04 €	-39,21%	4.492,44 €	2.910,72 €	-54,34%
Serv. Extraordinarios	2.455,55 €	2.596,17 €	5,42%	2.657,76 €	2.657,76 €	0,00%
Indem. Prendas Trabajo	297,12 €	317,53 €	6,43%	259,86 €	346,46 €	25,00%
Trienios / Complemento Antigüedad	3.738,61 €	4.695,02 €	20,37%	3.386,52 €	4.417,20 €	23,33%
Acción Social	602,94 €	719,51 €	16,20%	480,00 €	619,71 €	22,54%
Total general	**41.695,77 €**	**41.728,57 €**	**0,08%**	**41.450,84 €**	**42.139,08 €**	**1,63%**

Tabla 16
Fuente Recursos Humanos de la US

PAS LABORAL GRUPO 3 (Técnicos especialistas y encargados de equipo)	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	16.621,87 €	17.271,99 €	3,76%	18.246,50 €	18.305,55 €	0,32%
C. Cargo Academico	2.147,28 €	3.613,83 €	40,58%	2.147,28 €	3.613,83 €	40,58%
C. de Categoría	6.292,74 €	7.200,89 €	12,61%	5.911,08 €	7.395,36 €	20,07%
C_Productividad_Mejora Calidad Servicios	3.079,51 €	3.175,49 €	3,02%	3.004,84 €	3.004,84 €	0,00%
Compl. Homologación (PAS)	992,61 €	1.000,90 €	0,83%	1.009,64 €	1.009,64 €	0,00%
Serv. Extraordinarios	2.239,95 €	2.229,81 €	-0,45%	2.278,08 €	2.278,08 €	0,00%
Indem. Prendas Trabajo	402,14 €	433,14 €	7,16%	346,46 €	519,69 €	33,33%
Trienios / Complemento Antigüedad	2.952,55 €	3.154,64 €	6,41%	3.051,87 €	3.315,60 €	7,95%
Acción Social	634,52 €	743,74 €	14,68%	458,43 €	609,44 €	24,78%
Total general	**30.527,83 €**	**32.729,11 €**	**6,73%**	**32.337,06 €**	**33.819,34 €**	**4,38%**

Tabla 17
Fuente Recursos Humanos de la US

PAS LABORAL GRUPO 4 (Conserjes)	Media			Mediana		
Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Sueldo	13.238,12 €	13.855,84 €	4,46%	15.337,28 €	15.910,08 €	3,60%
C. de Categoría	3.426,62 €	3.582,65 €	4,36%	3.882,98 €	3.996,03 €	2,83%
C_Productividad_Mejora Calidad Servicios	2.719,64 €	2.712,13 €	-0,28%	2.789,27 €	2.789,27 €	0,00%
Compl. Homologación (PAS)	931,99 €	928,55 €	-0,37%	1.009,64 €	1.009,64 €	0,00%
Serv. Extraordinarios	1.756,55 €	1.750,32 €	-0,36%	1.961,76 €	1.961,76 €	0,00%
Indem. Prendas Trabajo	436,46 €	417,87 €	-4,45%	519,69 €	462,74 €	-12,31%
Trienios / Complemento Antigüedad	1.339,65 €	1.042,36 €	-28,52%	1.232,55 €	828,90 €	-48,70%
Acción Social	621,82 €	751,67 €	17,27%	554,00 €	659,40 €	15,98%
Total general	**21.514,90 €**	**21.893,32 €**	**1,73%**	**24.716,18 €**	**24.700,81 €**	**-0,06%**

Tabla 18
Fuente Recursos Humanos de la US

2.1.4.PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA SALARIAL

1. No se encuentra una tendencia a favor de los hombres en los diferentes componentes retributivos, en general, ni en el PAS ni en el PDI
2. En relación al PDI FUNCIONARIO, es de destacar la ausencia de diferencias en componentes retributivos relacionados con méritos de docencia, investigación y transferencia.
3. Las diferencias en el componente de cargo académico, 24% en mediana, en el cuerpo de catedráticos/as y en el de Cátedras de Escuela Universitaria se explica por la menor participación de las mujeres en la gestión unipersonal (departamentos y centros) y probablemente en que los cargos que ocupan son de menor rango.
4. Las diferencias en el colectivo de profesorado vinculado entendemos que se debe a la poca participación de las mujeres en esta figura y a la menor antigüedad de las mujeres (Ver tablas). Merecería la pena incentivar esta participación, en cualquier caso, debería ser una tarea compartida con el SAS.

TOTAL EFECTIVOS			
	CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES
Plazas Vinculadas PDI 2020	Catedrático de Universidad	0	13
	Prof. Titular Escuela Universitaria	1	0
	Prof. Titular de Universidad	8	26
	Prof. Contratado Doctor	1	3
	TOTAL	10	42

Tabla 19
Fuente Recursos Humanos de la US

MEDIA ANTIGÜEDAD			
	CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES
Plazas Vinculadas PDI 2020	Catedrático de Universidad	0,00	30,58
	Prof. Titular Escuela Universitaria	31,75	0,00
	Prof. Titular de Universidad	28,83	20,33
	Prof. Contratado Doctor	2,25	14,42

Tabla 20
Fuente Recursos Humanos de la US

5. En relación a las distintas figuras del PDI-LABORAL, en ningún componente salarial se encuentran diferencias.
6. En relación al PAS las escasas diferencias se refieren a la realización de horas extras por la tarde, en mayor magnitud en los hombres (PAS-Funcionario C2, PAS-Laboral grupo 1). Esta diferencia puede explicarse por la mayor implicación en las tareas de cuidado de las mujeres fuera de la jornada laboral ordinaria.
7. Se observa también menor retribución en cargos académicos de las mujeres (PAS-Laboral Grupo 2 y 3), es escasa en general en el PAS, pero por el contrario hay una diferencia en el complemento de dirección a favor de las mujeres en el PAS-Laboral Grupo 2. Las diferencias también pueden explicarse por los estereotipos de género asociados a determinadas profesiones.

2.2. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN

Se contempla en este apartado del diagnóstico la evolución en la participación de hombres y mujeres en los órganos de gobierno de la US y órganos colegiados de representación de los distintos colectivos que conforman la comunidad universitaria.

Se analizan los niveles de paridad en Consejo de Dirección, Equipo de Gobierno, Claustro, Consejo de Gobierno, Consejo Social y Comisiones Delegadas. También se observa el comportamiento en este sentido en Direcciones de Centros Propios y Departamentos.

Concluye este apartado con los órganos de representación de trabajadores y trabajadoras (juntas de personal y comités de empresa) así como del alumnado (CADUS).

En general ha habido una evolución muy positiva hacia la paridad en los Órganos de Gobierno y Representación. Esta evolución positiva ya se apreciaba en el Diagnóstico de género anterior, manteniéndose la paridad en los órganos en los que ya se había alcanzado, Equipo de Gobierno (Gráfica 70), Claustro (Gráficas 74 y 76), Consejo de Gobierno (Gráfica 77). Mejoran los resultados en los que aún no habían llegado al equilibrio en el curso 2012/13, como las Comisiones Delegadas del Consejo de Gobierno (Gráfica 78), no así en Consejo Social (Gráfica 80) o los Institutos Universitarios (Gráfica 84).

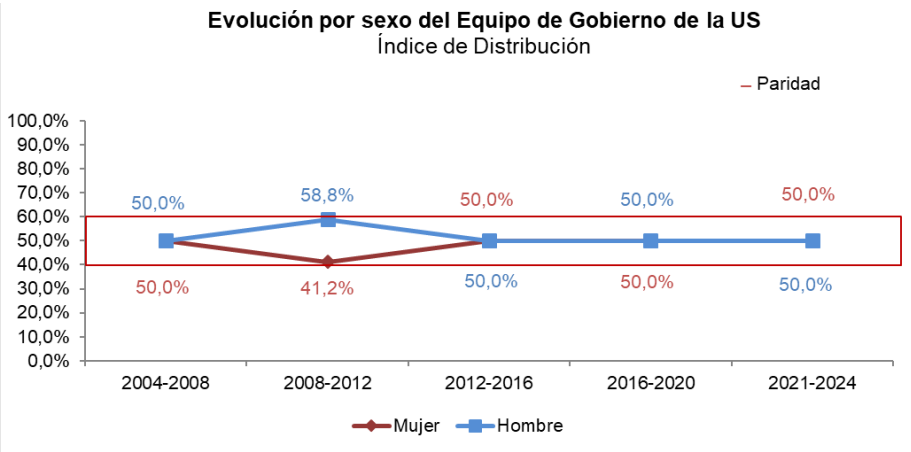
No se consigue la paridad en las direcciones de Departamentos Universitarios (Gráficas 83) e Institutos Universitarios (Gráfica 84) en los que hay una brecha en ambos casos a favor de los hombres. En cuanto a los equipos de gobierno de los Centros Propios, están dentro de la paridad, aunque a favor de los hombres (57%) (Gráfica 82 y Tabla 21).

Estos resultados, tal y como ya se pudo observar en el diagnóstico de igualdad de 2014, ponen de manifiesto la eficacia de la medida que se adoptó en el Reglamento General de Régimen Electoral (Acuerdo 2/CU 19-5-11) para propiciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las elecciones para cubrir más de un puesto. Sin embargo, habrá que arbitrar otro tipo de medidas, encaminadas a incentivar a las mujeres para promover su presencia en los puestos de toma de decisiones y responsabilidad de Centros Propios y Departamentos.

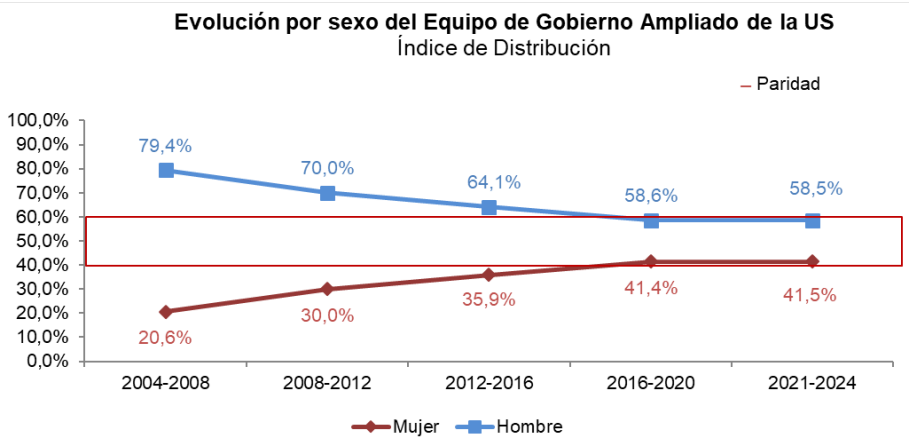
Mejoran y llegan a la paridad los órganos de representación del PDI (Junta de Personal del PDI y Comité de Empresa PDI Laboral) (Gráfica 85) y alumnado (CADUS) (Gráfica 86). Sin embargo, no se consigue el equilibrio en los órganos de representación del PAS, (Junta de Personal de PAS y Comité de Empresa del PAS Laboral), resultados similares a los del 2014.

Avanzar en la presencia equilibrada en los órganos de gobierno y comisiones es el objetivo 2.1 del II Plan de Igualdad de la US, dentro del Eje Representación, Participación de la Igualdad.

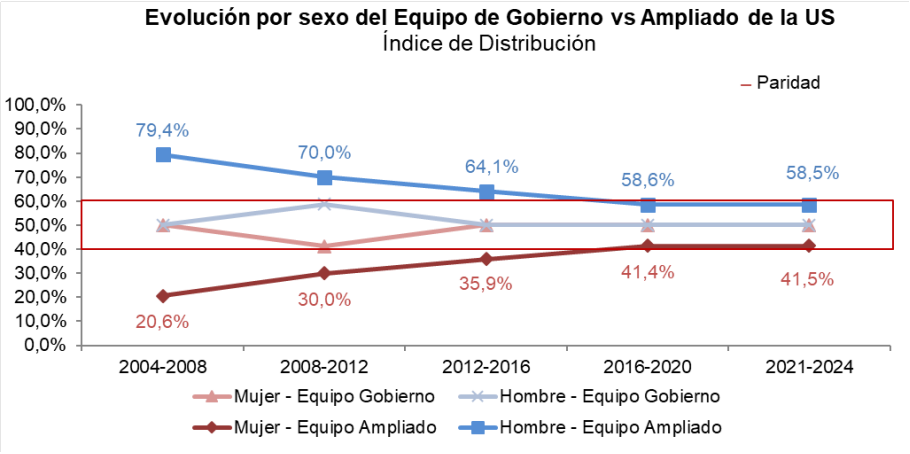
2.2.1.Equipo de Gobierno



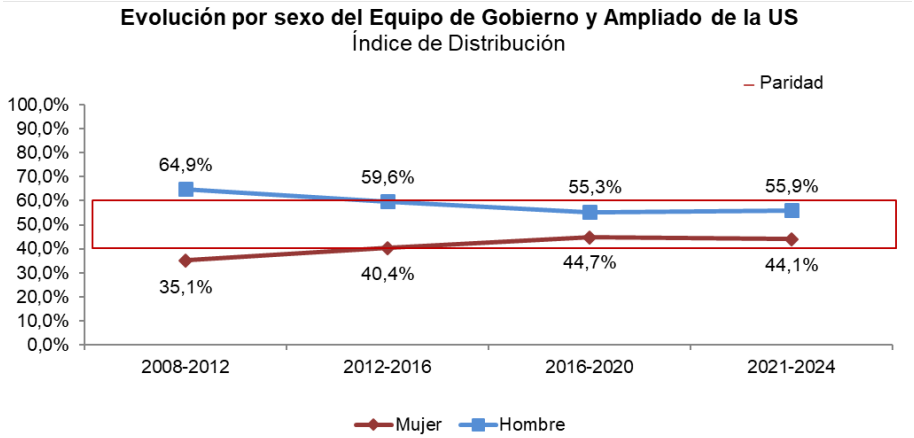
Gráfica 70
Fuente Secretaria General y web de la US
Datos de 2021-2024 a 13/05/2021



Gráfica 71
Fuente Secretaria General y web de la US
Datos de 2021-2024 a 13/05/2021



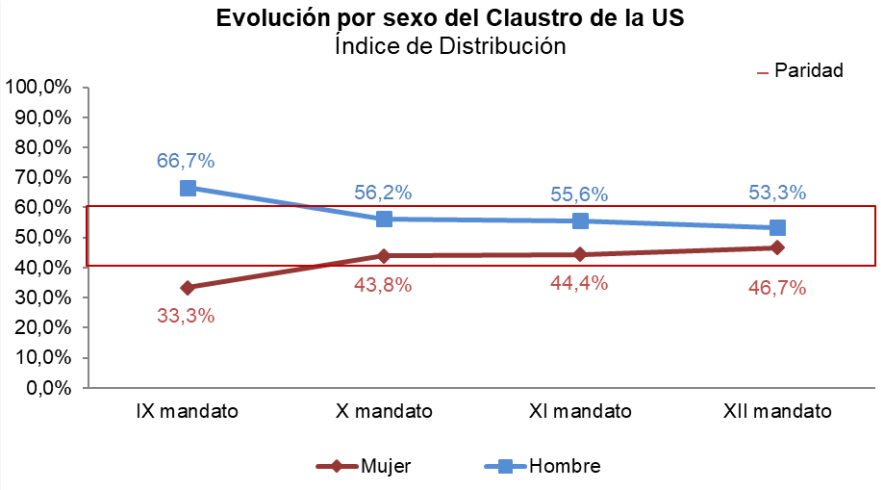
Gráfica 72
Fuente Secretaria General y web de la US
Datos de 2021-2024 a 13/05/2021



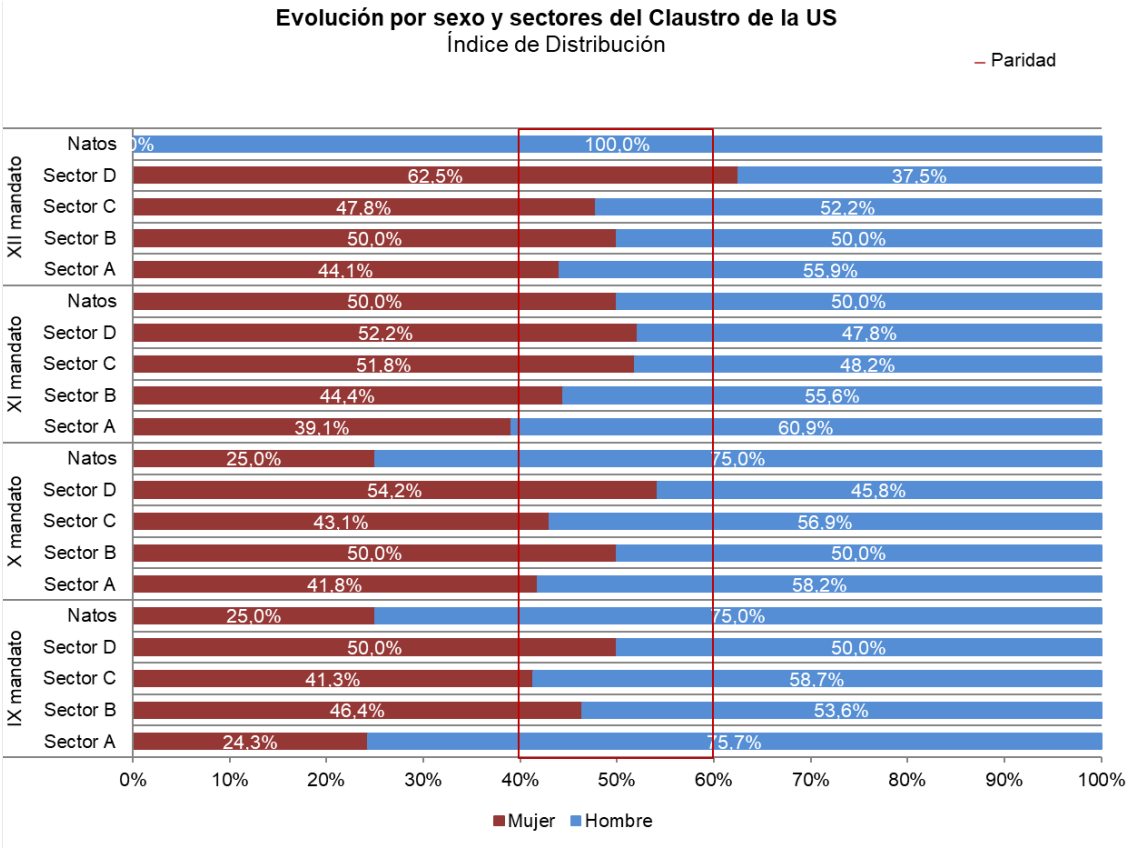
Gráfica 73
Fuente Secretaria General y web de la US
Datos de 2021-2024 a 13/05/2021

