



II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba

Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 3 de diciembre de 2018, por el que se aprueba el II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba

II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba (2018-2022)

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un pilar fundamental de los derechos humanos, imprescindible en las sociedades democráticas. La universidad, como institución promotora de valores, se convierte en un referente público de este compromiso con el valor de la igualdad para trabajar a favor de una sociedad más justa donde la equidad entre mujeres y hombres posibilite el desarrollo de las capacidades de todas las personas y compense las desigualdades fruto de la socialización patriarcal.

La Universidad de Córdoba, consciente de su responsabilidad social en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, presenta su II Plan de Igualdad, fruto del firme compromiso para continuar profundizando en los objetivos y acciones aprobados en su I Plan de Igualdad (2014-2018). Este documento nace del trabajo de diagnóstico, evaluación del I Plan de Igualdad, así como del trabajo de la Unidad de Igualdad, con el apoyo de la Comisión de Igualdad y de la Subcomisión para el debate y aportación de ideas con el objetivo de configurar el II Plan de Igualdad.

El trabajo realizado en los últimos años ha sido extenso y profundo. Ha afectado a todos los ámbitos de la universidad y a todo su personal, así como a las relaciones institucionales tanto provinciales como autonómicas y estatales. El I Plan de Igualdad ha desarrollado sus acciones desde 2014 hasta la actualidad.

La Universidad de Córdoba ha profundizado en la aplicación de políticas de igualdad a través de los siete ejes del I Plan de Igualdad. Entre los avances, podemos destacar la mayor presencia de actitudes de sensibilización en la comunidad universitaria a través de múltiples acciones de sensibilización y formación organizadas por la Unidad de Igualdad y apoyadas por la Comisión de Igualdad y por la Red de Apoyo a la Igualdad.

La comunicación con otras instituciones y la transferencia de acciones orientadas a potenciar la igualdad ha sido una constante. En este sentido se ha celebrado en la Universidad de Córdoba el X Encuentro de Unidades de Igualdad, con la participación de las universidades públicas españolas (mayo 2017). También la colaboración y el trabajo en red con las unidades de igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas ha sido intenso, así como las relaciones con las instituciones cordobesas y sus departamentos de igualdad (Ayuntamiento de Córdoba, Diputación, Delegación de Igualdad de la Junta de Andalucía, IAM), lo que ha fructificado en la agenda conjunta de actividades para el mes de marzo y el manifiesto a favor de la igualdad, firmado por los máximos representantes de las instituciones cordobesas.

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Página	1/21



La aplicación del I Plan de Igualdad ha permitido fomentar que la perspectiva de género actúe como un principio transversal de gestión que ha permeado en las acciones desarrolladas por diversos vicerrectorados. Se ha incluido en los objetivos del Plan de Innovación y Buenas Prácticas Docentes mediante la creación de convocatorias específicas de proyectos de innovación docente con perspectiva de género. Se han introducido en el XXII Plan Propio de Investigación de la UCO dos modalidades para potenciar el liderazgo de las mujeres en ciencia –UCOvisibiliza y UCOLidera- y se han aprobado medidas de acción positiva para promocionar la presencia de las mujeres en los Planes Propios de Transferencia de la UCO (I, II y III Plan Galileo), concretamente en los Proyectos UCO Social Innova y Semillero de emprendedores y emprendedoras. La perspectiva de género también se ha incluido en el baremo de acceso del personal contratado de la UCO, incrementando el plazo en el caso de personas que han disfrutado de la maternidad durante el periodo temporal evaluado. En este mismo sentido se ha avanzado, aunque es necesario continuar, en el uso de un lenguaje inclusivo en los documentos administrativos expedidos por la Universidad de Córdoba.

En cuanto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la Universidad de Córdoba cuenta con medidas destacadas como el I Plan Concilia, aprobado por Consejo de Gobierno en mayo de 2017 y el Reglamento para compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica (CG 05/02/2015), normativa pionera en el contexto universitario español.

Por otra parte, la UCO cuenta con su Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo (2013, modificado en 2015). Desde la Unidad de Igualdad se mantiene el asesoramiento a través de cursos y jornadas informativas, resolución de dudas y mediación para la prevención y protección frente a la violencia de género.

Especial dedicación en la transferencia a la sociedad cordobesa y su provincia han tenido las actividades de la Cátedra Leonor de Guzmán, mediante convenios establecidos con el Área de Igualdad de la Diputación de Córdoba, así como con los ayuntamientos de Córdoba y provincia. A través de dichos convenios se han desarrollado jornadas, cursos y conferencias desde el feminismo académico y la historia de las obras de las mujeres.

