

# **III PLAN DE IGUALDAD 2022-2024**

## **DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA**

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



# 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<sup>2</sup> 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 proporciona 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.

Se ha aprobado, tras ser negociado con la Comisión de Igualdad, en Consejo de Gobierno de 20 de diciembre de 2021, un texto más extenso que se puede consultar en: [https://igualdad.us.es/?page\\_id=817](https://igualdad.us.es/?page_id=817) . 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. Por operatividad se ha separado la segunda parte señalada, el III Plan de Igualdad en este documento.

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. Además, la participación de la comunidad universitaria ha estado garantizada, 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.

# 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

<b>EJE 1. OPORTUNIDADES PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</b>				
<b>OBJETIVO 1.1. Promover un entorno libre de acoso en la comunidad universitaria</b>				
<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Estándar</b>	<b>Nuevo</b>
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	

<b>EJE 1. OPORTUNIDADES PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</b>				
<b>OBJETIVO 1.2. Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad de los cuidados</b>				
<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Estándar</b>	<b>Nuevo</b>
M1.2.01. Difundir y fomentar la utilización de la <i>Guía de Conciliación y Corresponsabilidad de la US</i> , 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

<i>Medida</i>	<i>Responsable</i>	<i>Indicador</i>	<i>Estándar</i>	<i>Nuevo</i>
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.)

<b>Medida</b>	<i>Responsable</i>	<i>Indicador</i>	<i>Estándar</i>	<i>Nuevo</i>
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

<b>EJE 2. REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN IGUALITARIAS</b>				
<b>OBJETIVO 2.1. Implantar políticas universitarias a favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres</b>				
<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Estándar</b>	<b>Nuevo</b>
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 <sup>os</sup> 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 stands 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 SCSIC	Celebración del Acto anual	1 Acto / año	
M3.2.02. Promover el reconocimiento de trabajos realizados por estudiantes en materia de igualdad.	Vic SCSIC Vic Estudiantes	Premios anuales	1 convocatoria / año	
M3.2.03. Crear un Premio Anual para trabajos de investigación sobre estudios de género.	Vic SCSIC 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

<i>Medida</i>	<i>Responsable</i>	<i>Indicador</i>	<i>Estándar</i>	<i>Nuevo</i>
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.

<i>Medida</i>	<i>Responsable</i>	<i>Indicador</i>	<i>Estándar</i>	<i>Nuevo</i>
M5.2.01. Incorporar el campo “sexo/género”(no binario) en todas las bases de datos que proporcionan información para el diagnóstico.	Gerencia Secretaría General	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