2.2.2.Claustro

2.2.2.1. Composición

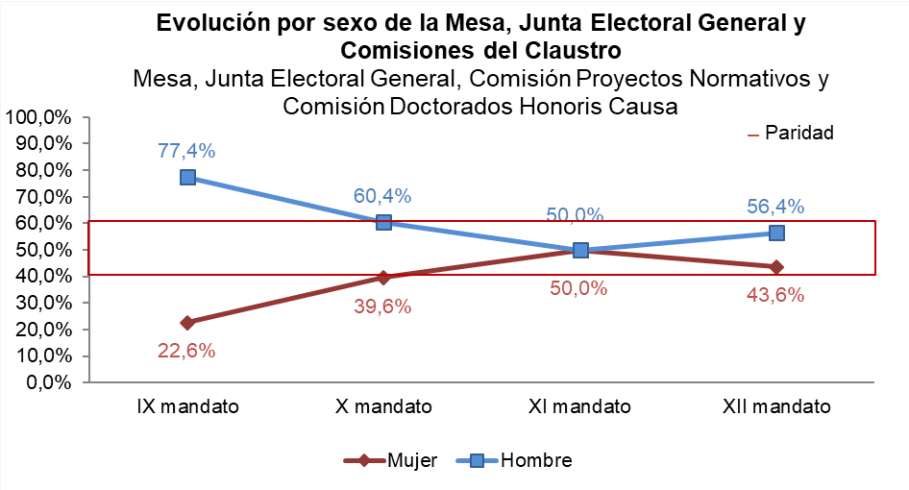


Gráfica 74
Fuente Web de la US



Gráfica 75
Fuente Web de la US
Datos del Claustro XII mandato a 13/05/2021

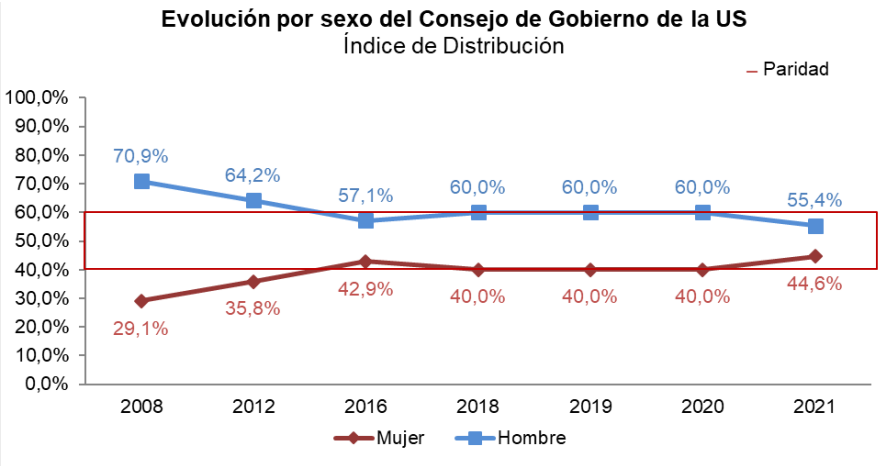
2.2.2.2. Mesa del Claustro, Junta Electoral General y Comisiones delegadas del Claustro.



Gráfica 76
Fuente Web de la US
Datos del Claustro XII mandato a 13/05/2021

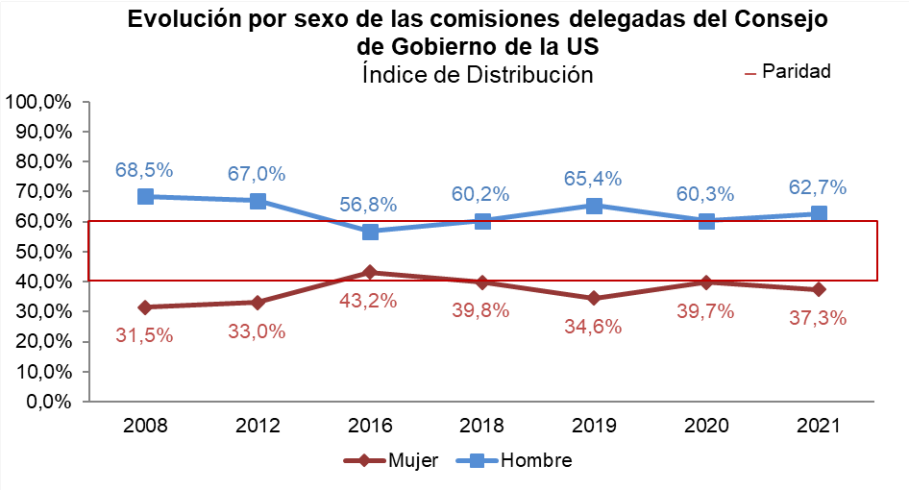
2.2.3.Consejo de Gobierno

2.2.3.1. Composición



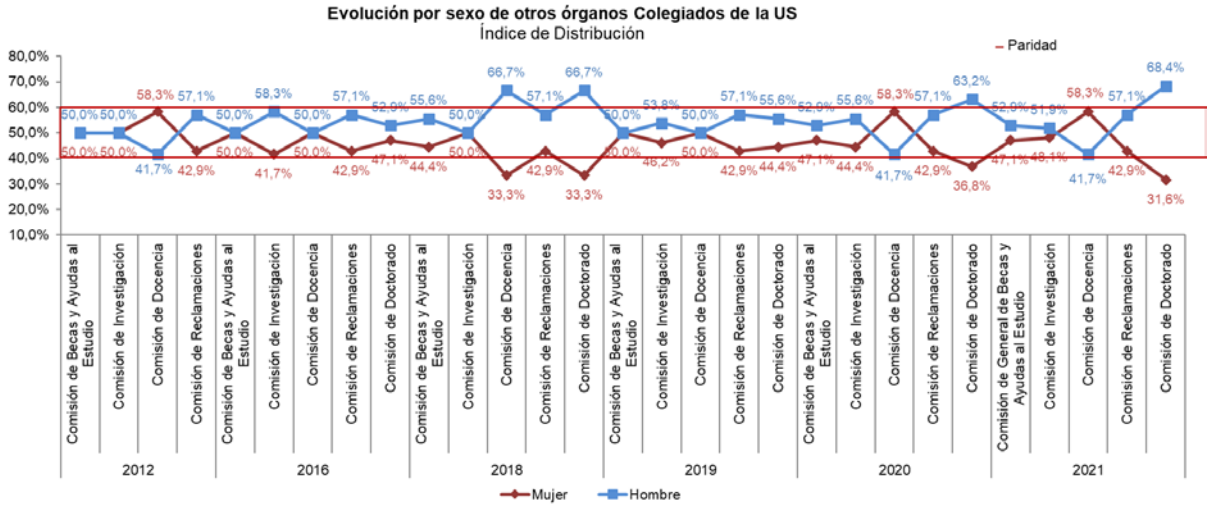
Gráfica 77
Fuente Web de la US

2.2.3.2. Comisiones delegadas de Consejo de Gobierno



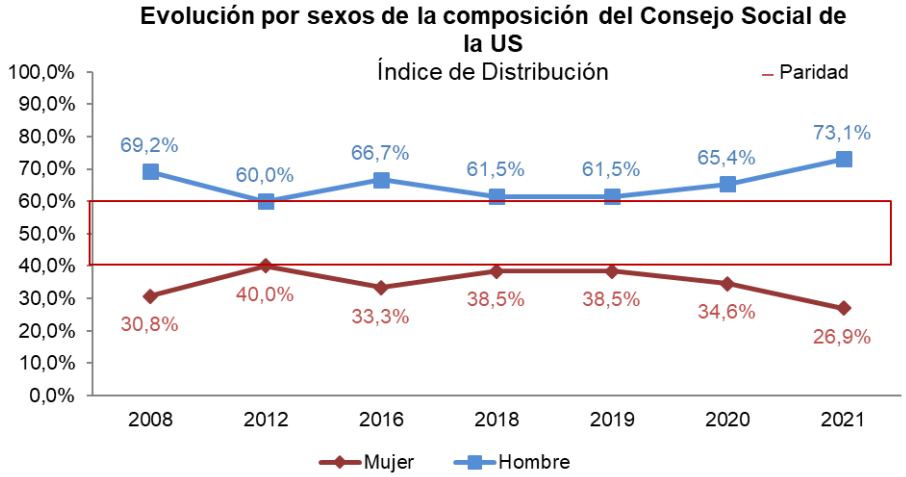
Gráfica 78
Fuente Web de la US

2.2.4.Otros Órganos Colegiados



Gráfica 79
Fuente Web de la US

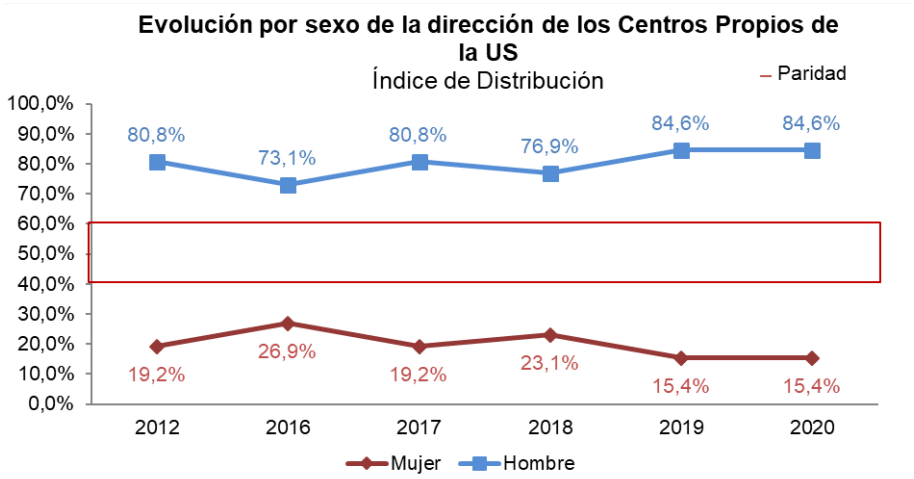
2.2.5.Consejo Social



Gráfica 80
Fuente Consejo Social de la US

2.2.6.Centros Propios

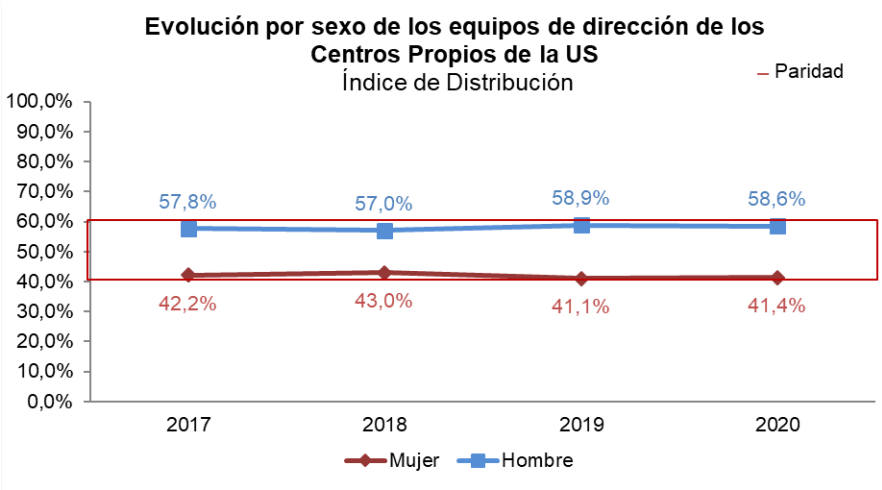
2.2.6.1. Dirección de Centros Propios



Gráfica 81
Fuente Web de la US

2.2.6.2. Equipo de Gobierno de Centros Propios

Coincidiendo con la auditoría retributiva, se puede observar que la paridad se va ganando en los equipos directivos de los centros y departamentos, pero donde hay más concentración de poder hay menos presencia de mujeres. El cargo con menos mujeres sigue siendo decana/directora de escuela universitaria y directora de departamento al que, en muchas ocasiones, se llega desde el desempeño de cargos de vicedecana o subdirectora o secretaria.

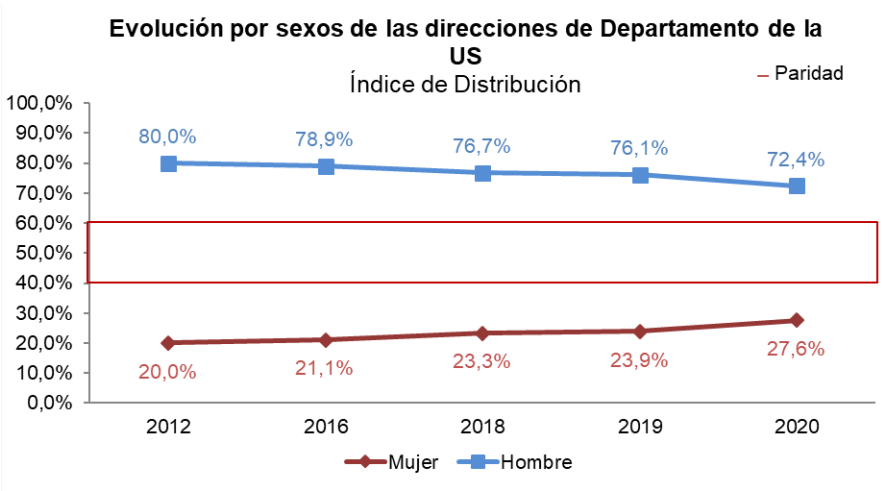


Gráfica 82
Fuente Web de la US y de los Centros

Evolución por sexos del Equipo de Gobierno de los Centros Propios de la US		Mujer	Hombre	TOTAL	ID			BG
					Mujer	Hombre	Equilibrio	
2017	Escuela Internacional de Posgrado	2	1	3	66,7%	33,3%	✗	33,3%
	Escuela Politécnica Superior	2	5	7	28,6%	71,4%	✗	-42,9%
	Escuela Técnica Superior de Arquitectura	3	5	8	37,5%	62,5%	✗	-25,0%
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería	3	7	10	30,0%	70,0%	✗	-40,0%
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica	2	4	6	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación	3	4	7	42,9%	57,1%	✓	-14,3%
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática	1	6	7	14,3%	85,7%	✗	-71,4%
	Facultad de Bellas Artes	3	4	7	42,9%	57,1%	✓	-14,3%
	Facultad de Biología	1	6	7	14,3%	85,7%	✗	-71,4%
	Facultad de Ciencias de la Educación	4	3	7	57,1%	42,9%	✓	14,3%
	Facultad de Ciencias del Trabajo	4	3	7	57,1%	42,9%	✓	14,3%
	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	6	2	8	75,0%	25,0%	✗	50,0%
	Facultad de Comunicación	5	3	8	62,5%	37,5%	✗	25,0%
	Facultad de Derecho	3	5	8	37,5%	62,5%	✗	-25,0%
	Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología	5	4	9	55,6%	44,4%	✓	11,1%
	Facultad de Farmacia	4	3	7	57,1%	42,9%	✓	14,3%
	Facultad de Filología	3	4	7	42,9%	57,1%	✓	-14,3%
	Facultad de Filosofía	1	6	7	14,3%	85,7%	✗	-71,4%
	Facultad de Física	3	3	6	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Facultad de Geografía e Historia	2	5	7	28,6%	71,4%	✗	-42,9%
	Facultad de Matemáticas	1	5	6	16,7%	83,3%	✗	-66,7%
	Facultad de Medicina	3	5	8	37,5%	62,5%	✗	-25,0%
	Facultad de Odontología	1	2	3	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
	Facultad de Psicología	5	2	7	71,4%	28,6%	✗	42,9%
	Facultad de Química	2	4	6	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
	Facultad de Turismo y Finanzas	4	3	7	57,1%	42,9%	✓	14,3%
	TOTAL 2017	76	104	180	42,2%	57,8%	✓	-15,6%
2018	Escuela Internacional de Posgrado	2	1	3	66,7%	33,3%	✗	33,3%
	Escuela Politécnica Superior	1	6	7	14,3%	85,7%	✗	-71,4%
	Escuela Técnica Superior de Arquitectura	3	5	8	37,5%	62,5%	✗	-25,0%
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería	3	7	10	30,0%	70,0%	✗	-40,0%
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica	2	4	6	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación	3	4	7	42,9%	57,1%	✓	-14,3%
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática	2	5	7	28,6%	71,4%	✗	-42,9%
	Facultad de Bellas Artes	2	5	7	28,6%	71,4%	✗	-42,9%
	Facultad de Biología	1	5	6	16,7%	83,3%	✗	-66,7%
	Facultad de Ciencias de la Educación	4	3	7	57,1%	42,9%	✓	14,3%
	Facultad de Ciencias del Trabajo	4	3	7	57,1%	42,9%	✓	14,3%
	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	6	2	8	75,0%	25,0%	✗	50,0%
	Facultad de Comunicación	6	2	8	75,0%	25,0%	✗	50,0%
	Facultad de Derecho	3	5	8	37,5%	62,5%	✗	-25,0%
	Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología	4	5	9	44,4%	55,6%	✓	-11,1%
	Facultad de Farmacia	4	3	7	57,1%	42,9%	✓	14,3%
	Facultad de Filología	3	4	7	42,9%	57,1%	✓	-14,3%
	Facultad de Filosofía	2	5	7	28,6%	71,4%	✗	-42,9%
	Facultad de Física	3	3	6	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Facultad de Geografía e Historia	2	5	7	28,6%	71,4%	✗	-42,9%
	Facultad de Matemáticas	3	3	6	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Facultad de Medicina	3	5	8	37,5%	62,5%	✗	-25,0%
	Facultad de Odontología	1	2	3	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
	Facultad de Psicología	5	2	7	71,4%	28,6%	✗	42,9%
	Facultad de Química	2	4	6	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
	Facultad de Turismo y Finanzas	3	4	7	42,9%	57,1%	✓	-14,3%
	TOTAL 2018	77	102	179	43,0%	57,0%	✓	-14,0%
2019	Escuela Internacional de Posgrado	2	1	3	66,7%	33,3%	✗	33,3%
	Escuela Politécnica Superior	1	6	7	14,3%	85,7%	✗	-71,4%
	Escuela Técnica Superior de Arquitectura	3	6	9	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería	2	8	10	20,0%	80,0%	✗	-60,0%
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica	3	3	6	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación	3	4	7	42,9%	57,1%	✓	-14,3%
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática	2	5	7	28,6%	71,4%	✗	-42,9%
	Facultad de Bellas Artes	3	4	7	42,9%	57,1%	✓	-14,3%
	Facultad de Biología	1	4	5	20,0%	80,0%	✗	-60,0%
	Facultad de Ciencias de la Educación	4	4	8	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Facultad de Ciencias del Trabajo	4	3	7	57,1%	42,9%	✓	14,3%
	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	5	3	8	62,5%	37,5%	✗	25,0%
	Facultad de Comunicación	6	2	8	75,0%	25,0%	✗	50,0%
	Facultad de Derecho	3	5	8	37,5%	62,5%	✗	-25,0%
	Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología	4	5	9	44,4%	55,6%	✓	-11,1%
	Facultad de Farmacia	4	3	7	57,1%	42,9%	✓	14,3%
	Facultad de Filología	2	5	7	28,6%	71,4%	✗	-42,9%
	Facultad de Filosofía	2	5	7	28,6%	71,4%	✗	-42,9%
	Facultad de Física	3	3	6	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Facultad de Geografía e Historia	2	5	7	28,6%	71,4%	✗	-42,9%
	Facultad de Matemáticas	3	3	6	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Facultad de Medicina	3	5	8	37,5%	62,5%	✗	-25,0%
	Facultad de Odontología	1	3	4	25,0%	75,0%	✗	-50,0%
	Facultad de Psicología	3	3	6	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Facultad de Química	1	5	6	16,7%	83,3%	✗	-66,7%
	Facultad de Turismo y Finanzas	4	3	7	57,1%	42,9%	✓	14,3%
	TOTAL 2019	74	106	180	41,1%	58,9%	✓	-17,8%
2020	Escuela Internacional de Posgrado	2	1	3	66,7%	33,3%	✗	33,3%
	Escuela Politécnica Superior	1	6	7	14,3%	85,7%	✗	-71,4%
	Escuela Técnica Superior de Arquitectura	3	6	9	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería	2	8	10	20,0%	80,0%	✗	-60,0%
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica	3	3	6	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación	3	4	7	42,9%	57,1%	✓	-14,3%
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática	3	4	7	42,9%	57,1%	✓	-14,3%
	Facultad de Bellas Artes	3	4	7	42,9%	57,1%	✓	-14,3%
	Facultad de Biología	1	5	6	16,7%	83,3%	✗	-66,7%
	Facultad de Ciencias de la Educación	4	4	8	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Facultad de Ciencias del Trabajo	4	3	7	57,1%	42,9%	✓	14,3%
	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	5	3	8	62,5%	37,5%	✗	25,0%
	Facultad de Comunicación	6	2	8	75,0%	25,0%	✗	50,0%
	Facultad de Derecho	3	5	8	37,5%	62,5%	✗	-25,0%
	Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología	4	5	9	44,4%	55,6%	✓	-11,1%
	Facultad de Farmacia	4	3	7	57,1%	42,9%	✓	14,3%
	Facultad de Filología	2	5	7	28,6%	71,4%	✗	-42,9%
	Facultad de Filosofía	2	5	7	28,6%	71,4%	✗	-42,9%
	Facultad de Física	3	3	6	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Facultad de Geografía e Historia	2	5	7	28,6%	71,4%	✗	-42,9%
	Facultad de Matemáticas	3	3	6	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Facultad de Medicina	3	5	8	37,5%	62,5%	✗	-25,0%
	Facultad de Odontología	1	3	4	25,0%	75,0%	✗	-50,0%
	Facultad de Psicología	3	3	6	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Facultad de Química	1	5	6	16,7%	83,3%	✗	-66,7%
	Facultad de Turismo y Finanzas	4	3	7	57,1%	42,9%	✓	14,3%
	TOTAL 2020	75	106	181	41,4%	58,6%	✓	-17,1%