Los logros del I Plan de Igualdad se concretan en:

- Sensibilización a la comunidad universitaria a través de múltiples acciones de formación dirigidas a los distintos colectivos
- Inclusión de la perspectiva de género en los objetivos del Plan de Innovación y Buenas Prácticas Docentes
- Creación y dotación económica, dentro del Plan de Innovación y Buenas Prácticas Docentes, de la modalidad Proyectos que impulsen la igualdad de género en la docencia universitaria
- Inclusión de medidas de acción positiva para promocionar la presencia de las mujeres en los Planes Propios de Transferencia de la UCO (I, II y III Plan Galileo)
- Medidas de incentivación para la presencia de mujeres en el XXII Plan Propio de Investigación de la UCO, con la inclusión de dos modalidades: UCOLidera y UCOvisibiliza
- Paridad en las Comisiones de Selección para acceder a los colectivos del PDI y del PAS
- Activación del Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la Universidad de Córdoba (CG 21/03/2013)
- Aprobación del Reglamento para compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica (CG 05/02/2015)
- Aprobación del I Plan Concilia de la Universidad de Córdoba (CG 23/05/2017)
- Instrucción para la regulación exhaustiva de los permisos y licencias del Personal de Administración y Servicios recogidas en el I Plan Concilia

Este II Plan de Igualdad se configura como continuidad del I Plan, en consonancia con las aportaciones de la comunidad universitaria, así como las derivadas de la evaluación de sus acciones y objetivos. Persigue alcanzar la inclusión y la paridad, así como hacer visibles a todas las personas, sin silenciamientos por razón de género y se estructura en cinco ejes:

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Página	2/21



- 1) Cultura de igualdad: sensibilización, visibilidad y comunicación
- 2) Docencia
- 3) Investigación y transferencia
- 4) Gobierno, gestión y representación
- 5) Igualdad en el trabajo y conciliación

MARCO NORMATIVO

El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Córdoba (2018-2022) se enmarca en la legislación vigente en nuestro país, en aquellas leyes y normas que establecen la necesidad de introducir el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito universitario, así como en la propia apuesta de la Universidad de Córdoba por garantizar la igualdad efectiva entre las personas.

En los últimos años, de acuerdo con las transformaciones sociales, se ha potenciado la publicación de normas que amparan la igualdad entre mujeres y hombres.

A) La Unión Europea ha expresado su compromiso con la igualdad en el **Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020**, (7 marzo, 2011), donde señala la importancia de trabajar a favor de:

1. *Reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza, contribuyendo así al potencial de crecimiento de la población activa europea.*
2. *Promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos*
3. *Combatir todas las formas de violencia contra la mujer, con objeto de garantizar que ésta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador.*

B) En el marco jurídico estatal, contamos con leyes orgánicas y otras medidas que respaldan la igualdad entre mujeres y hombres:

La **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, establece en su artículo 4.7 la obligatoriedad de que las universidades incluyan y fomenten en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, **para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, se refiere, en el artículo 25, a la igualdad en el ámbito de la educación superior y señala que las Administraciones Públicas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de a) *La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, b) La creación de postgrados específicos y c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.*

Asimismo, en el artículo 46, se definen los planes de igualdad como los instrumentos que *fixarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*, con la finalidad de *alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades*

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZMXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZMXU	Página	3/21



entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Por su parte, la **Ley Orgánica 4/2007**, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de **Universidades (LOMLOU)** destaca, en su preámbulo, el valor de la universidad como institución transmisora de valores en una sociedad democrática donde deben primar *la igualdad entre hombres y mujeres, los valores superiores de nuestra convivencia, el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales, el fomento del valor del diálogo, de la paz y de la cooperación entre los pueblos*. Y establece en su artículo 42: *Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos*.

En su disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 4/2007 establece: *Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres*. En su artículo 13 de la Ley Orgánica 4/2007, tras su modificación por la Ley Orgánica 4/2007 dedicado a los *Órganos de gobierno y representación de las universidades públicas* se indica que *Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberían permitir en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres*.

La **Ley 14/2011**, de 1 de junio de la **Ciencia, la Tecnología y la Innovación**, establece en su preámbulo: *La perspectiva de género se instaurará como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*.

Dentro del articulado de la Ley se recogen diferentes medidas concretas con esta misma finalidad, como la Disposición adicional decimotercera dedicada a la implantación de la perspectiva de género, donde se recoge la obligatoriedad del desarrollo de Planes de Igualdad que deben ser objeto de seguimiento anual y que deben incluir medidas incentivadoras para el avance en el ámbito de los estudios de género y de las mujeres, estimulando y dando reconocimiento a la presencia de las mujeres en los equipos de investigación. Asimismo, se establecen medidas que garantizan el respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de las funciones investigadoras en los diferentes niveles, la contratación de personal y el desarrollo de la carrera profesional.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** (disposición adicional séptima) obliga a las instituciones públicas a diseñar y aprobar un plan de igualdad: *Las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo*.

La **Ley Orgánica 8/2013**, de 9 de diciembre, **para la mejora de la calidad educativa**. Señala entre sus objetivos, en el apartado treinta y tres del artículo único, la necesidad de *fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de las personas con discapacidad, para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas*.

El **Real Decreto 1791/2010**, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el **Estatuto del Estudiante Universitario**, se recogen recomendaciones en torno a *Velar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario como una de las funciones propias del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado* (art. 51 cap. XI) y en el art. 34, cap. VII: *Se promoverá que la representación estudiantil respete el principio de paridad, con participación proporcional de hombres y mujeres*.

La normativa más reciente aprobada es el **Pacto de estado en materia de violencia de género** (BOE 3 agosto, 2017). Señala la importancia de adoptar medidas de *refuerzo de la dotación presupuestaria para dar cumplimiento al artículo 4.7 de la LO 1/2004, sobre la inclusión en el ámbito académico por las Universidades de la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal*.

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZMXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZMXU	Página	4/21



En un extenso articulado de propuestas de actuación recomienda:

- *Solicitar a la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) el impulso y apoyo a los programas de formación y prevención de la violencia de género en las Universidades.*
- *Implicar a las Unidades de Igualdad de las Universidades en la realización de estudios sobre el impacto del acoso, las agresiones y los abusos sexuales en el ámbito universitario, y valorar, en su caso, la oportunidad de realizar campañas de prevención en los Campus Universitarios, y de forma particular de las agresiones sexuales.*
- *Incluir contenidos de igualdad y contra la violencia de género en los temarios de acceso a los cuerpos docentes.*
- *Incluir, en todas las etapas educativas, la prevención de la violencia de género, del machismo y de las conductas violentas, la educación emocional y sexual y la igualdad, incluyendo además en los currículos escolares los valores de la diversidad y la tolerancia.*

Se refiere también a la necesidad de *fomentar las competencias en materia de igualdad en la formación inicial del profesorado tanto en los estudios de grado como de máster: Introducir en el máster obligatorio de acceso al cuerpo de profesores y profesoras de Educación Secundaria, un módulo sobre prevención de la violencia de género en el ámbito escolar. Asimismo, en el título de grado de Educación Infantil o Primaria de las Facultades de Educación, [...] deberá introducirse una materia específica sobre prevención de la violencia de género en el medio escolar.*

C) En el ámbito autonómico de Andalucía se han desarrollado diferentes leyes y normativas a favor de la igualdad de género.

El **Estatuto de Autonomía para Andalucía**, modificado por Ley Orgánica 2/2007 de 19 de marzo, por la que se aprueba la Reforma del Estatuto de Autonomía, en su artículo 15, dedicado a la Igualdad de género, garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, que se concretan en lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género.

De particular importancia es lo establecido en el art.2 de la Ley 12/2007, en el que se establece el ámbito de aplicación de la Ley, así como los arts. 20 y 21 donde se plantean las obligaciones en materia de la promoción de la igualdad de oportunidades dentro del sistema universitario andaluz. De esta forma, se plantea la necesidad del fomento de la igualdad de oportunidades con relación a la carrera profesional entre mujeres y hombres, la necesidad de establecer medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y la inclusión de enseñanzas en materia de igualdad en los planes de estudios universitarios que proceda. Igualmente, plantea, dentro del respeto a la autonomía universitaria y de acuerdo a lo establecido en su legislación específica, el establecimiento de medidas para promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y las comisiones de selección y evaluación.

Asimismo, se plantea la necesidad de impulsar desde el propio sistema universitario andaluz la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología, así como que los estudios de género sean reconocidos como un mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Andalucía.