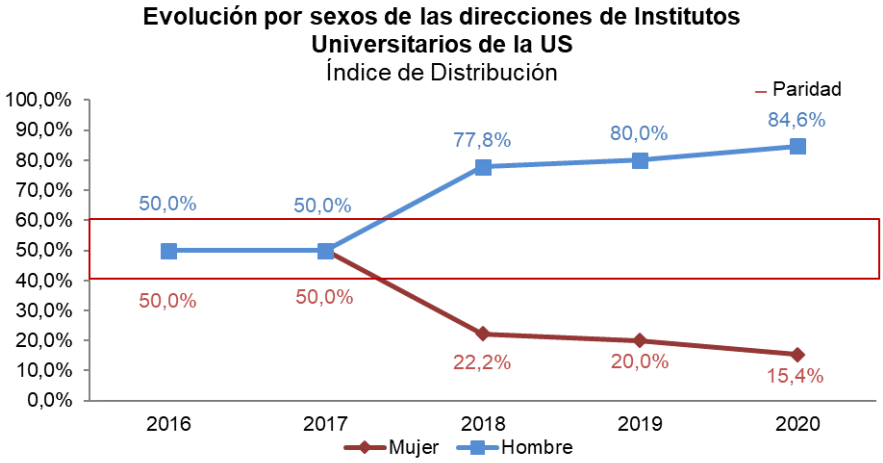
Tabla 21
Fuente Web de la US y de los centros Propios

2.2.7.Departamentos Universitarios



Gráfica 83
Fuente Web de la US y Vicerrectorado de Ordenación Académica

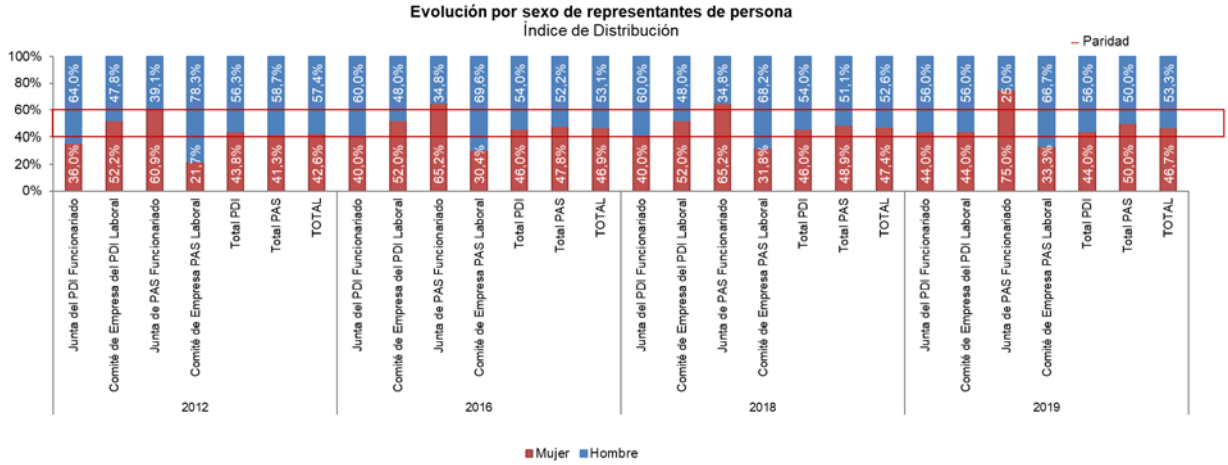
2.2.8.Institutos Universitarios



Gráfica 84
Fuente Web del Vicerrectorado de Investigación y de los Institutos Universitarios

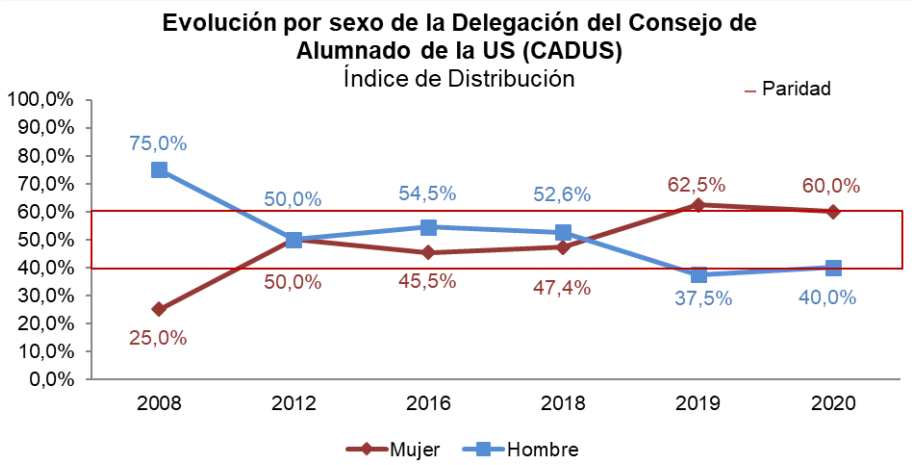
Los órganos de representación, tanto de trabajadores y trabajadoras como de alumnado, son paritarios a excepción de la Junta de Personal del PAS funcionario

2.2.9.Órganos de Representación de los/as Trabajadores/as



Gráfica 85
Fuente Recursos Humanos de la US
Sin datos del 2020

2.2.10. Órgano de Representación de Estudiantes (CADUS)



Gráfica 86
Fuente CADUS

2.3. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Las medidas puestas en marcha en relación a los objetivos de *promover un entorno libre de acoso en la comunidad universitaria* y *garantizar la igualdad de oportunidades a través de la conciliación y corresponsabilidad* constituyen el primer Eje del II Plan de Igualdad de la US.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, además de una obligación legal, es una apuesta estratégica para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como se recogió en el II Plan de Igualdad de la US (2º Objetivo del 1º eje) y se recoge en el III Plan. Es también una estrategia necesaria para la consecución de entornos de trabajo más saludables y una organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres podamos hacer compatibles las diferentes facetas de la vida. La apuesta por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye, entendemos, a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres con el fin de que el desarrollo en todos los ámbitos vitales (progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal) sean una realidad.

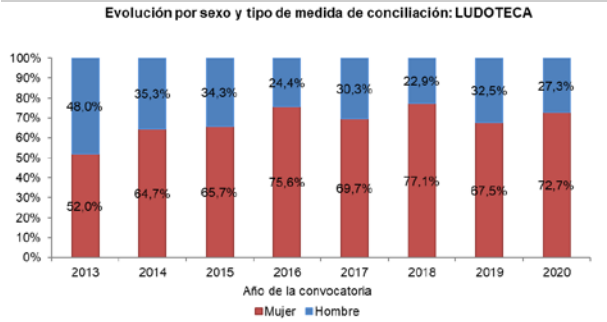
Además de los acuerdos para el PDI y PAS en las distintas mesas de negociación, la US ha desarrollado Programas y Medidas de Conciliación y Corresponsabilidad dirigidos a toda la comunidad universitaria: escuelas infantiles, campamentos vacacionales, abono infantil, ludotecas, bolsa de canguros, salas de lactancia materna, programa de respiro familiar, programa de ocio y tiempo libre para jóvenes en situación de dependencia, programa de ocio y tiempo libre para personas mayores (atención al cuidado de personas dependientes). Para mayor información ver la Evaluación del II Plan en el anexo 4.1.

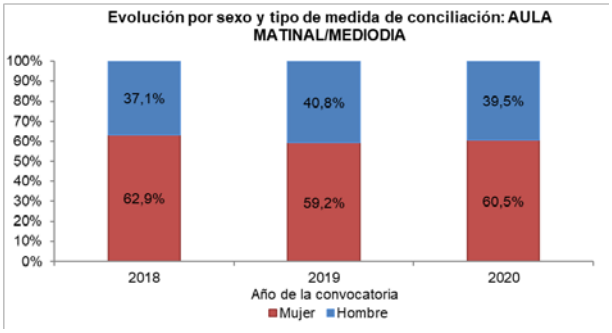
Para facilitar el acceso de la comunidad universitaria a todas estas medidas, se ha elaborado una Guía de Programas y Medidas de Conciliación y Corresponsabilidad de la US (https://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/04/Guia-de-Programas-y-Medidas-Conciliacion-Corresponsabilidad-US_v20181213.pdf).

A los programas anteriores, se suman las ayudas de Acción Social para la conciliación. En la siguiente tabla se recoge la evolución del presupuesto ejecutado en medidas de conciliación.

Evolución del gastos en los tipos de medidas de conciliación		
CONVOCATORIA	**GASTO AYUDAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**	**EJECUTADO EN PRESUPUESTO**
2013	116.064,52 €	2014
2014	135.633,88 €	2015
2015	157.729,87 €	2016
2016	175.564,02 €	2017
2017	182.151,98 €	2018
2018	217.578,28 €	2019
2019	220.972,90 €	2020
2020	162.937,76 €	2021

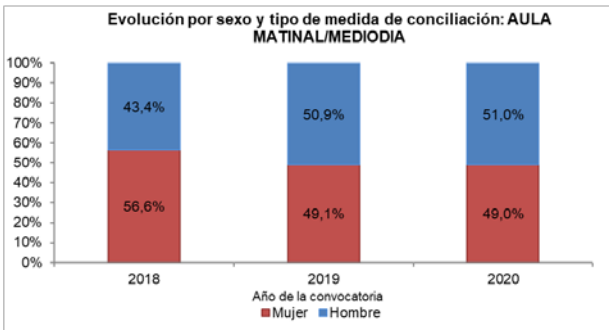
Tabla 22
Fuente Acción Social

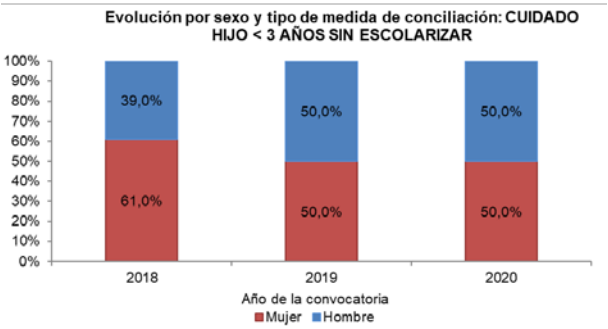




Gráfica 87
Fuente Acción Social

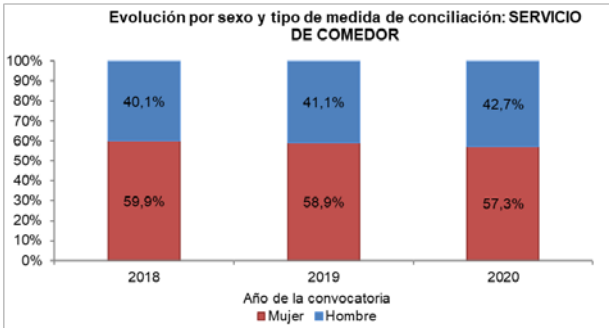
Gráfica 88
Fuente Acción Social

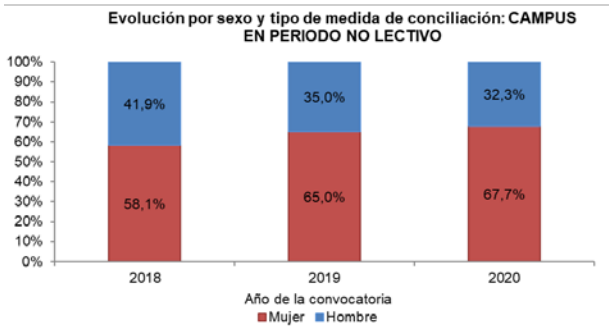




Gráfica 89
Fuente Acción Social

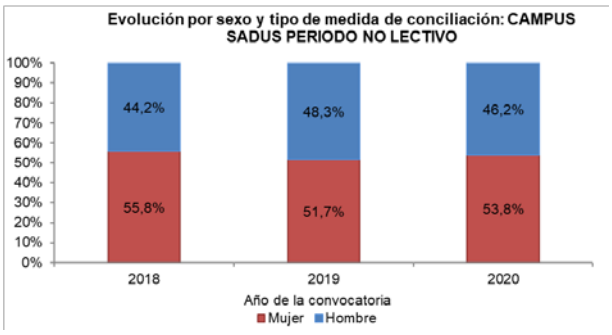
Gráfica 90
Fuente Acción Social



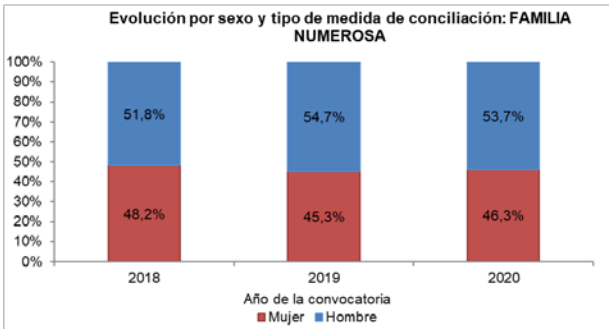


Gráfica 91
Fuente Acción Social

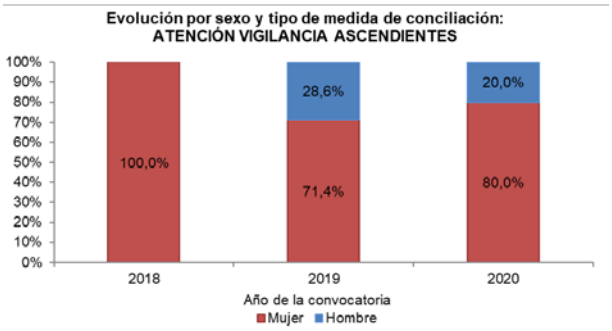
Gráfica 92
Fuente Acción Social



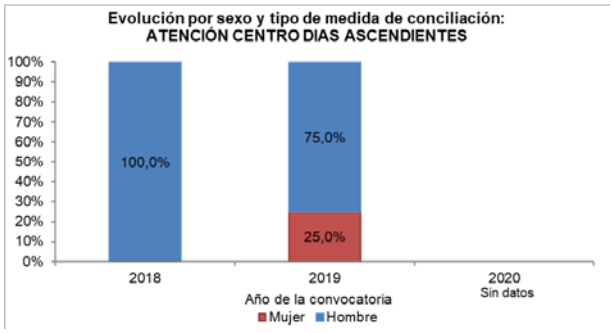
Gráfica 93
Fuente Acción Social



Gráfica 94
Fuente Acción Social



Gráfica 95
Fuente Acción Social



Gráfica 96
Fuente Acción Social

Se ha avanzado en horarios y condiciones que faciliten la asistencia a reuniones y actividades de formación (Consultar la Evaluación del II Plan en el Anexo 4.1 de esto documento).

En el caso del PDI se ha puesto en marcha la opción de reducción voluntaria de docencia: “Las profesoras que finalicen su permiso de maternidad podrán solicitar una reducción de la docencia presencial de hasta un total de 75 horas en proporción a su régimen de dedicación y para su distribución durante tres cursos académicos consecutivos desde la finalización de su permiso de maternidad. También podrán solicitarlo los profesores en un número de horas proporcional a la duración del permiso de paternidad y a su régimen de dedicación.” (http://bous.us.es/2019/BOUS-08-2019/Numero%208/07Acuerdo6.4).