La **Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía** en el punto VI de la exposición de motivos recoge que *la presente ley es coherente con el objetivo principal de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que es garantizar la vinculación de los poderes públicos, en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género. En este sentido, respeta íntegramente los conceptos esenciales en materia de igualdad de género y los principios generales que han de presidir la*

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZMXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZMXU	Página	5/21



actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad de género.

En el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía 2010-2013**, el Instituto Andaluz de la Mujer reconocía entre sus objetivos (n. 6): *Reconocer la Igualdad de Género como materia universitaria, investigadora y de gestión*, con las consiguientes propuestas de medidas para incluirlas en los planes universitarios de las universidades andaluzas.

El Pacto Andaluz por la igualdad de Género (17 mayo 2013) ya incluía la recomendación de promocionar la perspectiva de género en el Máster Universitario en Formación del profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato y fomentar la presencia igualitaria de las mujeres en los órganos de gobierno de las universidades.

OBJETIVOS

Este Plan tiene como **objetivo general** la promoción, el fortalecimiento y la implantación de políticas de igualdad de género en la Universidad de Córdoba, para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres, en cumplimiento de la **Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, que en su art. 20 prevé la necesidad de que las Universidades andaluzas elaboren su plan de igualdad y prevención de la discriminación.

La concreción de este objetivo general se llevará a cabo a través de acciones específicas en cada eje, que se desglosan en objetivos específicos.

1. Cultura de igualdad: sensibilización, visibilidad y comunicación

- Acción 1.1.: Sensibilización
- Acción 1.2.: Visibilidad
- Acción 1.3.: Comunicación

2. Docencia

- Acción 2.1.: Fomento de la perspectiva de género en la docencia
- Acción 2.2.: Fomento de la elaboración de materiales y publicaciones sobre igualdad
- Acción 2.3.: Incorporación de asignaturas y/o materias específicas de igualdad en las titulaciones oficiales de Grado y Postgrado que indique la Comisión de Igualdad, a través de un informe razonado
- Acción 2.4. Apoyo de la excelencia docente vinculada a la igualdad

3. Investigación y transferencia

- Acción 3.1. Promoción de la participación de las mujeres en actividades de investigación
- Acción 3.2. Promoción de investigaciones de género en los diferentes ámbitos del conocimiento y difundir sus resultados
- Acción 3.3. Visibilidad y difusión de la investigación con perspectiva de género
- Acción 3.4. Promoción de la participación de las mujeres en actividades de transferencia
- Acción 3.5. Incremento de las medidas para favorecer el liderazgo de las mujeres en el Plan Propio Galileo de Innovación y Transferencia de la UCO
- Acción 3.6. Fomento de la participación de las mujeres en actividades de promoción del empleo

4. Gobierno, gestión y representación

- Acción 4.1. Aumento de la participación de las mujeres en los órganos de gobierno
- Acción 4.2. Incremento de la presencia de las mujeres en los puestos de representación

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Página	6/21



5. Igualdad en el trabajo y conciliación

- Acción 5.1. Promoción de la igualdad en el acceso al empleo y la promoción profesional
- Acción 5.2. Promoción de la cultura de corresponsabilidad en las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes
- Acción 5.3. Garantizar el derecho a la convivencia en el trabajo sin acoso laboral, sexual ni por razón de sexo

EVALUACIÓN

Aunque en el documento aparecen los responsables de la evaluación del II Plan de Igualdad, se considera necesaria la corresponsabilidad de la comunidad universitaria en la propuesta y seguimiento de todas las acciones previstas. La evaluación para dar cuenta del nivel de cumplimiento del II Plan de Igualdad se realizará en dos fases: intermedia y final. Cada año, la Unidad de Igualdad recabará en su memoria informativa las acciones realizadas dentro del II Plan de Igualdad, incorporando las acciones pertinentes derivadas de dicha evaluación. Asimismo, la página web de la Unidad de Igualdad expondrá la información correspondiente a las acciones realizadas.

La responsabilidad de poner en marcha y de facilitar datos para la medición de las actividades contempladas en este plan se identifican con los nombres de los órganos, vicerrectorados y/o servicios existentes en la fecha de su impresión. Se entiende que, si existieran cambios, correspondería la ejecución de dichas actividades al órgano, vicerrectorado y/o servicio que asuma las competencias correspondientes.

El presente texto ha sido informado por el Servicio de Asesoría Jurídica nº 425.11/2018.