Evolución programas de Respito Familiar de la US	2020	2019	2018	2017				2016	2015
Programa de Ocio y Tiempo Libre para Jóvenes en situación de Dependencia									
Nª usuarios/as con dependencia	10	12	14	14				12	10
Nº de voluntariado acompañante	8	15	15	15				22	15
Programa de Ocio y Tiempo Libre Intergeneracional (Personas Mayores solas y jóvenes universitarios/as)									
Nª usuarios/as con dependencia	0*	27	35	37				10	
Nº de voluntariado acompañante	0*	7	24	35				18	
Programa de Respiro Familiar para miembros de la comunidad universitaria con Personas dependientes a su cargo									
Nª usuarios/as con dependencia	28	34	33	29				33	30
Nª becarias y/o prácticas de apoyo	13	11	15	17				15	14

* no se ha puesto en marcha, por no salir la convocatoria de subvención.

Tabla 23
Fuente SACU

2.4. PREVENCIÓN DEL ACOSO

La actuación más importante en relación al primer objetivo del II Plan de Igualdad ha sido, a partir de la experiencia del primer protocolo puesto en marcha frente al acoso en 2013, la modificación en 2018 del "Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en las situaciones de Acoso en la Universidad de Sevilla" (BOUS nº 7, Acuerdo 9.1 de Consejo de Gobierno de la US, de 19 de junio de 2018). Tras un proceso abierto y participativo de reflexión y aportaciones de la comunidad universitaria y personas expertas externas se modificó el protocolo con el objetivo de incluir nuevas formas de acoso, agilizar su aplicación e incorporar la participación de la comunidad universitaria en el Comité para la Prevención, Evaluación e Intervención (CPEIA).

Su ámbito de aplicación alcanza a toda la comunidad universitaria, cualquier persona que estudie, trabaje, o preste sus servicios en la US ha de respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso. En el protocolo de 2018 se ampliaron los supuestos de acoso, contemplándose: acoso discriminatorio, acoso psicológico o moral, acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, acoso por orientación sexual o expresión o identidad de género y ciberacoso.

En el nuevo Protocolo se insiste en su finalidad preventiva: no son procesos judiciales, ni administrativos, ni disciplinarios. Han de estar para proteger y reparar la salud individual y ambiental y para defender los derechos fundamentales (salud y carrera académica y/o laboral de las personas afectadas). En este sentido, se cambia la palabra denuncia por "solicitud de intervención". Entre las medidas preventivas se contemplan un plan de comunicación, elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, formación a la comunidad universitaria, estudios y evaluación de riesgos psicosociales, clima laboral, creación de la Red de Referentes para la Convivencia y Buentrato en la US.

Una de las mayores fortalezas en la atención a las personas de la comunidad universitaria de la US, y que nos diferencia de otras universidades, es la atención conjunta que se hace desde la Unidad para la Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. La complementariedad de ambos servicios, la coordinación y sinergia permite que la atención sea mejor. Entre los procedimientos de actuación hay que señalar que se pone en marcha el CPEIA (Comité Técnico para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de acoso) y una Comisión de Seguimiento posterior.

Todo el proceso ofrece garantías de respeto y protección a las personas, confidencialidad, diligencia y celeridad, imparcialidad, protección de la dignidad de las personas afectadas y protección y garantía de indemnidad.

Desde el 2014, el CPEIA ha recibido 12 solicitudes de intervención (Ver Memoria CPEIA 2014-2020 en el Anexo 4.3 de esto documento).

Este número de solicitudes de intervención hay que valorarlo como dato positivo, ya que supone una mayor conciencia de la comunidad universitaria frente a esta lacra, a la que se responde desde la institución con un compromiso de tolerancia

cero ante cualquier actitud que atente contra la dignidad de las personas. Las acciones de sensibilización y formación en temas de acoso y el mayor conocimiento que los distintos colectivos van teniendo de los recursos existentes y las medidas que se toman ante los diferentes casos fomentan que se comuniquen más casos y caminemos hacia una comunidad universitaria más igualitaria y saludable.

Nº de solicitudes de intervención por acoso			
Año	**Acoso laboral**	**Acoso sexual**	**Acoso por orientación sexual**
2014	0	1	0
2015	0	0	0
2016	2	0	1
2017	5	0	0
2018	0	0	0
2019	0	1	0
2020	1	0	1

Tabla 24
Fuente CPEIA

Además de las intervenciones, en el Protocolo se contempla un Plan de Prevención que consta de:

- Un Plan de Comunicación: Difusión del Protocolo con díptico de información difundido por redes sociales, y en las jornadas de bienvenida a estudiantes. En la Guía preventiva para empleados/a públicos e investigadores/as se indica cómo actuar ante el acoso y los canales que disponen.
- Asesoramiento a toda la comunidad universitaria y para ello la Unidad para la Igualdad y el Servicio de Prevención trabajan conjuntamente. Se une el desarrollo de la Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato en la US.
- Procedimiento de gestión de conflictos interpersonales.
- La formación es fundamental para prevenir, y se dispone de un plan de formación en el ámbito de los factores psicosociales, con cursos sobre acoso, ciberacoso, nociones del conflicto, mediación, etc. También hay un Plan de Formación para la Red de Referentes y, en el contexto de la Red de Voluntariado para la Detección y Apoyo de Víctimas de Violencia de Género.
- Se están impulsando trabajos de investigación sobre el acoso, conflictos y conductas inapropiadas, para disponer de mejores herramientas para prevenir.

La Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato en la US se constituye como grupo de expertos y expertas implicadas y formadas en estos aspectos, con la idea de que estén más cerca de cada una de las personas de nuestra comunidad y que, trabajando en red y en permanente coordinación con la Unidad para la Igualdad y el Servicio de Prevención de riesgos Laborales (SEPRUS), consigan un efecto multiplicador en la sensibilización y fomento de buentrato, así como de la prevención de relaciones tóxicas. Se recogen sus objetivos y funciones en la web de la Unidad para la Igualdad http://igualdad.us.es/?page_id=2014.

Como parte de la sensibilización en materia de acoso, aparte de otras actividades que se pueden consultar en la evaluación del II Plan, hemos de destacar las dos jornadas que se han organizado desde la US de Reflexión ante el Acoso en la Universidad, con la meta de dar una mejor respuesta ante las situaciones de acoso que puedan darse en las universidades. Universidades de toda España, a través de sus unidades de igualdad y servicios de prevención, reflexionamos y debatimos sobre el abordaje práctico de los distintos tipos de acoso en las universidades y compartimos las experiencias en buenas prácticas en aplicación de la normativa vigente en materia de prevención y actuación en situaciones de acoso.

2.5. SENSIBILIZACIÓN Y ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Este es uno de los ejes de mayor importancia para avanzar en igualdad, pues la construcción de la igualdad ha de pasar por el cambio de valores, actitudes y comportamientos de las personas que conforman la comunidad universitaria. Entre los objetivos dentro de este eje se encontraban *Formación para la utilización de un lenguaje integrador, Promover el reconocimiento de aquellas personas, departamentos o centros que destaquen por sus trabajos y buenas prácticas en materia de igualdad, Formar a la comunidad universitaria para la sensibilización en materia de género* e *Impulsar labores de sensibilización y concienciación.*

Una estrategia de sensibilización es poner en valor, visibilizar y reconocer a personas, grupos, departamentos o centros que destaquen por sus trabajos y buenas prácticas en igualdad. Hay que destacar la elaboración y difusión del vídeo “Universitarias que abren camino. Primeras mujeres en la US” o el anual “Premio a los mejores TFG, TFM y Tesis Doctorales en materia de Igualdad de Género” (4 ediciones).

Se han realizado más de 250 actividades desde la Unidad para la Igualdad entre 2014 y 2020 y otras actividades del CICUS.

A través de cursos, guías y difusión de instrumentos se ha fomentado el uso de un lenguaje integrador, aunque hay que seguir insistiendo.

Cabe destacar las seis ediciones de la Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las víctimas de Violencia de Género en la US. Han recibido una formación teórico-práctica 631 estudiantes y 126 PDI/PAS. Participar en la Red tiene un efecto multiplicador de sensibilización y personas activas por la igualdad.

Por la preocupación que ya se puso de manifiesto en el diagnóstico, se ha tenido especial interés en las actuaciones encaminadas a combatir los estereotipos de género presentes en la elección de estudios y se han fomentado actuaciones con Institutos de Enseñanza Secundaria o actividades de visibilización de mujeres exitosas en el campo de las STEM que puedan servir de referencia a otras mujeres.

La US ha participado en las Campañas Internacionales relacionadas con la Igualdad: 11 de febrero, Día Internacional de la Niña y la Mujer en la Ciencia; 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres (que se celebra con los Miércoles Violeta

de marzo de la US) o; 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

Muchas de las actividades señaladas y otras muchas, se han realizado en el marco de la convocatoria anual de ayudas y subvenciones de iniciativas para la Igualdad. Desde 2014 se han concedido 110 ayudas y 58 subvenciones, de las 324 y 174 presentadas respectivamente.

La información detallada de las actividades de formación y sensibilización forman parte de la evaluación del II Plan de Igualdad recogida en el Anexo 4.1 de este documento.

2.6. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Fomentar la perspectiva de género en los estudios de Grado y Postgrado y *Promover la investigación con perspectiva de género y la presencia de mujeres en la gestión de la investigación* son los dos objetivos formulados para este cuarto eje del II Plan de Igualdad.

Además de estar en elaboración las primeras guías para introducir la perspectiva de género en la docencia, señalar que se han realizado varios cursos y encuentros para este fin. Es de gran satisfacción corroborar la consolidación del Máster Oficial de Estudios de Género y Desarrollo Profesional, así como diversos estudios propios en materia de género. (ver Anexo 4.1 de este documento).

En cuanto a la investigación, además de los resultados analizados en el diagnóstico, y la promoción de estudios en materia de igualdad con la convocatoria de premios a los mejores TFG, TFM y Tesis Doctorales, cabe destacar las 2 ediciones del curso "¿Por qué y cómo introducir la perspectiva de género en la investigación?"

2.7. IMAGEN Y DIFUSIÓN

En este quinto y último eje se pretendía *Difundir el Plan de Igualdad* y *Ampliar, profundizar y revisar el diagnóstico de género de la US periódicamente*.

Todas las actuaciones, instrumentos, recursos, novedades se publican en la Web de Igualdad (www.igualdad.us.es), web nueva, más atractiva y fácil en su navegación.

Además, se realiza difusión de las actuaciones más importantes en colaboración con la Dirección de Comunicación a través del BINUS, redes sociales, etc.

RadiUS, la radio de la US, tiene en su parrilla dos programas específicos de Igualdad:

- *I-Radiando Igualdad*, coordinado por la Unidad para la Igualdad, que pretende promover la igualdad a través de un programa mensual de unos 40 minutos, que conmueva a través de la música y de distintas opiniones, presentando mujeres sabias y empoderadas, debates, noticias...

- *¿Igual-Da?* Es un espacio dedicado a visibilizar a las mujeres desde una perspectiva diversa. Se pone el foco tanto en mujeres invisibles, cuyas historias de vida han pasado injustamente desapercibidas y mujeres que abren caminos, donde a través de entrevistas en primera persona, se da voz a mujeres que han roto el techo de cristal de distintos ámbitos profesionales.

3. III PLAN DE IGUALDAD 2022-2024

EJE 1. OPORTUNIDADES PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

OBJETIVO 1.1. Promover un entorno libre de acoso en la comunidad universitaria

OBJETIVO 1.2. Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad de los cuidados

OBJETIVO 1.3. Contribuir a la reducción de desigualdades en salud por razón de género

OBJETIVO 1.4. Fomentar la igualdad en grupos de mujeres minoritarios (por discapacidad, procedencia, diversidad sexual, identidad de género, etnia, monoparentalidad, etc.)

EJE 2. REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN IGUALITARIAS

OBJETIVO 2.1. Implantar políticas universitarias a favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

OBJETIVO 2.2. Avanzar en la presencia equilibrada en los órganos de gobierno y en las comisiones delegadas y asesoras de la US

OBJETIVO 2.3. Establecer sinergias con otras instituciones o entidades que fomenten el trabajo intersectorial y cooperativo por la igualdad

EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD

OBJETIVO 3.1. Formación para la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista

OBJETIVO 3.2. Promover el reconocimiento de aquellas personas o colectivos que destaquen por sus trabajos y buenas prácticas en materia de igualdad

OBJETIVO 3.3. Formar a la comunidad universitaria para la sensibilización en materia de género

OBJETIVO 3.4. Impulsar labores de sensibilización y concienciación

OBJETIVO 3.5. Fomentar masculinidades saludables

OBJETIVO 3.6. Visibilizar mujeres que puedan ser referentes para avanzar en igualdad

OBJETIVO 3.7. Fomentar una cultura igualitaria en el respeto a la diversidad en todos los colectivos de la comunidad universitaria

EJE 4. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO 4.1. Fomentar la perspectiva de género en los estudios de Grado y Postgrado

OBJETIVO 4.2. Promover la investigación con perspectiva de género y la presencia de mujeres en la gestión de la investigación

E5. IMAGEN Y DIFUSIÓN

OBJETIVO 5.1. Difundir el Plan de Igualdad y visibilización de la Unidad para la Igualdad

OBJETIVO 5.2. Ampliar, profundizar y revisar el diagnóstico de género de la US periódicamente

EJE 1. OPORTUNIDADES PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN				
OBJETIVO 1.1. Promover un entorno libre de acoso en la comunidad universitaria				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M1.1.01. Desarrollo del Plan de Prevención recogido en el "Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en las situaciones de Acoso en la Universidad de Sevilla" aprobado por el CG en sesión celebrada el día 19 de junio de 2018.	Vic SSCSIC RRHH	Realizado SI/NO	Sí	
M1.1.02. Seguimiento del Protocolo. Elaboración de una memoria anual de las actuaciones realizadas en materia de acoso en la US.	CPEIA	Memoria anual	1/año	
M1.1.03. Diseño y desarrollo de un estudio y campaña investigación-acción contra el ciberacoso en la US	Vic SSCSIC	Campaña realizada	Sí	X
		Porcentaje de participación de la comunidad universitaria		
M1.1.04. Celebración, bianual, de una Jornada Nacional de Reflexión sobre el Acoso en la Universidad	Vic SSCSIC	Jornada realizada	1 / 2 años	X
M1.1.05. Diseño de una campaña para evitar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia de género en fiestas y encuentros en los que con más frecuencia se producen este tipo de conductas.	Vic SSCSIC Vic Estudiantes	Realizado SI/NO	Al menos 1	X
M1.1.06. Potenciar la Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato en la US.	Vic SSCSIC	Referentes en centros y servicios	75%	X
		Nº de acciones de la Red		
M1.1.07. Mantener una Edición anual de la Red de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la US	Unidad Igualdad	1 Edición / año	1 edición anual	

EJE 1. OPORTUNIDADES PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN				
OBJETIVO 1.2. Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad de los cuidados				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M1.2.01. Difundir y fomentar la utilización de la *Guía de Conciliación y Corresponsabilidad de la US*, por la comunidad universitaria.	Vic SSCSIC Dir Comunicación	Centros que la difunden / centros de la US	90%	X
M1.2.02. Creación de un espacio de reflexión y análisis sobre los elementos que inciden negativamente en la promoción y desarrollo laboral y/o académico de las mujeres de la US.	Unidad Igualdad Comis. Igualdad	Realizado SI/NO	Sí	X
M1.2.03. Actualizar estudio sobre el grado de satisfacción con las medidas de conciliación de la US y sobre sus propuestas de mejora.	Unidad Igualdad Comis. Igualdad	Realizado SI/NO	Sí	
M1.2.04. Promover medidas de conciliación en el colectivo del PDI.	Vic SSCSIC Vic PDI / RRHH	Realizado SI/NO	Sí	X
M1.2.05. Promover la ampliación de los recursos de la US destinadas a la conciliación corresponsable.	RRHH	Recursos Acción Social (AS) destinados a la conciliación / Recursos AS		
M1.2.06. Impulsar el incremento de los recursos del programa de atención a las personas de la comunidad universitaria con familiares dependientes a su cargo.	RRHH	Recursos AS destinados a la conciliación / Recursos AS		
M1.2.07. Promover convenios con entidades externas que ofrezcan condiciones ventajosas para los miembros de la comunidad universitaria que tienen personas dependientes a su cargo.	Vic SSCSIC			
M1.2.08. Implementar directrices que propongan celebrar las reuniones en el seno de la US de forma que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral.	Vic SSCSIC RRHH	Centros donde se han implantado / Nº de centros	Sí	X
M1.2.09. Facilitar que la formación permanente del PAS y del PDI se realice permitiendo la conciliación de la vida familiar y laboral.	RRHH ICE FORPAS	Realizado SI/NO	Sí	
M1.2.10. Evaluar y, en su caso, aumentar el número de salas de lactancia en campus y escuelas infantiles de la US	Vic. SSCSIC Dir Espacio	Salas de lactancia por campus	1 / campus	
M1.2.11. Atención individualizada a casos concretos entre la comunidad universitaria con problemas de conciliación.	Vic. SSCSIC RRHH	Nº de casos atendidos		X
M1.2.12. Trabajar medidas específicas para la conciliación en situaciones de movilidad por investigación.	Vic SSCSIC Vic Investigación	Nº de medidas		X
M1.2.13. Alinear, en la medida de lo posible, las actuaciones con el grupo de políticas de género de la CRUE	Rector Vic. SSCSIC	Realizado SI/NO	Sí	X
M1.2.14. Incentivar las medidas organizativas de centros y departamentos para facilitar la conciliación	Vic SSCSIC RRHH Centros	Nº medidas		

EJE 1. OPORTUNIDADES PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN				
OBJETIVO 1.3. Contribuir a la reducción de desigualdades en salud por razón de género				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M1.3.01. Análisis con perspectiva de género de los planes de autoprotección/evacuación/prevención de riesgos laborales.	SEPRUS	Nº de centros evaluados / nº de centros	20%	X
M1.3.02. Incluir la perspectiva de género en las campañas/medidas de promoción de la salud.	Vic SSCSIC	Nº de medidas propuestas y realizadas	5	X
M.1.3.03. Mostrar la perspectiva de género en la planificación, implementación y evaluación de las medidas anuales de la Estrategia de Seguridad y Salud.	Vic SSCSIC	Presente SI/NO		X

EJE 1. OPORTUNIDADES PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN				
OBJETIVO 1.4. Fomentar la igualdad en grupos de mujeres minoritarios (por discapacidad, procedencia, diversidad sexual, identidad de género, etnia, monoparentalidad, etc.)				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M1.4.01. Crear grupos de trabajo para analizar y adecuar las medidas del plan a las necesidades de mujeres pertenecientes a grupos minoritarios	Vic. SSCSIC	Nº de grupos		X
M1.4.02. Alinear las actuaciones de cooperación al desarrollo en materia de igualdad con las actuaciones recogidas en este plan,	Vic SSCSIC	Realizado SI/NO		X
M1.4.03. Celebrar un encuentro de mujeres indígenas con objeto de debatir sobre las actuaciones de la US para promover la igualdad en sus países de origen	Vic SSCSIC	Realizado SI/NO		X
M1.4.04. Avanzar en los proyectos de cooperación centrados en promover la igualdad	Vic SSCSIC	Nº de proyectos		X