VIGENCIA

La vigencia del II Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres será de cuatro años, sin perjuicio de modificaciones, a partir de la fecha de aprobación por el Consejo de Gobierno de la UCO y tendrá un carácter vinculante para la comunidad universitaria. Su aplicación comenzará al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba.

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Página	7/21



Eje 1. CULTURA DE IGUALDAD: SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIDAD Y COMUNICACIÓN

Acción 1.1. Sensibilización

Difundir la Unidad de Igualdad y el II Plan de Igualdad						
Objetivo 1.1.1.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones de difusión del II Plan Presentación a los medios Envío del II Plan a la comunidad universitaria Inclusión en páginas web de la UCO y Consejo Social 	Responsables	Órgano responsable de comunicación en la UCO Unidad de Igualdad	Evaluación	Intermedia y final
Organizar acciones formativas en centros de Primaria, ESO y Bachillerato para fomentar una educación en y para la igualdad con el fin de contribuir a una elección no estereotipada de las carreras universitarias						
Objetivo 1.1.2.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de intervenciones y centros no universitarios 	Responsables	Equipos de dirección de centros universitarios Vicerrectorado con competencias sobre estudiantes Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán	Evaluación	Intermedia y final
Promover la sensibilización de los hombres en la lucha por la igualdad y la realización de actividades en las que se reflexione y trabaje en torno al concepto de "nuevas masculinidades"						
Objetivo 1.1.3.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones formativas sobre nuevas masculinidades Número de acciones divulgativas sobre nuevas masculinidades Número de hombres asistentes Convocar concurso de artículos de opinión 	Responsables	Unidad de Igualdad Servicio de atención a la diversidad Cátedra Leonor de Guzmán	Evaluación	Intermedia y final
Promover el reconocimiento de la diversidad afectivo sexual y de las identidades de género						
Objetivo 1.1.4.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones formativas sobre diversidad afectivo sexual Número de acciones divulgativas sobre diversidad afectivo sexual Medidas de inclusión de las diversas identidades de género en la comunidad universitaria 	Responsables	Servicio de atención a la diversidad Vicerrectorados con responsabilidad en la planificación de las enseñanzas Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán	Evaluación	Intermedia y final

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Página	8/21



Acción 1.2. Visibilidad

Revisar web de la UCO						
Objetivo 1.2.1.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Uso del lenguaje inclusivo Imágenes igualitarias y no estereotipadas de mujeres y hombres Tablas estadísticas desagregadas por sexo 	Responsables	Órgano responsable de comunicación en la UCO Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán	Evaluación	Intermedia y final
Usar lenguaje inclusivo						
Objetivo 1.2.2.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Comunicaciones escritas y orales instando al uso de un lenguaje inclusivo Número de acciones formativas sobre lenguaje inclusivo Número de documentos administrativos ajustados al lenguaje inclusivo Número de aplicaciones informáticas que utilizan un lenguaje inclusivo Número de acciones formativas sobre lenguaje inclusivo en la docencia, investigación y gestión 	Responsables	Secretaría General Vicerrectorados Gerencia Unidad de Igualdad	Evaluación	Intermedia y final
Potenciar el registro y presentación de los datos desagregados por sexos						
Objetivo 1.2.3.	Indicadores	Número de estadísticas y bases de datos desagregadas por sexos	Responsables	Vicerrectorados Secretaría General Gerencia Servicio de datos y estadística	Evaluación	Intermedia y final
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la nominación de los espacios de la UCO						
Objetivo 1.2.4.	Indicadores	Número de espacios con nombres de mujeres	Responsables	Vicerrectorado con responsabilidad en espacios e infraestructuras	Evaluación	Intermedia y final
Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres (congresos, seminarios, jornadas, etc...)						
Objetivo 1.2.5.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres y hombres en el comité científico Número de mujeres y hombres en el comité organizador Número de mujeres y hombres en las ponencias invitadas 	Responsables	Centros Departamentos	Evaluación	Intermedia y final

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Página	9/21



Acción 1.3. Comunicación

Colaborar con otras instituciones y colectivos de igualdad						
Objetivo 1.3.1.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de actividades para fomentar la igualdad en colaboración con instituciones o colectivos 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en proyección y responsabilidad social Centros Consejo Social Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán	Evaluación	Intermedia y final

Organizar actos conmemorativos 25 de noviembre (Día contra la violencia hacia las mujeres) y 8 de marzo (Día internacional de las mujeres)						
Objetivo 1.3.2.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de actividades organizadas por la Unidad de Igualdad Número de actividades organizadas por la Cátedra Leonor de Guzmán Número de acciones externas en las que participa la UCO 	Responsables	Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán	Evaluación	Intermedia y final