EJE 2. REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN IGUALITARIAS				
OBJETIVO 2.1. Implantar políticas universitarias a favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M2.1.01. Implantar guía para realizar informes de impacto de género.	Gerencia Secretaría General	Realizado SI/NO	Sí	
M2.1.02. Avanzar en la elaboración de informes de impacto de género de la normativa universitaria (reglamentos, planes propios…), convocatorias públicas de empleo y presupuestos universitarios.	Gerencia Secretaría General	Nº de informes realizados		
M2.1.03. Canalizar a través del grupo de políticas de género de la CRUE propuestas para que la perspectiva de género sea considerada por la ANECA en los documentos de guía de redacción de planes de estudios, memorias de verificación, estudios de doctorado, etc.	Rector Vic SSCSIC Unidad Igualdad	Acuerdos adoptados y % sobre propuestas presentadas a la CRUE		
M2.1.04. Hacer visible en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género	Gerencia	Realizado SI/NO		X
M2.1.05. Actualizar auditoría retributiva por sexo en la US	Gerencia RRHH Vic. SSCSIC	Realizado SI/NO	1 / año	X
M2.1.06. Aumentar el número de comisiones de igualdad en los centros de la Universidad de Sevilla.	Unidad Igualdad Equipos de gobierno centros	Nº de comisiones / nº de centros		X
M2.1.07. Aumentar el número de participantes en la Red de Referentes en los centros de la Universidad de Sevilla.	Unidad Igualdad Equipos de gobierno centros	Nº centros participantes Red / nº de centros		X
M2.1.08. Recomendar que la representación institucional de la Universidad de Sevilla visibilice la presencia de mujeres y de hombres en actos y eventos institucionales.	Vic SSCSIC Vic Rel. Instit. Equipos gobierno centros y dptos.	Realizado SI/NO	Sí	
M2.1.09. Promover la programación de actividades culturales que incorporen contenidos que contribuyan a la sensibilización de las personas asistentes con el principio de igualdad.	CICUS Unidad Igualdad	Realizado SI/NO	Sí	
M2.1.10. Organizar acciones con perspectiva de género en la programación del Servicio de Extensión Universitaria.	Unidad Igualdad Vic Rel. Instit.	Realizado SI/NO	Sí	
M2.1.11. Proponer la introducción de alguna línea estratégica en las convocatorias de Innovación Docente para que en la mejora de los títulos se incorpore la perspectiva de género.	Unidad Igualdad Vic Estudiantes	Realizado SI/NO		X

EJE 2. REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN IGUALITARIAS				
OBJETIVO 2.1. Implantar políticas universitarias a favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M2.1.12. Incluir en las diferentes memorias, informes o resultados de procesos selectivos los datos de participantes desagregados por sexos.	RRHH Vic Profesorado Vic Estudiantes	Realizado SI/NO	Sí	
M2.1.13. Recomendar la incorporación de contenidos de igualdad en los programas electorales.	Rector	Nº programas electorales con contenidos igualdad / nº de proc. Elect.	60%	
M2.1.14. Avanzar en el estudio desde la perspectiva de género de la infraestructura universitaria.	Unidad Igualdad Dir Esp^{os} Univ	Estudio realizado	Sí	X
M2.1.15. Reforzar la labor de la Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato en la US, aumentando la participación de centros, profundizando en la formación y dotándole de herramientas para su funcionamiento	Unidad Igualdad SEPRUS Equipos gobierno centros	Nº de centros con referentes / nº de centros	90%	X
		Formación anual	1/año	
		Nº reuniones de Red	3/año	
M2.1.16. Velar que en el Salón de Estudiantes haya representación de mujeres en los stands, sobre todo en el de las carreras más masculinizadas	Vic Estudiantes	Porcentaje de estands igualitarios	85%	X
M2.1.17. Realizar un diagnóstico de indicadores de las metas ODS de género que podrían aplicarse en la universidad y de qué normativa e iniciativas de la US tienen que ver con cada meta.	Oficina Cooperación Unidad Igualdad			X
M2.1.18. Velar por que las formas organizativas del trabajo y el estudio estén basadas en la igualdad e impulsar un cambio en la cultura organizativa desde la perspectiva de género	Vic SSCSIC RRHH			X
M2.1.19. Definir indicador que mida el Techo de Cristal en el PAS y analizarlo	Vic SSCSIC RRHH	Análisis realizado		X
M2.1.20. Fomentar la ocupación de puestos de dirección por mujeres, tanto en PAS como en PDI.	RRHH	Análisis realizado		X
M2.1.21. Analizar la temporalidad de la plantilla PAS en sus distintas categorías	Vic. SSCSIC RRHH	Análisis realizado		X

EJE 2. REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN IGUALITARIAS				
OBJETIVO 2.2. Avanzar en la presencia equilibrada en los órganos de gobierno y en las comisiones delegadas y asesoras de la US				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M2.2.01. Realizar un estudio sobre los obstáculos que dificultan la incorporación de las mujeres a los órganos de gobierno y comisiones, con propuestas de medidas para superarlos.	Unidad Igualdad	Realizado SI/NO	Sí	
M2.2.02. Establecer acciones dirigidas a estimular que las mujeres participen en los órganos de gobierno.	Rector	Realizado SI/NO	Sí	
M2.2.03. Promover medidas para que la composición de los órganos de representación de las personas trabajadoras de la US sea equilibrada.	RRHH Vic Profesorado	Realizado SI/NO	Sí	
M2.2.04. Proponer que las fundaciones de la US incluyan el principio de igualdad y promuevan la presencia equilibrada en la composición de sus patronatos y/o comisiones.	Rector Fundaciones	Realizado SI/NO	Sí	
M2.2.05. En igualdad de méritos, incentivar la elección de candidaturas que representen el sexo infrarrepresentado.	RRHH Vic PDI Vic Estudiantes	Realizado SI/NO		X

EJE 2. REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN IGUALITARIAS				
OBJETIVO 2.3. Establecer sinergias con otras instituciones o entidades que fomenten el trabajo intersectorial y cooperativo por la igualdad				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M2.3.01. Fomentar acciones conjuntas intersectoriales con otras entidades públicas (Consejería, Ayuntamiento, IAM, IM, Diputación, Ministerio…)	Vic Proy. Instit/Internacional Vic SSCSIC	Nº de acciones conjuntas	10	X
M2.3.02. Fomentar acciones conjuntas por la Igualdad con asociaciones, ONGs y otras entidades.	Vic Proy. Instit/Internacional Vic SSCSIC	Nº de acciones conjuntas	25	X
M2.3.03. Participación activa en redes universitarias por la Igualdad (Red Andaluza, Red Nacional, redes latinoamericanas… de unidades de igualdad, otras)	Vic Proy. Instit/Internacional Vic SSCSIC	Nº de redes	3	X
		Nº de acciones conjuntas	20	
M2.3.04. Participación activa en el Grupo de Políticas de Género de la CRUE	Vic SSCSIC	Nº de acciones en las que se participa	4	X
M2.3.05. Colaborar con la administración y sector empresarial para fomentar la igualdad y liderazgo de mujeres.	Vic SSCSIC Vic Transferencia	Nº de acciones de colaboración	5	X

EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD				
OBJETIVO 3.1. Formación para la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M3.1.01. Ofrecer cursos específicos sobre el uso igualitario del lenguaje y comunicación no sexista a la comunidad universitaria.	Vic SSCSIC ICE y FORPAS	Realizado SI/NO	Sí	
M3.1.02. Implementar en la página web de la Unidad para la Igualdad recursos que puedan ser utilizados en la revisión de textos editados con procesadores de texto más frecuentes para promover el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.	Unidad Igualdad	Realizado SI/NO	Sí	
M3.1.03. Promover la normalización y uso de un lenguaje inclusivo y no sexista y comunicación inclusiva en la US, en el ámbito institucional, académico, científico y de la vida cotidiana, en cualquier forma y medio de comunicación (publicaciones y documentación, relaciones interpersonales y de grupo)	Vic SSCSIC Secretaría General			X
M3.1.04. Elaborar una Guía de comunicación inclusiva e igualitaria para redes sociales	Vic SSCSIC Dir Comunicación	Realizado SI/NO	Sí	X

EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD				
OBJETIVO 3.2. Promover el reconocimiento de aquellas personas o colectivos que destaquen por sus trabajos y buenas prácticas en materia de igualdad				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M3.2.01. Celebrar un acto de reconocimiento a las personas, grupos, departamentos o centros del ámbito de la US que se haya distinguido por sus aportaciones en materia de igualdad.	Vic SSCSIC	Celebración del Acto anual	1 Acto / año	
M3.2.02. Promover el reconocimiento de trabajos realizados por estudiantes en materia de igualdad.	Vic SSCSIC Vic Estudiantes	Premios anuales	1 convocatoria / año	
M3.2.03. Crear un Premio Anual para trabajos de investigación sobre estudios de género.	Vic SSCSIC Vic Investigación	Realizado SI/NO	Sí	

EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD				
OBJETIVO 3.3. Formar a la comunidad universitaria para la sensibilización en materia de género.				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M3.3.01. Incluir cursos de formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre la oferta formativa permanente de PAS y PDI.	Unidad Igualdad ICE y FORPAS	Realizado SI/NO	Sí	
M3.3.02. Incorporar la perspectiva de género en los cursos del Plan Formativo en materia de prevención de riesgos laborales.	SEPRUS	Realizado SI/NO	Sí	
M3.3.03. Sistematizar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos.	SEPRUS	Realizado SI/NO	Sí	
M3.3.04. Integrar la sensibilización en materia de género y de igualdad de oportunidades en los programas de innovación docente.	Unidad igualdad Vic Estudiantes	Realizado SI/NO	Sí	
M3.3.05. Poner en marcha una formación para liderazgos entrañables, “no masculinizados”	Unidad igualdad ICE y FORPAS	Realizado SI/NO	Sí	X
M3.3.06. Incluir en las jornadas de acogida información sobre recursos que favorezcan la convivencia, resolución de conflictos, intervengan ante el acoso (Unidad para la Igualdad, SEPRUS, Red de Referentes, Protocolo ante el Acoso…)	Vic SSCSIC Vic Estudiantes	Nº de actos de acogida que incluyen esta información / nº de actos de acogida	80%	X
M3.3.07. Poner a disposición del PDI, PAS y estudiantes la formación necesaria para detectar, asesorar y acompañar a personas que puedan ser objeto de violencia de género en la US y mantener activa la Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Sevilla.	Unidad Igualdad Vic Estudiantes	Edición de la Red anual	1 edición / año	
M3.3.08. Abrir una línea de sensibilización y formación en igualdad a colectivos y servicios más masculinizados	Unidad igualdad ICE y FORPAS	Nº de acciones	2/año	X
M3.3.09. Promover la formación y sensibilización en igualdad a las personas con responsabilidades de gestión especialmente RRHH, equipos de dirección en todos los niveles, centros y servicios.	Unidad igualdad ICE y FORPAS Equipos de gobierno	Nº de acciones % de equipos que reciben formación	40%	X
M3.3.10. Fomentar la formación y sensibilización en igualdad a las personas trabajadoras (PAS y PDI) que se incorporan a la plantilla US	Unidad Igualdad RRHH	Nº de acciones	80%	X
M3.3.11. Realizar un diagnóstico de la formación extracurricular que realizan PDI, PAS y alumnado desagregado por sexo.	Unidad Igualdad, ICE, FORPAS y Ext. Universitaria	Realizado SI/NO		X

EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD				
OBJETIVO 3.4. Impulsar labores de sensibilización y concienciación				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M3.4.01. Realizar campañas específicas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de carrera.	Unidad Igualdad Vic Estudiantes	Realizado SI/NO	Sí	
M3.4.02. Aumentar el material igualitario en la promoción de las titulaciones.	Unidad Igualdad Vic Estudiantes	Nº de centro información no sexista / Nº de centros		
M3.4.03. Celebración de un Acto Institucional/Actividades con motivo de los días internacionales en defensa de la igualdad de género	Unidad Igualdad	Celebración de Acto /Actividades	Sí	
M3.4.04. Fomentar la participación de Sindicatos, asociaciones feministas… en las actividades.	Unidad Igualdad Colectivos	% participación	40%	X
M3.4.05. Realizar estudios que valoren la opinión de la comunidad universitaria respecto a la igualdad de género y las políticas aplicadas por la US.	Unidad Igualdad	Realizado SI/NO	Sí	
M3.4.06. Mantener, de acuerdo con los recursos disponibles, las convocatorias de ayudas y subvenciones para realizar actividades que promuevan la igualdad efectiva en la US.	Unidad Igualdad Gerencia	Nº de convocatorias	1/año	

EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD				
OBJETIVO 3.5. Fomentar masculinidades saludables				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M3.5.01. Elaboración y difusión de materiales que promuevan masculinidades igualitarias.	Unidad Igualdad	Realizado SI/NO		X
M3.5.02. Fomentar la realización de actividades de sensibilización y reflexión sobre masculinidades basadas en modelos igualitarios.	Unidad Igualdad	Nº de actividades realizadas		X

EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD				
OBJETIVO 3.6. Visibilizar mujeres que puedan ser referentes para avanzar en igualdad				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M3.6.01. Visibilizar iniciativas de éxito llevadas a cabo por mujeres especialmente en empresas de base tecnológica.	Unidad Igualdad			
M3.6.02. Fomentar y visibilizar el número de mujeres que se distingan en la US (honoris causa, premio fama, premio de cultura, clase magistral del Acto de inauguración de curso académico...)	Rector	Nº de mujeres distinguidas / nº total de distinciones	40%	X
M3.6.03. Promover que espacios (aulas, patios,…) y eventos (concursos, premios,…) de la US lleven nombres de mujeres relevantes.	Rector Equipos gobierno centros y dptos.	Nº de espacios nuevos con nombres de mujer / nº de espacios nuevos con nombre	40%	X
M3.6.04. Poner en valor las experiencias de mujeres que han pasado y superado situaciones de discriminación por el hecho de serlo en razón a su sexo.	Unidad Igualdad Dir Comunicación	Realizado SI/NO	Sí	X
M3.6.05. Visibilizar a las mujeres trabajadoras “históricas y jubiladas” de la US y animarlas a que cuenten sus historias.	Unidad Igualdad			X

EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD				
OBJETIVO 3.7. Fomentar una cultura igualitaria en el respeto a la diversidad en todos los colectivos de la comunidad universitaria				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M3.7.01. Realizar actividades de sensibilización y formación sobre diversidad sexual.	Vic SSCSIC	Nº de actividades realizadas	>5/año	X
M3.7.02. Realizar un estudio de las dificultades que obstaculizan la igualdad de género en la diversidad.	Vic SSCSIC	Realizado SI/NO		X
M3.7.03. Fomentar la visibilización y normalización del colectivo LGTBIQ+ de la US.	Vic SSCSIC RRHH Vic Prof Vic Estudiantes			X
M3.7.04. Realizar actividades de sensibilización y formación para prevenir la violencia sexista en cualquier tipo de pareja o grupo	Unidad Igualdad	Nº de actividades realizadas	>3/año	X
M3.7.05. Proponer, debatir y aprobar, si procede, un Protocolo para el cambio de nombre en personas trans.	Vic SSCSIC Vic digitalización Secretaría Gral	Aprobado SI/NO	2022	X
M3.7.06. Realizar alianzas con colectivos LGTBIQ+ de la propia US y externos.	Unidad Igualdad	Nº de alianzas	>10	X

EJE 4. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO				
OBJETIVO 4.1. Fomentar la perspectiva de género en los estudios de Grado y Postgrado				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M4.1.01. Elaborar y difundir guías para la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género.	Unidad Igualdad Vic Ord Acad	Realizado SI/NO	Sí	
M4.1.02. Diseñar e implementar cursos de formación sobre la introducción de la perspectiva de género en la docencia.	Unidad Igualdad ICE	Realizado SI/NO	Sí	
M4.1.03. Realizar un estudio de la situación actual y promover la inclusión de contenidos de igualdad entre hombres y mujeres en los estudios de la US.	Unidad Igualdad	Realizado SI/NO	Sí	
M4.1.04. Consolidar la oferta de postgrado de género y políticas de igualdad.	Unidad Igualdad Esc Int Postgrado	Nº de cursos, másteres ofertados	Sí	
M4.1.05. Incluir en la oferta formativa de Doctorado formación para aplicar la perspectiva de género en la investigación.	Unidad Igualdad Esc Int Postgrado	Realizado SI/NO	Sí	
M4.1.06. Promover la incorporación de contenidos específicos en materia de igualdad en las distintas titulaciones de la US.	Unidad Igualdad Vic Ord Acad	Nº titulaciones con formación específica / nº titulaciones	40%	X
M4.1.07. Crear un repositorio de recursos docentes con perspectiva de género	Unidad Igualdad Vic Ord Acad	Realizado SI/NO	Sí	X
M4.1.08. Monitorizar y evaluar la implementación de las competencias relacionadas con el género y la igualdad en los estudios de grado y posgrado	Unidad Igualdad Vic Ord Acad			X

EJE 4. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO				
OBJETIVO 4.2. Promover la investigación con perspectiva de género y la presencia de mujeres en la gestión de la investigación				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M4.2.01. Fomentar la investigación en el área de estudios de las mujeres y de género.	Vic SSCSIC Unidad Igualdad Vic Invest	Nº de acciones realizadas		
M4.2.02. Actualizar y difundir la base de datos de personas expertas en estudios de mujeres y de género.	Unidad Igualdad	Realizado SI/NO	Sí	
M4.2.03. Promover que la investigación con perspectiva de género esté representada en "La noche de la Investigación".	Unidad Igualdad. Unidad Cult Cient	Participación	Participación anual	
M4.2.04. Impulsar cursos sobre metodologías de investigación con perspectiva de género.	Unidad Igualdad ICE	Nº de cursos	1 / año	
M4.2.05. Actualizar y difundir la base de datos de proyectos, TFG, TFM y TD realizados en materia de Igualdad, Estudios de Mujeres y de Género.	Unidad Igualdad	Realizado SI/NO	Sí	
M4.2.06. Diseñar un plan de información de aquellas convocatorias con incentivos a grupos de investigación con una investigadora como responsable principal y/o que sean grupos equilibrados.	Unidad Igualdad Unidad Cult Cient	Realizado SI/NO	Sí	
M4.2.07. Incentivar la participación de las mujeres investigadoras en las convocatorias de evaluación de los méritos y proyectos de investigación.	Vic SSCSIC Unidad Igualdad Vic Invest	Nº de medidas realizadas	5	X
M4.2.08. Estimular una presencia creciente de mujeres expertas en la dirección de grupos y proyectos de investigación acercándose al equilibrio.	Vic SSCSIC Unidad Igualdad Vic Invest	(Nº de mujeres directoras / nº de direcciones) x 100	30%	X
M4.2.09. Establecer medidas de conciliación familiar para acceso a las actividades/ayudas de investigación	Vic SSCSIC Unidad Igualdad Vic Invest	Nº de medidas establecidas		X
M4.2.10. Promover la elaboración de un sistema de indicadores para la evaluación de proyectos de investigación desde la perspectiva de género.	Vic SSCSIC Unidad Igualdad Vic Invest	Realizado SI/NO	Sí	X
M4.2.11. Proponer la incorporación de criterios de valoración de la perspectiva de género en las convocatorias de proyectos de investigación	Vic SSCSIC Unidad Igualdad Vic Invest	Realizado SI/NO	Sí	X
M4.2.12. Fomentar un estilo de citación que visibilice el nombre de las investigadoras (como el Chicago)	Vic SSCSIC Unidad Igualdad Vic Investigación EDUS	Nº de acciones realizadas	3	X
M4.2.13. Proponer complementos de formación en los programas de doctorado	Vic SSCSIC Unidad Igualdad Vic Investigación	Nº de programas que los incluyen	>3	

E5. IMAGEN Y DIFUSIÓN				
OBJETIVO 5.1. Difundir el Plan de Igualdad y visibilización de la Unidad para la Igualdad				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M5.1.01. Difundir interna y externamente el contenido del Plan de Igualdad de la US, así como los servicios que presta la Unidad para la Igualdad entre toda la comunidad universitaria.	Vic SSCSIC Unidad Igualdad Dir. Comunicación	Realizado SI/NO	Sí	
M5.1.02. Dar a conocer los principales resultados del diagnóstico resaltando tanto las fortalezas como las debilidades en materia de igualdad de género.	Vic SSCSIC Unidad Igualdad Dir. Comunicación	Realizado SI/NO	Sí	
M5.1.03. Publicar avances parciales del diagnóstico de Igualdad de Género en la web de Igualdad.	Unidad Igualdad	Realizado SI/NO	3 / año	X
M5.1.04. Mantener y fomentar programas en RadiUS que contribuyan a sensibilizar en materia de igualdad	Unidad Igualdad. RadiUs	Número de programas	Al menos 2	X
M5.1.05. Traducir el III Plan, a otros idiomas como el inglés, el francés o el árabe.	Unidad Igualdad. Instituto Idiomas	Realizado SI/NO	Sí	X

E5. IMAGEN Y DIFUSIÓN				
OBJETIVO 5.2. Ampliar, profundizar y revisar el diagnóstico de género de la US periódicamente.				
Medida	*Responsable*	*Indicador*	*Estándar*	*Nuevo*
M5.2.01. Incorporar el campo “sexo/género”(no binario) en todas las bases de datos que proporcionan información para el diagnóstico.	Gerencia Secretaría Gereral	Realizado SI/NO	Sí	
M5.2.02. Actualizar periódicamente los datos del diagnóstico, especialmente aquellos en dónde la distribución por sexos no es equilibrada de manera que pueda ir evaluándose la eficacia de las medidas adoptadas.	Unidad Igualdad	Actuaciones realizadas SI/NO	Sí	
M5.2.03. Incorporar evaluación cualitativa en el diagnóstico de igualdad de la US y acciones de la Unidad para la Igualdad.	Unidad Igualdad	Realizado SI/NO	Sí	X

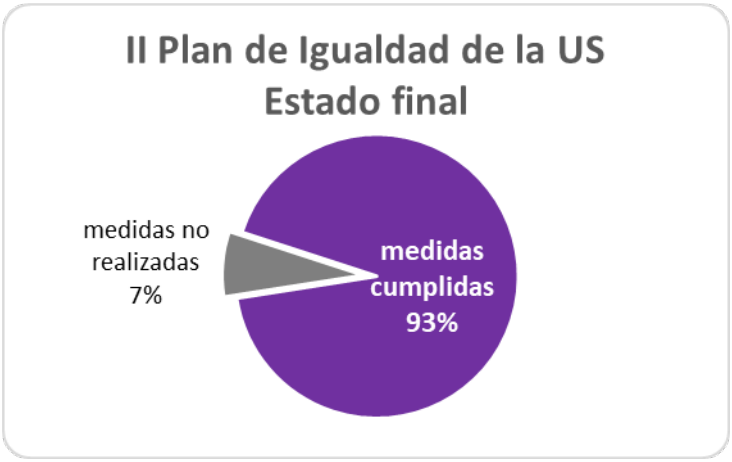
4. ANEXOS

4.1. EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD 2014-2020

Resulta imprescindible evaluar el II Plan de Igualdad, puesto que los resultados obtenidos, son la base, junto al diagnóstico, para el diseño del III Plan de Igualdad de la US. Cuantificar la realización de sus objetivos y acciones, así como analizar el impacto que éstos han podido tener en el estado actual de la Igualdad en la US, permite orientar las estrategias a seguir en el próximo periodo.

Se realiza a continuación una breve presentación de los resultados obtenidos, a diciembre de 2020, y acciones realizadas buscando la consecución de los distintos objetivos por ejes y, la información de resultados por medidas planteadas con enlaces a las evidencias de los resultados que se mencionan.

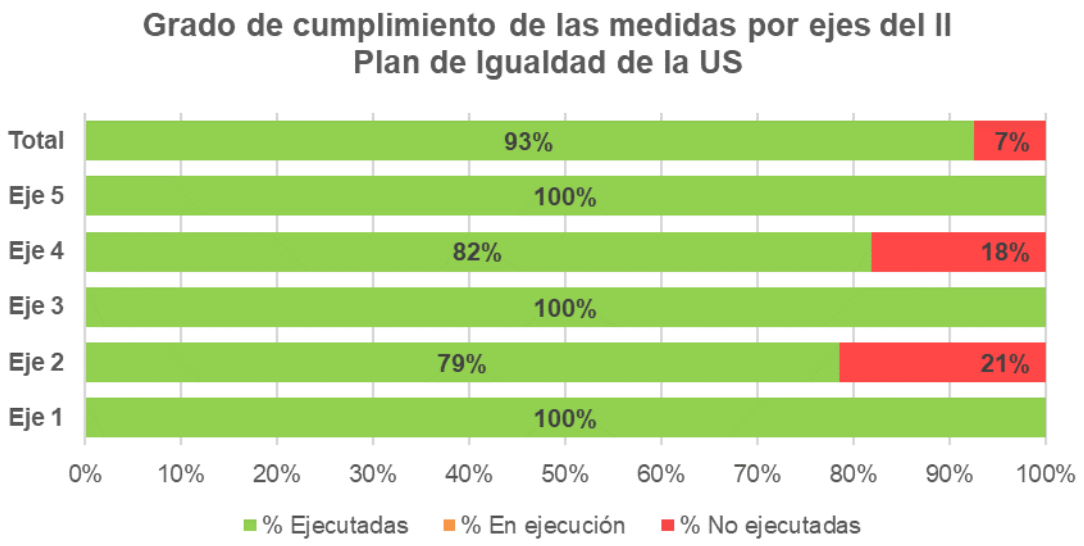
Se han realizado un 93% de las medidas planteadas en el II Plan de Igualdad, resultado que se considera muy positivo, pues supone un elevado nivel de cumplimiento.



Medidas según nivel de ejecución del II Plan de Igualdad de la US

	Eje 1	Eje 2	Eje 3	Eje 4	Eje 5	Total
Ejecutadas	14	11	19	9	9	62
En ejecución	0	0	0	0	0	0
No ejecutadas	0	3	0	2	0	5
TOTAL	**14**	**14**	**19**	**11**	**9**	**67**
% Ejecutadas	100%	79%	100%	82%	100%	93%
% En ejecución	0%	0%	0%	0%	0%	0%
% No ejecutadas	0%	21%	0%	18%	0%	7%

Tabla 25
Fuente: Elaboración propia



Gráfica 97
Fuente: Elaboración propia

E1. OPORTUNIDADES PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	
O1.1. Promover un entorno libre de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la comunidad universitaria.	
Medida	***Evaluación***
M1.1.01. Implantación y desarrollo del Plan de Prevención recogido en el "Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en las situaciones de Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo en la Universidad de Sevilla" aprobado por el CG en sesión celebrada el día 18 de diciembre de 2013.	No solo se ha desarrollado el Protocolo, sino que se modificó, dando lugar al *Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en las situaciones de Acoso en la Universidad de Sevilla* aprobado por el CG (18/6/2018), tras un proceso abierto y participativo de reflexión y aportaciones de la comunidad universitaria y personas expertas externas.
M1.1.02. Seguimiento del Protocolo. Elaboración de una memoria anual de las actuaciones realizadas en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.	En cada sesión de la Comisión de Igualdad, del Comité de Seguridad y Salud y en la sesión que proceda del CG a través de la memoria del CPEIA e informa sobre situaciones de acoso en el marco del protocolo (Ver Anexo 4.3 de este documento).
O1.2. Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad	
Medida	*Indicador*

M1.2.01. Elaborar directrices que propongan la celebración de las reuniones en el seno de la US de forma que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral.	Se ha avanzado en directrices para el PAS: elaboradas, pendientes de revisión[19].
M1.2.02. Facilitar que la formación permanente del PAS y del PDI se realice permitiendo la conciliación de la vida familiar y laboral.	**ICE:** Aunque no cuenta en la actualidad con normativa específica, procuran ofertar en distintas fechas y horarios para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar del PDI de la US. **FORPAS:** Organiza las acciones formativas para la plantilla del PAS con las siguientes directrices: 1º.- Las actividades se encajan, mayoritariamente, en un rango horario que excluye el horario flexible, esto es, al margen de la primera y última hora de los turnos de trabajo, condensando la actividad en un máximo de 5 horas por la mañana y de 4 por la tarde. 2º.- El calendario de las actividades formativas se reparte en horario de mañana y tarde cuando resulta posible por el número de ediciones, adecuando esta distribución en proporción directa a la dedicación de la jornada del PAS, de manera que facilite la asistencia a cursos de formación en horario de trabajo, de acuerdo a lo estipulado en la Resolución Rectoral de 1 de marzo de 2016, por la que se regula el Régimen Horario aplicable al PAS. 3º.- Existen medidas compensatorias (50 horas anuales) por asistencia a cursos fuera del horario de trabajo, recogidos en la Resolución Rectoral de 1 de marzo de 2016, por la que se regula el Régimen Horario aplicable al PAS. 4º.- Se potencia la formación online que permite realizar acciones formativas transversales en cualquier momento y lugar, permitiendo una gran flexibilidad, y horario a elección de la persona usuaria. 5º.- Se adoptan soluciones alternativas para procurar la asistencia a cursos de formación de las personas con situaciones de especial dificultad familiar, a petición de las mismas.
M1.2.03. Realizar un estudio sobre el grado de satisfacción con las medidas de conciliación de la US y sobre sus propuestas de mejora.	Estudio cualitativo realizado[20].
M1.2.04. Impulsar el incremento de los recursos del programa de atención a las personas de la comunidad universitaria con familiares dependientes a su cargo.	En el marco del programa de respiro familiar se han propuesto dos nuevos programas de ocio y tiempo libre que amplían las posibilidades de respiro de las personas cuidadoras y de atención a las dependientes. Se ha creado el programa de atención temprana en las escuelas infantiles (Acto 7.1/CG 28-6-16)[21].
M1.2.05. Promover convenios con entidades externas que ofrezcan condiciones ventajosas para los miembros de la comunidad universitaria que tienen personas dependientes a su cargo.	Convenios realizados: Empresas Claretianos Bética, Alares Human Services, Hogar Salud, Sarquavitae.

[19] http://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/II-PlanIgualdad-evidencias/II-PI_M01.02.01_Elaborar-directrices-reuniones-conciliacion.pdf
[20] http://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/II-PlanIgualdad-evidencias/II-PI_M01.02.03_Estudio-grado-satisfaccion-medidas-conciliacion.pdf
[21] https://www.us.es/sites/default/files/secretaria-general/consejo-gobierno/acuerdos/2016/cgac2016_06_28.pdf

M1.2.06. Difusión del programa de ludotecas de la US entre los miembros de la comunidad universitaria.	Difusión realizada a través de página web, Binus, redes, correo personalizado. Consultar web del SADUS[22], web del SACU y la Guía de Conciliación[23].
M1.2.07. Impulsar la consolidación y ampliación de las ayudas de acción social a las ludotecas.	Se han ampliado las peticiones y ayudas desde 2013 a la actualidad[24].
M1.2.08. Realizar un estudio sobre la aceptación y viabilidad de disponer de salas de lactancia en las guarderías propias de la US.	Estudio realizado. Iniciativa Ayuda-Nº17102/2016 [25]
M1.2.09. Promover la ampliación de los recursos de la acción social de la US destinadas a la conciliación.	Se han ampliado las ayudas desde 2013 hasta la actualidad[26].
M1.2.10. Realizar un estudio sobre la conveniencia de incorporar a la oferta del SADUS cursos de preparación al parto.	Estudio realizado[27] Iniciativa Ayuda-9511/2017.
M1.2.11. Atención individualizada a casos concretos entre la comunidad universitaria con problemas de conciliación.	Se ha atendido de forma individualizada cualquier caso que recurra a la Unidad para la Igualdad, o a través de otros servicios, órganos de representación, CADUS, etc. Se aplica la normativa de dedicación, aprobada en CG (Acuerdo 6.4/CG 30-5-19, por el que se aprueba la Normativa sobre la dedicación Académica del Profesorado): en el artículo 14 se recoge la adaptación que proceda por conciliación previo informe del SEPRUS. Se ha intervenido en 11 casos, se han adaptado 9 por conciliación.
M1.2.12. Realizar un estudio de las necesidades y hacer una propuesta de medida de conciliación de la vida personal y laboral específica del PDI.	Ver medidas M1.2.03 y M1.2.08.

[22] https://sacu.us.es/spp-servicios-conciliacion-ludoteca
[23] http://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/04/Guia-de-Programas-y-Medidas-Conciliacion-Corresponsabilidad-US_v20181213.pdf
[24] Ver Tabla 5. Evolución del gasto en los tipos de medidas de conciliación
[25] http://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/II-PlanIgualdad-evidencias/II-PI_M01.02.08_Estudio-aceptacion-viabilidad-salas-lactancia.pdf
[26] Ver Tabla 5. Evolución del gasto en los tipos de medidas de conciliación
[27] http://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/II-PlanIgualdad-evidencias/II-PI_M01.02.10_Estudio-incorporar-oferta-SADUS-cursos-preparacion-parto.pdf

E2. REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN Y GESTIÓN DE LA IGUALDAD	
O2.1. Implantar políticas universitarias a favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres	
Medida	*Indicador*
M2.1.01. Elaboración de informes de impacto de género de la normativa universitaria (reglamentos, planes propios…), convocatorias públicas de empleo y presupuestos universitarios.	No se han realizado
M2.1.02. Elaborar una guía para realizar informes de impacto de género.	Guía elaborada[28], pendiente de revisión para su aplicación.
M2.1.03. Canalizar a través de la CRUE propuestas encaminadas a que la perspectiva de género sea considerada por la ANECA en los documentos que sirven de guía a la redacción de planes de estudios, memorias de verificación de los títulos, estudios de doctorado, etc...	Se ha creado el Grupo de Políticas de Género en la CRUE, dentro de la sectorial de Sostenibilidad. Propuesta de documento. Se ha creado la Delegación de Igualdad del Presidente de la CRUE con el fin de poner las políticas de Igualdad en el centro de las políticas universitarias, de manera transversal en todas las acciones impulsadas por la CRUE, sirviendo de apoyo a las universidades y grupos de trabajo[29].
M2.1.04. Creación de comisiones de igualdad en los centros de la US.	Se ha creado la Comisión de Igualdad en la Escuela Superior de Ingeniería. Existen representantes de la Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato en la US en 21 centros propios de los 26 de la US[30].
M2.1.05. Recomendar que la representación institucional de la US visibilice la presencia de mujeres y de hombres en actos y eventos institucionales.	Sí.
M2.1.06. Los pliegos de prescripciones técnicas de los contratos administrativos con empresas externas, incluirán, salvo	Se han realizado, por ejemplo, en contratos con comedores universitarios. Como criterios de desempate, está previsto en todos nuestros pliegos de la siguiente manera[31].

[28] http://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/II-PlanIgualdad-evidencias/II-PI_M02.01.02_Elaborar-guia-realizar-informes-impacto-genero.pdf
[29] http://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/II-PlanIgualdad-evidencias/II-PI_M02.01.03_CRUE-ANECA_Documento-trabajo_Hoja-Ruta-CRUE-Politicas-Igualdad.pdf
[30] http://igualdad.us.es/?page_id=2014
[31]10.6. Clasificación de las ofertas y propuesta de adjudicación
La Mesa de Contratación o, en su defecto, el órgano de contratación, clasificará, por orden decreciente, las proposiciones presentadas y que no hayan sido declaradas desproporcionadas o anormales. Para realizar dicha clasificación, atenderá a los criterios de adjudicación señalados en el Anexo III pudiendo solicitar para ello cuantos informes técnicos estime pertinentes. Cuando el único criterio a considerar sea el precio, se entenderá que la oferta económicamente más ventajosa es la que incorpora el precio más bajo.
El empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación de los criterios que se mencionan en el artículo 147 LCSP, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:
La documentación acreditativa de los criterios de desempate será aportada por los licitadores en el momento en que se produzca el empate, y no con carácter previo.
En el caso de que no se hubiese previsto de manera expresa el orden de prelación de criterios de desempate en una licitación en concreto y se produzca un empate entre dos o más proposiciones desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, éste se resolverá mediante la aplicación de los siguientes criterios:
En primer lugar, menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
En segundo lugar, proposiciones presentadas por las empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
En tercer lugar, proposiciones de empresas de inserción que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa vigente para tener esta consideración.

imposibilidad manifiesta, criterios en materia de igualdad. En igualdad de condiciones se primarán aquellas ofertas que dispongan de planes de igualdad, planes de conciliación, medidas para la prevención del acoso, etc.	
M2.1.07. Promover la programación de actividades culturales que incorporen contenidos que contribuyan a la sensibilización de las personas asistentes con el principio de igualdad.	Se han realizado más de 300 actividades[32] desde la Unidad para la Igualdad, 24 campañas, 20 conferencias, 11 congresos, 78 jornadas, encuentros o seminarios, 91 cursos o talleres, 9 exposiciones, 12 exposiciones, conciertos o videoforum, 5 premios, entre otras actividades. Destacamos los *Miércoles Violeta de marzo* (3 ediciones)[33] y la *Antología de Poesía por la Igualdad ¿Qué será ser tú?* Con EUS. Desde el CICUS, se han realizado alrededor de 30 actividades culturales sobre mujeres. Se destaca *La tribu de Frida*[34].
M2.1.08. Organizar acciones con perspectiva de género en la programación del Servicio de Extensión Universitaria.	Algunos ejemplos: *Género y Deporte* [35] , *Erotismo, Género y Representaciones*[36], *Mujeres, Hombres y Poder…*[37].
M2.1.09. Incluir en las diferentes memorias, informes o resultados de procesos selectivos los datos de las personas participantes desagregados por sexos.	Sí.
M2.1.10. Recomendar la incorporación de contenidos de igualdad en los programas electorales.	Incluido en Programa electoral Rector[38]. Programa electoral Decanato de la Facultad de Comunicación 2018 (Decana María del Mar Ramírez Alvarado)[39] . Programa electoral Decanato Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología (Decano Máximo de la Fuente Ginés)[40].
O2.2. Avanzar en la presencia equilibrada en los órganos de gobierno y en las comisiones delegadas y asesoras de la US	
Medida	*Indicador*
M2.2.01. Realizar un estudio sobre los obstáculos que dificultan la incorporación de las mujeres a los órganos de gobierno y comisiones, con propuestas de medidas para superarlos.	No realizado

Si aún persistiera la igualdad entre las proposiciones, o si ninguna de las empresas tuviera preferencia de adjudicación conforme al párrafo anterior, resultará adjudicataria aquella que obtenga una mayor puntuación en el criterio de adjudicación que tenga mayor peso en la ponderación de los mismos. Y en el caso de que continuara la igualdad, por el orden de importancia que se le haya atribuido a cada criterio.