Promover actividades transversales de proyección social que incluyan la perspectiva de género						
Objetivo 1.3.3.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de actividades culturales con perspectiva de género Número de actividades de cooperación con perspectiva de género Número de actividades deportivas con perspectiva de género Número de actividades inclusivas con perspectiva de género Número de actividades protagonizadas por mujeres de la comunidad universitaria (PDI, PAS, estudiantes) 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en proyección y responsabilidad social Unidad de Igualdad Dirección General de Cultura Servicio de Deportes Ucodeporte Servicio de Cooperación y Solidaridad Servicio de Atención a la Diversidad Equipos de dirección de centros universitarios Departamentos Cátedra Leonor de Guzmán	Evaluación	Intermedia y final

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Página	10/21



Eje 2. DOCENCIA

Acción 2.1. Fomento de la perspectiva de género en la docencia

Objetivo 2.1.1.	Propiciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de docencia				
	Indicadores	Número de mujeres y hombres en las comisiones de docencia	Responsables	Vicerrectorado con competencias en la organización de la docencia Equipos decanales y juntas de los centros universitarios	Evaluación

Objetivo 2.1.2.	Elaborar una guía que facilite la incorporación de la perspectiva de género en las programaciones docentes				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación de la guía ▪ Número de acciones para difundirla ▪ Verificación del uso del lenguaje inclusivo en e-Guiado ▪ Número de programaciones docentes que incorporan la perspectiva de género 	Responsables	Centros Departamentos Unidad de Igualdad	Evaluación

Acción 2.2. Fomento de la elaboración de materiales y publicaciones sobre igualdad

Objetivo 2.2.1.	Promover ayudas para la publicación de materiales docentes que tengan en cuenta la perspectiva de género				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuantía de las ayudas ▪ Número de materiales docentes relacionados con igualdad 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en innovación docente Centros Departamentos Unidad de Igualdad	Evaluación

Objetivo 2.2.2.	Crear una línea de publicaciones con perspectiva de género				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de publicaciones 	Responsable	Unidad de Igualdad UcoPress UcoDigital	Evaluación

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZMXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZMXU	Página	11/21



Acción 2.3. Incorporación de asignaturas y contenidos específicos de igualdad en las titulaciones oficiales de Grado y Postgrado, que indique la Comisión de Igualdad, a través de un informe razonado

Objetivo 2.3.1.	Instar a las Comisiones de Planes de Estudio de los centros para que velen por la inclusión de materias y contenidos de igualdad en los procesos de verificación o modificación de sus titulaciones				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de asignaturas específicas sobre igualdad que se recojan en los planes de estudio ▪ Número de contenidos de igualdad incluidos en las guías docentes 	Responsables	Vicerrectorado con competencias docentes Vicerrectorado con competencias en másteres y doctorado Centros Departamentos	Evaluación

Acción 2.4. Apoyo de la excelencia docente vinculada a la igualdad

Objetivo 2.4.1.	Crear un premio para TFG y otro para TFM con perspectiva de género				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Convocatoria premio TFG ▪ Convocatoria premio TFM ▪ Número de participantes 	Responsables	Vicerrectorado con competencias docentes Vicerrectorado con competencias en másteres y doctorado Centros Departamentos Institutos de Investigación	Evaluación

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Página	12/21



Eje 3. INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

Acción 3.1. Promoción de la participación de las mujeres en actividades de investigación

Potenciar las modalidades del Plan Propio de Investigación para consolidar el liderazgo de las mujeres en la coordinación de Grupos, Proyectos y Contratos de Investigación				
Objetivo 3.1.1.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de modalidades ▪ Asignación presupuestaria ▪ Número de mujeres que participan en las modalidades ▪ Incremento del número de mujeres que son IP de grupos ▪ Incremento del número de mujeres que son IP de proyectos (internacionales, estatales y autonómicos) ▪ Incremento del número de mujeres que son responsables de contratos de investigación 	Responsables	Vicerrectorado de Investigación Unidad de Cultura Científica e Innovación Unidad de Igualdad
			Evaluación	Intermedia y final

Incorporar a personas con experiencia de investigación en estudios de género en los órganos de evaluación de la investigación de la UCO				
Objetivo 3.1.2.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de personas con experiencia en estudios de género que participen en la comisión de investigación ▪ Número de asesoramientos solicitados a la Unidad de Igualdad 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en investigación Comisión con competencias en investigación Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán
			Evaluación	Intermedia y final