[32] http://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/II-PlanIgualdad-evidencias/II-PI_M02.01.07_Promover-actividades-culturales-igualdad.pdf

[33] http://igualdad.us.es/?page_id=777

[34] https://cicus.us.es/6nov-%C2%B7-la-tribu-de-frida-%C2%B7-i-convivencia-feminista/

[35] https://cfp.us.es/cursos/eux/deporte-y-genero/560/?basica=1

[36] https://cfp.us.es/cursos/eux/erotismo-genero-y-representaciones/558/

[37] https://cfp.us.es/cursos/eux/mujeres-hombres-y-poder-el-estudio-de-la-desigualdad-desde-la-antropologia-y-la-arqueologia-feministas/965/

[38] http://miguelangelcastroarroyo.us.es/sites/default/files/PROGRAMA_MAC.pdf

[39] https://www.dropbox.com/s/oyckm190goorh1q/Repensar%20la%20Facultad_proyecto.pdf?dl=0

[40] http://personal.us.es/maximo/

M2.2.02. Establecer acciones dirigidas a estimular que las mujeres participen en los órganos de gobierno.	Sí. La normativa electoral (no poder votar a más del 60% de personas del mismo sexo) ha tenido claros resultados, que se pueden ver en el punto 2.4 del diagnóstico. Está pendiente mejorar la participación de las mujeres en las direcciones de centros y departamentos.
M2.2.03. Promover medidas para que la composición de los órganos de representación de las personas trabajadoras de la US sea equilibrada.	Sí. Ver diagnóstico, puntos 2.4.9 y 2.4.10.
M2.2.04. Proponer que las fundaciones de la US incluyan el principio de igualdad y promuevan la presencia equilibrada en la composición de sus patronatos y/o comisiones.	No se ha propuesto.

E3. SENSIBILIZACIÓN Y ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD	
O3.1. Formación para la utilización de un lenguaje integrador	
Medida	*Indicador*
M3.1.01. Elaborar una guía para que servicios y centros de la US utilicen un lenguaje integrador en documentos, publicaciones, convocatorias y difusión de información a través de las páginas webs (lenguaje no sexista).	Sí. Guías del Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades y del Instituto Andaluz de la Mujer[41].
M3.1.02. Ofrecer cursos específicos sobre el uso igualitario del lenguaje y comunicación no sexista a la comunidad universitaria.	Desde la Facultad de Ciencias de la Educación. No en ICE ni FORPAS.
M3.1.03. Implementar en la página web de la Unidad para la Igualdad recursos que puedan ser utilizados en la revisión de textos editados con procesadores de texto más frecuentes para promover el uso de un lenguaje no sexista.	Analizador de lenguaje no sexista-Themis[42].
O3.2. Promover el reconocimiento de aquellas personas, departamentos o centros que destaquen por sus trabajos y buenas prácticas en materia de igualdad.	
Medida	*Indicador*
M3.2.01. Elaborar la biografía de las primeras mujeres que iniciaron sus estudios, docencia, gestión o investigación en la US.	Vídeo presentado el 01/03/2017[43].
M3.2.02. Celebrar un acto de reconocimiento a la persona, departamento o centro del	Reconocimientos a la prevención en materia de acoso: - 2017: Ruth Cabeza Ruiz, Laura Guerrero Almeida, Elena Sánchez Sánchez.

[41] http://igualdad.us.es/?page_id=1683
[42] http://igualdad.us.es/?page_id=1683
[43] http://igualdad.us.es/?page_id=1081

ámbito de la US que se haya distinguido por sus aportaciones en materia de igualdad.	- 2019: Mª Jesús Cala Carrillo, reconociendo su labor como Delegada del Rector para la Igualdad.
M3.2.03. Promover el reconocimiento de trabajos realizados por estudiantes en materia de igualdad.	Se han realizado 5 Convocatorias de Premios al mejor TFG, TFM y Tesis Doctoral en Igualdad[44].
M3.2.04. Crear un Premio Anual para trabajos de investigación sobre estudios de género.	

O3.3. Formar a la comunidad universitaria para la sensibilización en materia de género.	
Medida	*Indicador*
M3.3.01. Incluir cursos de formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre la oferta formativa permanente del PAS y el PDI.	Incluidos cursos en ICE y FORPAS[45] .
M3.3.02. Incorporar la perspectiva de género en los cursos del Plan Formativo en materia de prevención de riesgos laborales.	Sí[46].
M3.3.03. Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos.	Sí se aplica, sobre todo en relación al embarazo, maternidad, cáncer de mama y puestos que requieren movimientos de manipulación de cargas y esfuerzos físicos. Se han realizado 17 adaptaciones/evaluaciones.
M3.3.04. Integrar la sensibilización en materia de género y de igualdad de oportunidades a los programas de innovación docente.	Se han desarrollado 3 proyectos de innovación docente: - *Género y TIC: innovando en el aula para detectar la brecha digital* (2017), - *Abordaje del maltrato a las mujeres en el sistema de emergencias sanitarias* (2018), - *Referentes positivos para la docencia. El caso del abordaje de la salud de la comunidad gitana en colaboración con la Federación de asociaciones de mujeres gitanas Fakali.*(2019)
M3.3.05. Poner a disposición del PDI, PAS y Estudiantes la formación necesaria para detectar, asesorar y acompañar a personas que puedan ser objeto de violencia de género en la US y mantener activa la *Red Ciudadana de Voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de Violencia de Género en la US*.	Llevamos 7 ediciones de la Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las víctimas de Violencia de Género en la US[47].

O3.4. Impulsar labores de sensibilización y concienciación.	
Medida	*Indicador*

[44] http://igualdad.us.es/?page_id=764
[45] ICE: https://sfep.us.es/wsfep/sfep/cursos_aforos.html
FORPAS: http://recursoshumanos.us.es/index.php?page=forpas
FORPAS: http://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/II-PlanIgualdad-evidencias/II-PI_M03.03.01_Cursos-igualdad-FORPAS.pdf
[46] FORPAS: http://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/II-PlanIgualdad-evidencias/II-PI_M03.03.02_Incorporar-perspectiva-genero-cursos-PRL.pdf
[47] http://igualdad.us.es/?page_id=1772
http://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/II-PlanIgualdad-evidencias/II-PI_M03.03.05_Poner-disposicion-formacion-RedVG-RedR.pdf

M3.4.01. Realizar campañas específicas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de carrera.	Sí. Se han hecho tanto desde iniciativas de las Escuelas (ETSI y EPS) como desde la Unidad para la Igualdad. Algunos ejemplos: La Asociación "Somos Meli", de la EPS (http://www.somosmeli.es/) organiza talleres científico-tecnológicos para Secundaria. 2018[48]. 2019: La Comisión de Igualdad de la ETSI, Unidad de Cultura Científica junto con la Unidad para la Igualdad, organizaron el 27 de marzo de 2019 un encuentro de once mujeres relevantes, potentes y empoderadas científicas y tecnólogas, con niñas y niños de 4º de la ESO y de Bachillerato: reflexionaron sobre el papel de las mujeres en estos sectores a partir de su experiencia profesional y personal. 2020 Visitas a los centros dentro de la campaña 11F
M3.4.02. Cuidar que el material de promoción de las titulaciones no transmita una imagen y un lenguaje sexista.	Se realiza estudio, presentado al VII Congreso Investigación y Género 2018[49].
M3.4.03. Intensificar el contacto con el profesorado de Secundaria para ofrecer formación sobre perspectiva de género y recursos para combatir estereotipos en la elección de carrera por parte del alumnado.	Ver M3.4.01: Todas las actividades se realizan a través del contacto con el profesorado de Secundaria.
M3.4.04. Celebración de un Acto Institucional con motivo del día Internacional de las Mujeres.	Celebración de los Miércoles Violeta de Marzo y varias actividades[50].
M3.4.05. Celebración de un Acto Institucional de reconocimiento y sensibilización con motivo del día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.	Celebración de varias Actividades[51]. Manifiesto conjunto de la Red de Unidades de Igualdad para la Excelencia Universitaria RUIGEU
M3.4.06. Realizar estudios que valoren la opinión de la comunidad universitaria respecto a la igualdad de género y las políticas aplicadas por la US.	Informe subvencionado por el Instituto Andaluz de la Mujer, realizado por la Universidad de Cádiz con la colaboración de todas las Unidades de Igualdad andaluzas[52].
M3.4.07. Mantener, de acuerdo con los recursos disponibles, las convocatorias de ayudas y subvenciones para realizar actividades que promuevan la igualdad efectiva en la US.	Se ha realizado una convocatoria anual[53]: Se enlaza a la información de solicitudes y concesiones desagregadas por sexo.

[48] https://igualdad.us.es/?p=1778
[49] https://gestioneventos.us.es/_files/_event/_17055/_editorFiles/file/Actas%20VII%20Congres%20I+G%202018%20(con%20enlaces%20y%20Dep%C3%B3sito%20legal).pdf (págs. 169-185)
[50] https://igualdad.us.es/?page_id=777
[51] https://igualdad.us.es/?page_id=788
[52] https://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/II-PlanIgualdad-evidencias/II-PI_M03.04.06_El-futuro-politicas-igualdad-Universidad-Andaluzas.pdf
[53] https://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/II-PlanIgualdad-evidencias/II-PI_M03.04.07_Mantener-convocatorias-iniciativas-igualdad.pdf

E4. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	
O4.1. Fomentar la perspectiva de género en los estudios de Grado y Postgrado.	
Medida	*Indicador*
M4.1.01. Difundir guías para la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género.	Elaboración de guías[54].
M4.1.02. Diseñar e implementar cursos de formación sobre la introducción de la perspectiva de género en la docencia.	Se han impartido diversos cursos con este objetivo, [55],[56],[57]
M4.1.03. Realizar un estudio de la situación actual y promover la inclusión de contenidos de igualdad entre hombres y mujeres en los estudios de la US.	No se ha realizado.
M4.1.04. Fomentar y consolidar másteres interdisciplinarios de género y políticas de igualdad.	Máster Oficial de *Estudios de Género y Desarrollo Profesional,* consolidado[58]. Estudios propios. Algunos ejemplos: Másteres Propios: *Participación y Desarrollo desde una perspectiva de género*[59], *Agente de Igualdad para la Intervención social con enfoque de género*[60] Cursos de Formación Continua: *Violencia de género: Un enfoque interdisciplinar*[61], *Violencia de género; Comunicación y Calidad Informativa*[62]
M4.1.05. Incluir en la oferta formativa de Doctorado formación para aplicar la perspectiva de género en la investigación.	No hay mucha oferta formativa en doctorado, con la nueva estructura del doctorado. De los 32 programas de doctorado, de un total de 225 líneas de investigación, solo 2 contemplan líneas de investigación relacionadas con género, igualdad, mujer y/o violencia[63].
O4.2. Promover la investigación con perspectiva de género y la presencia de mujeres en la gestión de la investigación.	
Medida	*Indicador*

[54] http://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/II-PlanIgualdad-evidencias/II-PI_M04.01.01_Difundir-guias-materiales-docentes-perspectiva-genero.pdf
[55] http://igualdad.us.es/?p=1203
[56] http://igualdad.us.es/?p=1529
[57] http://igualdad.us.es/?p=2619
[58] https://masteroficial.us.es/genero/
[59] https://cfp.us.es/cursos/mu/participacion-y-desarrollo-desde-una-perspectiva-de-genero/2733/#2768
[60] https://cfp.us.es/cursos/mu/agente-de-igualdad-para-la-intervencion-social-con-enfoque-de-genero/4707/
[61] https://cfp.us.es/cursos/fc/violencia-de-genero-un-enfoque-interdisciplinar/2747/
[62] https://cfp.us.es/cursos/fc/violencia-de-genero-comunicacion-y-calidad-informativa/3457/
[63]

PROGRAMA	CÓDIGO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Ciencias de la salud	30060002	Género y determinantes sociales en salud
Estudios Filológicos	30120016	Mujer, escritura y comunicación

M4.2.01. Fomentar la investigación en el área de estudios de las mujeres y de género.	Premio Tesis Doctoral. Web[64] Por Iniciativa 2017 (Ref. Ayuda 9332/2017)[65]
M4.2.02. Crear una base de datos de personas expertas en estudios de mujeres y de género.	Realizada. En la tabla se observan las personas que se inscribieron[66].
M4.2.03. Promover que la investigación con perspectiva de género esté representada en "La noche de la Investigación".	Se ha participados.[67]
M4.2.04. Diseñar e impulsar cursos sobre metodologías de investigación con perspectiva de género.	Curso semipresencial *¿Por qué y cómo integrar la perspectiva de género en la investigación?* Organizado por la Unidad para la Igualdad de la US en colaboración con el ICE de la US, con un total de 4 ediciones (2017, 2018, 2020 y 2021)[68].
M4.2.05. Crear una base de datos de información sobre el número de proyectos realizados en materia de Igualdad, Estudios de Mujeres y de Género, incluir también los TFG y TFM y Tesis leídas.	Realizado en una Iniciativa de Igualdad de la convocatoria del 2016 (Ref. 17597/2016) pendiente de actualizar.
M4.2.06. Diseñar un plan de información para aquellas convocatorias que incluyan incentivos a grupos de investigación dirigidos por una investigadora como responsable principal y/o que sean grupos equilibrados.	No se ha diseñado plan de información específico en la US.

[64] http://igualdad.us.es/?page_id=764
[65] http://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/II-PlanIgualdad-evidencias/II-PI_M04.02.01_Fomentar-investigacion-estudios-mujeres-genero.pdf
[66]

RAMAS DEL CONOCIMIENTO	MUJERES (91)	HOMBRES (21)	TOTAL (112)
Arte y Humanidades	19	6	25
Ciencias	3	0	3
Ciencias de la Salud	24	3	27
Ingeniería y Arquitectura	5	0	5
CCSS y Jurídicas	40	12	52

[67] https://igualdad.us.es/?p=2539 https://igualdad.us.es/?p=5064
[68] https://igualdad.us.es/?p=4994

E5. IMAGEN Y DIFUSIÓN	
O5.1. Difundir el Plan de Igualdad	
Medida	*Indicador*
M5.1.01. Difundir interna y externamente el contenido del Plan de Igualdad de la US, así como los servicios que presta la Unidad de Igualdad entre toda la comunidad universitaria.	Sí[69]
M5.1.02. Dar a conocer los principales resultados del diagnóstico resaltando tanto las fortalezas como las debilidades en materia de igualdad de género.	Se ha dado cuenta, mínimo anualmente
M5.1.03. Visibilizar iniciativas de éxito llevadas a cabo por mujeres especialmente en empresas de base tecnológica.	Realizada. Participación en la campaña del 11F, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. En el programa I-Radiando Igualdad (RadiUs) hay una sección *¿Conoces a esta mujer?,* con este fin[70].
O5.2. Ampliar, profundizar y revisar el diagnóstico de género de la US periódicamente.	
Medida	*Indicador*
M5.2.01. Establecer el protocolo de seguimiento del plan de igualdad y la consiguiente actualización del diagnóstico de género.	Se realizó documento. Se da cuenta en Comisión de igualdad y Equipo de Gobierno periódicamente del diagnóstico en permanente actualización[71].
M5.2.02. Incorporar el campo "sexo" en todas las bases de datos que proporcionan información para el diagnóstico.	Sí en todas las que se han utilizado para realizar el diagnóstico.
M5.2.03. Actualizar periódicamente los datos del diagnóstico, especialmente aquellos en donde la distribución por sexos no es equilibrada de manera que pueda ir evaluándose la eficacia de las medidas adoptadas.	Se han ido actualizando semestralmente, siguiendo el protocolo de seguimiento.
M5.2.04. Incorporar al diagnóstico los datos de rendimiento académico del alumnado desagregados por sexos y por ramas de conocimiento.	Sí. Ya incluida en la lista general de las tablas del diagnóstico en el punto 1.6.6.
M5.2.05. Incorporar al diagnóstico los datos de inserción laboral desagregados por sexos y por ramas de conocimiento.	Sí. Ya incluida en la lista general de las tablas del diagnóstico en el punto 1.6.7.
M5.2.06. Incorporar al diagnóstico la valoración de la perspectiva de género en los programas de la Oficina de Cooperación al Desarrollo de la US.	Realizado diagnóstico de género en las convocatorias de la Oficina de Cooperación al Desarrollo.

[69] http://igualdad.us.es/?page_id=817
[70] https://radio.us.es/programa/iradiando-igualdad/
[71] http://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2019/II-PlanIgualdad-evidencias/II-PI_M05.02.01.Protocolo-seguimiento-plan-igualdad.pdf

4.2. CALENDARIO DEBATE Y APROBACIÓN DEL III DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y III PLAN DE IGUALDAD DE LA US

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres es el instrumento que recoge las medidas a implementar para avanzar en la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en la universidad. Sobre la base del diagnóstico de la situación y la evaluación II Plan de Igualdad, se propone el III Plan con el objetivo de renovar el compromiso con la promoción de la igualdad y avanzar en aquellos ámbitos en los que aún no se haya alcanzado la igualdad efectiva.