Realizar un diagnóstico de la situación de las científicas en la UCO con el fin de diseñar acciones para mejorar su presencia y liderazgo en la investigación				
Objetivo 3.1.3.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia del diagnóstico ▪ Número de acciones diseñadas 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en investigación
			Evaluación	Intermedia y final



Acción 3.2. Promoción de investigaciones de género en los diferentes ámbitos del conocimiento y difundir sus resultados

Objetivo 3.2.1.	Dar publicidad y difundir las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas de investigación específica de género				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de convocatorias publicadas 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en investigación Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán	Evaluación

Objetivo 3.2.2.	Potenciar la presencia de la UCO en órganos de gestión universitaria estatales para promocionar la investigación con perspectiva de género				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Presencia en el comité ejecutivo del grupo de trabajo de género en la sectorial de la CRUE Participación en la Red de Igualdad Andaluza Participación en la Red de Igualdad estatal 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en igualdad Unidad de Igualdad	Evaluación

Objetivo 3.2.3.	Favorecer la difusión de tesis doctorales e investigaciones de género				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones para publicitar las tesis, los estudios y las investigaciones de género 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en estudios de doctorado Vicerrectorado con competencias en investigación Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán Grupos de investigación	Evaluación

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Página	14/21



Acción 3.3. Visibilidad y difusión de la investigación con perspectiva de género

Objetivo 3.3.1.	Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de convenios firmados con instituciones que trabajan por la igualdad de género 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en investigación Vicerrectorado con competencias en transferencia Vicerrectorado con competencia en igualdad Cátedra Leonor de Guzmán Institutos de Investigación	Evaluación

Objetivo 3.3.2.	Promover el nombramiento de Doctoras Honoris Causa				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de <i>Doctoras Honoris Causa</i> 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en estudios de doctorado Órganos colegiados con competencias en la materia	Evaluación

Objetivo 3.3.3.	Potenciar la investigación con perspectiva de género en los procesos de acreditación nacionales y regionales				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Encuentros entre Unidades de Igualdad españolas y andaluzas Grupo de trabajo en CRUE Sostenibilidad Documentos dirigidos a ANECA y CRUE 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en proyección y responsabilidad social Unidad de Igualdad	Evaluación

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Página	15/21



Acción 3.4. Promoción de la participación de las mujeres en actividades de transferencia

Objetivo 3.4.1.	Alcanzar la paridad en los órganos de evaluación de la transferencia de la UCO				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres y hombres en la comisión que evalúa el Plan de Transferencia 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en transferencia	Evaluación

Objetivo 3.4.2.	Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en las acciones y proyectos desarrollados por el Campus de Excelencia ceiA3				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de proyectos y acciones para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres que desarrolla el CEIA3 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en transferencia	Evaluación

Acción 3.5. Incremento de las medidas para favorecer el liderazgo de las mujeres en el Plan Propio Galileo de Innovación y Transferencia de la UCO

Objetivo 3.5.1	Potenciar la transferencia con perspectiva de género				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres que lideran proyectos y acciones del Plan Galileo Número de modalidades específicas de igualdad 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en transferencia Campus de excelencia	Evaluación

Acción 3.6. Fomento de la participación de las mujeres en actividades de promoción del empleo

Objetivo 3.6.1.	Promocionar proyectos y acciones destinadas a la mejora de la empleabilidad de las mujeres universitarias				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones encaminadas a favorecer la empleabilidad de las mujeres 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en transferencia Campus de excelencia	Evaluación



Eje 4. GOBIERNO, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN

Acción 4.1. Aumento de la participación de las mujeres en los órganos de gobierno

Objetivo 4.1.1.	Apoyar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de libre designación de los órganos de gobierno				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Relación porcentual del número total de mujeres entre el número de personas totales designadas para formar parte de los órganos de gobierno de la UCO 	Responsables	Equipo de Dirección	Evaluación

Objetivo 4.1.2.	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de selección para acceder a los colectivos del PDI y del PAS				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de comisiones de selección que tienen presencia equilibrada de mujeres y hombres 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en personal Gerencia	Evaluación

Objetivo 4.1.3.	Informar a los diferentes colectivos implicados de la vinculación económica entre la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno y el presupuesto asignado en el Contrato Programa suscrito con la Junta de Andalucía				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de comunicaciones realizadas 	Responsables	Equipo de Dirección Gerencia	Evaluación