Como en los planes anteriores, antes de proponerlo al Consejo de Gobierno para su consideración y aprobación, iniciaremos un proceso de participación de la comunidad universitaria, a través de sus órganos de representación, que tiene el doble objetivo de sensibilizar en la necesidad de avanzar en igualdad de género y recoger las aportaciones que, desde las distintas sensibilidades, se puedan recibir. Proponemos para ello el siguiente cronograma:

1. **7 de octubre de 2021:** Reunión Comisión de Igualdad y, entre otros, aprobación de calendario de revisión y de incorporación de aportaciones.
2. **13 de octubre de 2021:** Envío a Comisión de Igualdad de los borradores del: III Diagnóstico de Igualdad de la US 2020, evaluación del II Plan de Igualdad de la US 2014-2020 y III Plan de Igualdad de la US 2021-2024.
3. **Hasta el 18 de octubre de 2021.** Periodo para la recepción de sugerencias Comisión de Igualdad.
4. **20 de octubre de 2021**. Envío de los datos estadísticos más relevantes del III Diagnóstico de Igualdad de la US 2020 y el borrador del III Plan de Igualdad de la US 2021-24, a toda la Comunidad Universitaria para aportaciones al III Plan.
5. **Hasta el 3 de noviembre de 2021**. Recepción de las aportaciones al borrador del III Plan de Igualdad de la US 2021-24 en la Unidad para la Igualdad.
6. **Del 3 al 8 de noviembre**. Unidad para la Igualdad: recepción, sistematización e incorporación de las aportaciones.
7. **9 de noviembre de 2021.** Envío de la 2ª versión del borrador del III Plan de Igualdad a la Comisión de Igualdad, comisión negociadora.
8. **Del 9 al 13 de noviembre.** Análisis de las aportaciones y propuesta de borrador final.
9. **15 de noviembre.** Reunión de la Comisión de Igualdad para aprobación, si procede, de los borradores definitivos.
10. **23 de noviembre de 2021**: Aportaciones del Consejo de Dirección al borrador del III Diagnóstico y III Plan de Igualdad.
11. **25 de noviembre de 2021**: Inicio del periodo de audiencia pública.

4.3. MEMORIA DEL CPEIA 2014-2020

Las actuaciones del CPEIA entre enero del 2014 a diciembre del 2020 han sido:

1.- ¿En cuántas ocasiones han sido puestos en conocimiento del Comité Técnico para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso, posibles situaciones de acoso?

En total en este periodo se **han interpuesto 12 solicitudes de** intervención por acoso ante el CPEIA.

En el año 2014. Se han puesto en conocimiento **1 caso**

a) Solicitud de intervención por acoso sexual, que terminó en Resolución Rectoral con separación física

En el año 2015. No hay ningún caso comunicado

En el año 2016. Se ha puesto en conocimiento **3 casos**

A) En el primero de ello se solicita intervención por acoso laboral y por orientación sexual de un estudiante hacia otros dos. Tras la investigación inicial, el estudiante denunciante retira la solicitud y pasa a mediación.

B) El segundo caso es por denuncia de acoso sexual. Y, tras comprobar que las personas implicadas no están en el ámbito de intervención del protocolo de la universidad, se remite al Servicio de Prevención correspondiente.

C) El tercer caso es una denuncia de acoso laboral de una PDI a otro PDI, tras el estudio, no se evidencia acoso, sino que lo que procede es una reclamación en el marco de un procedimiento ordinario de un recurso de alzada.

En el año 2017. Se han puesto en conocimiento del CPEIA **5** casos

Todas ellas por acoso laboral.

De estas cinco solicitudes: en cuatro de ellas se situaba el origen del problema en actuaciones grupales de 2 o más personas y en la restante se señalaba a una persona como el origen de la solicitud de intervención.

En el año 2018. No hay ninguna solicitud de intervención.

En el año 2019. Se ha recibido **1 solicitud** de intervención por acoso sexual de una profesora en relación al comportamiento de un profesor. Se trasladó a régimen disciplinario y ha concluido con sanción.

En el año 2020: 2 casos

- Se ha registrado una solicitud de intervención por acoso laboral de un PAS respecto a un grupo de PAS. Se concluye como conflicto interpersonal que repercute a nivel profesional.

- Una solicitud de intervención por acoso por orientación sexual de un estudiante a otro grupo de estudiantes, que tras el proceso de investigación se archiva al retirarla el estudiante.

Nº de solicitudes de intervención por acoso			
Año	**Acoso laboral**	**Acoso sexual**	**Acoso por orientación sexual**
2014	0	1	0
2015	0	0	0
2016	2	0	1
2017	5	0	0
2018	0	0	0
2019	0	1	0
2020	1	0	1

2.- ¿Qué tipo de personal ha sido denunciado/motivo de la solicitud de intervención?

En la siguiente tabla se recoge la distribución por colectivos de las solicitudes de intervención recibidas. El primer término, en su caso, hace referencia al colectivo al que pertenece la persona que solicita la intervención y el segundo término al colectivo al que pertenece la que da origen a la intervención.

COLECTIVOS	**Nº solicitudes**
PDI/PAS	1
ALUMNADO/PDI	2
PDI/PDI	5
ESTUDIANTE/ ESTUDIANTE	2
PAS/PAS	1
EXTERNOS	1

3.- ¿Cuántas de las personas o señaladas en la solicitud han sido hombres y cuántas mujeres?

En cuatro ocasiones han sido un grupo de hombres y mujeres, en otros 7 casos la persona señalada ha sido un hombre, y en una ocasión una mujer.

4.- ¿Cuántas de las personas que interponen solicitud de intervención han sido hombres y cuántas mujeres?

En cuanto a la distribución por sexo de las personas solicitantes de intervención, en seis ocasiones la interpone un hombre y en seis ocasiones una mujer.

5.- ¿En qué centros de la US se habrían producido los hechos investigados?

La distribución de los casos de acoso por centros no es una información que se recoja en la memoria del CPEIA. Lo relevante para el CPEIA es el tipo de acoso, los colectivos y las personas relacionadas con la situación investigada. Los conflictos pueden producirse en numerosos ámbitos de la estructura organizativa de la universidad (departamentos, grupos de investigación, servicios administrativos, aulas, y otros espacios, etc.) por lo que el centro no es el entorno concreto en el que se interviene.

6.- ¿Cuántas de las denuncias o solicitudes de intervención han sido admitidas a trámite?

De las 12 solicitudes recibidas en el CPEIA, 9 fueron admitidas a trámite:

- Las dos de acoso sexual (2014 y 2019) han terminado en régimen disciplinario mediante la correspondiente Resolución Rectoral.

- La solicitud de intervención por discriminación debido a orientación sexual fue retirada por la persona que la interpuso.

- Otras 6, tras su investigación, se concluyó que no evidenciaban situaciones de acoso. En aquellos casos en los que la situación generó un conflicto interpersonal o un problema de clima laboral se propuso mediación y se realizó estudio de clima.

7.- ¿Cuántos casos han terminado con la resolución de medidas correctoras?

En todos los casos hay medidas correctoras. En los casos (3) en los que se deriva a régimen disciplinario las que correspondan a resultado de la instrucción. En los casos en los que no hay evidencia de acoso, pero se detecta deterioro del clima laboral o conflicto interpersonal se actual para que mejoren las situaciones.

8.- ¿Cuáles han sido las principales medidas correctoras?

Se han establecido planes preventivos de separación de las personas tanto en el ámbito espacial como temporal, con seguimientos cuatrimestrales de esos planes.

Se ha procedido a suspender de empleo y sueldo en un caso

Se plantean realizar actos de mediación

Se ha desarrollado formación en materia de gestión de conflictos.

9.- ¿Cuántos casos se han puesto en conocimiento de los juzgados?

Ninguno.

4.4. ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

US: Universidad de Sevilla

INE: Instituto Nacional de Estadística

IP: Investigador/a Principal

MECD: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

SIIU: Sistema Integrado de Información Universitaria

OEPM: Oficina Española de Patentes y Marcas

SAC: Sistema Andaluz de Conocimiento

SS: Seguridad Social

PDI: Personal Docente e Investigador

PAS: Personal de Administración y Servicios

CPEIA: Comité de Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso

CADUS: Consejo de Alumnos de la Universidad de Sevilla

Áreas científico-técnicas

AGR: Agroalimentación

BIO: Biología y Biotecnología

CTS: Ciencia y Tecnología de la Salud

FQM: Física, Química y Matemáticas

HUM: Humanidades

RNM: Recursos Naturales y Medioambiente

SEJ: Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas

TEP: Tecnologías de la Producción

TIC: Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones

4.5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Grado A	Profesorado Catedrático de Universidad (CU).
Grado B	Profesorado Titular de Universidad (TU), Catedrático/a de Escuela Universitaria (CEU), Profesorado Contratado Doctor (CD) y personal con contrato del Programa Ramón y Cajal (RyC).
Grado C	Profesorado Ayudante Doctor (AYD), personal contratado Programa Juan de la Cierva (JdC), investigadores/as visitantes (iV) y otro personal investigador postdoctoral (oPiP).
Grado D	Profesorado Ayudante (AY) y Personal Investigador en Formación (PIF) con contrato de convocatorias competitivas (FPI, FPU y otras predoctorales).
Patente	Título que reconoce el derecho de explotar en exclusiva la invención patentada, impidiendo a otros su fabricación, venta o utilización sin consentimiento del titular. La patente puede referirse a un procedimiento nuevo, un aparato nuevo, un producto nuevo o un perfeccionamiento o mejora de los mismos. Existen fundamentalmente tres vías para la presentación internacional de las solicitudes de patentes: - La vía nacional: Mediante presentación de una solicitud de patente para cada uno de los estados en que se desea obtener protección. Por ejemplo, en la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM). - La vía europea: El sistema de la patente europea permite obtener protección mediante una solicitud de patente europea directa con designación de aquellos estados europeos en que se quiere obtener protección, y sean parte del Convenio Europeo de Patentes (24 países). La solicitud de patente europea se tramita por la Oficina Europea de Patentes (European Patent Office, EPO) y la concesión produce el efecto, en cada uno de los estados para los que se otorga, de una patente nacional. - La vía internacional P.C.T. (Patent Cooperation Treaty): El sistema P.C.T. permite solicitar protección para una invención en cada uno de los estados partes del tratado internacional (148 países el 12 de julio de 2013), mediante una única solicitud denominada solicitud internacional. (INE).
PDI	Se entiende por Personal Docente e Investigador (PDI), el personal docente para el que la investigación es un derecho y un deber del mismo de acuerdo con los fines generales de la universidad y dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico. El PDI de las universidades públicas estará compuesto por personal funcionario, profesorado contratado y personal emérito. No se computará como profesorado el personal contratado cuya actividad principal sea la investigación, independientemente de si su contrato conlleva o no carga docente, es decir no se incluye en el PDI: el personal investigador contratado a través de convocatorias públicas (Ramón y Cajal , Juan de la Cierva, etc.), el personal investigador con contrato por convenios de colaboración, el personal investigador con contrato por proyectos de investigación o por grupos de investigación , ni el personal contratado a través de contratos del Art. 83 de la LOU. (MECD).

Índice "Techo de Cristal"	El techo de cristal es un índice relativo que utiliza la serie europea She Figures para el ámbito académico y que compara, en el año de referencia, la proporción de mujeres y hombres en los Grados A, B, y C respecto a la proporción de mujeres y hombres en la posición investigadora de mayor rango (Grado A, que en las universidades públicas españolas corresponde a las cátedras de universidad). El índice puede variar de 0 a infinito. Un índice de 1 indica que no hay desigualdad en las probabilidades de promoción de hombres y mujeres. Una puntuación menor que 1 implica que las mujeres están más representadas en el Grado A que en el conjunto de las categorías investigadoras (grados A, B y C), lo que en su caso indicaría que ellas promocionan con mayor facilidad que ellos; mientras que una puntuación mayor que 1 significa que las mujeres están menos representadas en los puestos del Grado A que en el conjunto de las categorías investigadoras consideradas (Grados A, B, y C), lo que indica que hay techo de cristal para ellas. Es decir, cuanto mayor es el valor del Índice de Techo de Cristal, el efecto techo de cristal se considera mayor y se interpreta, por tanto, como más dificultades a la promoción de las mujeres que a la de los hombres para llegar a la posición más alta de la carrera investigadora en el ámbito universitario. Formulación a/b $a=\frac{\sum mujeres(gradoA+gradoB+gradoC)}{\sum total(gradoA+gradoB+gradoC)}$ $b=\frac{Mujeres\ gradoA}{Total\ grado\ A}$
Tasa de Rendimiento SIIU	Relación porcentual entre el número de créditos superados por los estudiantes matriculados en un curso académico y el número total de créditos matriculados en dicho curso académico (los créditos reconocidos y transferidos no están incluidos dentro de los créditos superados ni en los créditos matriculados). Población de referencia Población de créditos Formulación $Tasa\ de\ rendimiento = \frac{\text{Total créditos ordinarios superados en el curso X}}{\text{Total créditos ordinarios matriculados en el curso X}} \times 100$
Tasa de Éxito SIIU	Relación porcentual entre el número de créditos superados por los estudiantes matriculados en un curso y el número total de créditos presentados a examen en dicho curso académico (los créditos reconocidos y transferidos no están incluidos dentro de los créditos superados ni en los créditos matriculados) (1). Población de referencia Población de créditos

	Formulación $$Tasa\ de\ éxito = \frac{\text{Total créditos ordinarios superados en el curso X}}{\text{Total créditos ordinarios presentados en el curso X}} \times 100$$ (1) En caso de que la universidad obligue a presentarse a todos los créditos matriculados, la tasa de éxito será igual a la tasa de rendimiento.
Tasa de evaluación SIIU	Relación porcentual entre el número de créditos presentados a examen por los estudiantes en un curso académico y el número total de créditos matriculados en dicho curso académico (los créditos reconocidos y transferidos no están incluidos dentro de los créditos matriculados) (1). Población de referencia Población de créditos Formulación $$Tasa\ de\ evaulación = \frac{\text{Total créditos ordinarios presentados en el curso X}}{\text{Total créditos ordinarios matriculados en el curso X}} \times 100$$ (1) En caso de que la universidad obligue a presentarse a todos los créditos matriculados, esta tasa será equivalente a 100.
Tasa de Abandono del estudio SIIU	Porcentaje de estudiantes de una cohorte de nuevo ingreso en el curso X, matriculados en el título T, en la universidad U, que sin haberse graduado en ese título no se han matriculado en él durante dos cursos seguidos. Notas *1. No se calculará para estudios de Primer y Segundo ciclo* *2. El abandono del estudio requiere abandono del código del título, esto es, está relacionado a un grado en una universidad, por lo que no se tienen en cuenta los cambios que se puedan producir dentro de centros de una misma universidad.* Población de referencia Población total. **Formulación** La tasa de ABANDONO del ESTUDIO se calcula para cada cohorte, de manera que la tasa de ABANDONO del ESTUDIO global de la cohorte será la suma de las tasas parciales. Tasa de ABANDONO del ESTUDIO en el PRIMER AÑO de la cohorte de nuevo ingreso en el curso X

$$Tasa\ de\ ABANDONO\ del\ ESTUDIO\ 1º\ año$$

$$= \frac{Estudiantes\ de\ nuevo\ ingreso\ en\ el\ curso\ X\ y\ NO\ titulados\ en\ ese\ curso\ y\ NO\ matriculados\ en\ ese\ estudio\ en\ el\ curso\ X\ +\ 1\ ni\ X\ +\ 2}{\text{Estudiantes de nuevo ingreso en el curso X}}$$

Para calcular esta tasa son necesarios los datos de tres cursos: X, X+1 y X+2.

Tasa de ABANDONO del ESTUDIO en el SEGUNDO AÑO de la cohorte de nuevo ingreso en el curso X

$$Tasa\ de\ ABANDONO\ del\ ESTUDIO\ 2º\ año$$

$$= \frac{Estudiantes\ de\ nuevo\ ingreso\ en\ el\ curso\ X\ matriculados\ en\ el\ mismo\ estudio\ en\ el\ curso\ X+1\ y\ NO\ titulados\ y\ NO\ matriculados\ en\ ese\ estudio\ en\ el\ curso\ X\ +\ 2\ ni\ X\ +\ 3}{\text{Estudiantes de nuevo ingreso en el curso X}}$$

Para calcular esta tasa son necesarios los datos de cuatro cursos: X, X+1, X+2 y X+3.

Tasa de ABANDONO del ESTUDIO en el TERCER AÑO de la cohorte de nuevo ingreso en el curso X

$$Tasa\ de\ ABANDONO\ del\ ESTUDIO\ 3º\ año$$

$$= \frac{Estudiantes\ de\ nuevo\ ingreso\ en\ el\ curso\ X\ matriculados\ en\ el\ mismo\ estudio\ en\ el\ curso\ X+2\ y\ NO\ titulados,\ y\ NO\ matriculados\ en\ ese\ estudio\ en\ el\ curso\ X\ +\ 3\ ni\ X\ +\ 4}{\text{Estudiantes de nuevo ingreso en el curso X}}$$

Para calcular esta tasa son necesarios los datos de cuatro cursos: X, X+1, X+2, X+3 y X+4.

NOTA:

Según la formulación de este indicador, tal y como se muestra a continuación, para calcular la tasa de abandono en el 1º año en el curso X son necesarios los datos de tres cursos: X, X+1 y X+2. Por lo que esta tasa está disponible en estos momentos hasta el curso 2.017/2.018.

	Para calcular la tasa de abandono en el 2º año en el curso X son necesarios los datos de cuatro cursos: X, X+1, X+2 y X+3. Por lo que esta tasa sólo está disponible en estos momentos hasta el curso 2.016/2.017. Para calcular la tasa de abandono en el 3º año en el curso X son necesarios los datos de cinco cursos: X, X+1, X+2, X+3, X+4. Por lo que esta tasa no está disponible en estos momentos hasta el curso 2.015/2.016.
Tasa de graduación SIIU	Porcentaje de estudiantes que finalizan la enseñanza en el tiempo teórico previsto en el plan de estudios o un curso más. <u>Población de referencia</u> Para los estudios de Grado: Población óptima con dedicación a lo largo del estudio a tiempo completo. Para los estudios de Máster: Población óptima que es tiempo completo el primer año <u>Formulación</u> $$Tasa\ de\ GRADUACIÓN = \frac{Estudiantes\ de\ nuevo\ ingreso\ en\ el\ curso\ X\ egresados\ en\ el\ estudio\ en\ el\ curso\ X + n\ o\ antes}{\text{Estudiantes de nuevo ingreso en el curso X}}$$ Siendo n = nº de años que dura el estudio (un año cada 60 créditos de que consta el plan de estudios) <u>NOTA:</u> Para calcular la tasa de graduación en el curso X son necesarios los datos de varios cursos dependiendo de la duración de los estudios. Por lo que esta tasa sólo está disponible en estos momentos para Grado hasta el curso 2.015/2.016. Y para los estudios de Máster hasta el curso 2.018/2.019.
Duración media de los estudios SIIU	Mide el número medio de años que tardan los estudiantes en graduarse. Este indicador irá acompañado de la duración teórica de cada estudio. <u>Población de referencia</u> Población óptima. <u>Formulación</u>

	$$Tasa\ de\ DURACIÓN\ MEDIA = \frac{\sum(Año\ de\ graduación\ del\ estudiante\ -\ Año\ de\ inicio\ en\ el\ estudio)}{\text{Total de estudiantes } grad\text{uados en el curso X}}$$