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Página	17/21



Acción 4.2. Incremento de la presencia de las mujeres en los puestos de representación

Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en diversos actos de representación institucional						
Objetivo 4.2.1.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de hombres y mujeres en actos de representación 	Responsables	Equipo de Dirección Gabinete comunicación Protocolo	Evaluación	Intermedia y final

Potenciar un reconocimiento institucional (premios y distinciones) equilibrado entre los hombres y mujeres de la UCO						
Objetivo 4.2.2.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres y hombres premiados 	Responsables	Equipo de Dirección Consejo Social	Evaluación	Intermedia y final

Estimular y apoyar a las asociaciones estudiantiles en aquellas actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres						
Objetivo 4.2.3.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones de apoyo 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en estudiantes Vicerrectorado con competencias en proyección y responsabilidad social Cátedra Leonor de Guzmán Unidad de Igualdad	Evaluación	Intermedia y final

Distinguir a las Facultades, Escuelas, Departamentos o personas que hayan destacado en la consecución de algún objetivo del II Plan de Igualdad						
Objetivo 4.2.4.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de distinciones 	Responsables	Vicerrectorados Centros Departamentos Institutos de Investigación Unidad de Igualdad	Evaluación	Intermedia y final

Potenciar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las candidaturas a los procesos electorales que se celebren en la UCO						
Objetivo 4.2.5.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de normativa al respecto Número de mujeres y hombres en las candidaturas electorales 	Responsables	Secretaría General	Evaluación	Intermedia y final



Eje 5. IGUALDAD EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Acción 5.1. Promoción de la igualdad en el acceso al empleo y la promoción profesional

Objetivo 5.1.1.	Garantizar que la normativa que rige las políticas de acceso, en especial las ofertas de empleo, los procesos de selección y la consideración de méritos, no generan discriminación directa o indirecta				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de normativas analizadas 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en personal Gerencia	Evaluación

Objetivo 5.1.2.	Garantizar la igualdad real y efectiva, desde una perspectiva de género, en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias de la Universidad				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de anuncios de trabajo que respetan el principio de igualdad 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en personal Gerencia	Evaluación

Objetivo 5.1.3.	Reequilibrar el colectivo infrarrepresentado (hombres o mujeres) en las nuevas contrataciones siempre que exista igualdad de méritos entre las personas solicitantes				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres en las contrataciones nuevas de PDI, PAS y contratados de la Universidad de Córdoba 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en personal Gerencia	Evaluación

Objetivo 5.1.4.	Potenciar la contratación de empresas y servicios externos a la UCO que tengan implantado un Plan de Igualdad				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de empresas con Plan de Igualdad 	Responsables	Vicerrectorado con competencia en infraestructuras Gerencia	Evaluación

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Página	19/21



Objetivo 5.1.5.	Solicitar a las Comisiones de Contratación que emitan informes sobre los resultados de la selección, en el caso de que no exista una presencia equilibrada de hombres y mujeres				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de informes emitidos 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en personal Gerencia	Evaluación

Objetivo 5.1.6.	Adoptar medidas de acción positiva para fomentar la promoción a categorías y cuerpos profesionales del colectivo (hombre o mujer) que esté infrarrepresentado				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones positivas 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en personal Gerencia	Evaluación

Código Seguro de Verificación	UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Fecha y Hora	04/12/2018 09:50:37
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARIA GENERAL-UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UMPVCIX4LMVJ6YFSCWVP4MZXU	Página	20/21



Acción 5.2. Promoción de la cultura de corresponsabilidad en las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes

Objetivo 5.2.1.	Diseñar campañas informativas sobre permisos de conciliación para los hombres pertenecientes al PDI y al PAS				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones de difusión de permisos 	Responsables	Vicerrectorado con competencias en personal Gerencia	Evaluación

Objetivo 5.2.2.	Diseñar acciones de concienciación y formación sobre corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones realizadas 	Responsables	Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán	Evaluación

Acción 5.3. Garantizar el derecho a la convivencia en el trabajo sin acoso laboral, sexual, ni por razón de sexo

Objetivo 5.3.1.	Organizar acciones de sensibilización y formación para dar a conocer el Protocolo contra el acoso sexual y el Protocolo contra el acoso laboral				
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones realizadas para difundir los Protocolos Número de veces que se pone en marcha el Protocolo 	Responsables	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Unidad de Igualdad	Evaluación

